



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

magazin

71. Jahrgang

Ausgabe 2 / 2026

**zusammen.
sozial.
stark.**



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Bundesgewerkschaftstag 2026

Bundeshauptvorstandssitzung

4

Finanzielle Verbesserung

14



dbb
vorsorgewerk



dbb
vorteilswelt

Beste Vorteile. Beste Marken. Beste Rabatte.

Für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen EXKLUSIVE VORTEILE

Dank Club-Mitgliedschaft stehen dir dauerhaft neue und attraktive Angebote zur Verfügung.

Einfach das Registrierformular unter dbb-vorteilswelt.de/register ausfüllen und die Club-Mitgliedschaft per E-Mail aktivieren.

Willkommen im dbb vorteilsClub!

- ✓ Shopping- und Erlebnisangebote in über 350 Markenshops
- ✓ Newsletter: Keine Mitgliedervorteile verpassen
- ✓ dbb autoabo: Das flexible Mobilitätskonzept

NEU IM CLUB: LOEWE

Starker Sound und klares Design

Zeitlos elegante Top-Technik für dein Zuhause: Lautsprecher, Radios, Soundbars und der We. BEAM Projektor – entwickelt in Deutschland.

Club-Vorteil: Viele LOEWE-Modelle über 40 % online reduziert



Stand: 28. Mai 2026, Angebote freibleibend

Einfach sorgenfrei Auto fahren

dbb autoabo
powered by FINN



z.B.
FIAT GRANDE PANDA
ab

137€¹

pro Monat inkl. MwSt. | zzgl. Bereitstellungskosten



dbb-Mitglieder und Angehörige sparen
8 % Preisnachlass auf die Monatsrate



Bequeme Lieferung:
Direkt an deine Haustür zum Wunschdatum



Rundum-Sorglos-Paket
Inklusive: Kfz-Steuer, Versicherung, Wartung, Inspektion, Reparaturen



Flexible Laufzeiten
Wähle zwischen 6 und 24 Monaten

DYNAMISCHER STROMTARIF

Deine Energie, deine Kontrolle

Täglich der günstigste Ökostrom: Mit Rabot Energy sparst du bis zu 40 % Stromkosten. Smarte Steuerung und transparenter Verbrauch über die App. Für alle Haushalte und E-Autos. Kein Smart Meter notwendig und monatlich kündbar.

Club-Vorteil: 59,88 €

(keine Servicegebühr für die ersten 12 Monate)

CLUB VORTEIL
59,88€
SPAREN



*Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. und zzgl. Bereitstellungskosten i.H.v. 1.500 €. Du kannst diese Kosten entweder einmalig bei der Fahrzeugübergabe oder in monatlichen Raten bezahlen. Die Liefergebühr beträgt 299 € bei der Erstbuchung. Alternativ ist eine Selbstabholung an einem unserer drei Standorte für 199 € möglich. Bei Folgebuchungen deines laufenden Abos entfällt die Liefergebühr. In der ausgewiesenen Monatsrate von 137 € ist der Rabatt für Mitglieder im dbb vorteilsClub berücksichtigt. Preisänderungen vorbehalten, nur solange der Vorrat reicht. Stand: 28.05.2026



dbb-vorteilswelt.de/club



Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Der Bundesgewerkschaftstag in Fulda vom 27. bis 29. Mai hat die Weichen für die Zukunft unserer Gewerkschaft gestellt. Die Delegierten beschlossen einstimmig die Satzungsänderung und gaben damit grünes Licht für die Neuordnung der Gewerkschaftsführung sowie die Umwandlung der vbba in einen eingetragenen Verein. Damit setzten sie ein klares Signal für die organisatorische und strategische Weiterentwicklung unserer Gewerkschaft auf Bundesebene.

Die Bestätigung von Christian Löschner als Bundesvorsitzendem und die Wahl des neuen Bundesvorstandes unterstreichen zugleich: Die vbba steht für Geschlossenheit, Verlässlichkeit und den gemeinsamen Anspruch, die Interessen ihrer Mitglieder fachlich kompetent, handlungsstark und zukunftsfest zu vertreten.

Ebenso prägend war der Bundesgewerkschaftstag durch seine inhaltlichen Signale. Unter dem Motto „zusammen. sozial. stark“ wurde deutlich: Die vbba lebt von der Vielfalt ihrer Mitglieder. Unterschiedliche Regionen, Berufs- und Aufgabenbereiche sowie die Erfahrungen verschiedener Generationen prägen unsere Arbeit und bereichern unsere gewerkschaftliche Interessenvertretung. Was uns verbindet, ist das gemeinsame Ziel, die Arbeitsbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen engagiert, kompetent und solidarisch mitzugestalten. Gerade diese Vielfalt macht uns stark.

Zugleich wurde die erfolgreiche Arbeit der vergangenen vier Jahre sichtbar, etwa mit dem Erwerb der Bundesgeschäftsstelle, dem modernen Internetauftritt, dem Ausbau unserer Präsenz in den sozialen Medien sowie der Neugründung des Arbeitskreises Tarif. Auch das gemeinsame Gedenken an Waldemar Dombrowski sowie die Spende von mehr als 5.100 Euro an die Deutsche Kinderkrebshilfe unterstrichen den solidarischen und verantwortungsbewussten Charakter unserer Gewerkschaft.

Ein wichtiges Signal gibt es auch beim Einkommen. Seit 1. Mai 2026 greift für die Tarifbeschäftigten die zweite Stufe der Tarifierhöhung: Die Tabellenentgelte steigen um weitere 2,8 Prozent, die Funktionsstufen ebenfalls um 2,8 Prozent; Auszubildende erhalten zum gleichen Zeitpunkt weitere 75 Euro, Studierende ab 2026 zusätzlich 30 Euro. Die vbba hat diese Verbesserungen als spürbaren Erfolg gewerkschaftlicher Tarifarbeit eingeordnet. Für die Beamtinnen und Beamten ist das notwendige Gesetzgebungsverfahren leider noch immer nicht abgeschlossen.

Als neu gewählter Bundesvorstand ist uns wichtig, nicht nur die großen Zukunftsfragen der vbba im Blick zu haben, sondern gleichzeitig ganz konkret die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Der Bundesgewerkschaftstag in Fulda, die Arbeit des HPR und der Jobcenter-Personalräte mit ihren immer vielfältigeren Herausforderungen sowie die tariflichen Fortschritte zum 1. Mai 2026 zeigen gemeinsam, wofür die vbba steht: für Zusammenhalt, eine starke Interessenvertretung und das klare Ziel, den öffentlichen Dienst aktiv mitzugestalten.

Euer vbba-Bundesvorstand



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Inhalt

Editorial	3
Bundeshauptvorstand	
BuHaVo stimmt auf kommende Herausforderungen ein	4
Bundesgewerkschaftstag 2026	
BGT 2026 stellt Weichen in Richtung Zukunft	6
vbba Informationen	
Steuertipps	10
Ratgeber Digitale Arbeitswelt	10
Austausch mit Christina Ramb	10
Arbeitskreis Marketing	11
vbba App	11
14. Diversity Day	12
Bundesgeschäftsstelle Nürnberg – Rechnungsprüfung	13
vbba Tarif	
Finanzielle Verbesserungen zum 1. Mai 2026	14
vbba HPR	
März	16
April	18
Mai	21
SGB II aktuell	
Zwischen Reformdruck und Überlastung	24
vbba Frauen	
13. dbb Bundesfrauenkongress	25
Bundeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten	27
Teilzeitarbeit	28
Tag der Jobcenter	29
vbba Senioren	
Senioren Aktuell · April 2026	30
vbba Jugend	
Bundesjugendgewerkschaftstag	30
vbba Landesgruppen	
Landesgruppe Baden-Württemberg	31
Landesgruppe Berlin-Brandenburg	32
Landesgruppe SAT	32
Zentrale-Services	33
vbba Gruppen	
Jahreshauptversammlung in Bayreuth	35
Mitgliederversammlung in Erfurt	35
Mitgliederversammlung in Suhl	35
Starker Auftritt in Halle	36
Personalversammlung in Mannheim	36
Mitgliederversammlung in Ahlen-Münster	36
Stadiontour in Köln	37
Hot Dogs in Offenburg	37
Gemeinsam bärenstark in Karlsruhe-Rastatt	38
Seminarwesen	
Seminar Beamtenrecht	40
Termin-Übersicht 2026	40
Termin-Übersicht 2026	41
vbba Ansprechpartner	43
Impressum	43

Bundeshauptvorstand

BuHaVo stimmt auf kommende Herausforderungen ein

Im Vorfeld des Bundesgewerkschaftstages (BGT) 2026 fand traditionell die Sitzung des Bundeshauptvorstandes (BuHaVo) statt. Eröffnet wurde diese von den Moderatoren Stephanie Rau und Ingo Wagner.

Aus dem **Tarifbereich** berichtete Ina Kastner über die finanziellen Verbesserungen ab dem 1. Mai sowie über die laufenden Tarifverhandlungen mit der Bundesagentur für Arbeit (mehr dazu auf Seite 14).

Karsten Staß stimmte die Delegierten auf die Einkommensrunde 2027 ein. Der dbb sieht die vbba dabei als verlässlichen Partner, weshalb ein geschlossenes Auftreten von zentraler Bedeutung ist. Zudem stellte er die geplante Zeitschiene vor, beginnend mit Regionalkonferenzen. Der Abschluss der Tarifverhandlungen ist für Mai 2027 vorgesehen.

Heidrun Osang blickte auf die vergangene Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder zurück. Dabei wurde deutlich, dass die Verhandlungen zunehmend schwieriger werden und sich die Fronten weiter verhärten. Umso wichtiger sei die Unterstützung durch sichtbare Aktionen.

Aus dem **Beamtenbereich** berichtete Christian Löschner über den Entwurf des Bundesalimentationsgesetzes (BALimentG). Die Ergebnisse der Einkommensrunde 2025 sollen weitgehend auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden. Ausgenommen ist jedoch die Möglichkeit zur Umwandlung der Jahressonderzahlung. Offen ist derzeit noch die Frage der Gewährung eines 31. Urlaubstages. Darüber hinaus ist neben der Übertragung von Tarifabschlüssen auch eine Anpassung der Bemessungsgrundlagen vorgesehen, um den verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine amtsangemessene Besoldung gerecht zu werden.



Ina Kastner informierte aus dem Tarifbereich. Foto: Bernhard Brügger



Der Bundesvorsitzende Christian Löschner.

Foto: Bernhard Brügger

Melissa Luck berichtete über die im April durchgeführten **Jugendwahlen** und stellte die Ergebnisse auf Landesgruppenebene vor. Insgesamt konnte die vbba ein gutes Ergebnis erzielen, auch wenn bei der Wahlbeteiligung weiterhin Entwicklungspotenzial besteht.

Aus dem **Hauptpersonalrat** (HPR) informierten Gabi Schwerthfeger und Heidrun Osang über die vielfältigen Themen der vergangenen Monate. Dazu zählten unter anderem die Fachkonzepte Human Resources, Controlling/Finanzen sowie BA-Servicehaus/GBI und die in Arbeit befindlichen Dienstvereinbarungen zu Künstlicher Intelligenz, Grenzüberschreitung und den Leitlinien „New Work“. Beide betonten, dass die Themen zunehmend komplexer und vielfältiger werden und ein hohes Maß an Fachlichkeit erfordern, das die vbba einbringt. Die Sprecherinnen und Sprecher der Ausschüsse werden daher künftig stärker in die Vorstandsarbeit eingebunden.

Mathias Schulz berichtete aus dem Bereich **SGB II**. Das 13. SGB II-Änderungsgesetz steht derzeit im Fokus und sorgt für intensive Diskussionen. Der Arbeitskreis SGB II begleitet die Einführung kritisch (mehr dazu auf Seite 24).

Über die geplanten Vorhaben und die Zeitschiene der Sozialstaatsreform informierte Isabell Eichstädt. Im Zuge der vorgesehenen Zusammenlegung von Sozialleistungen fordern die Personalräte der Jobcenter insbesondere einen spürbaren Bürokratieabbau.



Mathias Schulz und Isabell Eichstädt berichteten aus dem Bereich SGB II.

Foto: Bernhard Brügger



Steph Rau verabschiedete die Vorsitzenden der Grundsatzkommissionen Walther Schulz (links) und Malte Zienteck.

Foto: Anja Fischer

Malte Zienteck (**Grundsatzkommission 1** – Digitalisierung) und Walther Schulz (**Grundsatzkommission 2** – Teilhabe) berichteten über die Arbeit ihrer Kommissionen und gaben einen Ausblick auf zukünftige Vorhaben. Mit Blick auf die neue Satzung, die die bisherigen Grundsatzkommissionen in Arbeitskreise überführen wird, wurden beide unter großem Applaus verabschiedet.

Seit der letzten BuHaVo wurde zudem die **Bundesjugendleitung** neu gewählt. Der neue Vorsitzende Tom Weber stellte sich sowie seine Mitstreiter und Mitstreiterinnen vor und skizzierte künftige Schwerpunkte, darunter Veranstaltungen an der HdBA. Auch die Zusammenarbeit zwischen den Jugendleitungen soll intensiviert werden, wofür eigens eine WhatsApp-Community eingerichtet wurde.

Die **Frauenvertretung** kann in diesem Jahr ihr 40-jähriges Bestehen unter dem Motto „Generationen im Wandel – Frauen im Aufbruch“ feiern und auf eine erfolgreiche Arbeit zurückblicken (mehr dazu im letzten Magazin). Gleichzeitig wurde betont: „Frauen sind nach wie vor strukturell benachteiligt“, so Kerstin Adjalien, „und solange dies so ist, bleibt dies ein zentrales Anliegen unserer gewerkschaftlichen Arbeit.“

Die **Seniorenvertretung** betreut aktuell rund 2.670 Seniorinnen und Senioren und engagiert sich aktiv in verschiedenen Arbeitskreisen sowie Veranstaltungen der vbba und des dbb. Für dieses Jahr sind unter anderem die Seniorentagung im Anschluss an den BGT sowie mehrere Seminare – erstmals auch in digitaler Form – geplant.

Einen Ausblick auf die **Seminarangebote** 2027 gab Steffen Grabe. Die aktuelle Seminarübersicht ist bereits auf der Homepage www.vbba.de veröffentlicht. Neben dem bewährten G-Seminar wird künftig auch ein Aufbau-seminar für gewerkschaftliche Funktionsträger angeboten.

Der erste Sitzungstag klang bei bestem Wetter in einer offenen Atmosphäre für Austausch und Vernetzung aus.

Zu Beginn des zweiten Sitzungstages stellte Uwe Mayer den **Haushaltsabschluss 2025** vor. Die Rechnungsprüfer bescheinigten eine ordnungsgemäße und sorgfältige Buchführung.

Justiziar Harry Annuß informierte über den Stand der bereits laufenden **Anträge**. Die neu eingebrachten Anträge wurden ausführlich beraten und abgestimmt.

Mit einem Ausblick auf die kommenden Termine endete die Sitzung des Bundeshauptvorstandes.

dbb
beamtenbund
und tarifunion

DEUTSCHLANDS STÄRKE: STARKE BEAMTE

Beamtinnen und Beamte sichern
das Leben in diesem Land.

DEUTSCHLANDS STÄRKE:
UNSER ÖFFENTLICHER DIENST



Bundesgewerkschaftstag 2026

BGT 2026 stellt Weichen in Richtung Zukunft:

Neue Satzung verabschiedet und Vorstand gewählt

**zusammen.
sozial.
stark.**

 **vbba**
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Es ist vollbracht: Auf dem Bundesgewerkschaftstag 2026 wird einstimmig die neue Satzung verabschiedet, mit der die vbba künftig als eingetragener Verein grundbuchfähig wird. „zusammen. sozial. stark“ heißt das Motto, unter dem sich die vbba vom 27. bis 29. Mai 2026 in Fulda neu aufgestellt hat.

Die moderne Satzung ebnet nicht nur den Weg für eine formale Statusänderung durch Umwandlung in einen e. V., sondern auch für eine neue Führungsstruktur auf Bundesebene mit nunmehr vier Vorständen. Als Bundesvorsitzender erhält Christian Löschner einstimmig das Vertrauen der Delegierten. „Erfolg geht nur gemeinsam“, so der neue Bundesvorsitzende. „Wir müssen als Team auftreten, um die vbba weiterzuentwickeln.“ Wahlerfolge und Mitgliederzuwachs seien die Benchmarks. Doch dies komme nicht von allein, sondern nur durch gute fachliche Arbeit.

Eine positive Bilanz zieht die von den Delegierten einstimmig entlastete Bundesleitung in ihrem Geschäftsbericht für die vergangenen vier Jahre. So sei es bereits gelungen, die Mitgliederzahl nachhaltig zu steigern, bei den Wahlen Mandate hinzuzugewinnen und als Fachgewerkschaft deutlich sichtbarer zu werden. Der Erwerb der Bundesgeschäftsstelle sichert uns auch für die Zukunft ab. „Dieser Schritt erforderte einen langen Vorlauf“, berichtet Steph Rau. „Die Immobilie bietet unter anderem modern eingerichtete Arbeitsplätze für unsere Mitarbeitenden.“ In der Bundesgeschäftsstelle ist noch ein Server-Raum untergebracht, der eine leistungsfähige und ausfallsichere IT-Infrastruktur gewährleistet. Auf den Datenspeichern befinden sich alle zentralen Programme und Anwendungen – mit Ausnahme des Internet-Auftritts: „Für den Relaunch unserer Website mit besonderem Wiedererkennungswert unter Einhaltung des Corporate Designs nutzen wir die dbb-Infrastruktur“, so Ingo Wagner. Die Auftritte der Landesgruppen seien hier ebenfalls integriert worden.

Einen Relaunch habe auch das vbba-Magazin erfahren, das mittlerweile im lesefreundlichen zweispaltigen Layout gedruckt und ausgeliefert werde. Die Social-Media-Aktivitäten seien nunmehr auch auf Instagram ausgedehnt worden. „Besser spät als nie“, merkt hierzu Steph Rau an. Starkes Wachstum wird in der WhatsApp-Gruppe registriert: „Wir zählen aktuell über 2.600 Follower und über 50.000 Aufrufe.“ Das könnte natürlich auch am Mitgliederzuwachs liegen: „In den vergangenen vier Jahren legten wir um fast 25 Prozent zu“, so Ingo Wagner.



Hier geht's zur neuen Satzung:





Foto: Bernhard Brügger

Die Außenwirkung der vbba konnte in den vergangenen Tarifverhandlungen deutlich gesteigert werden: Bei den Streikaktionen vor der BA-Zentrale Nürnberg und bei der AA Stuttgart kamen viele Teilnehmende aus fast allen Landesgruppen zusammen. Über den im letzten Jahr reaktivierten Arbeitskreis Tarif erfolgt die Einbindung der Landesgruppen in unsere Tarifarbeit als Gewerkschaft und die Unterstützung für unsere Mitglieder in den Tarifkommissionen.

Kritisch hinterfragt Steph Rau die Reformen im SGB II: „Der zeitliche Vorlauf ist viel zu kurz, sodass viele Fragen noch ungeklärt bleiben.“ Die Qualifizierung der Mitarbeitenden sei nicht sichergestellt und auch die erforderliche Technik würde noch nicht bereitstehen. „Und wie soll eine realistische Personalplanung in den Jobcentern aussehen?“, fragt Steph Rau. Ziel müsse es sein, den Entscheidungsträgern deutlich zu machen, dass hier noch etwas passieren muss. Zu den Zukunftsprojekten ZuPi und ZuPo im SGB III bezieht Ingo Wagner Stellung: „Zu schlecht vorbereitet und zu schnell eingeführt.“

Giveaways am Glücksrad

Von vielfältigen Initiativen berichten Kerstin Adjalien (Frauenvertretung), Helga Duhme-Lübke (Seniorenvertretung) und Tom Weber (Jugend). Beim dbb Frauenkongress im Berliner Estrel konnte die vbba im März 2026 mit elf Teilnehmerinnen antreten. Eigens für den BGT hat die Frauenvertretung ein Bingo-Spiel mitgebracht, das unbewusste Vorurteile und Alltagssexismus in den Fokus rückt. Am Stand wartet die Frauenvertretung mit einem Glücksrad auf, bei dem es nützliche Giveaways aus den vergangenen Frauentags-Aktionen zu gewinnen gibt.



Immer ein Gewinn hieß es am Glücksrad der vbba Frauen.

Foto: Bernhard Brügger

Die Seniorenvertretung präsentiert auf dem BGT ein gerade veröffentlichtes Kochbuch mit dem Titel „Erinnerungen, die man schmecken kann“. Hierin wird Gewerkschaftsarbeit mit Kulinarik verbunden. Tom Weber, neuer Vorsitzender der vbba Jugend, verabschiedet Chris Heldt, dem er ein großes Kompliment macht: „Chris hat in den dreieinhalb Jahren an der Spitze einen Weltklassejob geleistet“, so das Resümee. Diese Arbeit werde nun fortgesetzt.



„Erinnerungen, die man schmecken kann“ wurden auf Initiative der Seniorenvertretung erstellt.

Foto: Bernhard Brügger

Fotobox stark frequentiert

Besondere Bedeutung fällt dem Thema Vielfalt zu: „Wenn Vielfalt gewinnt, gewinnen wir alle“, zitiert der Bundesvorsitzende Christian Löschner zur Eröffnung des BGT das Motto des diesjährigen Diversity Day. Neben einem entsprechend gebrandeten Messestand des Arbeitskreises Vielfalt mit aussagekräftigen Werbeartikeln steht auch eine Fotobox im Fokus der Teilnehmenden, die sich vor der Kamera mit Statements für mehr Vielfalt ablichten lassen.

Klares Votum für neuen Vorstand



Der Bundesvorstand auf dem BGT 2026.

Foto: Bernhard Brügger

Bei den Vorstandswahlen am zweiten Veranstaltungstag geben die Delegierten ein klares Votum für die angetretenen Kandidatinnen und Kandidaten. Das Führungsquartett um Christian Löschner komplettieren Steph Rau (Vorständin SGBII), Ingo Wagner (Vorstand SGBIII / Familienkasse) und Oliver Gerdemann (Tarif / Beamte). Darüber hinaus sind im Bundesvorstand vertreten: Anja Fischer (Schatzmeisterin), Harry

Annuß (Justiziar) sowie Uwe Mayer, Gerhard Knab, Mathias Schulz, Ina Kastner, Mathias Gaßmüller, Melissa Luck und Isabell Eichstädt als weitere Mitglieder. Als Rechnungsprüfer fungieren künftig Sebastian Weiß, Ramona Buhler, Thomas Weiß und Marcel Weischenberg. Die bisherigen Grundsatzkommissionen setzen ihre Tätigkeit zukünftig als Arbeitskreise fort und unterstützen mit ihrem Einsatz weiterhin den Bundesvorstand sowie die Ziele und Interessen der vbba.

Beitragsanpassung ab 2027

Ein weiterer wichtiger Tagesordnungspunkt ist die Beratung und Beschlussfassung über die Anpassung der Mitgliedsbeiträge. Die Delegierten folgen nach ausführlicher Diskussion dem Vorschlag der Bundesleitung und beschließen eine moderate Erhöhung der Beiträge ab 2027.

