

vbba **Magazin**

Gewerkschaft Arbeit und Soziales

64. Jahrgang

Ausgabe 4/2017



vbba: Nein zum Tarifeinheitsgesetz!

Wahlcheck: vbba fühlt Politik auf den Zahn

8

Verlaufsbezogene Kundenbetrachtung: Veränderungen erforderlich!

8

vbba frauen: Vielfalt als Chance!

18

BEST-SELLER.

Ford Fiesta 5trg., 1.1 | 63 kW (85 PS)



ab mtl. **229€*** inklusive GANZJAHRESREIFEN

DIE KOMPLETTRATE

*inkl. Kfz-Versicherung mit Selbstbehalt und Kfz-Steuer, Überführungs- und Zulassungskosten, Rundfunkbeitrag und gesetzlicher Mehrwertsteuer.

WEITERE FAHRZEUGANGEBOTE, INFOS UND BERATUNG:

www.dbb-vorteilswelt.de | 030 / 4081 6464



dbb
vorteilswelt

*Anzahlung und Schlussrate fallen nicht an. 20.000 km oder 30.000 km Jahresfreilaufleistung (5.000 Mehrkilometer gegen Aufpreis möglich). Stand: 05.07.2017. Angebot gilt vorbehaltlich etwaiger Änderungen und Irrtümer. Gelieferte Fahrzeuge können von der Abbildung abweichen. Angebot freibleibend.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 11. Juli erfolgte das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Tarifeinheitsgesetz (TEG), gegen das zahlreiche Gewerkschaften und Verbände - darunter auch der dbb beamtenbund und tarifunion - Klage eingereicht haben. Die Klagen wurden vom Ersten Senat mit der Mehrheit der Stimmen weitgehend abgewiesen. Jedoch offenbarte das Urteil der Verfassungsrichter Ungereimtheiten und Unzulänglichkeiten. Ferner ist es teilweise verfassungswidrig! So muss der Minderheitenschutz für die vom Gesetz benachteiligten mitgliederschwächeren Gewerkschaften vom Gesetzgeber spätestens bis Ende 2018 nachgebessert werden. Hier muss der Gesetzgeber also nachsitzen. Die Ausführungen des Vorsitzenden zu den zahlreichen Maßgaben und Auslegungen des TEG machten deutlich, dass vom Gesetz im ursprünglichen Sinn nicht viel übrig bleiben wird. Vielmehr werden sich bei der etwaigen Umsetzung die Arbeitsgerichte mit der komplexen Thematik rumschlagen müssen. In Zeiten, in denen mitten in Europa und an seinen Grenzen demokratische Prinzipien in Gefahr sind, ist es eine Schande, dass die Große Koalition letztlich die Einschränkung der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

in Deutschland ermöglicht. Deutschland ist in der Vergangenheit oftmals für seine insgesamt gut funktionierende Sozialpartnerschaft gelobt worden, die faire Kompromisse für die Beteiligten hervor gebracht hat. Weshalb das federführende Bundesarbeitsministerium die Tarifpolitik auf die Betriebsebene bringt und damit einerseits die Idee des Flächentarifvertrags aufgibt und andererseits den Betriebsfrieden gefährdet, ist mit vernünftigen Argumenten nicht zu begründen. Im Öffentlichen Dienst zum Beispiel hat es zwischen den beteiligten Gewerkschaften Absprachen und Vereinbarungen gegeben, um gemeinsam akzeptable und überzeugende Tarifiergebnisse zu erreichen. Wir sollten jedoch nicht den Kopf in den Sand stecken, sondern unseren Kampf weiterhin politisch und gegebenenfalls juristisch (Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte) gegen diese gewerkschaftsfeindliche Zwangstarifeinheit fortsetzen!

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die BA aus den bisher gesperrten 300 Stellen für die Thematik „Flucht und Asyl“ 246 Stellen entsperrt hat. Diese Stellen sind für die Berufsorientierung, Berufliche Beratung und Ausbildungsvermittlung jüngerer Flüchtlinge vorgesehen. Mit Ausnahme der Bezirke Berlin – Brandenburg, Sachsen und Sachsen – Anhalt, die eine rechnerische Überausstattung haben, wurden den RD-Bezirken bereits entsprechende Stellen zugeteilt. Dadurch können wir den in der Regel bei dieser Personengruppe besonders aufwendigen Orientierungs-, Beratungs- und Realisierungsprozess künftig besser begleiten. Nach wie vor stellt eine formale Berufliche Qualifizierung ein gutes Fundament für eine dauerhafte berufliche und soziale Integration dar.