In der Debatte wird darauf hingewiesen, dass die letzte Beitragsanpassung 2014 erfolgt ist. Die ursprünglich für den Bundesgewerkschaftstag 2022 vorgesehene Anpassung wurde aufgrund der Corona-Pandemie bewusst ausgesetzt. Gleichzeitig steigen die Kosten für die gewerkschaftliche Arbeit trotz kontinuierlichen Mitgliederwachstums und verschiedener Einsparmaßnahmen stetig an. Insbesondere mit Blick auf die bevorstehenden Einkommensrunden und die damit verbundenen Aufwendungen für Streikmaßnahmen ist eine verlässliche finanzielle Grundlage erforderlich. „Wir haben es geschafft, über 12 Jahre unsere Mitgliedsbeiträge stabil zu halten. Darauf können wir gemeinsam stolz sein“, betont Christian Löschner.

Die bisherige Beitragsstruktur bleibt als besonderes Merkmal der vbba erhalten. Anders als viele andere Gewerkschaften verzichtet die vbba weiterhin auf prozentuale Beiträge. Mit der beschlossenen Anpassung wird die finanzielle Handlungsfähigkeit der Gewerkschaft für die kommenden Jahre gesichert, während die Beiträge weiterhin auf einem fairen Niveau bleiben.

Ehrenvorsitz posthum an Waldemar Dombrowski

Ganz im Zeichen der Erinnerung und des Gedenkens an den langjährigen Vorsitzenden Waldemar Dombrowski beginnt die öffentliche Veranstaltung am dritten Tag. Die posthume Ernennung zum Ehrenvorsitzenden für seine Verdienste um die vbba nahmen seine Kinder entgegen. „Während seiner Amtszeit entwickelte sich die vbba organisatorisch, inhaltlich und politisch weiter“, unterstreicht Christian Löschner. Damit habe er über mehr als zwei Jahrzehnte die Geschicke der vbba wie kein anderer geprägt.

Christian Löschner übergab die Ehrenurkunde an die Kinder von Waldemar Dombrowski.

Foto: Bernhard Brügger



Kritik übt Christian Löschner nachfolgend an den Debatten über den öffentlichen Dienst mit Zuspitzung in Politik, Medien und Teilen der Gesellschaft. Komplexe Verwaltungsrealitäten würden dabei häufig auf einfache Schlagworte reduziert. „Wir alle, der öffentliche Dienst, hält Deutschland am Laufen“, so Christian Löschner. „Deutschlands Stärke ist sein öffentlicher Dienst!“ Die vbba übernehme Verantwortung für die Zukunft des öffentlichen Dienstes. Dazu gehöre es auch, mit den Beschäftigten und Partnern sowie in den Personalvertretungen den Zusammenhalt zu organisieren, soziale Standards zu verteidigen und für gute Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

„Respekt, Anerkennung und bessere Rahmenbedingungen bekommen wir von den Arbeitgebenden nicht geschenkt“, so Volker Geyer, Bundesvorsitzender dbb beamtenbund und tarifunion. Diese müssen erarbeitet, erstritten und erkämpft werden. Geyer richtet seinen Dank an die Teilnehmenden, die bei den Streiks der vergangenen Einkommensrunde dabei waren und im kommenden Jahr wieder dabei sind, wenn erneut die Tarifverhandlungen anstehen.

Volker Geyer kritisiert Arbeitsverdichtung durch komplexere Aufgaben, steigende Kundenzahlen und Beratung unter Zeitdruck. „Wer das System überfordert, verliert das Vertrauen der Bürger“, warnt Volker Geyer. Gleichzeitig weist er auf eine Zahl der jüngsten dbb Bürgerbefragung hin, wonach 73 Prozent der Bevölkerung den Staat für nicht mehr handlungsfähig halten. Die demografische Entwicklung verschärft die Situation: „Bis 2032 geht jeder dritte Beschäftigte der BA in Rente.“ Volker Geyer prangert außerdem die Verrohung der Gesellschaft und die zunehmende Gewaltbereitschaft gegenüber den Beschäftigten von Jobcentern und BA an. Es seien längst nicht mehr Einzelfälle: Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst habe schon einmal verbale oder physische Gewalt erlebt. Volker Geyer fordert mehr Prävention und schnellere Verfahren gegen die Täter.

Eine resiliente BA mit Fokus auf Kunden und den Kernaufgaben Vermittlung, Beratung und Leistungsauszahlung wünscht sich Christina Ramb, alternierende Verwaltungsratsvorsitzende der BA. Und sie stellt fest: „Wir sind pleite!“ Die Rücklagen seien aufgebraucht und man müsse zusehen, wo man Prioritäten setze, um zu sparen und Geld wieder hereinzuholen. Scharfe Kritik übt sie an der Praxis der letzten Jahre, Mittel für FbW und Reha für den Bereich SGB II aus den Versicherungsbeiträgen des SGB III zu entnehmen: „Das lässt mich fassungslos zurück“, so Christina Ramb. Dass die einstigen Rücklagen in Höhe von 26,5 Mrd. Euro in der Arbeitslosenversicherung aufgebraucht sind, weiß auch Daniel Terzenbach,

Ingo Wagner, Volker Geyer, Steph Rau und Christian Löschner (v.l.).

Foto: Bernhard Brügger



Der Vorstand der vbba mit Daniel Terzenbach und Christina Ramb.

Foto: Bernhard Brügger

Vorstand Regionen der BA. Um das Heft des Handelns in der Hand zu behalten, müsse man sich selbst fordern: „Entweder warten wir ab, bis wir gestaltet werden oder wir gestalten die Prozesse selbst und nicht der Gesetzgeber.“ Der finanzielle Druck würde sonst weiter steigen und neue Debatten entfachen, warnt Daniel Terzenbach.

Text: Bernhard Brügger

Spendenaktion auf dem BGT

Eine positive Bilanz lässt sich auch für den guten Zweck ziehen: Mehr als 5.100 Euro Erlöse bringt der Losverkauf aus einer Tombola, der demnächst als Spende an die Deutsche Kinderkrebshilfe übergeben wird. Den Hauptpreis, ein Apple iPad Air, das vom Partner dbb vorsorgewerk + vorteilswelt zur Verfügung gestellt wird, gewinnt Karin Schneider. Weitere wertvolle Sach- und Wertgutscheine kommen von den Kooperationspartnern BBBank, DBV, Debeka, Hansefit, dem Werbemittelpartner Jatolu, unserer „Hausdruckerei“ sprenger druck sowie den Partnerhotels Esperanto und NH. Kulinarische, regionale Genusspakete haben die Landesgruppen mit in die Tombola gebracht.



Wer im Nachgang noch Gutes tun und spenden möchte:

Stiftung Deutsche Krebshilfe

Kreissparkasse Köln

IBAN: DE65 3705 0299 0000 9191 91

Verwendungszweck: AK 49010329

vbba Informationen

Gewerkschaftsmitgliedschaft lohnt sich jetzt noch mehr!

Beiträge ab 2026 steuerlich besser berücksichtigt

Gewerkschaftsbeiträge konnten schon bisher steuerlich geltend gemacht werden. Allerdings blieb der Vorteil für viele Mitglieder oft gering oder ganz aus. Der Grund: Die Beiträge zählen zu den sogenannten Werbungskosten, für die ein jährlicher Pauschbetrag von derzeit 1.230 Euro gilt – unabhängig davon, ob eine Gewerkschaftsmitgliedschaft besteht oder nicht.

In der Praxis bedeutete das häufig, dass der Mitgliedsbeitrag innerhalb dieser Pauschale „unterging“. Viele Beschäftigte erreichten mit ihren gesamten Werbungskosten nicht einmal den Pauschbetrag. Selbst wenn Gewerkschaftsmitglieder höhere Kosten hatten, wirkte sich das steuerlich kaum aus.

Das ändert sich jetzt: Der Bundestag hat beschlossen, dass Gewerkschaftsbeiträge künftig zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag

berücksichtigt werden. Dadurch entfalten sie auch dann eine steuermindernde Wirkung, wenn die Pauschale noch nicht ausgeschöpft ist.

Für Mitglieder bedeutet das eine spürbare Entlastung. Je nach persönlicher Situation lassen sich in der Regel etwa 25 bis 35 Prozent des jährlichen Beitrags über die Steuer zurückholen. Wie hoch die tatsächliche Ersparnis ist, hängt von individuellen Faktoren wie Einkommen, Familienstand oder Kinderfreibeträgen ab.

Für die meisten Kolleginnen und Kollegen gilt jedoch: Die neue Regelung bringt künftig Jahr für Jahr einen echten finanziellen Vorteil.

Wichtig: Die Neuregelung gilt erstmals für die Steuererklärung für das Jahr 2026. Die Beiträge werden wie gewohnt in der Steuererklärung – in der Regel in der Anlage N – als Werbungskosten eingetragen.

Digitalisierung gestalten

Die vbba als aktive Begleiterin im Wandel



Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt nachhaltig und mit wachsender Dynamik. Der Ratgeber „Digitale Arbeitswelt“ der Grundsatzkommission 1 der vbba dient für Mitarbeitende als Informationsquelle und soll Orientierung und Unterstützung bieten.

Bei aller Technologie bleibt der Mensch im Mittelpunkt. Wir als vbba machen deutlich, dass Digitalisierung weit über technische Neuerungen hinausgeht. Sie betrifft Prozesse, Arbeitsabläufe und die tägliche Zusammenarbeit.

Der Ratgeber zeigt auf, welche Kompetenzen künftig wichtiger werden – von digitalem Know-how über selbstorganisiertes Lernen bis hin zur Fähigkeit, mit kontinuierlichen Veränderungen souverän umzugehen.

Als vbba sehen wir dabei Herausforderungen wie **steigenden Zeitdruck, wachsende Anforderungen** und **unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen** im Umgang mit digitalen Anwendungen.

Der Ratgeber zeigt Perspektiven auf: Digitale Prozesse können Arbeitsabläufe erleichtern, Routinetätigkeiten reduzieren und neue Formen der Zusammenarbeit ermöglichen.

» Die vbba begleitet den digitalen Wandel und gestaltet aktiv mit. Ein Blick in das Dokument lohnt sich daher doppelt – als fundierte Informationsquelle und als Ausdruck einer aktiven Begleitung durch die vbba auf dem Weg in die digitale Arbeitswelt.

Link zum Ratgeber „Digitale Arbeitswelt“:

https://www.vbba.de/fileadmin/user_upload/www_vbba_de/pdf/grundsatzkommissionen/GK_1/2026_Ratgeber_Digitalisierung.pdf



vbba im Gespräch

Austausch mit Christina Ramb

Mitte April fand in Nürnberg ein konstruktiver Austausch zwischen dem vbba-Bundesvorsitzenden Christian Löschner und Christina Ramb, alternierende Vorsitzende des Verwaltungsrats der BA, statt.

Im Mittelpunkt des Gesprächs standen die aktuellen Herausforderungen für die Arbeitsagenturen, Jobcenter und Familienkassen. Aus Sicht der vbba sind gute Arbeitsbedingungen, ausreichend Personal, moderne Strukturen und verlässliche Rahmenbedingungen zentrale Voraussetzungen für eine leistungsfähige öffentliche Arbeitsverwaltung.

Gerade in Zeiten großer Herausforderungen braucht es einen starken Dialog mit der Selbstverwaltung. Unterschiedliche Perspektiven zusammenzuführen und tragfähige Lösungen zu entwickeln, bleibt ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Die vbba bedankt sich für den offenen Austausch und freut sich auf das Wiedersehen mit Frau Ramb im Mai beim vbba-Bundesgewerkschaftstag in Fulda.





Arbeitskreis Marketing

Planungen für Online-Werbemittelkatalog vorangebracht

Der neu aufgestellte Arbeitskreis Marketing trifft sich auf Initiative des stellvertretenden Bundesvorsitzenden Ingo Wagner in Nürnberg, um Vorschläge und Empfehlungen für den vbba-Bundesvorstand abzustimmen. Auf dem Programm steht unter anderem die Gestaltung des Werbemittelkatalogs, der zukünftig online verfügbar ist.

Wenn es nach den Vorstellungen des Arbeitskreises Marketing geht, dann sollen Werbeartikel möglichst aus recycelten und recyclingfähigen Materialien produziert sein. Auch auf eine lange Haltbarkeit müsse bei der Beschaffung geachtet werden. „Einen entsprechenden Antrag wird die Bundesleitung in die BuHaVo einbringen“, so Ingo Wagner, der den Arbeitskreis Marketing neu initiiert hat. Die vbba trage eine gesellschaftliche Verantwortung und könne mit der Nachhaltigkeitsinitiative dazu beitragen, Kunststoffabfälle zu reduzieren. Nichtsdestotrotz stehe bei allen Werbeartikelangeboten auch weiterhin die Wirtschaftlichkeit im Fokus.

Der neue digitale Werbemittelkatalog soll zukünftig saisonal angepasst werden – und zwar jeweils zum Frühjahr und zum Herbst. „Die Landesgruppen erhalten eigene Zugangskennungen, unter der sie im Webshop die benötigten Artikel bestellen können“, erklärt Ingo Wagner. Die Umsetzung werde jedoch noch Zeit in Anspruch nehmen. Ingo Wagner hofft, dass der Webshop spätestens zum Jahreswechsel online gehen kann.

Zur nächsten Tarifrunde im Juni 2027 könnten dann nicht nur Werbeartikel, sondern auch Textilien im passenden Branding zur Verfügung stehen: „Um eine Langlebigkeit der Bekleidung zu garantieren, sind die vbba-Brandings gestickt statt geflockt“, hebt Ingo Wagner hervor.

Corporate Identity und Corporate Design stehen bei allen öffentlichen Auftritten im Fokus. Auf Streiks und Demonstrationen wolle man nicht nur Akzente in der Öffentlichkeit setzen, sondern auch bei den berichtenden Medien punkten. Besonderes Highlight, das auf zukünftigen Veranstaltungen sofort ins Auge fällt und für viel Aufmerksamkeit sorgt: Ein großer, mobiler Messestand, der schnell aufgebaut und in einer rollbaren Tonne leicht transportiert werden kann. Der zum Ensemble gehörende Messtisch dient als „Kundenstopper“ und lädt Interessenten zum Verweilen ein. „Wir ordern zunächst ein Exemplar für unsere Veranstaltungen“, so Ingo Wagner. Je nach Interesse und Budget können dann auch die Landesgruppen über den Webshop den Messestand bestellen.

„Sehen und Gesehen werden“ – diese Funktion erfüllen auch die Personalversammlungen sowie die Aushänge in Agenturen und Jobcentern. Für die Schauvittrinen stehen im Webshop Banner zur Verfügung, die mehr Aufmerksamkeit bei den Beschäftigten bringen sollen. Gebrandete Tischauflagen lenken die Blicke der Besuchenden vom nüchternen Mobiliar bei Personalversammlungen ab, auf dem sich Streuartikel und Infomaterialien befinden.

Neu aufgelegt werden die Broschüren, die nicht nur Vorteile der vbba-Mitgliedschaft beschreiben, sondern auch einen Mitgliedsantrag im Printformat beinhalten. „Denn nicht alle Interessentinnen und Interessenten folgen dem QR-Code auf einem Flyer“, so das Fazit des Arbeitskreises. Ebenfalls dauerhaft als Druckausgabe bleibt das vbba-Magazin



Foto: Melissa Luck

erhalten. Auch wenn viele Mitglieder inzwischen auf ein Printexemplar verzichten würden, liege die Auflage noch immer im fünfstelligen Bereich. Zudem werde das vbba-Magazin auch in der Mitgliederwerbung sehr gern eingesetzt.

Text: Bernhard Brügger

vbba App

Bald ist Schluss

Unsere vbba App verabschiedet sich zum 31. Juli 2026 und wird danach nicht mehr verfügbar sein.

Aber keine Sorge: Alle Infos, News und Updates bekommst du weiterhin ganz easy über unseren vbba WhatsApp-Kanal oder auf unserer Website **www.vbba.de**. Die Website ist jetzt auch für die Nutzung auf dem Smartphone optimiert und ermöglicht einen einfachen und schnellen Zugriff von unterwegs.

**Schau vorbei
und bleib auf dem Laufenden!**



vbba-Forderung zum 14. Diversity Day:

Schwerbehinderten mehr Gehör geben

Fast zehn Prozent der Bevölkerung hierzulande gehört zur Gruppe der schwerbehinderten Menschen. Unter den Arbeitnehmenden in der freien Wirtschaft sind sie unterrepräsentiert, woran auch eine 5-Prozent-Beschäftigungspflichtquote wenig ändert. Die Ausgleichsabgabe ans Integrationsamt erhält nicht selten den Vorzug. Im öffentlichen Dienst hingegen wollen die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter mit gutem Beispiel vorangehen und erreichen zweifellose Beschäftigungszahlen: Von 11,88 Prozent im Jahr 2024 steigt der Schwerbehindertenanteil im vergangenen Jahr auf 12,06 Prozent.

Doch der äußere Schein trügt: Denn Schwerbehinderte in der BA und in den Jobcentern finden oft kein Gehör, wenn es um die Akzeptanz ihrer Beeinträchtigungen und den daraus resultierenden Bedürfnissen geht. „Anstatt der sozialen Verantwortung gerecht zu werden, setzen manche Führungskräfte lieber auf die Rennpferde“, kritisiert der vbba-Bundesvorsitzende Christian Löschner. Schwerbehinderungen würden teilweise nicht ernstgenommen. Zudem sei die Einstellung, dass Schwerbehinderte die Aufgabenerledigung im Team erschweren oder die Zielerreichung beeinträchtigen würden, leider auch anzutreffen, weiß Christian Löschner. „Schwerbehinderte dürfen nicht benachteiligt werden und müssen unbedingt eine bessere Lobby bekommen“, fordert Christian Löschner. Dazu gehöre auch eine ausreichende Budgetierung in den Haushaltsmitteln von BA und Jobcentern.

Dass Inklusion Mittel und Willen kostet, ergänzt Ute Lucchesi, SBV der Agentur für Arbeit Hamburg. Es sei jedoch wenig Bereitschaft erkennbar, konsequent zu investieren. Die Mitarbeitenden mitzunehmen und insbesondere Führungskräfte zu qualifizieren, werde als zeitaufwändig und kostenintensiv betrachtet. Obwohl entsprechende Schulungen im Umgang mit Auswirkungen von Behinderungen dringend erforderlich wären. „Auch die Zielerreichung in Teams mit schwerbehinderten Menschen wird nicht zwingend so angepasst, wie es eigentlich sein müsste“, kritisiert Ute Lucchesi. Es gebe zudem viele Anfeindungen, wenn Ausgleichsforderungen beim Personal zur Sprache kommen würden. „Fünf schwerbehinderte Mitarbeitende im Team bedeuten beispielsweise auch 25 Tage Zusatzurlaub im Jahr“, rechnet Ute Lucchesi vor. Wichtige Tage für Betroffene, um Ausfallzeiten aufgrund von Beeinträchtigungen oder längerer Behandlungstermine zu vermeiden. Hierfür gebe es jedoch keinerlei Kompensation in den Teams. Ebenso zu wünschen übrig lasse oft auch eine individuelle und einvernehmliche Abstimmung von Einsatzbereichen schwerbehinderter Mitarbeitender. Der Druck ist überall sehr hoch. „Wir müssen viel mehr stärkenorientiert arbeiten“, fordert Ute Lucchesi, die in Hamburg über 300 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen berät und betreut. Inklusion werde zwar in der BA-Führung gelebt, aber nicht immer an der Basis.

Dass es auch anders geht, demonstriert André Zimmermann, der das Team „Bildung und Teilhabe“ im Jobcenter Berlin Steglitz-Zehlendorf leitet und mit fünf schwerbehinderten Menschen zusammenarbeitet. Der 58-Jährige führt mit Empathie, Rücksicht und dem nötigen Finger-spitzengefühl. „Ich kenne Stärken sowie Schwächen im Team und berücksichtige diese bei allen Planungen“, so André Zimmermann. Und



was mindestens ebenso wichtig ist: Er spricht mit seinen Schwerbehinderten, fragt nach, wo der Schuh gerade drückt und nutzt die Homeoffice-Regelung vollständig. Zudem zeigt André Zimmermann Rückgrat und vertritt die getroffenen Regelungen engagiert gegenüber seinen Vorgesetzten.

Er nimmt kein Blatt vor den Mund, wenn es um Wohl und Wehe seines Teams geht. Bei Problemen findet er meistens eine passende Lösung, mit der alle Beteiligten zufrieden sind.

Oft sind Schwerbehinderte eine kaum sichtbare Gruppe oder werden von ihrer Umwelt ambivalent wahrgenommen: „Eine Beeinträchtigung beim Gehen wird sofort gesehen“, weiß Michael Elste, Vorstandsmitglied der vbba-Landesgruppe Berlin-Brandenburg und Moderator der jährlich stattfindenden Vollversammlung der Schwerbehindertenvertretenden aus den Jobcentern. „Doch 80 Prozent aller Einschränkungen von Schwerbehinderten sind nicht sichtbar.“ Michael Elste führt als Beispiele die myalgische Enzephalomyelitis (ME) und das chronische Fatigue-Syndrom (CFS) an. Diese schweren neuroimmunologischen Multisystemerkrankungen seien durch extreme Erschöpfung und eine Zustandsverschlechterung nach Belastung gekennzeichnet. Die Erkrankung trete häufig als Folge einer Covid-Infektion auf und schränke das Leben der Betroffenen massiv ein. Neben Post-Covid verlaufe auch die chronische Nervenerkrankung Multiple Sklerose sehr individuell und lasse eine Schwerbehinderung nicht auf den ersten Blick erkennen. „Rollstuhl oder Gehhilfen sind je nach Verlauf nur temporär oder teils gar nicht erforderlich“, verdeutlicht Michael Elste. Die langfristigen Folgen einer Brustkrebserkrankung können Außenstehende ebenfalls nur schwer wahrnehmen: „Betroffene müssen lebenslang hormonelle Medikamente einnehmen“, hebt Michael Elste hervor. Je nach Art und Umstände führe dies zu immensen körperlichen und psychischen Nebenwirkungen. Dass psychische Erkrankungen wie Depressionen, Angststörungen oder Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) zunehmen, ist statistisch belegt. Doch Rückschlüsse auf die in der Regel vorliegende Schwerbehinderung würden nicht gezogen, da die Symptome des Leidens meist verborgen blieben. Besonderes Augenmerk verlangen auch Darmerkrankungen wie Morbus Crohn oder Colitis ulcerosa. Neben einem Verzicht auf Kundenverkehr müsse je nach Verlauf der Beeinträchtigung auch eine Toilette unmittelbar in der Nähe vom Büro des Mitarbeitenden bei der Arbeitsplatzplanung berücksichtigt werden. Eine Sensibilisierung der Umwelt sowie des Umfelds der Betroffenen ist erforderlich, um den Einschränkungen die erforderliche Beachtung zu geben und Schwerbehinderte im Arbeitsleben zu unterstützen.

Text: Bernhard Brügger

Bundesgeschäftsstelle Nürnberg

Rechnungsprüfung

Es war wieder einmal soweit - die Finanzen in der Bundesgeschäftsstelle in Nürnberg mussten geprüft werden. So fand letztmalig vor dem nächsten Bundesgewerkschaftstag die Bundesrechnungsprüfung vom 20. bis 22. März statt. Von den Rechnungsprüfern waren Sebastian Weiß, Joachim Morawietz und Franziska Richter dabei. Diesmal wurde das 2. Halbjahr 2025 überprüft. Der Bundesgeschäftsstellenleiter Uwe Mayer stand uns zeitweise zur Seite und konnte alle unsere vielen Fragen beantworten. Zur Prüfung standen alle Ordner mit Belegen und genügend Nervennahrung bereit, so dass wir direkt ans Werk gehen konnten. Vielen Dank dafür. Die Prüfung konnte nach drei intensiven Tagen erfolgreich abgeschlossen werden.

Diese Prüfung war in unserer Zusammensetzung die letzte Prüfung, denn es scheiden zum Bundesgewerkschaftstag Franziska Richter, Joachim Morawietz und Rolf Keßler aus. Wir wünschen den zukünftigen Bundesrechnungsprüfern gutes Gelingen.

Text: Franziska Richter



Die Rechnungsprüfer Sebastian Weiß, Franziska Richter, Joachim Morawietz (v.l.).

Foto: Franziska Richter



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

vbba – wir stehen für Vielfalt ein



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Seit 70 Jahren. Aus Überzeugung. Mit Herz. Für Euch.

www.vbba.de

Finanzielle Verbesserungen zum 1. Mai 2026

Tarifbeschäftigte nach TV-BA

Am 29. April 2025 hatten sich die Tarifvertragsparteien bei den Gehaltstarifverhandlungen für die BA geeinigt. Zum **1. April 2025** sind die **Tabellentergelte (Festgehälter)** der Tarifbeschäftigten bereits um 3,0%, mindestens jedoch um 110 Euro gestiegen.

Ab **1. Mai 2026** wird nun die zweite Stufe der vereinbarten Tarifierhöhung wirksam. Die Festgehälter steigen um weitere **2,8%**.

Funktionsstufen sowie weitere tarifliche Gehaltsbestandteile, für die eine Dynamisierung vereinbart ist, wurden zum **1. April 2025** um **3,11 %** erhöht, ab dem **1. Mai 2026** steigen diese um weitere **2,8 %**.

Gehaltstabelle BA (gültig ab 1.5.2026)

TE	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr)	Stufe 3 (nach 2 weiteren Jahren)	Stufe 4 (nach 3 weiteren Jahren)	Stufe 5 (nach 4 weiteren Jahren)	Stufe 6 (nach 5 weiteren Jahren)	Funktions- stufe 1	Funktions- stufe 2
I	5.508,23 €	6.074,07 €	6.418,24 €	6.775,52 €	7.163,42 €	7.567,33 €	226,16 €	452,32 €
II	4.971,59 €	5.447,00 €	5.805,73 €	6.135,33 €	6.463,44 €	6.835,30 €	226,16 €	452,32 €
III	4.537,02 €	5.015,33 €	5.283,65 €	5.582,66 €	5.881,58 €	6.253,46 €	226,16 €	452,32 €
IV	4.099,09 €	4.486,22 €	4.728,06 €	4.975,11 €	5.253,85 €	5.531,03 €	226,16 €	452,32 €
V	3.240,69 €	3.530,78 €	3.698,89 €	3.879,18 €	4.078,74 €	4.293,80 €	83,06 €	166,12 €
VI	2.997,50 €	3.248,74 €	3.407,32 €	3.574,01 €	3.754,32 €	3.950,11 €	83,06 €	166,12 €
VII	2.819,64 €	3.048,19 €	3.178,49 €	3.331,68 €	3.500,03 €	3.683,51 €	83,06 €	166,12 €
VIII	2.733,55 €	2.937,16 €	3.068,66 €	3.203,15 €	3.354,19 €	3.524,77 €	83,06 €	166,12 €

Die **Jahressonderzahlungen** werden ab diesem Jahr **erhöht**

- für die Tätigkeitsebenen VIII bis V von 90 % auf **95 %**,
- für die Tätigkeitsebenen IV bis II von 80 % auf **90 %** und
- für die Tätigkeitsebene I von 60 % auf **75 %**.

Die Urlaubstage reichen nicht für Ihre Urlaubspläne?

Mit dem **Zeit-statt-Geld-Wahlmodell** erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, Teile der **Jahressonderzahlung** in **bis zu drei freie Tage** zu tauschen. Eine Freistellung im Rahmen des Tauschs ist erstmals im Kalenderjahr 2027 möglich, eine entsprechende **Beantragung** von Tauschtagen muss bis **spätestens 1. September 2026** erfolgen.

Nähere Informationen hierzu finden Sie in der letzten Ausgabe unseres Magazins.

Außerdem finden Sie dort Informationen zu den Langzeitkonten auf Wertguthabenbasis, der Angleichung der Arbeitsbedingungen Ost und West und zum 14. Änderungstarifvertrag für Nachwuchskräfte TVN-BA.

Nachwuchskräfte der BA (Auszubildende/ Studierende)

Gemäß 14. Änderungs-Tarifvertrag zum TVN-BA steigt die **Ausbildungsvergütung** für Auszubildende **ab 1. Mai 2026 erneut** (wie bereits zum 1. April 2025) um einen Festbetrag in Höhe von **75 Euro**. Die monatliche Ausbildungsvergütung für Auszubildende beträgt daher ab dem **1. Mai 2026**

- im ersten Ausbildungsjahr 1.368,26 Euro,
- im zweiten Ausbildungsjahr 1.418,20 Euro,
- im dritten Ausbildungsjahr 1.464,02 Euro.

Für **Auszubildende** des Ausbildungsberufes „**Fachinformatiker/in**“ erhöht sich die vorstehende monatliche Ausbildungsvergütung um **100 Euro**.

Die monatliche Vergütung der **Studierenden** wird ab dem **1. Mai 2026** um **weitere 30 Euro** auf 1.925 Euro erhöht, bereits zum 1. April 2025 erfolgte eine Erhöhung um 75 Euro. Die monatliche Pauschale für **Übernachungskosten** wird ab **1. Mai 2026 um 45 Euro** erhöht.

Besoldung und Versorgungsbezüge für die Beamtinnen und Beamten der BA

Zum **1. Mai 2026** werden weitere **Abschläge** auf den zweiten linearen Anpassungsschritt im Vorgriff auf ein Gesetz zur Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge in Höhe von **2,8% gezahlt**. Die Zahlungen stehen weiterhin unter dem ausdrücklichen Vorbehalt des Inkrafttretens der entsprechenden gesetzlichen Regelung. Nach dieser wird eine Verrechnung der geleisteten Abschlagszahlungen vorgenommen.

Das Bundesinnenministerium legte Mitte April den **Referentenentwurf** eines Gesetzes zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung, zur **Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation** und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vor. Der Entwurf enthält strukturelle Änderungen in den Besoldungstabellen, zudem erfolgt der Einbau des Familienzuschlags der Stufe 1 in das Grundgehalt. Im Bereich Versorgung erfolgt ein versorgungsrechtlicher Nachvollzug der besoldungsrechtlichen Änderungen, darüber hinaus werden der jährliche Steigerungsfaktor/der Höchstruhegehaltssatz durch Zusammenführung mit zwei Kürzungsvorschriften neu festgeschrieben. Mit den gesetzlichen Neuerungen sind keine negative Auswirkung auf die Höhe der Versorgungsbezüge verbunden.

Der vorgelegte Entwurf wird aktuell von unserem Dachverband dbb beamtenbund und tarifunion eingehend geprüft, dieser wird auch gegenüber dem Bundesinnenministerium eine Stellungnahme abgeben.

» In den Tarifverhandlungen am 29. April 2026 zwischen der Bundesagentur für Arbeit und dem dbb ging es um die weiteren Planungen der Zukunftsprojekte sowie verschiedene von uns eingebrachte Themen. Denn an manchen Stellen läuft es im TV-BA nicht rund. Die Arbeitgeberseite sieht das jedoch leider anders.

Details Die BA wird sich massiv verändern. Die großen Organisationsänderungen werfen ihre Schatten voraus. Dazu gehören unter anderem die Bereiche Interner Service, Controlling-Finanz und Operativer Service. Hier sind wir als Kommission aus GdS und vbba gut aufgestellt und vernetzt, um die Änderungen im Interesse unserer Mitglieder mitzugestalten.

Wir haben mehrere Themen gegenüber der BA adressiert. Dies umfasste Bewertungsunwuchten im IT-Systemhaus und bei den Sekretärinnen und Sekretären der Geschäftsführungen, Verbesserungen bei der Bewertung von Reisezeit als Arbeitszeit sowie die Einführung einer weiteren Projektzulage in den Fällen, in denen bei einer Abordnung keine Ortsveränderung stattfindet. Bei diesen Punkten stoßen wir jedoch auf Ablehnung. Verbesserungen bei diesen Themen scheiterten am Widerstand der BA.

Mitglieder der vbba-Tarifkommission (v.l.): Harald Kirchner, Manfred Klar, Ina Kastner, Oliver Gerdelmann.

Foto: vbba



HPR-Fraktion berichtet



MÄRZ 2026

Der **Internationale Frauentag am 8. März** lenkt jedes Jahr den Blick auf die Bedeutung von Gleichstellung in Gesellschaft und Arbeitswelt. Viele Kolleginnen leisten täglich einen unverzichtbaren Beitrag für das Funktionieren unserer Dienststellen. Gleichzeitig zeigen Themen wie faire Bezahlung, gleiche Entwicklungsmöglichkeiten und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass beim Thema Chancengleichheit weiterhin Handlungsbedarf besteht.

» **Als Fachgewerkschaft setzen wir uns daher weiterhin dafür ein, diese Themen im Interesse der Beschäftigten voranzubringen.**

Die vergangene Sitzungswoche des Hauptpersonalrats war leider wieder von beunruhigenden Ereignissen der Weltpolitik durch den neuen Krieg im Nahen Osten geprägt. Erste Auswirkungen sind insbesondere für die Berufspendler von uns bereits stark spürbar, soweit sie Fahrzeuge mit Verbrennermotor nutzen: Die Preise an den Tankstellen bewegen sich deutlich nach oben. Welche Auswirkungen sich aus dieser Entwicklung für die deutsche Industrie ergeben werden, bleibt zunächst noch Spekulation, da die Dauer der Kampfhandlungen ungewiss ist.

Ein weiteres wichtiges Ereignis war das Gesetzgebungsverfahren, in dem die Änderung des Bürgergelds in die Grundsicherung sowie stärkere Sanktionierungsmöglichkeiten beschlossen wurden. Die Auswirkungen auf die Arbeit in den Jobcentern wird die vbba wie gewohnt konstruktiv-kritisch begleiten.

Die aktuell **angespannte Situation im Personalbereich** (insbesondere im Produktcenter Personalgewinnung) haben wir als Fachgewerkschaft im **vbba-aktuell vom 2. März „Zeit für ein ehrliches Resümee“** bereits thematisiert. Für die April-Sitzung sind zur HPR-Beteiligung nun Vorlagen zu den beiden Produktcentern „Nachwuchskräfte“ und „Lernen“ angekündigt. Wir werden die entsprechenden Gespräche dazu auch nutzen, insgesamt die Situation der Kolleginnen und Kollegen im Personalbereich zu erörtern.

Das sich eine starke Personalvertretung und Beharrlichkeit auszahlen, zeigt sich im Bereich Controlling-Financen (CF). Das **Projekt-Fachkonzept CF** wurde (gegenüber der Vorlage aus 2025) umfangreich überarbeitet und zur März-Sitzung in den HPR eingebracht. Nach intensiven Gesprächen des HPR-Vorstands und des HPR-Fachausschusses

mit den Verantwortlichen sowie der Erörterung mit **Joav Auerbach, Geschäftsführer Controlling/Financen**, in der HPR-Sitzung konnte die Beteiligung nun in dieser Sitzung abgeschlossen werden. Dabei erläuterte er seine Erwartungen und Vorstellungen zur zukünftigen Gestaltung und Handlungsweise des Geschäftsbereiches CF. Er sieht eine große Aufgabe des Bereiches in der Begleitung des Change-Prozesses der BA. Dies sei mit einem neuen Rollenverständnis und einer veränderten Ausrichtung verbunden. Die Aufgaben werden aus seiner Sicht vielfältiger. Joav Auerbach betonte, dass alle Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen ihren Ansatz in den neuen Strukturen finden werden. Die Befähigungsangebote im Rahmen eines neuen Qualifizierungskonzeptes werden ausgebaut.

Erneut war auch **Susann Dengler, Geschäftsführerin Kundenprozesse Integration**, Gesprächspartnerin des HPR, u.a. da die Laufzeit der Weisung „Herausforderungen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung“ als Reaktion auf die angespannte konjunkturelle und strukturelle Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt bisher bis zum 31. März 2026 befristet ist. Frau Dengler informierte, dass auf dem Arbeitsmarkt bisher keine Entspannung eingetreten sei. Aufgrund der aktuellen Situation im Nahen Osten sei die weitere Entwicklung nun auch ungewiss. Die „Stufenweisung“ habe aus ihrer Sicht ihre Zielsetzung erreicht, ein einheitlicheres Vorgehen der Agenturen in der kritischen Situation zu erreichen. Deshalb bestehe Interesse, die Weisung fortzuführen. Gleichzeitig wird derzeit an einer Aktualisierung gearbeitet – dazu wird der HPR in seiner April-Sitzung beteiligt. Eine modifizierte Fassung wird ab 1. Mai 2026 angestrebt. Bis zu diesem Zeitpunkt soll die jetzige Weisung fortgeführt werden. Der Verlängerung bis Ende April hat der HPR zugestimmt.

Außerdem berichtete Frau Dengler, dass die Ausrichtungs-Management-Dialoge mit den Regionaldirektionen stattgefunden haben. Geplant ist, die Ziele des Jahres 2025 auch für 2026 im Wesentlichen weiter zu verfolgen und durch Kontinuität mehr Stabilität in die Prozesse und Sicherheit in die Arbeit der Vermittlungsfachkräfte zu bringen.

» **Aus Sicht der vbba-Fraktion im HPR ist es dringend erforderlich, für die Vermittlungsfachkräfte entlastende Maßnahmen zu planen, um der dauerhaften (zu) starken Belastung zu begegnen!**



Weitere Informationen aus der März-Sitzung

Projekt-Fachkonzept Controlling und Finanzen

Bereits zur letzten Sitzung wurde dem HPR das Projekt-Fachkonzept Controlling und Finanzen zur Beteiligung vorgelegt. Es wurde (gegenüber der Vorlage aus 2025) umfangreich überarbeitet.

Ziel einer neuen CF Organisation ist es, sie schlanker und gleichzeitig effektiver aufzustellen. Durch eine dezentrale, kundennahe Organisation der Business Partner und eine zentrale Aufstellung der Analysekompetenz durch Bündelung der Fach- und Datenexpertise soll dies gelingen. Im Zentrum steht organisatorisch ein Vier-Säulen-Modell aus Business Partnering, Kompetenzzentren, Business Intelligence und Governance. Die Weiterentwicklung und der Ausbau des Führungsinformationssystems (FIS 3.0) wird die Grundlage für die Bereitstellung digitaler und standardisierter Managementinformationen sein. Die anstehenden Veränderungen sollen mit Informations- und Austauschformaten sowie Foren begleitet werden, damit die Mitarbeitenden vollständig in den Prozess eingebunden werden. Die BA will sicherstellen, dass im Rahmen der Einführung des Projekt-Fachkonzeptes Controlling und Finanzen keine Mitarbeitenden die CF-Organisation verlassen müssen und alle an ihren Arbeitsorten verbleiben können.

Die Transformation im CF-Bereich bedeutet auch Veränderungen bei den operativen Partnern. Diese werden durch Auftaktveranstaltungen und Workshops in den Regionen mitgenommen.

Durch die Neuausrichtung über ein Projekt-Fachkonzept besteht nunmehr die Möglichkeit, im Rahmen der Evaluierung noch kurzfristig notwendige Veränderungen vornehmen zu können.

Der HPR wird zum Projekt-Fachkonzept eine Stellungnahme abgeben, die dann im **Social Intranet** veröffentlicht wird.

Wir werden gemeinsam im HPR den Prozess weiterhin intensiv begleiten.

Erprobung Genehmigung MAG (Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgebenden) durch das Kundenportal

Der aktuelle Genehmigungsprozess für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) ist zeitaufwändig und führt insbesondere bei kurzfristig geplanten Maßnahmen zu Verzögerungen, da dieses Anliegen regelmäßig im Kundenportal eingeht und zunächst zur Bearbeitung an die zuständigen Vermittlungsfachkräfte weitergeleitet werden muss.

Ziel des Konzepts ist es, den Prozess zu vereinfachen und zu beschleunigen, indem die Genehmigung unter klar definierten Voraussetzungen durch das Kundenportal erfolgen kann. Durch die erweiterte Entscheidungskompetenz im Kundenportal sollen Prozesszeiten reduziert und die zeitnahe Integration von Kundinnen und Kunden in Beschäftigung unterstützt werden. Die Genehmigung der MAG stellt eine Ermessensentscheidung dar und soll daher durch Mitarbeitende der TE IV erfolgen.

Der HPR hat die im Rahmen der Stellungnahme von örtlichen Personalräten geäußerten Bedenken zur Belastung der FiT in den Service-Centern in die Diskussion mit dem Fachbereich aufgenommen. Dabei haben wir gefordert, dass die Ursprungsaufgabe der FiT als Ansprechpartner für die Telefonserviceberater bei der Betrachtung des Erprobungserfolges nicht außer Acht gelassen werden darf. Nach erfolgter Erprobung ist dann auch zu beurteilen, ob eine Stärkung der TE IV-Ebene erforderlich sein wird.

Einführungsmonitoring prozessuale Veränderungen im Operativen Bereich SGB III

Im Rahmen der Einführung und Umsetzung von standardisierten, prozessualen Veränderungen durch das Projekt ZuPo LIVE im Zeitraum 2026 bis 2028 wird ein einheitliches „Einführungsmonitoring“ zur transparenten Darstellung des jeweiligen Einführungsstands installiert. Die Auswertung der erfassten Informationen wird den Regionaldirektionen und Regionalleitungen Service Center monatlich zur Verfügung gestellt.

Aktualisierung des Handbuchs Interner Dienstbetrieb; Abschnitt 12: Psychische Gesundheit – Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit

In der BA wurde zuletzt im Jahr 2022 eine Online-Vollbefragung der Mitarbeitenden zur Gefährdungsbeurteilung, entsprechend den etablierten Standards des Zentrums für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (ZKM), in allen Dienststellen durchgeführt. Eine speziell an Nachwuchskräfte angepasste Befragung zu psychischen Belastungen bei Ausbildung und Studium erfolgte daraufhin erstmals im Jahr 2024.

Für die Kalenderwochen 17 und 18 im Jahr 2026 ist nun die Fortsetzung der „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen bei der Arbeit“ aller Mitarbeitenden im Rahmen einer Vollbefragung angesetzt, bei der auch ab sofort die Nachwuchskräfte anhand gesonderter Fragebögen regulär mit einbezogen werden. Über die vergebenen Schulnoten (= Messwerte) wird der Grad der wahrgenommenen Belastung für die jeweiligen Untersuchungsgruppen ermittelt. Bei der Gefährdungsbeurteilung werden bewusst Belastungen gemessen. Das heißt, es geht um eine Bewertung der Arbeitsbedingungen, nicht der (sehr individuellen) persönlichen Auswirkungen (Beanspruchung).

Die Angaben der Beschäftigten in der Befragung sind freiwillig und erfolgen anonym. Es ist zulässig, zu einzelnen Fragen bzw. Aussagen keine Angabe zu machen. Auch bei Kombination von Antworten bleibt die Anonymität gewahrt; Einzelpersonen können nicht identifiziert werden. Liegt der Durchschnittswert des Befragungsergebnisses einer Untersuchungsgruppe zu einer Frage bei 4,0 oder schlechter wird festgelegt, dass eine hohe Gefährdung zu vermuten ist und damit voraussichtlich Handlungsbedarf besteht.

Die Fachkonzepte und deren Dienstposten mit den Aufgabenbeschreibungen und den jeweils vorgesehenen Kompetenzanforderungen sind das gesetzte Soll-Profil und Ausgangspunkt für den Abgleich mit der Ist-Situation in der Dienststelle.

Ein Soll-Ist-Abgleich kann zu bestimmten Belastungsfaktoren über folgende Zielfragen konkretisiert werden:

- Sind die einschlägigen Fachkonzepte in den Dienststellen hinreichend kommuniziert und erläutert?
- Sind den Beschäftigten die im Fachkonzept vorgesehenen Dienstposten übertragen?
- Nehmen alle Beschäftigten den übertragenen Dienstposten tatsächlich wahr?
- Sind in den Organisationseinheiten alle Aufgabenbereiche oder Teilaufgaben eindeutig zugeordnet?

Erweiterung der Selbstbuchung auf alle zentralen Bildungsprodukte ab 13.04.2026

Die Buchung und Stornierung von Teilnahmen an Präsenztrainings ist bislang nur durch den Personalbereich möglich. Hierbei ist die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und dem Personalbereich zu freien Trainingskapazitäten und die entsprechenden Rückmeldungen zu Trainingsteilnahmen sehr zeitaufwändig.

Um die Eigenverantwortung beim Lernen zu stärken und administrative Aufwände zu reduzieren, wurde mit der Weisung vom 13.08.2025 die Selbstbuchung für Onlinetrainings über die BA-Lernwelt und das HR-Portal ab 20.10.2025 eingeführt. Die Umsetzung hat sich bewährt und soll nun auch auf Präsenzmaßnahmen der Bildungsorganisation ab 13.04.2026 ausgeweitet werden. Den Mitarbeitenden in der BA und in den gemeinsamen Einrichtungen (gE) soll hiermit die zusätzliche Möglichkeit der Verwaltung der eigenen Trainings (online und Präsenz) zur Verfügung gestellt werden.

Die eigenverantwortliche Buchung soll eine schnelle, unkomplizierte sowie flexible und auf den Zeitplan der Mitarbeitenden abgestimmte Teilnahme an Trainings ermöglichen. Administrative Aufwände bei der Abstimmung und Genehmigung von Trainingsterminen werden für alle Beteiligten - für Mitarbeitende, Führungskräfte und den Personalbereich - deutlich reduziert. Die Trainings der IT-Beratung sind nicht betroffen. Es wird auch vereinzelte Ausnahmen für Trainings geben, die nicht zur Selbstbuchung freigegeben sind.

Einführung einer webbasierten Anwendung zur Unterstützung von rechtssicheren Förderentscheidungen nach § 81 SGB III für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte

Mit dem Entscheidungsnavigator wird den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften ein neues, webbasiertes Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt, welches sie im Arbeitsprozess in Bezug auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 81 SGB III bei der Ermessensausübung, der Förderentscheidung und deren Dokumentation unterstützen soll. Er führt strukturiert durch die relevanten Prüfschritte, stellt fachliche Hilfetexte zu den einzelnen Förderkriterien bereit und unterstützt die förderrechtliche Begründung und deren Dokumentation. Für eine vollständige und revisionssichere Dokumentation ist der durch die getätigten Angaben generierte Vermerk zwingend so zu ergänzen, dass eine auf den jeweils konkreten Einzelfall bezogene, nachvollziehbare individuelle Begründung entsteht.