Mit kollegialen Grüßen

Ihr

Waldemar Dombrowski
vbba - Bundesvorsitzender

Inhalt

Editorial	3
tarif	
Tarifeinheitsgesetz	4
Entgeltordnung Länder	5
19. ÄTV unterzeichnet	6
Grundsatzkommission 1	
Planung 2018 – na endlich	6
vbba information	
OECD – Studie	7
Verlaufsbezogene Kundenbetrachtung	8
Wahlcheck	8
vbba SGB II	
Tagung JC-PR in Berlin	9
Gruppen	
Stuttgart: Waterkant Schwabenland	10
Gießen: Mitgliederversammlung	11
Hof: Neuwahl	11
Stuttgart: Personalversammlung	12
Bad Hersfeld: Jubilar geehrt	12
vbba jugend	
Bundeshauptjugendversammlung	13
Segeltörn Grundlagenseminar	14
LJV 2017 Baden-Württemberg	15
HJAV Newsletter – Fachkonzept Personal	15
vbba frauen	
Alles unter einen Hut bringen	16
Vielfalt als Chance	18
vbba Seniorenvertretung	
Blick über den Tellerrand	20
vbba Seminare	
BPersVG Teil II 10. - 14.7.	23
Rhetorik und „blaue Socken“	24
BPersVG Teil II 17. - 21.7.	24
Seminarübersicht	25
Impressum	26
vbba Ansprechpartner	26
vbba Beitrittserklärung	27
vbba Internet-Präsenz	28

Jetzt Mitglied werden!

Zusammen mehr bewegen.



Eine Beitrittserklärung finden Sie am Ende dieser Ausgabe oder im Internet unter <http://www.vbba.de/mitgliedschaft/beitritt/>

Tarifeinheitengesetz

Tarifeinheitengesetz-Urteil: „Die Probleme bleiben!“



Klaus Dauderstädt, dbb-Vorsitzender. Foto: dbb/picture alliance/ Jan Haas

Als „schwer nachvollziehbar“ hat der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in Karlsruhe zum Tarifeinheitengesetz (TEG) am 11. Juli 2017 bezeichnet. „Mit seiner Entscheidung, den gesetzlichen Eingriff in die Tarifautonomie und die Koalitionsfreiheit des Einzelnen grundsätzlich zuzulassen, heben sich die Bundesverfassungsrichter deutlich von der beeindruckenden Phalanx der zahlreichen und namhaften Verfassungs- und Arbeitsrechtler ab, die das TEG von Anfang an als eindeutig verfassungswidrig und darüber hinaus undurchführbar abgelehnt haben.“

„Folgt man nun dem Bundesverfassungsgericht, dann lässt sich aus Sicht des Ersten Senats das Tarifeinheitengesetz mit einigen Änderungen durch den Gesetzgeber, enge Auslegung und vielfache Einbindung der Arbeitsgerichte verfassungskonform umgestalten“, sagte

Dauderstädt unmittelbar nach der Urteilsverkündung. „Dem mag man folgen oder nicht. Leider jedoch werden die vom Bundesverfassungsgericht geforderten Änderungen und Ergänzungen das Gesetz kaum praktikabler machen. Auf die Arbeitsgerichte kommen enorme Belastungen zu. Das Gericht hat erkannt, dass das TEG keine Vorkehrung dafür trifft, die Interessen der Minderheitsgewerkschaften zu wahren. Hier verpflichtet Karlsruhe den Gesetzgeber, dies bis zum 31. Dezember 2018 zu korrigieren.“

dbb prüft weitere rechtliche Schritte gegen Zwangstarifeinheit

Der dbbChef machte klar, dass das Tarifeinheitengesetz auch in der neuen Form zu einer Verschärfung der Konkurrenzsituation zwischen den Gewerkschaften führen wird. „Mit der Verlagerung der Tarifpolitik auf die Betriebsebene wird die Idee des Flächentarifs gänzlich

zerschossen. Und soweit tatsächlich zahlenmäßig kleinere, aber gleichzeitig hochgradig organisierte Gewerkschaften verdrängt werden, haftet dem TEG weiterhin ein eklatantes Demokratiedefizit an. Dem werden wir nicht tatenlos zusehen“, kündigte der dbbChef an. „Wir werden uns intern beraten und das Urteil im Detail analysieren. Danach werden wir unseren Kampf gegen die gewerkschaftsfeindliche Zwangstarifeinheit fortführen – politisch und wenn nötig mit einer Klage vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Deutschlands Sozialpartner brauchen keinen Dompteur, sie können auch ohne gesetzliche Zwangstarifeinheit verantwortungsvoll mit ihren Rechten umgehen und individuell wie für das Gemeinwesen tragbare Kompromisse aushandeln“, machte Dauderstädt deutlich.

Weitere Infos finden Sie in Kürze unter www.dbb.de

Entgeltordnung Länder (TdL)

Auftakt der Tarifverhandlungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung



Die Verhandlungsführer von dbb und TdL, Karl Heinz Leverkus und Knut Bredendiek, nach dem Auftakt

Am 20. Juli 2017 fand in Berlin der Auftakt der Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung der Länder statt.

Zu Beginn der Verhandlungen in der Geschäftsstelle der TdL stellte Karl Heinz Leverkus, stellvertretender Vorsitzender der Bundes tariffkommission und Verhandlungsführer für den dbb, klar: „Der Bund verfügt seit 2014, die Kommunen seit diesem Jahr über eine moderne Entgeltordnung. Lediglich die Länder nutzen immer noch das auf den alten BAT-Merkmalen fußende Modell. Nun ist es höchste Zeit, etwas Neues zu vereinbaren, das den Ansprüchen an die aktuelle Arbeitswelt gerecht wird.“

Ausgangslage

Die zum 1. Januar 2012 in Kraft getretene Entgeltordnung für den Bereich des

TV-L basiert im Wesentlichen auf den Tätigkeitsmerkmalen der alten BAT-Vergütungsordnung in Verbindung mit einer besseren Zuordnung der Tätigkeitsmerkmale zu den Entgeltgruppen. Es fand damals lediglich eine Bereinigung und eine Neuordnung statt. Bereits zum damaligen Zeitpunkt war aber klar, dass dies nur der „erste Schritt“ hin zu einer auch inhaltlich neuen Entgeltordnung sein sollte. In der vergangenen Tarifrunde wurde das weitere Vorgehen bezüglich des „zweiten Schritts“ konkretisiert und ein Zeitplan vereinbart.

Zeitplan

Ziel ist, dass die Verhandlungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung im Jahr 2018 abgeschlossen sind und in der Tarifrunde 2019 über das Inkrafttreten der geeinten Änderungen entschieden wird. Im Auftaktgespräch wurde die weitere organisatorische Herangehensweise besprochen. So sollen zunächst die bisherigen Tätigkeitsmerkmale in von Gewerkschaften und Arbeitgebern gleichermaßen besetzten Arbeitsgruppen durchgesehen und daraufhin überprüft werden, ob sie noch eine Relevanz in der aktuellen Arbeitswelt haben. Falls nicht, könnten sie gestrichen, aktualisiert oder ergänzt werden. Dieser erste Schritt soll bis Ende Fe-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

bruar 2018 abgeschlossen sein. Daneben wird es eine Arbeitsgruppe geben, die sich mit den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen und grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen befasst. Eine auf Spitzenebene zu bildende Steuerungsgruppe soll im Dezember 2017 zum ersten Mal zusammenkommen, die weiteren Arbeitsschritte koordinieren und etwaige offene Fragen klären.

Ausblick

Mit seinen Fachgewerkschaften steht der dbb derzeit in einem engen Austausch, so dass nach der Sommerpause die Arbeitsgruppen zum ersten Mal zusammenkommen können.



Beschäftigte
im
Mittelpunkt!

www.vbba.de

■ **Beamtdarlehen 10.000 € - 120.000 €**

- Vorteilszins für den öffent. Dienst
- Umschuldung: Raten bis 50% senken
- Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500 Free Call

Wer vergleicht, kommt zu uns.
Seit über 40 Jahren.



Deutschlands günstigster Autokredit
2,77% effektiver Jahreszins
5.000 € bis 50.000 €
Laufzeit 48 bis 120 Monate

Repräsentatives Beispiel nach §6a PAngV: 20.000 €, Lfz. 48 Monate, 2,77% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,74% p.a., Rate 441,- €, Gesamtkosten 21.137,19 €

www.Autokredit.center

AK FINANZ

Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel.: (0621) 178180-0
Info@AK-Finanz.de

www.AK-Finanz.de

Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ö.D. / Berufssoldaten / Akademiker
Günstiges Darlehen rep. Bsp. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 2,95%, Lfz. 7 Jahre, mtl. Rate 528,00 €, eff. Jahreszins 2,99%, Bruttobetrag 44.317,65 €, Sicherheit: Kein Grundschuldeintrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung. Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate, Sondertilgung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldversicherung.

Mitglieder-Info

19. ÄTV mit der Bundesagentur für Arbeit unterzeichnet

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, liebe Mitglieder, der dbb hat den 19. Änderungstarifvertrag des TV-BA mit der Bundesagentur für Arbeit abgeschlossen. Der Tarifvertrag enthält Änderungen und Verbesserungen im Eingruppierungssystem des TV-BA.

Fachkonzepte und Tarifierungen

Angepasst wurden der Bereich Prozessvertretung Personal, hier gab es Aufwertungen auf der Assistenzebene. Weitgehende Änderungen erfuhr das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Erweiterte Internationalisierung und eine höhere Spezialisierung machten erst eine Anpassung des Fachkonzepts und im Nachgang dazu auch die Anpassung der

Tarifierung notwendig. Dritter Teil des Änderungspakets ist die Familienkasse. Sowohl auf Agenturebene als auch in der Direktion Familienkasse fällt auf Assistenzebene die Funktionsstufe für Sichtung und Verteilung des Posteingangs weg. Hier gelang es den Gewerkschaften, den Entgeltsverlust durch einen Besitzstand bis Mitte 2020 zu sichern. Vom Wegfall betroffene Beschäftigte erhalten einen Ausgleichsbetrag in Höhe ihrer bisherigen Funktionsstufe.

Altersteilzeit

Der dbb weiß, dass die Belastungen für die Beschäftigten in den letzten Jahren gestiegen sind. Viele Kolleginnen und Kollegen wissen nicht, ob sie bis zur Rente durchhalten oder sind durch Familienaufgaben



Gewerkschaft Arbeit und Soziales
im dbb beamtenbund und tarifunion

belastet. Eine Altersteilzeit auf Basis des TV Falter, der auch für den Bereich des Bundes gilt, bietet nur eine schmale Perspektive für wenige. Die Regelungen sind erstens finanziell zu unattraktiv und greifen zweitens zu kurz, da sie nur lebensältere Beschäftigte erfassen. Es gibt keine tarifvertragliche Gesamtlösung für alle Beschäftigten, die ein berechtigtes Interesse an einer flexibilisierten Arbeitszeit hätten. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitflexibilisierung für alle Beschäftigten ist unverändert eine elementare Forderung des dbb gegenüber der BA. Wir bleiben dran!