Anpassung der Administrativen Leitlinien zur Videokommunikation

Der Anlass für diese Überarbeitung waren Beschwerden beim „Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit“, da Kundinnen und Kunden ohne ihre ausdrückliche Zustimmung zu Videoterminalen eingeladen wurden. Die bisherigen Abläufe wurden daraufhin überprüft und datenschutzrechtliche Schwachstellen gemeinsam mit der Stabsstelle Datenschutz identifiziert. Der Prozess wurde überarbeitet und durch eine technische Lösung ergänzt, um die Einhaltung der Datenschutzvorgaben sicherzustellen.

Um an der Videokommunikation teilnehmen zu können, ist es gem. Datenschutzgrundverordnung erforderlich, dass Kundinnen und Kunden einmalig im Vorfeld des Gesprächs nach ihrer Bereitschaft zur Teilnahme gefragt werden. Diese Einwilligung ist mit der Zustimmung zur Nutzung ihrer E-Mail-Adresse zum Zwecke der Videokommunikation einzuholen und in STEP zu dokumentieren und gilt bis zum wirksamen Widerruf.

Es wird ab PRV 03/26 in STEP ein neues Feld „Video-Kommunikation zugestimmt“ im Bereich „Kommunikationsmerkmale“ unter „Kommunikationswege“ hinzugefügt. Das Kundenportal wird ferner die Bereitschaft zur Videokommunikation sowie zur Nutzung der E-Mail-Adresse systematisch abfragen. Diese Änderungen und Neuerungen sollen dazu beitragen, den Prozess der Videokommunikation effizienter, sicherer und benutzerfreundlicher zu gestalten, während gleichzeitig die Datenschutzvorgaben eingehalten werden.

Erprobung zur Erweiterung des telefonischen Zugangskanals um ein integriertes Rückruf- und Termin-Managementsystem

Im Rahmen des Zukunftsprojekts (ZuPo LIVE) wird der telefonische Kundenzugang um das Angebot eines terminierten Rückrufs erweitert. Damit wird Anrufernden eine kundenfreundliche Option während der Wartezeit angeboten. Es erfolgt eine zweimonatige Erprobung ab 01.05.2026 in der Region Ost – Service Center SGB III.

Soweit Anrufernde die Möglichkeit nutzen, erfolgt die Terminbuchung systemgesteuert und ohne weiteren Kontakt zu einem Mitarbeitenden im Service Center. Ist der Rückruftermin nicht gewünscht, durchläuft die anrufende Person den Ablauf in der Inbound-Telefonie wie bisher.

Zum Zeitpunkt des gewählten Rückruftermins führt das Rückruf- und Termin-Managementsystem den Rückruf automatisch durch. Die angerufene Person kann aktiv entscheiden, ob sie den Rückruf annimmt, verschiebt oder storniert.

Bei Annahme des Rückrufs verbindet das Rückruf- und Termin-Managementsystem automatisch mit einem Mitarbeitenden im Service Center, ohne dass Kalender gepflegt oder Mitarbeiterkapazitäten gesondert vorgehalten werden müssen. In den Service Centern wird der Rückruf priorisiert in die Inbound-Telefonie eingesteuert, sodass für die Telefonserviceberaterinnen und Telefonserviceberater in den Service Centern kein Unterschied zwischen einem terminierten Rückruf und einem Inbound-Anruf erkennbar ist.

Nach erfolgreicher Erprobung und Bewertung im Hinblick auf die Wirksamkeit ist im 2. Halbjahr 2026 eine sukzessive Einführung des Rückruf- und Termin-Managementsystems in allen Service Centern der BA geplant.

Stufenweise Einführung Erfassungstool Erhebung Kundenaufkommen Familienkasse

Die bisherige Personalisierung der Kundeneingangsbereiche in der Familienkasse erfolgte auf Basis von qualifizierten Bedarfskalkulationen und durch Schätzungen. Diese sind nun im Rahmen einer Personalbedarfsermittlung zu plausibilisieren. Dazu soll mittels eines Erfassungstools das tatsächliche Kundenaufkommen und die damit verbundenen zeitlichen Aufwände an allen Standorten erhoben werden. Das Tool wird ab April 2026 in den beiden Familienkassen Nordrhein-Westfalen West und Baden-Württemberg West pilotiert. Nach dieser Testphase soll es über ein Multiplikatorenmodell bundesweit eingeführt werden.

 **Der HPR begrüßt, dass in diesem Zusammenhang explizit auch der zeitliche Mehraufwand für Kundinnen und Kunden mit Sprachbarrieren und Schutzkennzeichen erfasst wird.**

APRIL 2026

„Erfolge feiern!“ ist nicht nur ein Format der BA.

Einige HPR-Mitglieder nutzten gerne die Gelegenheit, in der HPR-Sitzungswoche das Länderspiel der Frauen-Nationalmannschaft gegen Österreich im Max-Morlock-Stadion live zu sehen. Alle Anwesenden konnten einen überzeugenden Erfolg, nämlich einen 5:1 Sieg (!), mitfeiern und sich an der engagierten Spielweise der Spielerinnen und der entspannten Stadion-Atmosphäre freuen.

Aber natürlich lag unser Hauptaugenmerk während der „HPR-Woche“ auf der inhaltlichen Vorbereitung und anschließenden Durchführung der Sitzung des Hauptpersonalrats. Diese war geprägt vom Austausch mit vielen Gesprächspartnerinnen und -partnern:



Das Gespräch mit **Andrea Nahles, Vorsitzende des BA-Vorstandes**, nutzte der HPR direkt, um die Forderung bei ihr zu platzieren, die von der Bundesregierung angekündigte steuer- und abgabenfreie Entlastungsprämie von bis zu 1.000 Euro für das Jahr 2026 auch den Mitarbeitenden der BA zukommen zu lassen. Dabei ist dem HPR durchaus bewusst, dass diese Forderung vor dem Hintergrund der weiter ausbleibenden Entspannung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Nahost-Krieges sowie des sich weiter vergrößernden Defizites der BA schwer umzusetzen ist. Dennoch ist in dieser Situation nicht zu verkennen, dass auch die Mitarbeitenden der BA von den rasant steigenden Kosten betroffen sind.

Hinzu kommt, dass etliche Mitarbeitende Außendienste mit ihren privaten Fahrzeugen wahrnehmen, da nicht genügend Dienstwagen verfügbar sind und der ÖPNV in manchen Regionen keine Alternative ist. In den sozialen Medien erfreuen sich Chuck Norris Witze derzeit großer Beliebtheit. So auch dieser: „Das Auto von Chuck Norris braucht kein Benzin, es fährt aus Respekt.“ Diese Antriebsart funktioniert bei den Fahrzeugen unserer Kolleginnen und Kollegen leider eben nicht! Entsprechend ist auch die km-Pauschale für Dienstreisen mit dem privaten PKW im Hinblick auf die hohen Spritpreise nicht mehr ausreichend!

Frau Nahles wies auf die Probleme der weiter angespannten Arbeitsmarktsituation hin. So seien bei den aktuellen Rahmenbedingungen auch die Angebote an Eingliederungsleistungen nicht voll wirksam.

Zur IT in der BA stellte Frau Nahles dar, dass eine größere Unabhängigkeit von Anbietern aus USA und eine souveränere Absicherung der BA-IT notwendig sei, um hier eine größere Resilienz zu erreichen. An diesen Zielen arbeite sie auch persönlich mit.

Im Gespräch mit **Christian Rauch, Geschäftsführer Personal/Organisationsentwicklung**, wurde erneut die unbefriedigende Situation im Personalbereich thematisiert. Auch mehrere Monate nach Start des Produktcenters Personalgewinnung läuft bei weitem nicht alles gut, siehe dazu auch das **vbba-aktuell vom 2. März 2026**. Dies sieht auch die Verwaltung so – ein „Praxis-Check“ nach 100 Tagen habe laut Herrn Rauch einige Defizite aufgezeigt, die angegangen werden. Ziel sei es, die Situation schnell zu stabilisieren. Dazu stellte er auch befristete zusätzliche personelle Ressourcen in Aussicht. Eine entsprechende Information über den Stand soll auf dem am 16. April 2026 stattfindenden „Transformationsforum“ für die Mitarbeitenden der Internen Services Personal erfolgen. Zudem sei ihm bewusst, dass die Betreuung der Nachwuchskräfte durch das künftige Produktcenter Nachwuchskräfte sehr engmaschig und in regionaler Nähe erfolgen müsse. Er selbst sieht sich zur Sicherstellung dieses Prozesses in der Verantwortung.

Markus Kytka, Geschäftsführer KPM, informierte zu aktuellen Überlegungen aus seinem Bereich. Für die Berufsberatung im Erwerbsleben kündigte er eine Personalbedarfserhebung für Herbst 2026 an.

Für den Arbeitgeber-Service (AG-S) sei es wichtig, dass gerade in der angespannten Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine starke Fokussierung auf das Kerngeschäft in der Ausrichtung auf den Kundenkernprozess erfolgen müsse. Eine bessere Zusammenarbeit zwischen AG-S und Key Account Management sei erforderlich.

Außerdem kündigte Herr Kytka ein neues Grundsatzkonzept für die BiZ an. Die BiZ seien vielerorts weiter erforderlich, ihr Erscheinungsbild und ihre Aufgaben sollen jedoch zukunftsfähig ausgerichtet werden. Dazu gehöre auch eine auskömmliche Personalausstattung unter einheitlichen Führungsstrukturen.

Für die Standorte des ÄD will Herr Kytka auf die vorliegenden Überlastungsanzeigen reagieren und an entsprechenden Problemlösungen für das ärztliche und nichtärztliche Personal arbeiten. Die Performanceprobleme der Fachanwendung Delta des BPS wurden erkannt. Das Nachfolgeprogramm Prisma soll Abhilfe schaffen.

Angela Frenkenberger, Fachbereichsleiterin IT-D14, informierte über den aktuellen Stand der Umstellung auf die neue Vorlagentechnik zur Ablösung von BK-Text. Im Fokus stehen drei Ziele: die deutliche Reduzierung des Vorlagenbestands, mehr Standardisierung sowie ein verbindliches Governance-Regelwerk für die zukünftige Nutzung. Insgesamt soll der Bestand an Vorlagen um 70 % reduziert werden.

In den letzten Monaten wurden wenig genutzte Vorlagen bereinigt, technisch veraltete oder nicht signierte Dateien entfernt und zentrale Vorlagenbestände überprüft. Insgesamt wurden rund 27.000 dezentrale Vorlagen archiviert. Ein Teil davon wurde anschließend wieder reaktiviert, die Gründe werden geprüft. Zukünftig sollen bestehende Standards konsequenter eingehalten und neue Anforderungen stärker gesteuert werden.

Ab 2027 ist die Migration aller fachlich notwendigen Vorlagen in das neue System CONTACT vorgesehen. Erst nach erfolgreicher Überführung kann das Altsystem BK-Text vollständig abgeschaltet werden.

Weitere Informationen aus der April-Sitzung

Herausforderungen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung

Der Arbeitsmarkt ist weiterhin durch Stagnation und konjunkturelle Schwächen gekennzeichnet, was u.a. durch eine Arbeitskräftenachfrage auf niedrigem Niveau sichtbar wird. Die Prognose des IAB zeigt auf, dass Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 2026 im Vergleich zu 2025 bundesweit nahezu unverändert bleiben.

Da der Fokus der BA auf der Arbeitsmarktintegration liegt, müssen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung weiterhin alle Anstrengungen fortgesetzt und in vom Zugang stark betroffenen Regionen entsprechende Vorkehrungen getroffen werden können. Ziel ist es weiterhin, den Kundenkreis mit einem höheren Unterstützungsbedarf engmaschiger zu begleiten, um so Vermittlungshemmnisse schnellstmöglich abzubauen. Um die bereits positive Entwicklung – insbesondere bei Kundinnen und Kunden mit höherem Unterstützungsbedarf – voranzubringen, ist auch weiterhin der zielgerichtete Ressourceneinsatz erforderlich.

Mit der Fortführung der Weisung bis 30.11.2026 soll der Handlungsrahmen, der den Regionaldirektionen gegeben wurde, letztmalig verlängert werden, um auf den immer noch signifikanten Anstieg von arbeitssuchenden bzw. arbeitslosen Kundinnen und Kunden angemessen reagieren zu können. Es erfolgte jedoch eine Anpassung der jeweiligen Stufen, so dass eine Unterstützung aus den Bereichen AG-S und BBiE nicht mehr Bestandteil der Stufen ist. Für die Laufzeit dieser Weisung gilt weiterhin, sollten sich bei **telefonischen Folgegesprächen und Zwischenkontakten mit Kundinnen und Kunden Beratungen ergeben, dass diese zugelassen sind**.

Der HPR wird dazu eine Stellungnahme abgeben, diese wird in Kürze im **Social Intranet** eingestellt.



Da die Betroffenheit der Agenturen sehr unterschiedlich ist, beschreibt die Weisung einen Bottom-up-Prozess, nach dem die jeweiligen „Stufen“ gezogen werden sollen/können. Dabei sind die örtlichen Gremien sowie die Bezirkspersonalräte einzubeziehen.

Insbesondere die mögliche Verkürzung der Gesprächszeiten sehen wir – im Hinblick auf die Belastung der Kolleginnen und Kollegen, die Qualität der Gespräche und Dokumentation sowie den Kundennutzen – besonders kritisch. Auch die Schwächung von INGA durch Unterstützungsleistungen für die Arbeitsvermittlung schadet insbesondere den Kundinnen und Kunden mit hohem Unterstützungsbedarf. Beide Stufen sollten deshalb nur dann selektiv und zeitlich begrenzt gezogen werden, wenn und nur solange sie tatsächlich notwendig sind.

Für die Zukunft erwarten wir eine Abkehr von temporären „Krisenlösungen“, die BA sollte den Vermittlungs- und Beratungsbereich resilient und dem Arbeitsmarkt entsprechend anhand von definierten Prozessen konzeptionell neu aufstellen. Dabei muss es einen Ausgleich hinsichtlich Quantität und Qualität von Kundenkontakten sowie der Belastung der Kolleginnen und Kollegen geben. Auch INGA ist bei dieser Konzeption einzubeziehen, denn wir sehen in der Unterstützung von Kundinnen und Kunden mit hohem Unterstützungsbedarf eine notwendige Kernaufgabe der BA.

Fach- und Organisationskonzept Statistik und Arbeitsmarktberichterstattung der BA

Dem HPR wurde ein geändertes Fach- und Organisationskonzept Statistik und Arbeitsmarktberichterstattung der BA zur Beteiligung vorgelegt. Die Grundstrukturen des bisherigen dreiteiligen Aufbaus der Statistikorganisation mit CF 3- Statistik in der Zentrale, mit den bekannten Servicebereichen im BA-SH in SE 74 und den fünf regionalen Statistikservices in Nordost, Ost, Südost, Südwest und West mit den Standorten Hannover, Berlin, Nürnberg, Frankfurt/M. und Düsseldorf haben sich bewährt und bleiben bestehen.

Die grundlegenden Entwicklungen in der BA bedürfen einer Anpassung der Aufgabenschwerpunkte und fachlichen Prozesse im Statistik- und Berichtswesen durch Bündelung/Konzentration von Aufgaben, die Automatisierung bzw. Digitalisierung von Produkten/Prozessen, die Ausrichtung auf die Kundinnen und Kunden sowie die Ausrichtung der BA auf die Kundenkernprozesse.

In einem Migrationskonzept wurden für die personenbezogenen Veränderungen die wichtigsten Punkte beschrieben, Aussagen zur Anpassung der Dienstposten, des Wissenstransfers und der Umsetzung des Personalhaushaltes getroffen.

Wir sehen es positiv, dass der Fachbereich rechtzeitig vor der geplanten Umsetzung zum 01.03.2027 in die HPR-Beteiligung geht. So steht genügend Zeit für die Kommunikation, die Befähigung, die technische Anpassung der Ablauforganisation und der notwendigen Berechtigtenkonzepte zur Verfügung. Es ist zudem vereinbart, dass – in gewohnter Weise – der Fachbereich den Hauptpersonalrat weiterhin konstruktiv, vertrauensvoll und mit dem nötigen Blick für die Mitarbeitenden bei der zukünftigen Entwicklung von notwendigen Werkzeugen und Prozessen einbindet.

Projekt-Fachkonzept Personal und Organisationsentwicklung 2.0 (insbesondere Produktcenter Lernen und Produktcenter Nachwuchskräfte)

Dem HPR wurde das „Projekt-Fachkonzept Personal und Organisationsentwicklung 2.0“ vorgelegt, welches direkt an das Projekt-Fachkonzept Personal und Organisationsentwicklung (1.b) anschließt. Der Fokus der vorgenommenen Änderungen liegt auf dem Produktcenter Lernen und dem Produktcenter Nachwuchskräfte. Beide Center gehen als „2. Welle“ der Transformation des Personalbereichs zum 1. Mai 2026 an den Start. Alle weiteren Inhalte bleiben im Wesentlichen unverändert.



Wir haben in der Sitzung nochmals die Belastung des Personalbereichs deutlich gemacht, dies betrifft das neue PC Personalgewinnung genauso, wie die Bereiche im bisherigen IS Personal.

Auch macht uns die (bisher nur teilweise bekannte) Personalisierung der neuen Produktcenter Sorge, so sind wohl z.B. die Cluster im PC NWK zum Start unterschiedlich ausgestattet. Dies wirkt sich unweigerlich auf die Belastung der dort tätigen Beschäftigten sowie auf die Betreuung und Unterstützung unserer Nachwuchskräfte aus. Wir werden die Situation genau im Blick behalten und gegenüber der Zentrale kritisch hinterfragen.

Handbuch Qualifizierung in der BA 2.0 (HaQ BA)

Mit dem Start des Produktcenters Lernen (PC Lernen) zum 1. Mai 2026 wird aus dem Handbuch Qualifizierung in der BA (HaQ) das HaQ BA. Das HaQ BA ist das zentrale organisationsweite Regelwerk für alle Fragen des Lernens und der Qualifizierung in der BA. Es richtet sich an alle, die mit dem Produktcenter Lernen Berührungspunkte haben oder im Qualifizierungsgeschehen Verantwortung tragen.

Ziel des Handbuchs ist es, ein gemeinsames Verständnis von Lernen und Qualifizierung in der BA zu schaffen und damit Orientierung, Transparenz und Verbindlichkeit zu sichern. Es beschreibt die wesentlichen Ziele, Prozesse, Rollen, Zuständigkeiten und Rahmenbedingungen der Qualifizierung in der BA und stellt die relevanten Schnittstellen zum Produktcenter Lernen dar. Das HaQ BA richtet den Blick dabei bewusst auf die Gesamtorganisation. Es erläutert, wie Lernen und Qualifizierung in der BA ausgestaltet sind, welche Verantwortlichkeiten bestehen und welche Rahmenbedingungen für die Beteiligten maßgeblich sind.

Die Änderungen im Handbuch Qualifizierung in der BA (HaQ BA) sind erforderlich, weil die HR-Organisation grundlegend transformiert wird und somit neue Regelungen und Prozesse sowie Verantwortlichkeiten notwendig werden. Beispielhaft sind folgende Änderungen zu nennen:

- Aus Lehrpersonal werden Erste Fachkräfte im Produktcenter (Senior Learning Professionals (SLP)) (ehemals Dozentinnen und Dozenten) und nebenamtlich Trainierende.
- Die nebenamtlich Trainierenden werden im Vorfeld basisqualifiziert. Eine Zertifizierung für sie entfällt, ebenso eine entsprechende Re-Zertifizierung. Durch den ständigen Einsatz im Teamteaching mit SLP ist Qualität der Lehre bezüglich Methodik/Didaktik laufend sichergestellt. Auch eine Mindesteinsatzzeit für die nebenamtlich Trainierenden entfällt.
- Für die Mitarbeitenden im PC Lernen wird derzeit ein gesondertes Handbuch PC Lernen zu den Themen Aufbau- und Ablauforganisation sowie interne Regelungen für die Zusammenarbeit erstellt.
- Aus Bildungsprodukten werden Lernprodukte; aus Online- und Präsenztrainings Online- und Präsenzlernangebote.
- Die SGB II-Kompetenzzentren werden auf alle BTS ausgeweitet, um die Relevanz des SGB II weiter zu verstärken und die Lernangebote möglichst wohnortnah anbieten zu können.
- Das Thema Personalentwicklung wird nicht mehr Bestandteil dieses Handbuchs sein, sondern findet Eingang in das Handbuch des Kompetenzzentrums Personalentwicklung.

Einführung „Handbuch Produktcenter Nachwuchskräfte“ und „Projektkonzept Prozessbeteiligte bei der Nachwuchskräfte-Ausbildung zum Go Live des PC Nachwuchskräfte“

Die Übersicht zu den Prozessbeteiligten bei der Ausbildung dient zum Zeitpunkt des „Go Live“ der strukturierten Darstellung der gemeinsamen Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit der Begleitung von Nachwuchskräften (Auszubildende, Studierende, Trainees und im weiteren Sinne auch Praktikantinnen und Praktikanten; kurz NWK) durch alle an der Ausbildung beteiligten Personen.

Die Ausbildung der NWK ist eine gemeinschaftliche Aufgabe der Gesamtorganisation – sowohl des Personalbereiches als auch aller operativ arbeitenden Teams. Nur gemeinsam können NWK tatkräftig unterstützt und nachhaltig in die Organisation integriert werden.

Das PC NWK wird im Rahmen der Transformation des Personalbereiches zum 01.05.2026 errichtet. Das Handbuch erlangt zu diesem Zeitpunkt seine Gültigkeit. Alle für die Beschäftigten im PC NWK relevanten Regelungen und Grundsätze sind in diesem Handbuch zusammengefasst und alle relevanten Inhalte des Arbeitsbuches Rekrutierung, Ausbildung und Studium (ARAS) Teil II, III und IV wurden eingearbeitet.



Zur Erstellung eines umfassenden Patenkonzepts ist der HPR mit den Verantwortlichen noch im Gespräch. Bis zum Inkrafttreten gelten die bisherigen Regelungen für Ausbildungspatinnen und Ausbildungspaten und wurden daher unverändert ins Handbuch PC NWK übernommen.

Der HPR wird dazu eine Stellungnahme abgeben, diese wird in Kürze im **Social Intranet** eingestellt.

Leitfaden BiZ: Orientierung geben in Zeiten der beruflichen Transformation

(Verlängerung der Weisung 202406004 vom 07.06.2024)

Neue Zielgruppen und ein verändertes Nutzerverhalten erfordern eine umfassende Neukonzeption des Berufsinformationszentrums (BiZ). Das BiZ spielt dabei als regionales Kompetenzzentrum für Berufsinformation und der Transformation der Arbeitswelt eine entscheidende Rolle. Um diesen Veränderungen Rechnung zu tragen, wurde der bisherige Leitfaden von 2012 umfassend überarbeitet.

Das BiZ soll als Angebot vor Ort in den Agenturen für Arbeit dazu beitragen, Menschen, Unternehmen und Organisationen in diesen Zeiten der beschleunigten Transformation in der Arbeits- und Berufswelt Orientierung zu geben und auch für die Teams innerhalb der AA ein wesentlicher Mehrwert sein.