Wir kämpfen für die Mitglieder unserer Fachgewerkschaften! Deshalb: Mitglied werden! Jetzt!

Hintergrund

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

Grundsatzkommission 1: Planung 2018 – na endlich

Änderungen für das kommende Jahr sind geplant

In den Vorjahren, zuletzt im Dezember 2016, hat die vbba folgende Korrekturen des Planungsprozesses gefordert:

- Straffung des Prozesses
- Ehrlichkeit
- Reduzierung der Kennzahlen

Nach den bisher bekannten Informationen beabsichtigt die Zentrale der BA folgende Veränderungen – genau in diese Richtung.

- Die Dauer des Planungsprozesses wird um mehrere Wochen verkürzt; so

beginnt der Prozess erst im Oktober

- Künftig formuliert die Zentrale klare Erwartungshaltungen für alle Zielindikatoren
- Im Rahmen der Planung sollen unter anderem folgende Kennzahlen entfallen:
 - **Anzahl erfolgreich besetzter Stellen**
 - **Planung operative Schwerpunkte**
 - **(un-)geförderte Integrationen**

Leider ist nicht in allen Bereichen diese positive Entwicklung festzustellen. So werden in den Operativen Services Pro-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

duktivitätskennzahlen stärker im Fokus stehen.

Selbst wenn diese Kennzahlen ausschließlich in den Templates (Zielvereinbarung) der Führungskräfte verortet werden sollen, ist davon auszugehen, dass diese Produktivitätserwartung auf die einzelnen Mitarbeitenden heruntergebrochen wird. Dies kann so nicht akzeptiert werden.

Für den Bereich der Internen Services und weitere Einheiten liegen noch keine Informationen vor. Wir erwarten aber auch hier, dass der Prozess sinnvoll gestaltet wird.

OECD – Studie

Arbeitsmarkt in Deutschland mit Licht und Schatten – Gesetz zur Lohntransparenz muss nachgebessert werden!

Eine aktuelle Studie der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes in Europa weist für Deutschland Licht und Schatten auf. So sei die Arbeitslosigkeit deutlich gesunken und auch die Jugendarbeitslosigkeit liege unter dem europäischen Niveau. Zudem liege eine Rekordzahl an offenen Stellen vor.

Andererseits sei der Lohnzuwachs insgesamt verhalten geblieben, wobei Spitzenverdiener überproportional vom Wirtschaftswachstum profitiert haben. Die Einkommensschere zwischen Arm und

Reich habe sich somit weiter geöffnet. Ferner können für Deutschland zwei negative Auffälligkeiten festgestellt werden:

1. Der hohe Anteil von Arbeitsplätzen mit einem starken arbeitsbedingten Stress!
2. Große Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, wobei letztere nach wie vor benachteiligt werden.

Für Waldemar Dombrowski (Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Arbeit und Soziales) ergeben sich aus den aufgezeigten Entwicklungen klare Forderungen: „Angesichts des zunehmenden

Fachkräftemangels müssen die Betriebe in Wirtschaft und Verwaltung noch stärker als bisher auf Aus- und Weiterbildung setzen. Ansonsten werden die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgegeben.“ Und Dombrowski setzt fort: „Ferner muss das kürzlich verabschiedete Gesetz zur Lohntransparenz deutlich nachgebessert werden. Die individuelle Auskunftspflicht zur Lohnstruktur setzt erst ab einer Grenze von 200 Beschäftigten ein. Damit werden mehr als 67 Prozent aller Beschäftigten von dieser auf Lohngerechtigkeit zielenden Regelung ausgeschlossen.“

 **vbba**
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Wir machen uns für Sie stark!

www.vbba.de



 **vbba**

Verlaufsbezogene Kundenbetrachtung

Gut gedacht - schlecht gemacht. vbba fordert deutliche Veränderungen im Verfahren

Die ersten Informationen zur veränderten Sichtweise in der Fachaufsicht klangen vielversprechend. Weg von punktueller Betrachtung. Weg vom Kreuzchen und Häkchen zählen. Hin zu einer risikoorientierten Kundenbetrachtung bei der Qualität und Nachhaltigkeit im Vordergrund stehen und der gesamte Vermittlungsprozess beleuchtet wird.

Die Rückmeldungen der Vermittlungsfachkräfte aus beiden Rechtskreisen machten schon immer deutlich, dass es für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt nicht zwingend auf eine kompliziert klingende, rechtssicher formulierte Eingliederungsvereinbarung ankommt oder aber die Teilnahme am (möglicherweise) vierten Bewerbungskurs als „Sofort-Angebot“ sinnvoll und nötig ist. Vielmehr basiert eine erfolgreiche Integration auf einer klaren Zusammenarbeit, dem Abbau von Hemmnissen und der Verfolgung einer Integrationsstrategie. Genau die-

se Sichtweise soll bei der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung im Mittelpunkt stehen.

Aber eine Sache steht bei dem aktuellen Verfahren noch im Mittelpunkt. Nämlich offensichtlich mangelndes Vertrauen in die Fähigkeiten auf dezentraler Ebene in den Agenturen und in den Jobcentern. Wie sonst ist es zu erklären, dass derselbe Kundendatensatz zunächst auf örtlicher Ebene durch die Führungskraft betrachtet wird, dann noch einmal auf Ebene der Regionaldirektionen und abschließend auf Ebene der Zentrale. Genau diese Vorgehensweise wird und wurde aus datenschutzrechtlicher Sicht von unterschiedlichsten Seiten kritisiert.

Hierbei geht es um Kundendaten aber auch um mitarbeiterbezogene Daten. Insbesondere für den Rechtskreis SGB II haben sich die kommunalen Partner im Konsultationsverfahren vor Veröffentlichung der HEGA sehr kritisch ge-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

äußert. Auch der Hauptpersonalrat der Bundesagentur und die Arbeitsgruppe der Personalratsvorsitzenden der gemeinsamen Einrichtungen haben sich in mehreren Punkten ablehnend geäußert. Neben datenschutzrechtlichen Bedenken waren unter anderem die örtlichen Beteiligungsrechte in den Jobcentern Gegenstand der Stellungnahmen. Leider reagierten die Verantwortlichen auf keine dieser Rückmeldungen.

Wir sehen den Prozess der Einführung der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung – sowohl im zeitlichen Kontext als auch inhaltlich – kritisch. Durch die Vorgehensweise der Zentrale wird die Akzeptanz einer grundsätzlich positiv zu bewertenden Neuausrichtung in der Fachaufsicht auf den verschiedenen Mitarbeitererebenen enorm beeinträchtigt.

vbba – wir bringen die Dinge auf den Punkt!

Wahlcheck

Bundenvorsitzender Dombrowski: „Wir fühlen der Politik auf den Zahn!“

Am 24. September findet die nächste Bundestagswahl statt. Das ist ein Grund für uns als Fachgewerkschaft, die Parteien/Fraktionen mit Fragen zu konfrontieren, die für die Beschäftigten in der BA und in den Jobcentern von erheblicher Bedeutung sein dürften.

So wird die Politik zum Beispiel zur künftigen Aufstellung und Ausstattung von Arbeitsagenturen und Jobcentern befragt. Ferner werden Antworten zum etwaigen Optimierungsbedarf bei arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und zu Möglichkeiten der Gewinnung weiterer Personengruppen für den Arbeitsmarkt erwartet.

Im Fokus der Wahlchecks steht auch die Problematik zunehmender physischer und psychischer Gewalt in Jobcentern und Agenturen für Arbeit. Daneben werden die Parteien/Fraktionen aufgefordert, zu unserer Forderung, die Wochenarbeitszeit bei Beamtinnen und Beamten wieder auf 39 Stunden zu reduzieren, Stellung zu beziehen. Natürlich stellen wir auch (kritische) Fragen zur Nachwuchspolitik der BA!

„Ob die zukünftige Aufstellung der Organisation, Maßnahmen zum Schutz gegen Gewalt oder die ungerechte Wochenarbeitszeit von 41 Stunden für die verbeamteten Kolleginnen und Kolle-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

gen, wir fühlen der Politik auf den Zahn! Ich habe den politisch Verantwortlichen deutlich gesagt, dass unsere Kolleginnen und Kollegen sehr aufmerksam lesen werden. Deshalb erwarten wir klare Antworten!“, kommentiert Gewerkschaftschef Waldemar Dombrowski die Aktion.

Verehrte Kolleginnen und Kollegen, über die Antworten der Politik werden wir Sie rechtzeitig vor der Bundestagswahl informieren.

vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales – Wir schauen genau hin!

Tagung – SGB II

Jobcenterpersonalratsvorsitzende des SGB II in Berlin - Eva Schmauser zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt!

Vom 7. bis 9. Juni fand in Berlin die erste Tagung der Personalratsvorsitzenden der Jobcenter im Jahr 2017 statt. Der erste Tag begann wie üblich mit dem Bericht des Vorstands zu den Aktivitäten seit der letzten Sitzung. Er berichtete von entsprechenden Gesprächen unter anderem mit dem BMAS und der BA.