Dazu öffnet sich das BiZ für Menschen jeden Alters und in jeder Lebenslage mit dem Anliegen der Berufsinformation und Berufsorientierung und bietet vor Ort Unterstützung, Veranstaltungen sowie Netzwerkarbeit und die Einbindung von Partnerinnen und Partnern an. Das BiZ soll ein zeitgemäßer, kreativer Erlebnis- und Begegnungsraum werden.

Die AA sollen zur Umsetzung des Leitfadens (mit Unterstützung der Regionaldirektionen) ein agenturspezifisches BiZ-Konzept erstellen, in dem die Gestaltung der Zusammenarbeit mit Schnittstellenpartnern unter Rücksicht auf lokale Gegebenheiten definiert wird. Zudem ist ein Raumnutzungskonzept mit Möblierungsbedarfen entsprechend des Modulkatalogs und zugewiesenen Budgets zu erstellen.

Der HPR wird dazu eine Stellungnahme abgeben, diese wird in Kürze im **Social Intranet** eingestellt.

Wir stimmen mit dem Fachbereich überein, dass für die BiZ ein grundsätzliches Konzept der zukünftigen Aufgaben notwendig ist. Dazu zählt eine zukunftsfähige Ausrichtung, Gestaltung und auskömmliche Personalausstattung unter einheitlichen Führungsstrukturen.

Flächeneinführung der weiterentwickelten IDEENBOX als aktives Arbeitsmittel der lernenden Organisation

Die BA betreibt seit 2012 die IDEENBOX als zentrales System für das betriebliche Vorschlagswesen, Ideenmanagement und die lernende Organisation. Sie bündelt verschiedene Module wie Praxisbeispiele, Kampagnen, Innovationen, KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess), EFQM und künftig „Open Innovation“.

Da der Support- und Wartungsvertrag am 6. Dezember 2025 endete und die bisherige Software vom Hersteller nicht mehr weiterentwickelt wird, musste eine Übergangslösung gefunden werden, um den Betrieb vorübergehend technisch abzusichern. Langfristig ist eine Ablösung bzw. Weiterentwicklung erforderlich.

Ziel ist es, die IDEENBOX als zentrales Instrument der lernenden Organisation auszubauen. Ideen, Innovationen und Verbesserungsprozesse sollen an einem Ort zusammengeführt werden, um die strategische Weiterentwicklung der BA zu unterstützen. Neu vorgesehen ist außerdem das Modul „Open Innovation“, mit dem künftig auch Externe in Innovationsprozesse eingebunden werden können. Damit entsteht mit dem Gestaltungsraum BA erneut eine externe Beteiligungsmöglichkeit.

Die neue Lösung wird ab 2. Juni 2026 mit zwei getrennten Mandanten eingeführt. Der interne Mandant beinhaltet im Wesentlichen das betriebliche Vorschlagswesen „creativ“, interne Wissens- und Innovationsformate sowie den kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Der externe Mandant beinhaltet „Open Innovation“ für Beteiligungsformate mit externen Zielgruppen im Rahmen des Gestaltungsraums BA. Die Mandantentrennung ermöglicht eine klare organisatorische, fachliche und datenschutzrechtliche Trennung.

Die Einführung wird durch ein Befähigungskonzept begleitet. Zunächst werden besonders die kreativ-Förderer geschult, weitere Module wie KVP, Praxisbeispiele und EFQM bedarfsorientiert eingeführt.

WiDoIT: Weisung zur Einführung des neuen Wirtschaftlichkeits-Dokumentations-Tools zur Beteiligung der Beauftragten für den Haushalt (BfH)

Für die Dokumentation des Beteiligungsprozesses des/der BfH nutzen die betroffenen Mitarbeitenden seit Jahren das Tool BBetSy. Dieses Programm ist in die Jahre gekommen und in seiner Bedienung auch wenig benutzerfreundlich. Das soll sich mit WiDoIT ändern. WiDoIT bietet eine intuitive und moderne Oberfläche und ist fast selbsterklärend. Ebenso wurde an die „Befähigung“ der ca. 10.000 Anwendenden gedacht. Es wird hier z. B. Onlineveranstaltungen geben, ebenso Selbstlernmedien und FAQ.

In einem ersten „Go-Live“ zum 22.06.2026 werden die Workflows Allgemeine Beschaffung, Arbeitsmarkt-politische Instrumente und IT-Beschaffung produktiv gesetzt. Im dritten Quartal 2026, voraussichtlich zum 21.09.2026, erfolgt ein zweiter „Go-Live“ mit den übrigen Workflows Projekte, Einnahmen, Vergleiche, Weisungen und Sonstiges. Alle laufenden Vorgänge werden im Altsystem abgeschlossen. Eine Migration der Vorgänge von BBetSy nach WiDoIT wird nicht erfolgen.



Dem Projekt ist für alle Anwendenden eine Verbesserung bei der Dokumentation der Beteiligungsprozesse gelungen. Das begrüßen wir als vbba-Fraktion im HPR ausdrücklich.

MAI 2026

In den letzten Wochen hat das mediale Interesse an dem gestrandeten Buckelwal „Timmy“ bzw. „Hope“ in der Ostsee und seinem (vermeintlichen) Rettungsversuch viel Aufsehen erregt. Die sich in diesem Zusammenhang ergebenden – teils sehr bedenklichen – Entwicklungen im Umgang mit in diesem Kontext agierenden Personen sowie dem Tier selbst, haben viele von uns nachdenklich gemacht. Wann und in welchem Umfang wird das Informationsbedürfnis zu Recht befriedigt, wo sind schnelle Informationen – nur um zu berichten – nicht mehr seriös?

Vor dieser Frage stehen wir im Rahmen des Transformationsprozesses der BA manchmal auch. Gerade am Rande und in dieser HPR-Sitzung sind viele Gespräche und Diskussionen geführt worden, haben wir uns mit den Fachbereichen und IT-Experten zu verschiedenen Themen und Projekten unterhalten. Mit der Erfahrung für alle, dass das alte Sprichwort „Gut Ding will Weile haben“, welches die Älteren von uns noch kennen, auch in aktuellen Entwicklungsprozessen durchaus seine Berechtigung hat. Schnelle (Teil-) Lösungen helfen oft nicht weiter. Um eine gute Performance und die Akzeptanz der Mitarbeitenden zu erreichen, brauchen manche Entwicklungsschritte – völlig zu Recht – ihre Zeit zur „Serienreife“. Diese Zeit muss sich auch die BA derzeit im Transformationsprozess nehmen.

Vielleicht wundern Sie sich, dass unsere HPR-Info in diesem Monat etwas „schmäler“ ausfällt als in den letzten Monaten. Einige der gerade genannten Gespräche und Beteiligungsprozesse haben gezeigt, dass sie noch nicht abgeschlossen werden können. Aus diesem Grund sind noch keine seriösen Informationen an Sie möglich. Man kann es so sagen: Auf dem Weg zur Serienreife sind manche Produkte und Programme noch auf der Teststrecke geblieben.

Das Gespräch mit Frau **Dr. Katrin Krömer, Vorständin Ressourcen der BA**, nutzte der HPR, um einige kritische Teilaspekte des Transformationsprozesses zu thematisieren. Auch wurde das ausstehende Konzept zur Entlastung der Teamleitungen angesprochen. Frau Dr. Krömer hat die Vorlage eines Konzeptentwurfs für den Sommer 2026 angekündigt.

Vielleicht haben auch Sie in den letzten Tagen eine Information Ihres Internen Services erhalten, dass die LEDi-Regelbeurteilungen im nächsten Jahr ausgesetzt werden? Hier handelt es sich zunächst um einen Vorschlag, der noch nicht ausreichend abgestimmt ist und dessen Auswirkungen wohl überlegt sein sollten. Entsprechend ist die Umsetzung keinesfalls spruchreif.

Sehr kritisch sehen wir die vom Vorstand der BA angedachte **Fusion der Berliner Arbeitsagenturen** zu einer „Großagentur“. Wir denken, dass viele gute Argumente in diesen Planungen nicht berücksichtigt wurden. In dem sowieso schon massiven und vielfältigen Transformationsprozess auch noch diese Neuorganisation umzusetzen, stößt bei den Mitarbeitenden zudem nicht auf Verständnis und Akzeptanz.

Etliche Reaktionen aus der Fläche sind beim HPR zur neuen **ATV-Oberfläche** eingegangen. Aus dem eigenständigen Programm ist nun eine webbasierte Applikation geworden, die einige Änderungen mit sich bringt. Viele Beschäftigte empfinden die neue Oberfläche jedoch als deutliche Verschlechterung und eher hinderlich in der täglichen Arbeit. Diese durch die Änderung entstandene Verunsicherung wurde vom HPR bei Frau Dr. Krömer platziert.

Eine seriöse Information, über die wir uns sehr freuen, können wir zum Schluss jedoch geben: Die gewählten Mitglieder der neuen **Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV)** waren am vergangenen Mittwoch ebenfalls in der Zentrale. Für das neue Gremium, das seine Arbeit formal am 1. Juni 2026 aufnehmen wird, hat die konstituierende Sitzung stattgefunden. Die vbba stellt – wie bisher – 6 Mitglieder in der HJAV: Nick Abraham, Larissa Grünwald, Rebecca Ludwig, Laura Pemper, Tobi Zettel, Samet Yalcin (v.l.n.r.)



 **Wir gratulieren allen Mitgliedern der neuen HJAV ganz herzlich zu ihrer Wahl! Wir wünschen Euch viel Erfolg und Freude an Eurer – nicht immer einfachen – Aufgabe. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und einen kontinuierlichen Meinungsaustausch in den nächsten zwei Jahren! Gleichzeitig danken wir den bisherigen Mitgliedern für ihr Engagement in den letzten beiden Jahren.**

Weitere Informationen aus der Mai-Sitzung

Einsatz von Zweitmonitoren in den regionalen Familienkassen

Durch diese Weisung wird die grundsätzliche Möglichkeit eröffnet, Zweitmonitore in allen Aufgabengebieten und Dienstposten der regionalen Familienkassen und des Inkasso-Service-Familienkasse zu nutzen.

Die Bereitstellung von Zweitmonitoren erfolgt ausschließlich aus dem vorhandenen Bestand an Monitoren in den jeweiligen regionalen Familienkassen. Nach letzten Erhebungen sind rein rechnerisch mehr als zwei Bildschirme je Mitarbeitenden in der Familienkassen-Organisation vorhanden. Eine zusätzliche Beschaffung ist nicht vorgesehen. Die regionalen Familienkassen und der Inkasso-Service-Familienkasse organisieren die bedarfsgerechte Umverteilung von bereits vorhandenen Zweitmonitoren, innerhalb ihrer jeweiligen Region, in Absprache mit dem zuständigen RIM.

 **Damit wird unsere langjährige Forderung erfüllt. Wir begrüßen diese Weisung ausdrücklich.**

Weisung zum Angebot der Psychologischen Beratung für Beschäftigte

Die BA bietet ihren Beschäftigten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements die Psychologische Beratung durch den Berufspsychologischen Service (BPS) an. Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten der BA (d.h. beide Rechtskreise und alle Dienststellen). Ziel ist es, Beschäftigte der BA bei beruflichen oder privaten Herausforderungen und Lebenskrisen schnell und unkompliziert zu unterstützen. Bei Bedarf kann der Kontakt zu weiterführenden Beratungs- und Therapieangeboten vermittelt werden. Führungskräfte erhalten Hilfe und Rat für den Umgang mit belasteten Mitarbeitenden.

Die Teilnahme an einer Psychologischen Beratung ist freiwillig. Sie gilt als Arbeitszeit, braucht kein Einverständnis der Führungskraft, hat generelle Dienstreisegenehmigung in erforderlichem Umfang und erlaubt Reisekostenerstattung nach dem BRKG. Die Kontaktaufnahme mit dem (örtlichen oder auf Wunsch auch einem anderen) BPS erfolgt ausschließlich durch den/die Mitarbeitende/n und die Beratung wird nur auf Wunsch des/der Mitarbeitende/n durchgeführt. Die Psychologinnen und Psychologen des BPS sind nach § 203 Abs. 1 StGB zur Verschwiegenheit verpflichtet und es werden keine Informationen an Führungskräfte oder die Arbeitgeberin weitergegeben.

Das Angebot wurde mit der Weisung 202407002 vom 01.07.2024 zunächst befristet für die Dauer von zwei Jahren probeweise bundesweit eingeführt. Die unbefristete Einführung als bundesweites Angebot erfolgt vor dem Hintergrund der sehr guten Evaluationsergebnisse.

Die Psychologische Beratung bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, die eigenen Stärken herauszuarbeiten, Ressourcen zu aktivieren, vorhandene persönliche Probleme zu bearbeiten, neue Handlungsalternativen für sich zu erarbeiten oder Lösungen zur Überwindung beruflicher oder privater Schwierigkeiten zu entwickeln. Sie behandelt keine psychischen Erkrankungen und ersetzt keine Therapie.

Fach- und Organisationskonzept Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) 1.1

Dem HPR wurde das neue Organisationsfachkonzept Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) 1.1 vorgelegt. Im Austausch mit der Verwaltung ist es gelungen, viele Anregungen des HPR mit einzuarbeiten. Das bisherige Fachkonzept aus dem Jahr 2019 war nicht mehr zeitgemäß. In den Anfängen war es als Teil der „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ verstanden worden, welches sich auf Weichenstellungen vor und im Erwerbsleben; den Übergang zwischen Schule und Ausbildung bzw. Studium, auf den Berufseinstieg, eine mögliche Neuorientierung oder einen Wiedereinstieg fokussiert hatte.

Im neuen Fachkonzept wurde dieses Verständnis einerseits an die sich veränderten Entwicklungen am Arbeitsmarkt angepasst und andererseits in der Logik von Kundenkernprozessen auf Kundengruppen spezifiziert: Die BBiE begleitet Beschäftigte und Wiedereinsteigende im Erwerbsleben umfassend und frühzeitig bei ihrer Orientierung und ihrer Entscheidungsfindung. Die vorgenommenen Weiterentwicklungen spiegeln sich auch im Arbeitsprogramm des Vorstandes (2025-2026) wider. Das



Qualifizierungschancengesetz (QCG, 2019), das Arbeit-von-morgen-Gesetz (2020) sowie das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (2023) bauten in den vergangenen Jahren die Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte stetig aus. Dies setzt sich das Ziel, die Verbesserung von Erwerbsbiografien in der Transformation zu unterstützen mit:

- dem Ausbau der Beratung für Beschäftigte und Wiedereinsteigende,
- die Unterstützung der beruflichen Weiterbildung und damit Vermeidung von strukturwandelbedingter Arbeitslosigkeit,
- die Unterstützung der betrieblichen Transformationsprozesse durch zielgenaue Arbeitsmarktdrehscheiben und
- für Kundinnen und Kunden noch leichter erreichbare Online-Terminangebote.

» Wir begrüßen das neue Organisationsfachkonzept BBiE, weil es nun die aktuelle Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen mit all ihren Facetten beschreibt. Damit ist unseres Erachtens eine reelle Grundlage geschaffen worden, die anstehende Personalbedarfsermittlung (PBE) auf ein festes Fundament zu stellen. Dabei geht es um die Etatisierung von 600 Stellen bundesweit und die dauerhafte Implementierung dieser Aufgabe in der BA.

Optionale zur Verfügungstellung des EGZ-Entscheidungsunterstützungssystems

In der Vergangenheit gab es wohl bei der Dokumentation von Ermessensentscheidungen beim Eingliederungszuschuss wiederholt Mängel. Der Bundesrechnungshof hat der BA empfohlen, zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung verbindliche Hinweise zum Auswahlermessen in die Weisungen aufzunehmen. In diesem Zusammenhang verwies er auf dezentrale ermessenslenkende Weisungen verschiedener Arbeitsagenturen.

Die Zentrale hat die Empfehlung geprüft und entschieden, zunächst eine Arbeitshilfe zur Verfügung zu stellen. Diese Arbeitshilfe wurde auf der Grundlage einer Idee des Zukunftsprojektes und Feedbacks aus einem Anwendertest entwickelt. Sie wurde als Entscheidungsunterstützungssystem in COSACH implementiert.

Die Arbeitshilfe soll dazu beitragen, dass auch das Auswahlermessen auf der Grundlage einheitlicher zentraler Leitplanken rechtssicher ausgeübt und dokumentiert wird. Sie soll dezentrale ermessenslenkende Weisungen, die eine regional unterschiedliche Rechtsanwendung begünstigen können, ersetzen. Die Nutzung der Arbeitshilfe ist optional. Es sollen zunächst Erkenntnisse gewonnen werden, die in die weitere Entwicklung des Entscheidungsunterstützungssystems und die künftige IT-Unterstützung einfließen.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

vbba auf Instagram

Aktuelle Informationen direkt aufs Handy



Endlich ist es so weit:

Die vbba als Fachgewerkschaft für die Beschäftigten der BA, der Jobcenter und der Familienkassen ist ab sofort auch auf **Instagram** vertreten!

Dort versorgen wir Euch regelmäßig mit aktuellen Neuigkeiten, Einblicken in unsere Arbeit, Infos zu Tarif- und Berufsthemen sowie Eindrücken aus dem Gewerkschaftsalltag.

Schaut vorbei, bleibt auf dem Laufenden – und folgt uns, um nichts zu verpassen!

Wir freuen uns auf Euch!

► QR-Code scannen

Den QR-Code mit der Kamera des Smartphones scannen und dann auf den erscheinenden Link tippen.

► Link direkt auf dem Smartphone öffnen

Unsere Instagram-Seite findet Ihr auch über https://www.instagram.com/vbba_bund

www.vbba.de

SGB II aktuell

Zwischen Reformdruck und Überlastung

Die Herausforderungen der Jobcenter nehmen weiter zu

Die geplanten **gesetzlichen Änderungen im SGB II** sorgen derzeit in vielen Jobcentern bei den Kolleginnen und Kollegen für **erhebliche Verunsicherung**.

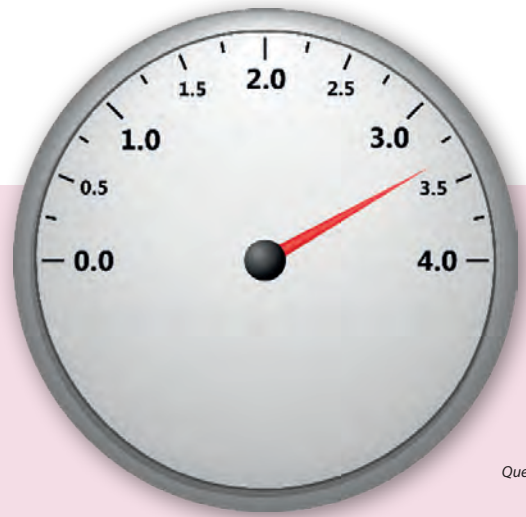
Beschäftigte, Führungskräfte und die Personalvertretungen berichten übereinstimmend, dass die Umsetzung der Neuerungen die ohnehin **hohe Arbeitsbelastung weiter verschärfen** wird. **Besonders kritisch bewerten wir den erneut viel zu kurzen zeitlichen Vorlauf.**

Weisungen werden erst Ende Mai beziehungsweise Anfang Juni erwartet, obwohl die gesetzlichen Änderungen bereits zum 1. Juli in Kraft treten sollen.

Auch bei den technischen Anpassungen ist absehbar, dass nur mit **Übergangslösungen** gearbeitet werden kann. Dies führt nicht nur zu einem zusätzlichen organisatorischen Aufwand, sondern schafft zugleich neue Rechtsunsicherheiten – etwa bei Karenzzeiten, den Kosten der Unterkunft oder den Mitwirkungspflichten. Gerade in Großstädten werden die geplanten Veränderungen bei den Kosten der Unterkunft angesichts des ohnehin angespannten Wohnungsmarktes erhebliche Probleme verursachen.

Die vorgesehenen Änderungen bei den Vermögensfreibeträgen bedeuten zusätzlichen Verwaltungsaufwand, da zahlreiche Bestandsfälle erneut überprüft werden müssen. Gleichzeitig bestehen erhebliche Zweifel an der praktischen Umsetzbarkeit einzelner fachlicher Anforderungen. So erscheint es kaum realistisch, dass fachkundige Stellen die Tragfähigkeit einer Selbständigkeit innerhalb weniger Minuten seriös bewerten können.

Viele Kolleginnen und Kollegen berichten inzwischen offen von einer **zunehmenden „Reformmüdigkeit“**. Statt ausreichender und zeitzeitiger Qualifizierungsangebote wird vielerorts weiterhin auf Multiplikatorenmodelle oder Selbstschulungen gesetzt. Das ist angesichts der Komplexität der Änderungen nicht akzeptabel.



Quelle: pixabay

Zwar soll der Eingliederungstitel aufgestockt werden, der Verwaltungskostenhaushalt bleibt jedoch weiterhin unauskömmlich. Aus gewerkschaftlicher Sicht steht dies in deutlichem Widerspruch zur tatsächlichen Mehrbelastung in den Jobcentern aufgrund steigender Kosten, höherer Tarifabschlüsse und zusätzlicher Aufgaben.

Immer deutlicher wird zudem, dass die Jobcenter zunehmend gesellschaftliche Probleme auffangen sollen, die weit über ihren eigentlichen Auftrag hinausgehen: fehlende Kinderbetreuung, gesundheitliche Einschränkungen, mangelnder sozialer Wohnraum oder unzureichende Beratungsstrukturen. Gleichzeitig bleiben viele Fragen zur konkreten Umsetzung offen.

Einzelne geplante Änderungen – etwa bei Mitwirkungspflichten im Rahmen der endgültigen Bewilligung – können zwar durchaus zu Vereinfachungen beitragen. Ob diese Regelungen jedoch rechtssicher ausgestaltet sind, wird sich erst noch zeigen.

Die aktuelle Diskussion zeigt deutlich: Die Bereitschaft der Beschäftigten, Veränderungen konstruktiv mitzutragen, ist weiterhin vorhanden. Gleichzeitig wächst jedoch der berechtigte Wunsch nach mehr Verlässlichkeit, besserer Vorbereitung, ausreichendem zeitlichen Vorlauf und einer stärkeren Orientierung an den tatsächlichen Bedingungen in der Praxis.

» Als Fachgewerkschaft fordern wir deshalb klare und realistische Prioritätensetzungen.

Zusätzliche Aufgaben dürfen nicht dauerhaft ohne zusätzliches Personal übertragen werden. Wo neue Belastungen entstehen, muss an anderer Stelle konsequent entlastet werden. Insbesondere das ausufernde Controlling gehört deutlich reduziert. Darüber hinaus muss die Verantwortung der Träger für Qualifizierung und Fortbildung endlich stärker in den Fokus rücken.

Text: Nurdan Toraman

 **vbba**

Gewerkschaft Arbeit und Soziales

vbba – auch stark im SGB II

www.vbba.de

13. dbb Bundesfrauenkongress

„Jetzt oder nie: Frauen. Macht. Demokratie.“

Der 13. Bundesfrauenkongress des dbb beamtenbund und tarifunion fand am 20. und 21. März in Berlin statt. Unter dem Leithema „Jetzt oder nie: Frauen. Macht. Demokratie.“ diskutierten Delegierte sowie hochrangige Gäste aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft über die Bedeutung von Gleichstellung für die demokratische Entwicklung in Deutschland. Zuvor kam der Bundesfrauenkongress jedoch zusammen und wählte durch die Delegierten den neuen Bundesvorstand der dbb-Frauenvertretung. Als höchstes Gremium der dbb Bundesfrauenvertretung legte der Kongress zum Abschluss die frauenpolitischen Leitlinien für die kommenden Jahre fest.

Parität im Zentrum der Debatten

Die öffentliche Auftaktveranstaltung am Nachmittag des 20. März machte deutlich, dass die Frage der Parität im Mittelpunkt des Kongresses stand. Die Vorsitzende der dbb Bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz, betonte: „Der Titel ‚Jetzt oder nie: Frauen. Macht. Demokratie.‘ ist keine rhetorische Zuspitzung, es ist eine Zustandsbeschreibung. Wir stehen an einem Punkt, an dem sich entscheidet, ob unsere Demokratie den Anspruch auf Gleichstellung ernst nimmt oder einen unzureichenden Status Quo aufrechterhält.“ (Quelle: dbb frauen newsletter Nr. 14/2026 vom 20.03.2026) Sie führte dazu weiter aus: „Wenn man schweigt und darauf hofft, dass sich etwas ändert, dann ändert sich nichts.“ Und weiter: „Demokratie funktioniert nur dann, wenn sie die Lebensrealitäten der Menschen widerspiegelt. Aber gerade dort, wo grundlegende Entscheidungen getroffen werden, sind sie nicht ausreichend vertreten.“ Damit wurde der Anspruch formuliert, Gleichstellung als zentralen Bestandteil demokratischer Qualität zu verstehen.

Politische Perspektiven: Gleichstellung als Verfassungsauftrag

In ihrem Grußwort hob Bundesfamilienministerin Karin Prien hervor, dass Gleichberechtigung die zentrale Frage unserer Demokratie darstellt. Sie unterstrich, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein klarer Verfassungsauftrag sei und bekannte sich ausdrücklich zum Ziel der Parität. Bei einem Anteil von aktuell nur 32% Frauen im Deutschen Bundestag sind Frauen immer noch nicht entsprechend ihres gesellschaftlichen Anteils gleichberechtigt vertreten. Damit belegt der Deutsche Bundestag lediglich Platz 60 im internationalen Ranking. Zudem kündigte Karin Prien Initiativen zur Entgeltgleichheit sowie verstärkte Maßnahmen gegen digitale Gewalt an.

Bundesjustizministerin Dr. Stefanie Hubig ging in ihrer Festrede auf strukturelle Benachteiligungen von Frauen ein: „Frauen leisten mehr Care-Arbeit, da bleibt weniger Zeit für Termine und Sitzungen, die einen Einfluss auf die Karriere haben.“ (Quelle: dbb frauen newsletter Nr. 14/2026 vom 20.03.2026) Deshalb stehe auch für sie fest, dass es ein paritätisches Wahlrecht brauche, um die Belange von Frauen gleichberechtigt in der Gesetzgebung und der Regierungsführung zu berücksichtigen. Es werde eine neue Wahlrechtskommission geben, die erneut die Einführung eines paritätischen Wahlrechts – in welcher Ausgestaltung auch immer – prüfen solle. Sie betonte in ihrer Rede: „Ohne Frauen bliebe die Welt wie sie ist und das wollen wir nicht.“ Mit Blick auf den Schutz vor digitaler Gewalt erklärte sie, dass dies kein reines Frauenproblem, sondern ein Gesamtgesellschaftliches sei und verwies damit auf geplante gesetzgeberische Maßnahmen.



Kerstin Adjalien, Vorsitzende vbba-FV; Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb-bundesfrauenvertretung; Janina Hildebrandt, Vorsitzende der LG Berlin-Brandenburg (von links).

Foto: privat

Der dbb-Bundesvorsitzende Volker Geyer stellte die grundsätzliche Bedeutung des Themas heraus: „Gleichstellung ist nicht verhandelbar. Frauenrechte sind nicht verhandelbar.“ Er betonte, dass Gleichstellung ein zentraler Bestandteil der freiheitlich-demokratischen Grundordnung sei und der öffentliche Dienst hier eine besondere Verantwortung trage.

Alle Rednerinnen und Redner machten deutlich, dass es nicht nur Frauen brauche, die für wirkliche Umsetzung von Gleichstellung und Parität kämpfen. Es brauche auch Männer „als Verbündete“, die sich zusammen mit den Frauen dafür einsetzen.

Wissenschaftliche Einordnung: Demokratiedefizite durch mangelnde Repräsentanz

Die wissenschaftliche Perspektive brachte Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski ein. Sie machte auf strukturelle Defizite aufmerksam und stellte fest: „Ohne Frauen kommt es zu Qualitäts- und Legitimationsmängeln in der Politik.“ (Quelle: dbb frauen newsletter Nr. 14/2026 vom 20.03.2026) Sie sprach von einem „Demokratiedefizit“ und verwies auf intransparente Nominierungsverfahren sowie finanzielle Hürden im politischen Wettbewerb als Ursachen ungleicher Repräsentation. Die Unterrepräsentanz von Frauen im Bundestag stelle aus ihrer Sicht sogar verfassungswidrige Zustände dar, denn gem. Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG fördert der Staat „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Als Lösungsansatz wurde auch von ihr unter anderem ein paritätisches Wahlrecht diskutiert.

Podiumsdiskussion: Wege zur Parität

In der anschließenden Podiumsdiskussion trafen unterschiedliche politische und gesellschaftliche Perspektiven aufeinander. Einigkeit bestand darin, dass der Anteil von Frauen in politischen Entscheidungsräumen erhöht werden muss. Milanie Kreutz formulierte dabei eine klare For-



Die Teilnehmerinnen der vbba-FV mit Milanie Kreutz.

Foto: privat

derung: „Wir wollen die demokratischen Parteien dazu auffordern, eine paritätische Wahlrechtsreform durchzubringen.“ (Quelle: dbb frauen newsletter Nr. 14/2026 vom 20.03.2026)

Diskutiert wurden insbesondere:

- die Einführung eines Paritätsgesetzes,
- Reformen des Wahlrechts,
- parteiinterne Nominierungsverfahren,
- sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen für politische Teilhabe.

Dabei wurde deutlich, dass es unterschiedliche Auffassungen über den konkreten Weg zur Parität gibt, während das Ziel selbst aber tatsächlich weitgehend unstrittig blieb.

Zentrale Themen und Beschlüsse des Kongresses

Neben den demokratiepolitischen Grundsatzfragen befasste sich der Kongress am 21. März mit den folgenden zentralen frauenpolitischen Themen:

- **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege**
- **Entgeltgleichheit und transparente Vergütungsstrukturen**
- **Gesundheit am Arbeitsplatz, insbesondere psychische Belastungen, mit Fokus auf Frauengesundheit und weiblicher Grundkonstitution**
- **Karrierechancen und Führungspositionen für Frauen**
- **Schutz vor (digitaler) Gewalt.**

Diese Themen wurden in Anträgen und Beschlüssen aufgegriffen und bilden die Grundlage für die zukünftige Arbeit der dbb Bundesfrauenvertretung innerhalb der nächsten 5 Jahre.

Fazit aus Sicht der vbba Frauenvertretung

Der 13. dbb Bundesfrauenkongress 2026 hat eindrucksvoll gezeigt, dass Gleichstellung, Parität und demokratische Teilhabe eng miteinander verknüpft sind. Die klaren politischen Botschaften, die benannten strukturellen Defizite und die formulierten Forderungen geben wichtige Impulse für die zukünftige gewerkschaftliche Arbeit. Für die vbba Frauenvertretung ergeben sich daraus zentrale Anknüpfungspunkte: Die Themen Vereinbarkeit, faire Arbeitsbedingungen, Entgeltgleichheit sowie bessere Karrierechancen für Frauen spiegeln die Herausforderungen der Beschäftigten in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern unmittelbar wider. Die vbba Frauenvertretung wird die Ergebnisse des Kongresses aufgreifen und sich weiterhin aktiv dafür einsetzen, dass die formulierten Ziele in konkrete Verbesserungen für die Kolleginnen der Arbeitsagenturen und Jobcenter umgesetzt werden – für mehr Chancengleichheit, bessere Arbeitsbedingungen und eine starke demokratische Verwaltung.

Text: Veronique Meier für Eure Frauenvertretung

40 Jahre Frauenvertretung

Generationen im Wandel – Frauen im Aufbruch“

Bundeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Jobcenter 2026 in Berlin

Mitte April richtete das kbw e. V. im Abacus in Berlin zum dritten Mal in Folge die Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten aus den Jobcentern (gE) aus.

Das kbw hatte nicht nur das sehr schöne Tagungshotel Abacus am Tierpark gebucht, sondern auch ein tolles Rahmenprogramm organisiert.

Etwa 180 Gleichstellungsbeauftragte waren der Einladung gefolgt. Man war sich einig, dass es sich gelohnt hat. Dr. Krömer, Vorständin Ressourcen, eröffnete gleich mit ihrem spannenden Vortrag die Bundeskonferenz. Wie stellt sich die Gleichstellungsarbeit unter dem Einfluss der KI dar, Beteiligungsrechte digital, analog? Welche zentrale Rolle werden die BA und die Jobcenter im Sozialstaat spielen? Fragen über Fragen, die sie bereitwillig beantwortete.

In darauffolgenden Vorträgen wurde insbesondere auf gleichstellungsrelevante Themen, rechtliche Fragen und auf folgende Punkte eingegangen:

- Nachzeichnung des Lebenslaufes
- Care-Arbeit und Mental-Load
- Frauen in der Arbeitswelt

Besonders beeindruckt waren viele Teilnehmerinnen von dem Thema:

„Männer als Verbündete in der Gleichstellung - aber wie?“ Das war mal ein ganz anderer Ansatz.

Einer der weiteren Höhepunkte war ohne Frage die spannende hochaktuelle Präsentation von Ninja Prior: „Wie beeinflussen KI-Systeme bestehende Ungleichheiten? Wo produzieren Algorithmen Diskriminierung?“

Antworten darauf sind nicht wirklich zufriedenstellend: Eine KI kann nur auf vergangene Daten zurückgreifen, nicht für die Zukunft agieren. Bezeichnend ist, dass mehr Daten über weiße europäische Menschen digital vorhanden sind (ca. 80% von Männern). Ältere Stimmen von Frauen werden oft nicht erkannt.

Ninja Prior spricht schon von einem Gender AI Gap, der bedeutet, dass Frauen im Schnitt KI-Technologien seltener nutzen als Männer.

In den Kommunikationspausen gab es genügend Zeit zum Netzwerken und zum „Entdecken“ von Gleichstellungsbeauftragten aus der ganzen Republik, welche vbba-Mitglied sind. Erfreut wurde sich rege ausgetauscht und natürlich auch Fotos zur Erinnerung geschossen.

Workshops und Podiumsdiskussion rundeten das Programm ab. Für Erholung wurde an den Abenden gut gesorgt, beginnend mit einem schönen Netzwerkdinner am ersten Abend und organisierter Exkursionen in Berlin am 2. Abend. Wann hat man schon mal die Möglichkeit, den Flughafen Tempelhof oder des denkmalgeschützte ehemalige DDR-Funkhaus zu besichtigen, das heute noch genutzt wird.



Gleichstellungsbeauftragte – vbba-Mitglieder aus Bayern, NRW, RPS, Nord, Sachsen, SAT und Berlin-Brandenburg. Foto: privat

Fazit: Die vbba kann auf ihre Gleichstellungsbeauftragten zählen. Sie werden die Entwicklung des Gender AI GAP im Auge behalten und wenn notwendig gegensteuern.

Frauen für Frauen in der vbba!

Text: Kerstin Adjalien für die vbba-Frauenvertretung

Frauen in der BA und in den Jobcentern

„Gegenwart: Wir wandeln uns – Teilzeitmodelle als Antwort auf die Arbeitswelt von morgen“

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Digitalisierung, demografische Veränderungen, Fachkräftemangel, steigende Arbeitsverdichtung und neue Erwartungen an Vereinbarkeit prägen den beruflichen Alltag vieler Beschäftigter. Gleichzeitig verändern sich Lebensentwürfe: Familienmodelle sind vielfältiger geworden, Pflegeverantwortung nimmt zu, und auch das Bewusstsein für Gesundheit sowie eine nachhaltige Balance zwischen Beruf und Privatleben wächst.

In dieser Situation wird häufig kritisch auf die hohe Teilzeitquote in Deutschland geblickt. Teilzeit werde als Bremse für Produktivität, als Ursache des Fachkräftemangels oder als Ausdruck sinkender Leistungsbereitschaft dargestellt. Vergisst man doch dabei, dass TZ-Kräfte die gleichen Informationen in viel kürzerer Zeit verarbeiten und präsent halten müssen. Life-Balance-Teilzeit, diese Sicht greift einfach deutlich zu kurz.

Aus Sicht der Frauenvertretung ist klar: Teilzeit ist nicht das Problem. Richtig gestaltet ist sie vielmehr ein wesentlicher Teil der Lösung. Moderne Teilzeitmodelle ermöglichen Beschäftigung, sichern Fachkräfte, fördern Gleichstellung und machen Arbeitgeber zukunftsfähig.

Die Realität der Beschäftigten hat sich verändert

Viele Debatten über Arbeitszeit orientieren sich noch immer am traditionellen Bild eines linearen Erwerbslebens: Vollzeit von Berufseinstieg bis Ruhestand, unterbrochen höchstens durch kurze familiäre Phasen. Das sieht heute deutlich anders aus.

Beschäftigte übernehmen Verantwortung in unterschiedlichen Lebensphasen:

- Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen
- gesundheitliche Vorsorge oder Rehabilitation
- berufsbegleitende Weiterbildung und ehrenamtliches Engagement
- partnerschaftliche Aufteilung familiärer Aufgaben

Arbeitszeitmodelle müssen diese Realität abbilden. Wer ausschließlich starre Vollzeitstrukturen anbietet, verliert wertvolle Fachkräfte oder verhindert deren Einstieg und Verbleib im Arbeitsleben.

Teilzeit hält Fachkräfte im System

Oft wird argumentiert, Teilzeit verschärfe den Fachkräftemangel. Tatsächlich wäre in vielen Bereichen das Gegenteil der Fall: Ohne flexible Arbeitszeitmodelle würden zahlreiche Beschäftigte ihre Tätigkeit zeitweise reduzieren müssen, aussetzen oder ganz aufgeben.

Gerade qualifizierte Kolleginnen und Kollegen bleiben durch Teilzeit im Beruf, bringen Erfahrung ein, sichern Wissenstransfer und stehen Teams weiterhin zur Verfügung. Das gilt besonders für Verwaltungen und den öffentlichen Dienst, in denen Fachwissen, Kontinuität und Verlässlichkeit zentrale Faktoren sind.

Wer Teilzeit pauschal kritisiert, übersieht: Nicht jede Vollzeitstelle lässt sich zusätzlich schaffen – aber viele Teilzeitkräfte lassen sich halten, entwickeln und perspektivisch auch wieder aufstocken.

Mehr Arbeitsvolumen braucht bessere Rahmenbedingungen

Wenn Beschäftigte ihre Stunden nicht erhöhen, liegen die Gründe oft nicht im mangelnden Willen, sondern in fehlenden Voraussetzungen. Wer Kinderbetreuungslücken schließen muss, Pflege organisiert oder dauerhaft überlastet ist, kann nicht einfach per politischem Appell mehr arbeiten.

Mehr Arbeitsvolumen entsteht dort, wo Rahmenbedingungen stimmen:

- verlässliche, bezahlbare Kinderbetreuung und gute Pflegeangebote
- flexible Dienstpläne, planbare Arbeitszeiten und mobile Arbeitsmöglichkeiten
- gute Rückkehrmöglichkeiten

Wer Rechte einschränkt, erzeugt Frust. Wer Möglichkeiten schafft, gewinnt Motivation und zusätzliche Kapazitäten.

Produktivität ist mehr als Anwesenheit

Noch immer hält sich in manchen Bereichen die Vorstellung, Leistung lasse sich vor allem an Präsenzstunden messen. Moderne Arbeitswelten zeigen jedoch ein anderes Bild.

Produktivität entsteht durch:

- gute Organisation, klare Prozesse und funktionierende Technik
- Motivation, Gesundheit und Konzentration
- Qualifikation und gute Zusammenarbeit im Team

Viele Teilzeitbeschäftigte arbeiten hoch effizient, strukturiert und zielorientiert. Sie organisieren ihre Zeit bewusst und bringen große Leistungsbereitschaft mit. Flexible Arbeitszeitmodelle können Fehlzeiten senken, Überlastung vorbeugen und die Bindung an den Arbeitgeber stärken.

Gerade in Zeiten zunehmender psychischer Belastungen ist dies ein wichtiger Faktor nachhaltiger Personalpolitik.

Teilzeit darf kein Karrierehemmnis sein

Aus Sicht der Frauenvertretung ist ein Punkt besonders wichtig:



Teilzeit darf nicht zu schlechteren beruflichen Chancen führen.

Noch immer erleben viele Beschäftigte – insbesondere Frauen –, dass reduzierte Arbeitszeit mit geringerer Sichtbarkeit, weniger anspruchsvollen Aufgaben oder eingeschränkten Entwicklungsperspektiven verbunden wird. Das widerspricht moderner Personalentwicklung und echter Chancengleichheit.

Notwendig sind deshalb:

- transparente Auswahl- und Beförderungsverfahren; Zugang zu Fortbildungen in TZ
- Projektverantwortung und Führungspositionen in Teilzeit oder im Tandem
- faire Leistungsbewertung aktive Förderung beim Wiedereinstieg in höhere Stundenmodelle

Karriere hängt nicht an der Anzahl abgessener Stunden, sondern an Kompetenz, Engagement und Ergebnissen.

Teilzeit ist auch Männersache

Ein weiterer wichtiger Wandel zeigt sich gesellschaftlich: Immer mehr Männer wünschen sich Zeit für Familie, Kindererziehung, Pflege oder persönliche Lebensqualität. Diese Entwicklung ist ausdrücklich zu begrüßen.

Denn solange flexible Arbeitszeit überwiegend von Frauen genutzt wird, bleiben traditionelle Rollenmuster bestehen. Erst wenn Männer und Frauen gleichermaßen Arbeitszeit flexibel gestalten können, werden die Sorgearbeit gerechter verteilt und berufliche Chancen fairer.

Teilzeitmodelle fördern daher nicht nur individuelle Entlastung, sondern auch gesellschaftliche Modernisierung.

Der öffentliche Dienst kann und sollte Vorbild sein

Verwaltungen und öffentliche Arbeitgebende haben die Chance, moderne Arbeitszeitmodelle aktiv vorzuleben. Gerade hier erwarten Bürgerinnen und Bürger, dass Zukunftsthemen wie Familienfreundlichkeit, Gleichstellung und gute Arbeitsbedingungen glaubwürdig umgesetzt werden.

Dazu gehören:

- verlässliche Teilzeitkonzepte und lebensphasenorientierte Personalplanung
- digitale Arbeitsmöglichkeiten und transparente Strukturen
- Führungskultur auf Basis von Vertrauen und Ergebnissen
- gezielte Förderung aller Beschäftigten

Ein moderner öffentlicher Dienst stärkt damit nicht nur die Beschäftigten, sondern auch seine Attraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte.

Wir wandeln uns – gemeinsam und zukunftsorientiert

Die Gegenwart verlangt neue Antworten auf neue Herausforderungen. Ein starres Denken in „nur Vollzeit ist richtig“ wird den Lebensrealitäten vieler Menschen nicht mehr gerecht.

Teilzeitmodelle ermöglichen Teilhabe, sichern Erfahrung, fördern Gesundheit und halten qualifizierte Beschäftigte im Arbeitsleben. Sie sind kein Ausdruck geringerer Leistungsbereitschaft, sondern Zeichen einer modernen und verantwortungsvollen Arbeitskultur.

Als Frauenvertretung der vbba setzen wir uns dafür ein, dass Arbeitszeitmodelle nicht gegeneinander ausgespielt werden. Entscheidend ist nicht Vollzeit oder Teilzeit. Entscheidend sind faire Chancen, gute Rahmenbedingungen und echte Wahlfreiheit.

Wir wandeln uns – und wir gestalten diesen Wandel aktiv, gerecht und gemeinsam.

Text: Belinda Altena für Eure Frauenvertretung

Tag der Jobcenter 2026 in Berlin

... und auch hier waren die vbba-Mitglieder aus BA und Jobcentern zahlreich vertreten. Bei diesem Tag der Jobcenter standen die Reformen und die Empfehlungen der Sozialstaatskommission im Mittelpunkt.

Mit Spannung wurde das Impulsreferat von Bärbel Bas erwartet, die wertvolle Infos zur Grundsicherung für Arbeitsuchende gab. Vorher nahm sie sich Zeit, an den verschiedenen Ständen im Foyer vorbeizuschauen. Länger verweilte sie am Stand der Zentrale, wo es um Digitalisierung ging.

Nicht nur in ihrem Impulsreferat stand das Thema „Der Sozialstaat im Wandel“ und die Auswirkungen auf die Jobcenter im Mittelpunkt, sondern auch in einem der angebotenen Workshops. Dieser Workshop war innerhalb von Minuten ausgebucht.

Es war die Rede von einer wichtigen Säule der Jobcenter im Sozialstaat, Übergang von KIZ und Wohngeld in die Jobcenter. Das Ganze soll dann in 2028 wirksam werden. Ein eventueller Übergang von Personal in die Jobcenter wird natürlich eng von der vbba in den einzelnen Gremien begleitet.

Die BCA konnten sich in einem Workshop zu ihrer Rolle, zu ihren Erwartungen, zu ihrer Wirkung und zu ihrer Unterstützung für die Führung austauschen. Man spricht jetzt vom Community-Building.

Nach getaner Arbeit trafen sich zahlreiche Mitglieder in der Ständigen Vertretung zu einem Abendessen.

Alle Anwesenden vbba-Mitglieder erhielten spannende Einblicke, O-Töne aus BMAS und der Zentrale der BA für den operativen Bereich und können so Erkenntnisse nutzbringend für unsere Gewerkschaftsarbeit, für alle Mitglieder in ihrer Vielfalt einbringen.

Text: Kerstin Adjalien für die vbba-Frauenvertretung

BCA's, Geschäftsführer und Vertreter der RD; rechts Harald Kirchner Mitglied der BL.

Foto: privat

Ministerin Bärbel Bas am Stand der Zentrale.

Foto: privat



Senioren Aktuell · April 2026

App zum 14. Deutschen Seniorentag 2025 veröffentlicht

Die BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen geht mit der Zeit und veröffentlicht eine App zum 14. Deutschen Seniorentag 2025.



Neben der gedruckten Dokumentation ermöglicht die App einen digitalen Rückblick auf die drei Veranstaltungstage in Mannheim mit Video-Mitschnitten und Kurzberichten von Veranstaltungen sowie einer Bildergalerie. Außerdem bietet die App einen Überblick über das gesamte Programm, die Mitwirkenden und die Aussteller.