Für den Rest des Vormittags und den Nachmittag standen die üblichen Erfahrungsaustausche der Länder auf dem Programm. Zudem waren auch Nachwahlen durchzuführen, da Gerd Zimmer, Personalratsvorsitzender des Jobcenters Köln und ein Urgestein der Jobcenter Personalräte, aus persönlichen Gründen seine Funktionen im Vorstand niederlegte und künftig nur noch als einfacher Personalratsvorsitzender an den Tagungen teilnehmen wird. Somit waren im Vorstand der Jobcenter-Personalräte sowie im fünfköpfigen geschäftsführenden Vorstand jeweils eine Stelle neu zu besetzen. Bezüglich des offenen Platzes im Vorstand entschieden sich die PR-Vorsitzenden aus Nordrhein-Westfalen für einen Kollegen aus dem Jobcenter Düsseldorf. In der Wahl für den geschäftsführenden Vorstand konnte sich unsere vbba-Kollegin Stefanie Hanß aus dem Jobcenter Limburg durchsetzen. Als neue stellvertretende Vorsitzende wurde in der Nachfolge von Gerd Zimmer die Kollegin Eva Schmauser aus Bamberg eingesetzt, welche sich diesen Erfolg durch ihre engagierte Mitarbeit im geschäftsführenden Vorstand erarbeitet hat.

Im Anschluss an das Konferenzprogramm fand dann ab 16:30 Uhr die inzwischen obligatorische dbb-Fraktionssitzung statt.

An der Teilnehmerzahl konnte man ablesen, dass sich die Veranstaltung von Jahr zu Jahr immer größerer Beliebtheit erfreut. Auch diese Mal ließ es sich der dbb nicht nehmen, mit hochkarätigen Vertretern die Sitzung zu gestalten. Neben dem stellvertretenden Vorsitzenden des dbb, Hans-Ulrich Benra, war auch der Fachvorstand Tarifpolitik, Willi Russ anwesend, der insbesondere zu den Themen „gleiche Bezahlung“ beziehungsweise „einheitlicher Tarifvertrag für Jobcenter“ referierte. Sein Vortrag war äußerst interessant und zeigte die politischen und tarifrechtlichen Tücken dieser Forderungen auf. Gleichzeitig skizzierte er Möglichkeiten, diese Ziele anzugehen und zu Ergebnissen zu kommen. Die Zuhörer waren sichtlich beeindruckt, aus erster Hand von einem absoluten Spezialisten und Praktiker Fragen beantwortet zu bekommen.

Dies galt auch für die Beiträge von Hans-Ulrich Benra, der sich zu den allgemeinen gewerkschaftlichen Fragen, wie beispielsweise der Angleichung der Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten äußerte. Zugleich verabschiedete er sich aus der Runde, da er nach eigener Aussage beim Bundesgewerkschaftstag des dbb im Herbst nicht mehr kandidieren wird. Insgesamt kann man der Veranstaltung einen großen Erfolg attestieren. Für die Kollegen/innen aus den Jobcentern war es eine tolle Erfahrung, direkt von der Gewerkschaftsspitze mit Informationen versorgt zu werden.

Der zweite Tag lieferte dann ebenfalls diverse Highlights. Zu Beginn befasste sich Uwe Lehmsiek mit dem Thema „Ver-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

waltungskosten Fachaufsicht und Personal“. Dabei ging er in erster Linie auf die Ergebnisse des vom BMAS in Auftrag gegebenen Forschungsvorhabens über die Umsetzung der Verwaltungskostenfeststellungsverordnung in der Praxis ein. Das Forschungsvorhaben selbst war dabei von der Unternehmensberatung Kienbaum durchgeführt worden. Die dabei von der Beratungsfirma gezogenen Schlussfolgerungen enthielten durchaus kritische Töne und verdeutlichten beim Dienstleistungseinkauf den Spagat der Jobcenter zwischen Wirtschaftlichkeit und Geschäftspolitik bei zum Teil mangelnden personellen Ressourcen für die Aufgabe. Natürlich sprach Lehmsiek auch das Thema „verlaufsbezogene Kundenbetrachtung“ an. Dass es sich dabei im Bereich des SGB II um ein absolutes Reizthema handelt, war den Ausführungen unschwer zu entnehmen. Die Kritikpunkte aus der Sicht der PR-Vorsitzenden waren dabei vor allem die Themen Datenschutz, die Beteiligung der örtlichen Personalräte sowie die Eingriffe in die Rechte der Trägerversammlung beziehungsweise des/der Geschäftsführer/in.

Zu guter Letzt widmete er sich noch der Personalfrage, insbesondere unter dem Aspekt der Ergebnisse der entsprechenden Untersuchung in den Jobcentern. Im Anschluss hielt die arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Linken, Sabine Zimmermann, welche auf politischer Ebene gemeinhin als Expertin im Bereich SGB II gilt, ein Impulsreferat zu diesen Punkten. Nach ihren Ausführungen stellte sie sich einer Podiumsdiskussion zu den genannten Themen, an welcher noch Moritz Duncker

Von links: Willi Russ, Fachvorstand Tarifpolitik des dbb; Hans-Ulrich Benra, stellvertretender Vorsitzender des dbb; Eckardt Schwill, komba; Thomas Kaesler, GdS; Steffen Grabe, vbba



aus dem geschäftsführenden Vorstand, Andreas Wegner aus dem Bundesnetzwerk der Geschäftsführer, sowie Uwe Lehmen siek teilnahmen. Souveräner Moderator war dabei Klaus Kippke. Sabine Zimmermann zeigte sich in der Runde als profunde Kennerin der personellen und finanziellen Nöte der Jobcenter, wobei sie natürlich auch die parteipolitischen Überzeugungen der Linken zum Thema SGB II vertrat. Dabei stieß sie nicht immer auf die Zustimmung des Publikums, was von Teilnehmenden in der anschließenden Fragerunde auch deutlich artikuliert wurde. Zu Recht wies der Moderator dabei aber darauf hin, dass die Abgeordnete die einzige Politikerin einer der im Bundestag vertretenen Parteien gewesen ist, welche bereit war, sich den Personalratsvorsitzenden in dieser Veranstaltung zu stellen. Von allen anderen Parteien war keine Vertreterin/kein Vertreter entsandt worden. Insgesamt zeigte die Diskussion interessante Aspekte auf, wobei die Diskutanten in vielen Punkten nur wenig auseinander waren.

Nach der Mittagspause folgte der nächste, höchst interessante Tagesordnungspunkt mit einem Vortrag des Rechtsanwalts Fried-

rich-Wilhelm Heumann, der als absoluter Spezialist in Rechtsfragen bezüglich der Mitbestimmung in Jobcentern gilt. Zwar waren die von ihm erläuterten Sachverhalte bezüglich der Befugnisse von Geschäftsführern/innen und die daraus sich ableitenden Rechte der Jobcenterpersonalräte von den meisten Besuchern in der einen oder anderen Weise schon einmal gehört worden; in dieser konzentrierten und substantiierten Darstellung führte es bei vielen jedoch immer noch zu Aha-Effekten. Der Aussage von Rechtsanwalt Heumann, dass hier die Träger immer noch nicht uneingeschränkt die Befugnisse der Geschäftsführer/innen von Jobcentern und in der Folge die Rechte der Personalräte akzeptieren würden, war vielen der Anwesenden als gängige Praxis geläufig.

Die Veranstaltung schloss am 9. Juni mit den obligatorischen Berichten aus den Ausschüssen. Insgesamt war es wieder eine spannende und lehrreiche Veranstaltung, welche jene Stimmen widerlegte, die diesen Tagungen einen baldigen Themenmangel vorhergesagt hatten.

Uwe Mayer



Unsere Vertreter im geschäftsführenden Vorstand v.l.n.r.: Mathias Schulz, Stephanie Hanß und Eva Schmauser. Rechts Uwe Mayer aus der Bundesleitung der vbba

Waterkant Schwabenland

Rund 20 Mitglieder der Gruppe Regionaldirektion Baden-Württemberg und der Gruppe Stuttgart auf dem Hamburger Fischmarkt

Die vbba-Gruppe der Regionaldirektion Baden-Württemberg und die vbba-Gruppe Stuttgart besuchten im Juli wieder den Hamburger Fischmarkt, der zum 30. Mal in Stuttgart gastierte.

Bei guter Stimmung konnten wir leckere Fischspezialitäten, ein kühles Bier oder ein Eis genießen. Die Atmosphäre war gemütlich hanseatisch, das Wetter zum Glück nicht zu nordeutsch, so dass uns wir im Schatten unter Bäumen oder Sonnenschirmen lebhaft austauschen konnten. Der eine oder andere Gast aus beiden Dienststellen schaute auch vorbei und war in der Runde herzlich willkommen.

Der Fischmarktbesuch der Stuttgarter ist schon Tradition. So ließ es sich das Aushängeschild des Hamburger Fischmarktes in Person von „Aale-Dieter“ nicht nehmen, den Kollegen Roger Zipp persönlich zu begrüßen.

2018 ist auf jeden Fall eine Wiederholung des Fischmarktbesuchs vorgesehen.

Mike Paulsen, Roger Zipp



Der Vorsitzende der Gruppe Stuttgart, Roger Zipp (2.v.r.), mit der vbba-Kollegenschaft beim hanseatischen Beisammensein

Mitgliederversammlung

Römische Geschichte wurde lebendig

Im Juni hielt die Gruppe Gießen ihre jährliche Mitgliederversammlung ab. Dies wurde mit alter Kultur und einem köstlichen Essen verbunden.

Bei strahlendem Sonnenschein begrüßte der Gießener Vorsitzende, Christian Walendsius, die anwesenden Mitglieder, darunter die Landesvorsitzende Cosima Eberius, die der Gruppe Gießen angehört. Besonders begrüßt wurde der langjährige Landesvorsitzende und jetziger Leiter der hessischen vbba Geschäftsstelle, Axel Lehmann.

Der Ort war gut gewählt, traf man sich doch im nördlichsten zivilen Verwaltungsbezirk der alten Römer in Waldgirmes. Ein Blick in das Internet wird erstaunliche Ergebnisse zutage bringen. Im Hof des Heimatmu-



Ehrungen mit Christian Walendsius, Michael Schäfer, Cosima Eberius, Bernd Rosenbaum und Axel Lehmann

seums erstattete der Gruppenvorsitzende seinen Jahresbericht. Er berichtete von 19 Neueintritten seit Januar 2016, bei nur vier Austritten durch Ortswechsel. Gießen ist in Hessen die mitgliederstärkste Gruppe mit über 150 Mitgliedern. Dies, so Walendsius, spiegelt sich auch im Landesvorstand wider.