Eine Bildergalerie vermittelt einen lebendigen Eindruck von der Stimmung in den 120 Einzelveranstaltungen und auf der Messe mit ihren 180 Ausstellern.

Die App wurde für Smartphones und Tablets mit Android oder iOS entwickelt. Sie kann im Google Play Store und im App Store von Apple mit dem Suchwort „Deutscher Seniorentag“ heruntergeladen werden. Auch die gedruckte Dokumentation ist weiter erhältlich und kann über die Internetseite der BAGSO per Mail an dst@bagso.de oder per Telefon unter 0228/24 99 93 0 bestellt werden.

Vorankündigung: Digitales Seminar am 18.11.2026, 15.30 Uhr - 17.30 Uhr

Wir konnten Herrn **Oliver Krzymanek** vom dbb als Referent zum Thema **„Pflege – ein unterschätztes Thema“** (mit Leistungsüberblick, Tipps und Tricks) gewinnen und wollen Ihnen am 18.11.2026 zwischen 15.30 Uhr und 17.30 Uhr die Möglichkeit geben, sich digital bei uns aufzuschalten.



 **vbba**
Seniorenvertretung

**» Bei Interesse, bitte per Mail
über die Bundesgeschäftsstelle
(info@vbba.de) anmelden!**

Jugend

Bundesjugend- gewerkschaftstag



Am 30. April fand in Bad Kissingen der Bundesjugendgewerkschaftstag der vbba jugend statt. Neben spannenden Gesprächen und wichtigen Impulsen für die zukünftige Ausrichtung stand vor allem ein besonderer Moment im Mittelpunkt: die Verabschiedung der bisherigen Bundesjugendleitung. An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich bei Melissa Luck, Mareen Timm und Tom Weber für ihren großen Einsatz, ihr Engagement und die starke Arbeit in den vergangenen Jahren bedanken. Ihr habt die vbba jugend maßgeblich geprägt und wichtige Impulse gesetzt, auf denen wir nun aufbauen dürfen.

Als neue Bundesjugendleitung der vbba jugend wurden Tom Weber (Vorsitz), Marco Weber, Ayleen Martin und Celine Chittka gewählt.

Damit übernehmen wir gemeinsam Verantwortung für die vbba jugend. Uns ist wichtig, nah an euren Themen zu sein, zuzuhören und die Interessen der Nachwuchskräfte klar und konsequent zu vertreten. Gemeinsam wollen wir die vbba jugend weiter voranbringen und sichtbar machen.



Die neue Bundesjugendleitung: Marco Weber, Ayleen Martin, Celine Chittka und Tom Weber (von links).

Foto: vbba

Wir danken euch für euer Vertrauen und freuen uns auf die kommende Zeit, auf den Austausch mit euch und darauf, die vbba jugend gemeinsam weiterzuentwickeln.

Eure Bundesjugendleitung

Landesgruppe Baden-Württemberg

Erfolgreiche Jugendwahlen in Baden-Württemberg



Ruben Jäger, Melissa Sagin, Larissa Grünenwald, Cherryda Schühle, Serap Günes, Jasmin Bohlmann, Marius Baisch, Michelle Bowsunowski.

Foto: vbba BW

Mehrheit in der BJA-V erneut verteidigt

Bei den Wahlen zur Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung (BJAV) BW war die vbba erneut – bereits zum 6. Mal in Folge – erfolgreich. Die Liste der vbba Jugend erhielt 85 von 130 Stimmen – damit belegt die vbba somit auch in der neu gewählten BJAV wieder 7 von 11 Plätzen.

Am Montag fand die konstituierende Sitzung in der RD in Stuttgart statt. Als BJAV-Vorsitzende wurde die bisherige Vorsitzende Jasmin Bohlmann wiedergewählt, ihre Stellvertreterin ist Serap Günes. Komplettiert wird die BJAV-Fraktion der vbba von Angelina Sauer, Kacper Krawaczynski, Larissa Grünenwald, Ruben Jäger und Cherryda Schühle.

Zur konstituierenden Sitzung wurden ersatzweise unsere Kandidatinnen Melissa Sagin und Michelle Bowsunowski eingeladen. Beratend für die vbba hat Marius Baisch an der Sitzung teilgenommen.

Ein herzliches Dankeschön an die Wählerinnen und Wähler, die erneut den Kandidatinnen und Kandidaten der vbba Jugend ihre Stimme gegeben haben. Wir danken ebenso den Mitgliedern aller Wahlvorstände für ihre Arbeit. Unsere neu gewählte BJAV-Fraktion beglückwünschen wir und wünschen eine stets gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit im gesamten Gremium.

JAV-Wahl in der AA Stuttgart – 5:0

Nachdem die Liste der vbba die einzige eingereichte Liste bei der JAV-Wahl in der Agentur für Arbeit Stuttgart war, fand dort erstmals seit langer Zeit eine Personenwahl unter den vbba-Kandidatinnen und -Kandidaten statt.



Bei der Wahl am 22. April konnten dann Cherryda Schühle, Justin Beyer, Denniz Yesildal, Serap Günes und Felix Belz (v.l.n.r.) die meisten Stimmen der Wählerinnen und Wähler auf sich vereinen und sind somit als ordentliche Mitglieder in das neue 5-köpfige Gremium gewählt.

Bei der konstituierenden Sitzung am 24. April wurden Cherryda Schühle als JAV-Vorsitzende wiedergewählt, die Stellvertretung übernehmen Justin Beyer und Denniz Yesildal.




Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Vor Ort gemeinsam für Sie da!

www.vbba.de

Landesgruppe Berlin-Brandenburg

Grußwort zum Tag der Arbeit

Regierender Bürgermeister empfängt Gewerkschaften

Eine langjährige Tradition hat der Bürgermeisterempfang im Roten Rathaus zum Tag der Arbeit: Mit der Veranstaltung am Vorabend des 1. Mai wird das Engagement von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen für die Berliner Beschäftigten gewürdigt. Die vbba zeigt Präsenz mit der Landesgruppenvorsitzenden Janina Hildebrandt, Vorstandsmitglied Bernhard Brügger und Thorsten Wils, dem Vorsitzenden der regionalen Gruppe Berlin Süd.

Berlins Regierender Bürgermeister spricht in seinem Grußwort aktuelle Themen wie das Reparaturgesetz für die nachträgliche verfassungsmäßige Besoldung der Landesbeamten an: „Wenn etwas kaputt gegangen ist, muss es auch repariert werden“, so Wegner. Und dieser Anspruch gelte selbstverständlich nicht nur für die Beamtinnen und Beamten, die Widerspruch eingelegt hätten. Auch sei die Übernahme des neuen TV-L mit einem entsprechenden Gesetzentwurf auf dem Weg gebracht worden.

Wegner fordert zudem einen respektvollen Umgang in der Politik. „Nur so gewinnen wir Vertrauen zurück.“ Der Regierende Bürgermeister betont die große Bedeutung des 1. Mai, der als Feiertag unbedingt erhalten bleiben müsse und erteilt damit den Abschaffungsbefürwortern eine klare Absage.

Für den dbb beamtenbund und tarifunion berlin gibt Landeschef Frank Becker in seinem Grußwort einen Einblick in aktuelle Diskussionen: So bringe sich der dbb berlin aktiv in die Änderung des Personalvertretungsgesetzes ein. In den kommenden Wochen solle der endgültige Entwurf in die parlamentarische Befassung gehen. Positiv bewerte der dbb berlin den Gesetzentwurf für die Übernahme des Tarifiergebnisses TV-L auf die Beamtinnen und Beamten des Landes.

Text: Bernhard Brügger



Bernhard Brügger, Janina Hildebrandt und Thorsten Wils (von links).

Foto: Bernhard Brügger

Landesgruppe SAT

Klausurtagung des Landesvorstandes in Thüringen



Der Landesvorstand bei seiner Klausurtagung.

Foto: Kristin Arnold

Vorbereitungen auf den anstehenden Landesgewerkschaftstag

Zwei produktive Tage liegen hinter uns! Vom 26. bis 27. Februar traf sich der Landesvorstand zur Klausurtagung, um intensiv an unseren Zielen zu arbeiten.

Unsere Schwerpunkte im Überblick:

Zukunft im Blick: Vorbereitung des Landesgewerkschaftstags (LGT) und Fixierung anstehender Termine.

Schutz & Sicherheit: Intensiver Dialog über Sicherheit im öffentlichen Dienst – ein Thema, das uns alle bewegt.

Aktuelle Updates: Ein enger Austausch zu Themen vor Ort.

Netzwerkarbeit: Gemeinsam sind wir stärker! Wir haben Synergien genutzt und die Zusammenarbeit vertieft.

Kreativ-Planung: Frische Ideen für neue Werbemittel sind in der Pipeline!

Mit klaren Plänen und viel Rückenwind starten wir in die nächsten Monate.

Text: Kristin Arnold

Landesgruppe SAT

Verabschiedung von Harald Kirchner

Die Verabschiedung von Jobcenter-Geschäftsführer und vbba-Bundesleitungsmitglied Harald Kirchner ließ sich unsere Landesvorsitzende Kristin Arnold am 20. Mai in Sömmerda nicht nehmen.

Sein beruflicher Weg führte ihn durch viele Stationen – nicht nur in Thüringen. Überall hat Harald Kirchner mit Engagement, Erfahrung und Verlässlichkeit Spuren hinterlassen.

Nun beginnt für ihn ein neuer Lebensabschnitt.

Wir sagen Danke für die gemeinsame Zeit, den Einsatz und die geleistete Arbeit und wünschen für die Zukunft maximalen Erfolg, Gesundheit und alles Gute!

Text: Kristin Arnold



Foto: Vbba SAT

Zentrale-Services



Die vbba Teilnehmer Heiko Lemke, Franziska Richter, Annette Arnold, Juri Wostal (von links). Foto: Sebastian Gabriel.

Foto: BBB

Bayrischer Beamtenbund Delegiertentag

Der Bayrische Beamtenbund (BBB) hat zum Delegiertentag geladen und rund 600 Delegierte waren vom 26. bis 27. März dabei. Diesmal fand er in Unterschleißheim bei München statt. Der Delegiertentag wird alle 5 Jahre durchgeführt.

Themen waren die aktuelle politische Lage hinsichtlich des öffentlichen Dienstes und Beschlüsse zur Satzung und sonstige Themen rund um den öffentlichen Dienst.

Im Festakt waren der stellvertretende Bayrische Ministerpräsident Hubert Aiwanger und die Staatsminister Albert Füracker (Finanzen und Heimat) und Joachim Herrmann (Inneres) anwesend und richteten Grußworte an die Teilnehmenden.

Die vbba war mit Annette Arnold und Juri Wostal von der Landesgruppe Bayern sowie Franziska Richter und Heiko Lemke von der Landesgruppe Zentrale-Services als Delegierte vertreten.

In Bayern wird derzeit seitens der Staatsregierung versucht, die Besoldungsanpassung aufgrund des Tarifabschlusses 2026 um 6 Monate zu verzögern.

Darin sieht nicht nur Volker Geyer (dbb) die Gefahr, dass dies auch auf weitere Bundesländer abfärbt. Er appelliert an die Verdienste aller Statusgruppen im öffentlichen Dienst, die sich auch bei der Bezahlung zeigen sollten.

Text: Heiko Lemke



Der analoge Projektor des Planetariums Nürnberg. Foto: Ron Düsel



Die Teilnehmer der vbba-Veranstaltung.

Foto: Heiko Lemke

Planetarium

Nicht neu – aber immer wieder interessant

Nicht das erste Mal waren wir im Planetarium Nürnberg, aber doch ist es immer wieder sehr interessant und lehrreich.

23 vbba-Mitglieder der Landesgruppe Zentrale Services trafen sich am 4. März um wieder viel Wissenswertes über die Sterne, die Galaxien und die Sonnenfinsternis in diesem Jahr zu erfahren. Das Planetarium war sehr gut besucht und der Vortrag über den aktuellen Sternenhimmel war für alle Teilnehmer ein Wissensgewinn. Die bereits über 100 Jahre alte analoge Technik und die nicht ganz so alte digitale Technik zeigten uns die Planeten, die Sternbilder und Bilder ferner Galaxien. Dass uns dieses Jahr im Sommer noch eine Sonnenfinsternis erwartet, war für viele neu. Leider ist diese nur in Island, Spanien und auf Mallorca gut und voll zu sehen. Vielleicht ist dies aber ein Urlaubstipp für den ein oder anderen. Wer lieber in Nürnberg bleiben möchte, kann aber auch die ebenfalls interessante Sternwarte besuchen.

Wir freuen uns jedenfalls schon auf die nächste vbba Veranstaltung mit vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Text: Heiko Lemke

Zentrale-Services

Besuch des Staatstheaters Nürnberg

Die Landesgruppe Zentrale-Services besichtigte mit rund 20 Mitgliedern am 21. März das Staatstheater Nürnberg. 1905 wurde das Opernhaus mit Jugendstilelementen am Richard-Wagner-Platz erbaut. Die Jugendstilelemente sind heute leider nicht mehr zu sehen, da im 2. Weltkrieg Teile zerstört wurden, die Nationalsozialisten diese entfernt haben und das Opernhaus sachlich umgestaltet haben. In den Treppenhäusern, der Garderobe und in den Maskenbildnerräumen ist noch der gleiche Zustand zu sehen, wie seit dem Erbauungsjahr. Seit 16. September 2003 ist das Opernhaus das Staatstheater Nürnberg (gemeinsame Trägerschaft zwischen Freistaat Bayern und der Stadt Nürnberg). In gemeinsamer Trägerschaft soll nun das Staatstheater saniert werden.

Bei der Führung haben wir viel zur Geschichte des Hauses und zu den einzelnen Bühnen - es gibt mehrere Hauptbühnen und viele Probep Bühnen - erfahren. Zudem konnten wir sehen, wie Perücken hergestellt und Kostüme noch selbst geschneidert werden. Interessant war, dass bereits 2 bis 3 Jahre vorher feststeht, welches Programm gespielt werden soll. 4 bis 6 Wochen vor Aufführung beginnen die Proben. Die tatsächliche Generalprobe ist 2 bis 3 Tage vorher.

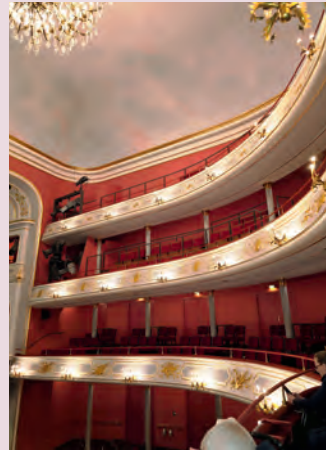
Rundum war es eine interessante Führung und wir sind schon gespannt, wie das Staatstheater nach der Sanierung aussehen wird.

Text: Franziska Richter



Mitglieder der vbba LG ZS im Pausensaal.

Foto: Franziska Richter



Die Ränge der Hauptbühne.

Foto: Franziska Richter



Das Staatstheater.

Foto: Franziska Richter

Manche Dinge entdeckt man erst auf den zweiten Blick

Mit der Landesgruppe Zentrale-Services durch Nürnberg

Nürnberg: Das Pilatushaus am Tiergärtnerplatz - von außen haben es sicher schon viele gesehen, hängt doch der Heilige Georg in Ritterrüstung am Haus. Von innen kennen es sicher die wenigsten.

Möglich war eine Innenbesichtigung des Pilatushaus mit den Altstadtfreunden, ein gemeinnütziger Verein der denkmalgeschützte, dem Verfall preisgesetzte Gebäude kauft, saniert und vermietet. Außerdem bietet der Verein u.a. diese Führung an.

Es kann schon mal vorkommen – besonders im geschichtsträchtigen Nürnberg – dass bei Sanierungen historische oder archäologische Funde zum Vorschein kommen und daher die Sanierung erstmal gestoppt wird. Dies war im Pilatushaus der Fall. Es kamen Historische Kellergewölbe zum Vorschein. Wir konnten die Reste der Ausgrabungen besichtigen, aber auch bis

ins Dachgeschoß schauen, wo es eine sehr schöne Aussicht über die Dächer Nürnbergs gibt, die man so sicher fast nur von der Nürnberger Burg hat. Auch die Bundesagentur für Arbeit war zu sehen.

Manche Schmuckstücke von restaurierten Gebäuden und Innenhöfen bekommt man auch erst zu sehen, wenn man mit dem „Vermieter“ unterwegs durch Nürnberg ist. So haben wir auch weitere Gebäude betreten und besichtigen können.

Für 15 vbba-Mitglieder war es ein sehr interessanter und sonst so nicht möglicher Rundgang durch Gebäude, die im 15. Jahrhundert erbaut wurden und nun wieder in altem Glanz erstrahlen.

Text: Heiko Lemke, vbba-Landesgruppe Zentrale-Services

Blick über Nürnberg.

Foto: Heiko Lemke



Foto: Heiko Lemke



Bayreuth

Jahreshauptversammlung

Zu seiner ersten Jahreshauptversammlung als neuer Vorsitzender der regionalen Gruppe Bayreuth begrüßte Sebastian Weiß am 26. Februar zahlreiche Mitglieder in der Gaststätte Moosing. Neben langjährigen Gewerkschaftsmitgliedern nutzten auch mehrere Neumitglieder die Gelegenheit, sich über aktuelle gewerkschaftliche Themen und Entwicklungen zu informieren.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand der Rückblick auf das Jahr 2025. Sebastian Weiß berichtete über seine Arbeit im örtlichen Vorstand sowie im Landesvorstand und ging dabei insbesondere auf die vergangenen Tarifverhandlungen ein. Ein weiteres wichtiges Thema war die Beihilfearbeitung durch die Postbeamtenkrankenkasse. Für die Mitglieder der örtlichen Gruppe Bayreuth verlaufe die Bearbeitung der Beihilfe nach bisherigen Erkenntnissen überwiegend reibungslos, so Weiß.

Die Versammlung nutzte zudem die Gelegenheit, an den verstorbenen Bundesvorsitzenden Waldemar Dombrowski sowie an den dbb-Vorsitzenden Ulrich Silberbach zu erinnern.

Mit Blick auf die kommenden Monate informierte Sebastian Weiß über anstehende gewerkschaftliche Herausforderungen und Veranstaltungen. Dabei standen insbesondere die bevorstehenden Jugendwahlen sowie der Bundesgewerkschaftstag in Fulda im Fokus.



vbba Gruppen



Wolfgang Huberth (links) mit Sebastian Weiß.

Foto: Sebastian Weiß

Ein weiterer Höhepunkt des Abends waren die Ehrungen langjähriger Mitglieder. Für ihre 25- beziehungsweise 40-jährige Mitgliedschaft wurden mehrere Mitglieder ausgezeichnet. Zudem erhielten Mitglieder mit runden Geburtstagen ein kleines Präsent.

Besonders gewürdigt wurde der ehemalige langjährige Vorsitzende der Gruppe Bayreuth, Wolfgang Huberth. Für 40 Jahre Mitgliedschaft in der vbba erhielt er eine Urkunde sowie einen Gutschein als Anerkennung für seine langjährige Verbundenheit und sein Engagement.

Beim gemeinsamen Abendessen klang die Veranstaltung in geselliger Atmosphäre aus. Viele Teilnehmer nutzten die Gelegenheit zum persönlichen Austausch und zur Pflege bestehender Kontakte. Auch ehemalige Kolleginnen und Kollegen freuten sich über das Wiedersehen und tauschten sich über aktuelle Entwicklungen bei der Arbeitsagentur aus.

Text: Sebastian Weiß

Erfurt

Mitgliederversammlung

Am 28. April kam die regionale Gruppe Erfurt zur Mitgliederversammlung im Waldkasino zusammen. Es war ein Abend voller Bewegung und tollem Austausch!

Besonders erfreulich: Es waren Gesichter aus allen Fachbereichen dabei – von der Famka über SC und den Personalbereich bis hin zu BB und Reha.

Neben den aktuellen News stand vor allem die anstehende TVöD-Tarifrunde im Fokus.

Ein rundum informativer Abend mit vielen wichtigen Gesprächen!

Text: Kristin Arnold



Foto: Kristin Arnold

Suhl



Gute Stimmung bei den Mitgliedern der vbba Gruppe Suhl.

Foto: Heiko Burkhardt

Mitgliederversammlung

Franziska Schneider war mit vor Ort, als sich die regionale Gruppe zur Mitgliederversammlung am 20. Februar in Meiningen getroffen hat. Es gab jede Menge Redebedarf und spannende Updates aus der vbba-Welt.

Das stand auf der Agenda:

- Tarifabschluss & Nachverhandlungen: Was wurde erreicht und wo bleiben wir für euch dran?
- Jugendlisten: Damit die nächste Generation eine starke Stimme hat!
- Mitgliedergewinnung: Gemeinsam sind wir stärker – wir wachsen weiter.
- Vorteile der vbba: Warum es sich einfach lohnt, Teil unserer Gemeinschaft zu sein.
- Vorsorgeordner: Ein wichtiges Thema, das alle betrifft – gut strukturiert für den Ernstfall.

Text: Kristin Arnold

Halle

Starker Auftritt der vbba bei der Personalversammlung!



Der Stand der vbba – immer ein Gewinn.

Foto: vbba SAT



Mit Durchblick zur WM.

Foto: vbba SAT

Am 6. Mai waren wir in Halle am Start, um bei der Personalversammlung der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd unsere Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Das Setting war im wahrsten Sinne des Wortes „großes Kino“ – hybrid vor Ort und per Teams mit einer beeindruckenden Teilnehmerzahl!

Was wir als vbba mitgenommen haben? Spielpläne für den Erfolg!

Unsere Standbetreuung durch Nicole Masur und Beatrix Schiller war ein voller Erfolg. Passend zur WM gab es Spielpläne – denn wer gewinnen will, braucht eine gute Taktik!

Wortgewaltig: Kristin Arnold hat in ihrem Grußwort für die vbba klargestellt, worauf es ankommt: Zusammenhalt und Fokus auf die anstehenden Herausforderungen im Betrieb.

Ab in die Offensive: Kommunikation ist der Schlüssel, um nach schwierigen Phasen wieder „ins Spiel“ zu kommen und die Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten.

Der Kampfgeist der Kollegen vor Ort war deutlich spürbar.

Text: Kristin Arnold



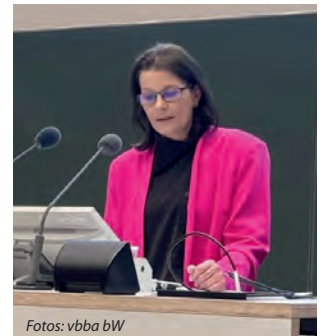
Mannheim

vbba vor Ort

Personalversammlung AA Mannheim

Belinda Altena war als stellvertretende Vorsitzende des Personalrats im Jobcenter Mannheim sowie als Landesfrauenvertreterin der vbba BW bei der PV der Agentur für Arbeit Mannheim vertreten.

In ihrem Beitrag sprach sie nicht nur die anstehenden Jugendwahlen an, sondern betonte auch die Bedeutung von Teilzeitarbeit und machte auf die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern aufmerksam.



Fotos: vbba BW

Gemeinsam mit Katharina Glenewinkel (Vorsitzende der vbba-Gruppe Mannheim) informierte sie zudem am Infostand die Kolleginnen und Kollegen über die vbba und unsere gewerkschaftliche Arbeit.

Ahlen-Münster

Mitgliederversammlung

Neuer Vorstand

Die Gruppe Ahlen-Münster hat einen neuen Vorstand! Nach langer Suche hat sich ein Team gefunden, dass bei der letzten Mitgliederversammlung gewählt wurde. Der neue Vorstand besteht aus dem Vorsitzenden Florian Kiemann, dem stellvertretenden Vorsitzenden Tim Westermann sowie den Beisitzern Nicole Wichmann, Gabriele Wiedeler, Martina Laufkötter und Karl-Heinz Drees.

Nach den Neuwahlen standen auch Verabschiedungen auf der Tagesordnung. Die bisherige Vorsitzende Severine Warnecke, die stellvertretende Vorsitzende Melanie Lücke, die Jugendvertreterin Katharina Leusing sowie der Schatzmeister und Schriftführer Detlef Reichl standen nicht mehr zur Wahl und erhielten für ihre geleistete Arbeit viel Beifall von der Versammlung. Der stellvertretende Landesgruppenvorsitzende Mathias Gaßmüller bedankte sich bei den bisherigen Vorstandsmitgliedern für ihre jahrelange Tätigkeit und wünschte dem neuen Vorstandsteam viel Erfolg.

Text: Mathias Gaßmüller

Gabriele Wiedeler, Severine Warnecke, Martina Laufkötter, Karl-Heinz Drees, Tim Westermann, Melanie Lücke, Detlef Reichl, Florian Kiemann, Mathias Gaßmüller (v. l. n. r.).

Foto: Mathias Gaßmüller



vbba
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

**Vor Ort
gemeinsam für Sie da!**

www.vbba.de



Foto: Simone Thölke

Köln-Brühl

Hinter den Kulissen des 1. FC Köln

Stadiontour im RheinEnergieSTADION

Wer den 1. FC Köln nicht nur von der Tribüne erleben möchte, sondern tief in die Welt des Vereins eintauchen will, für den ist eine Stadiontour im RheinEnergieSTADION ein besonderes Erlebnis. Zwischen Emotionen, Tradition und Fußballgeschichte eröffnete die Tour uns exklusive Einblicke in Bereiche, die Fans an Spieltagen normalerweise verborgen bleiben.

Schon beim Betreten des Stadions wurde deutlich, welche Bedeutung der FC für die Stadt Köln hat. Die Atmosphäre im Stadion war auch außerhalb der Spieltage spürbar – von den Tribünen bis in die Spielertunnel. Die Führung verband spannende Hintergrundgeschichten mit Orten, an denen sonst nur Spieler, Trainer und Offizielle Zugang haben.

Ein erster Höhepunkt war der Besuch des Club78. Der Club78 verbindet modernes Design mit der glanzvollen Geschichte des 1. FC Köln. Der Double-Gewinn im Jahre 1978 unter dem Trainer Hennes Weisweiler diente als Inspiration für die Namensgebung der Event-Lounge. Eines der Highlights ist die Deckenskulptur aus individuell ansteuerbaren Lichtpaneelen. Diese können in verschiedenen Farben und Formationen leuchten, um die Atmosphäre je nach Anlass zu variieren – von sportlichen Events bis hin zu einer stimmungsvollen Beleuchtung bei einem Gala-Dinner. Für schlappe 9000 € im Spieljahr kann man sich an den Spieltagen des FC mit Bier, Wein, Champagner und exklusiven Gerichten verwöhnen lassen.



Pressekonferenz der Gruppe Köln-Brühl.

Foto: Simone Thölke

Offenburg

Eine tolle Aktion

Die vbba Gruppe Offenburg hat mit der Gruppenvorsitzenden Natalie Faller und ihrem Ehemann einen vbba Aktionstag durchgeführt. Es standen kostenfrei – auch vegetarische – Hotdogs für alle Beschäftigten der Arbeitsagentur Offenburg zum Mittagessen im Kantinenbereich zur Verfügung. Das Angebot wurde sehr gut angenommen und die Kolleginnen und Kollegen konnten sich gut austauschen und über Arbeit der vbba informieren. Alle waren sich einig: Es war sehr lecker!

Text: Natalie Faller



Einblicke in die Mannschaftskabine.

Foto: Simone Thölke

Gestärkt machten wir uns auf zur nächsten besonderen Location, der Gaffel Loge. Hier erlebten wir die exklusive Seite des Spieltags. Mit direktem Blick auf das Spielfeld bietet die Loge eine besondere Kombination aus Komfort, Fußballleidenschaft und kölscher Brauhaukultur.

Da ja der Fußball in so einem Stadion im Vordergrund steht, machten wir uns auf, um die Working-Class zu besichtigen.

Eben einen Blick in die Mannschaftskabine zu werfen.

Hier bereiten sich die Profis des 1. FC Köln auf ihre Spiele vor. Die Plätze der Spieler, die taktischen Besprechungen kurz vor dem Anpfiff und die Spannung unmittelbar vor dem Gang auf den Platz – all das wurde bei der Tour lebendig.

Nach unserem Spiel 1. FC Köln gegen 1. FC Bayern mit einem spektakulären Heimsieg von 5:0 war eine Pressekonferenz natürlich obligatorisch.

Der Einlauf ins Stadion mit der FC-Hymne rundete als emotionaler Höhepunkt unsere Stadiontour ab. Mit dem Gang durch den Spielertunnel hinein ins Stadion fühlten wir uns selbst wie ein Profi kurz vor dem Anpfiff. Wenn die Hymne durch das Stadion klingt und sich der Blick auf den Rasen öffnet, entsteht echtes Gänsehautgefühl. Genau dieser Moment machte die Verbindung zwischen Verein, Stadion und Fans besonders spürbar.

Die Stadiontour im RheinEnergieSTADION ist weit mehr als ein Rundgang durch ein Fußballstadion. Sie ist eine Reise durch die Geschichte, Emotionen und Traditionen des 1. FC Köln. Ob langjähriger Anhänger oder neugieriger Fußballfan – die Mischung aus exklusiven Einblicken und emotionalen Momenten machte die Tour für uns zu einem unvergesslichen Erlebnis.

Bei einem gemeinsamen stilvollen Burger-Essen konnten wir unsere Eindrücke noch einmal lebendig werden lassen, neue Freundschaften knüpfen und alte Bekanntschaften wieder aufleben lassen.

Schon jetzt freuen wir uns auf eine neue spannende Gemeinschaftsveranstaltung 2027.

Text: Simone Thölke

Foto: vbba



Karlsruhe-Rastatt

Gemeinsam bärenstark

Süße Überraschung in Karlsruhe-Rastatt

Mit einer kleinen Aufmerksamkeit und einer großen Botschaft war die vbba-Gruppe Karlsruhe-Rastatt in den vergangenen Tagen in zahlreichen Dienststellen des Agenturbezirks unterwegs. Unter dem Motto „Gemeinsam bärenstark“ verteilten die Aktiven Gummibären und eine kleine Botschaft der vbba an die Beschäftigten.

Die Aktion führte die Kolleginnen und Kollegen in die Dienststellen Karlsruhe, Rastatt und Bruchsal sowie in die Jobcenter Stadt Karlsruhe und Ettlingen. Darüber hinaus wurden auch die Familienkasse, der nördliche Teil des Agenturbezirks Bruchsal und die Agentur für Arbeit Pforzheim besucht.

Die Überraschung kam bei vielen Beschäftigten gut an. Neben der süßen Aufmerksamkeit bot die Aktion die Gelegenheit für persönliche Gespräche und den direkten Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Dabei wurde deutlich, wie wichtig eine starke Interessenvertretung und ein verlässlicher Zusammenhalt im Berufsalltag sind.

Mit der Aktion möchte die vbba ein sichtbares Zeichen für Gemeinschaft, Solidarität und Unterstützung setzen. Denn die vbba lebt vom Engagement ihrer Mitglieder und von einem starken Miteinander – Werte, die gerade in Zeiten vielfältiger Herausforderungen im Berufsalltag von besonderer Bedeutung sind.

Ein besonderer Dank gilt allen Aktiven, die die Aktion vorbereitet und in den Dienststellen umgesetzt haben. Durch ihren Einsatz konnten zahlreiche Beschäftigte erreicht und gleichzeitig die Präsenz der vbba vor Ort gestärkt werden.

Text: Isabel Popp



Foto: vbba

ABO-ABBESTELLUNG

- > Sie möchten der Umwelt einen Gefallen tun und Papier sparen?
- > Sie möchten früher informiert sein?
- > Sie lesen unser Magazin sowieso bereits digital?



Dann bestellen Sie das Magazin in Papierform ganz einfach ab: Nutzen Sie dafür unsere Änderungsmitteilung unter www.vbba.de.





Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Deine Vorteile als Mitglied in der vbba:

- Rechtsberatung und Rechtsschutz
- Bei Arbeitskampfmaßnahmen Unterstützung im Rahmen der Arbeitskampfordnung der vbba (z. B. Streikgeld)
- Seminare
- Informationen, bspw. über das vbba Magazin, vbba aktuell oder die Social Media Kanäle
- Freizeit-Unfallversicherung
- Auslandskrankenversicherung
- Exklusive Sonderkonditionen und attraktive Preisvorteile

Ist dein Interesse geweckt?

Besuche gerne unsere Website oder folge uns in den sozialen Netzwerken.



Ein persönlicher Ansprechpartner in deiner Landesgruppe steht dir ebenfalls zur Verfügung!

Wir freuen uns auf dich!

www.vbba.de



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Die **aktuellen Beiträge** finden Sie unter

<https://www.vbba.de/mitgliedschaft/beitraege/>

Seminarwesen

Seminar Beamtenrecht

Im Zeitraum vom 4. bis 6. Mai fand im BFW Hotel Nürnberg das vbba-Seminar „Grundlagen Beamtenrecht für Personalräte“ statt. Insgesamt nahmen 11 Personalratsmitglieder aus Agenturen für Arbeit und Jobcentern aus den unterschiedlichsten Regionen Deutschlands teil.

Neben fachlich fundierten Inhalten bot das Seminar vor allem einen kurzweiligen und interessanten Austausch unter Kolleginnen und Kollegen. Netzwerken, Praxisbeispiele und Gespräche auf Augenhöhe machten die Veranstaltung besonders wertvoll.

Ein besonderes Highlight war die zusätzliche Gesprächsrunde am Dienstagabend: Die Referenten Markus Jenner und Ralf Steggink hatten keine Mühen gescheut, ihre Kontakte genutzt und Vertreterinnen und Vertreter der vbba-

Fraktion im Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit eingeladen. Der Einladung folgten Christian Löschner (Gruppe der Beamten), Annette von Brauchitsch-Lavault (Gruppe der Beamten) sowie Gabriele Schwerthfeger (Gruppe der Angestellten).

Die Teilnehmenden erhielten spannende Einblicke in die Arbeit der vbba und des HPR und konnten Ideen und Gedanken austauschen. Der offene, fachlich kompetente Dialog wurde von allen Beteiligten sehr geschätzt.

Am Ende bleiben schöne, erfahrungsreiche Tage und die Vorfreude auf ein Wiedersehen bei weiteren Seminaren, Personalrats- oder vbba-Veranstaltungen.

Text: Katharina Seiler



Die Teilnehmenden des Seminars mit ihren Dozenten.

Foto: Markus Jenner

Seminare – Termin-Übersicht 2026

Zeitraum	Kennziffer	Bezeichnung	Ort	Preis je TN
22.06.-24.06.2026	26 FS 12 W	Fachseminar „Wissenswertes zur Arbeitszeit“	Wangels	750,00 EUR
01.- 03.07.2026	2026B115EK	Interessantes für Seniorinnen und Senioren	Fulda	160,00 EUR
24.08.-28.08.2026	26 JAV 12 N	Grundlagenschulung BPersVG für JAV	Nürnberg	1.250,00 EUR
02.09.-04.09.2026	26 TV 1 N	Grundlagenseminar „Tarifrecht TV-BA“	Nürnberg	750,00 EUR
07.09.-11.09.2026	26 P 25 N	Grundlagenschulung BPersVG PR2	Nürnberg	1.250,00 EUR
21.09.-25.09.2026	26 JAV 13 N	Grundlagenschulung BPersVG für JAV	Nürnberg	1.250,00 EUR
05.10.-09.10.2026	26 P 26 N	Grundlagenschulung BPersVG PR2	Nürnberg	1.250,00 EUR
19.10.-23.10.2026	26JAV14N NEU	Grundlagenschulung BPersVG für JAV	Nürnberg	1.250,00 EUR
02.11.-06.11.2026	26 P 27 N	Grundlagenschulung BPersVG PR2	Nürnberg	1.250,00 EUR

Seminare – Termin-Übersicht 2027

Zeitraum	Kennziffer	Bezeichnung	Ort	Preis je TN
22.-26.02.27	27 PR 11 N	Grundlagenschulung 1 für Personalräte	Nürnberg	1.250,00 EUR
13.-17.12.27	27 PR 12 N		Nürnberg	1.250,00 EUR
08.-12.02.27	27 PR 21 N	Grundlagenschulung 2 für Personalräte	Nürnberg	1.250,00 EUR
01.-05.03.27	27 PR 22 N		Nürnberg	1.350,00 EUR (Messe)
05.-09.07.27	27 PR 23 N		Nürnberg	1.250,00 EUR
15.-19.11.27	27 PR 24 N		Nürnberg	1.250,00 EUR
12.-16.04.27	27 PR 31 W	Aufbauschulung 3 für Personalräte (inkl. Grundlagen nach dem AGG und Datenschutz im Personalrat)	Wangels	1.389,50 EUR
07.-11.06.27	27 PR 32 W		Wangels	1.389,50 EUR
21.-25.06.27	27 PR 33 W		Wangels	1.389,50 EUR
06.-10.09.27	27 PR 34 N		Nürnberg	1.250,00 EUR
05.-09.04.27	27 JAV 21 N	Aufbauschulung 2 für Jugend- und Auszubildendenvertretungen	Nürnberg	1.250,00 EUR
07.-11.06.27	27 JAV 22 N		Nürnberg	1.250,00 EUR
29.11.-03.12.27	27 JAV 23 N		Nürnberg	1.250,00 EUR
19.-21.04.27	27 FS 11 W	Fachseminar für Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und Gleib zum Thema „Arbeitszeit“	Wangels	850,00 EUR
14.-16.06.27	27 FS 12 W		Wangels	850,00 EUR
16.-18.06.27	27 FS 21 W	Fachseminar für Personalratsvorstandsmitglieder	Wangels	850,00 EUR
13.-15.09.27	27 FS 22 N		Nürnberg	850,00 EUR
19.-23.04.27	27 SB 1 N	Grundlagenschulung SBV	Nürnberg	1.350,00 EUR (Messe)
18.-22.10.27	27 SB 2 N		Nürnberg	1.350,00 EUR (Messe)
10.-12.05.27	27 TV 1 N	Grundlagenschulung Tarifwerk der BA	Nürnberg	850,00 EUR
14.-18.06.27	27 AS 1 N	Fachseminar Arbeitsschutz und -sicherheit	Nürnberg	1.250,00 EUR
23.-25.08.27	27 BR 1 N	Grundlagenschulung Beamtenrecht	Nürnberg	850,00 EUR

Anmeldungen an:

vbba-Bundesgeschäftsstelle,
Rothenburger Str. 116, 90439 Nürnberg

oder **per Fax** 0911 - 4800663

oder **per E-Mail** an info@vbba.de

Nähere Informationen
und Hinweise finden Sie auf unserer
Homepage **www.vbba.de**!

Sollte für Sie kein passendes Angebot
dabei sein, wenden Sie sich bitte
dennoch an uns! Wir werden versuchen,
Ihnen ein Angebot zu unterbreiten.



**Das Seminarangebot
der vbba finden Sie hier**

Über die
Erforderlichkeit und
Notwendigkeit von
Schulungen für
Personalräte informiert
das BMI-RdSchreiben
vom 06.05.2022,
hier zu finden





Wissenswertes über die vbba auch unter **www.vbba.de**

FRAUEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Absicherung ist kein Selbstläufer

Eine frühzeitige Vorsorge fürs Alter ermöglicht langfristige finanzielle Sicherheit.

Frauen im öffentlichen Dienst profitieren von sicheren Beschäftigungsverhältnissen und verlässlichen Strukturen. Dennoch entstehen gerade bei Absicherung und Altersvorsorge Lücken. Der Grund: Auch im Staatsdienst wirken sich typische Erwerbsverläufe von Frauen langfristig auf die finanzielle Situation im Ruhestand aus.

Vorsorge kommt zu kurz

Viele Frauen übernehmen neben dem Beruf einen Großteil familiärer Aufgaben. Elternzeiten, Teilzeitphasen oder Pflege führen dazu, dass weniger in die Altersvorsorge eingezahlt wird. Gleichzeitig wird das Thema im Alltag häufig aufgeschoben – nicht selten in dem Vertrauen, im öffentlichen Dienst bereits ausreichend abgesichert zu sein. Doch die Grundabsicherung allein reicht oft nicht aus, um den gewohnten Lebensstandard zu halten.

Unterschiede zu Männern

Im Vergleich zum anderen Geschlecht zeigen sich bei der Altersvorsorge Unterschiede, die auf unterschiedliche Lebensrealitäten hindeuten. Frauen verdienen im Schnitt weniger, arbeiten häufiger in Teilzeit und investieren tendenziell vorsichtiger. Häufig beschäftigen sie sich später mit Vorsorgethemen. Dadurch gestalten sie ihre Altersvorsorge zurückhaltender – obwohl sie aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung eigentlich mehr vorsorgen müssten. Auch für Frauen ist entscheidend, den eigenen Finanzaufbau aktiv zu gestalten. Dabei geht es nicht um kurzfristige Strategien, sondern um Kontinuität. Regelmäßiges Sparen – auch in kleineren Beträgen – kann über die Jahre eine große Wirkung entfalten. Ein weiterer Aspekt ist die eigene finanzielle Unabhängigkeit. Auch in Partnerschaften sollte Altersvorsorge nicht ausschließlich gemeinsam gedacht werden. Eigene Rücklagen und individuelle Vorsorgelösungen schaffen Sicherheit – unabhängig von familiären Veränderungen.

Altersvorsorge gezielt planen

Neben dem allgemeinen Vermögensaufbau verdient die Altersvorsorge besondere Aufmerksamkeit. Frauen im

**dbb
vorsorgewerk**

öffentlichen Dienst sollten ihre voraussichtlichen Ansprüche frühzeitig prüfen – sei es aus der Beamtenversorgung, der gesetzlichen Rentenversicherung oder Zusatzversicherungen. Auf dieser Basis lassen sich mögliche Versorgungslücken identifizieren.

Wichtig ist zudem, auch die Absicherung der Arbeitskraft einzubeziehen. Gerade im öffentlichen Dienst unterscheiden sich die Anforderungen je nach Status erheblich. Während für Tarifbeschäftigte eine klassische Berufsunfähigkeitsabsicherung relevant ist, benötigen Beamtinnen Lösungen, die speziell auf das Risiko der Dienstunfähigkeit ausgerichtet sind. Standardprodukte greifen hier oft zu kurz.

Die beste Strategie nützt wenig, wenn sie nicht umgesetzt wird. Deshalb kommt es auf pragmatische Schritte an: ein regelmäßiger Finanz-Check, klare Sparziele und feste Zeitpunkte zur Überprüfung der eigenen Vorsorge. Schon ein jährlicher Blick auf bestehende Verträge und Ansprüche kann helfen, den Überblick zu behalten und bei Bedarf nachzusteuern.

Frauen-Aktion vom dbb vorsorgewerk

Das Team des dbb vorsorgewerk hat online die Aktion „So finden Frauen die passende Vorsorge fürs Alter“ gestartet – auf dbb-vorteilswelt.de/Frauen. Mit einem Vorsorge-Check zur ersten Orientierung, Angeboten zur Altersvorsorge für unterschiedliche Lebenssituationen sowie Beratung durch erfahrene Experten. Regelmäßig finden Info-Webinare statt, für die sich jede Frau kostenlos anmelden kann. Die Aktion wird Schritt für Schritt erweitert – mit neuen Themen, Impulsen und Geschichten.

Fazit

Gute Absicherung und durchdachte Altersvorsorge sind keine Fragen des Geschlechts – aber die Lebensrealitäten von Frauen machen es für sie umso wichtiger, frühzeitig und gezielt vorzusorgen. Der Austausch mit Experten, wie den Kollegen der Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk, ist sinnvoll, um individuelle Lösungen zu entwickeln. Gerade im öffentlichen Dienst gibt es Besonderheiten, die in der Beratung berücksichtigt werden sollten. Wer sich früh informiert und Entscheidungen bewusst trifft, schafft sich langfristig mehr Sicherheit und Flexibilität.



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

Claudia Morawietz
Agentur für Arbeit Nürnberg
Richard-Wagner-Platz 5
90443 Nürnberg
www.vbba-bayern.de
info@vbba-bayern.de

Berlin-Brandenburg

c/o Lutz Lichtenheld,
Königsweg 7
13507 Berlin
www.vbba-bb.de
landesgruppe@vbba-bb.de

Hessen

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

NSB

Silke 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@vbbarps.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 2026

**Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am 14.08.2026
an die Mailadresse redaktion@vbba.de**

Hinweise zum Einsenden von Artikeln für das vbba Magazin:

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



IMPRESSUM:

vbba Magazin

Herausgeber und Anzeigenwerbung: vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales

vbba-Bundesgeschäftsstelle: Rothenburger Str. 116, 90439 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.: Christian Löschner (Bundesvorsitzender), Redakteurin: Anja Fischer

Nachdruck von Beiträgen nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers. Für die Richtigkeit der mit einer Quellenangabe (ohne vbba und dbb) oder mit dem Namen des Verfassers gekennzeichneten Beiträge wird weder eine Gewähr übernommen noch entsprechen sie in jedem Fall der Meinung der vbba. Das vbba Magazin erscheint vierteljährlich. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Druck und Layout: sprenger druck, Korbach

vbba
Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Juni-Ausgabe

Informationen der HPR-Fraktion

14. Juni 2026

Informationen und Einschätzungen der vbba-Fraktion im HPR aus der Juni-Sitzung

**zusammen.
sozial.
stark.**

Bundesgewerkschaftstag 2026

Neue Satzung und neuer Bundesvorstand

31. Mai 2026

Der Bundesgewerkschaftstag 2026 in Fulda hat wichtige Weichen für die Zukunft der vbba gestellt.

MEHR



Zwischen Reformdruck und Überlastung

Die Herausforderungen der Jobcenter nehmen weiter zu

22. Mai 2026

Die geplanten Änderungen im SGB II erhöhen den Druck auf die Beschäftigten weiter und sorgen vielerorts für große

MEHR

Kontakt zur vbba

vbba
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

BUNDESGESCHÄFTSSTELLE

Rothenburger Str. 116 • 90439 Nürnberg

Tel.: +49 911 4800662

Fax: +49 911 4800663

E-Mail: [info\(at\)vbba.de](mailto:info(at)vbba.de)

HJAV-Wahlen 2026



Werde Teil einer starken Gemeinschaft -
werde Mitglied der vbba

JETZT MITGLIED WERDEN