Mitglieder der vbba finden sich in allen Bereichen und in allen Ebenen.

Die zurückliegenden Personalratswahlen sind für die vbba so erfolgreich wie noch nie verlaufen. In der Agentur Gießen konnten erstmals beide Beamtenitze gewonnen werden, bei den Angestellten wurden die bisherigen drei Sitze gehalten, wobei der Mitbewerber lediglich sieben Stimmen Vorsprung auf den vierten Sitz hatte. Die vbba stellt in der Agentur den stellvertretenden Vorsitzenden (Christian Walendsius), während in den Jobcentern Gießen und Wetterau die Vorsitzenden der vbba angehören. Ein Novum im Bezirk Gießen. Die Familienkasse (Hauptsitz Kassel) hat sich verselbstständigt und einen eigenen Personalrat mit drei Mitgliedern gewählt. Zwei davon, darunter ebenfalls der Vorsitzende, gehören der vbba an. Christian Walendsius führt diese Erfolge auf die gute Sacharbeit der regionalen vbba zurück.

Zur Jugendarbeit konnte der Vorsitzende Erfreuliches berichten. Eine sich etablierende Jugendgruppe beteiligt sich aktiv in der regionalen und überregionalen Arbeit.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Hessen



So lässt sich's aushalten

Bevor es zum gemütlichen Teil überging, konnten die Landesvorsitzende, ihr Vorgänger und der regionale Vorsitzende besondere Ehrungen vornehmen. Für 25 Jahre Mitgliedschaft in der vbba wurde Yvonne Hasche-Ennigkeit (verhindert) und für 40 Jahre Michael Schäfer (noch aktiv) sowie Bernd Rosenbaum geehrt.

Nach dem offiziellen Teil konnten die vbba-ler eine Führung durch das Heimatmuseum Waldgirmes mit einem Römerteil genießen, bevor ein köstliches Essen und kühle Getränke die sehr gelungene Veranstaltung ausklingen ließen.

Otmar Schad

Neuwahl

Generationswechsel bei der regionalen Gruppe Hof

Im Rahmen des Treffens der Gruppe Hof am 5. Juli stand insbesondere die Neuwahl des Vorsitzenden auf der Tagesordnung. Der langjährige Vorsitzende Uwe Mayer, der auch auf Bundesebene für die vbba tätig ist, stellte sein Amt im Hinblick auf seine beruflichen und gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Verfügung. Mit Mario Rabenbauer folgt ihm ein junger aktiver Kollege nach, der im Jobcenter Fichtelgebirge als Personalratsvorsitzender tätig ist. Vervollständigt wurde die Führung der regionalen Gruppe mit der Wahl von Carolyn Schmitt als Stellvertreterin, die im Jobcenter Hof Stadt als Teamleiterin Markt und Integration agiert. Uwe Mayer gab in einem kurzen Statement zur

Wahl seiner Überzeugung Ausdruck, dass mit den beiden Gewählten die erfolgreiche Tätigkeit der regionalen Gruppe fortgeführt werden wird.

Im Anschluss an die Wahl saßen die Teilnehmenden noch gemütlich bei Essen und Trinken zusammen. Hier wurde die Gelegenheit zum Austausch rege genutzt, da viele Mitglieder angesichts der Tätigkeit in den verschiedensten Organisationseinheiten (Agentur, Jobcenter, Interner Service, Operativer Service) nur noch wenige Gelegenheiten zu persönlichen Gesprächen haben.

Uwe Mayer



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Bayern



v. l. Uwe Mayer, Carolyn Schmitt und Mario Rabenbauer

Personalversammlung

Spontane Eintritte in die vbba spiegeln die gute Arbeit wider – Landesvorsitzender Christian Löschner mit routinierter Rede



Roger Zipp und Marius Baisch

Trotz mäßigen Besuches der Personalversammlung in Stuttgart am 27. Juni, herrschte am Informationsstand der vbba reges Treiben und Interesse. Eine große Auswahl an Werbegeschenken und Informationsmaterialien stand den Kolleg/innen zur Verfügung.

Fachkundige Beratung erfolgte durch die Kollegin Melanie Auracher und die Kollegen Marius Baisch, Edward Frenzel und Jan Kirchherr mit beachtlichem Erfolg.

Mehrere Kolleg/innen traten nach überzeugenden Gesprächen in die vbba ein. Einen nicht unerheblichen Anteil an den Spontan-eintritten einiger Kolleg/innen dürfte neben der erfolgreichen Arbeit der vbba-Gruppe Stuttgart, auch der Redebeitrag unseres Landesvorsitzenden gehabt haben.

Der Kollege Christian Löschner gab routiniert einen Gesamtüberblick über die The-



Melanie Auracher und Roger Zipp

men der Familienkasse, des Internen Services, des Operativen Services und der Vermittlungs- und Beratungsagentur.

Bemängelt wurde die weiter anhaltende Unterstützung des ZüR (Zwischen- und überstaatliches Recht im Bereich der Familienkasse), positiv aufgenommen (dank der Initiative der vbba BW) wurde der Stellenzuwachs im Bereich BuStra der Famka. Erneut forderte Christian Löschner die längst überfälligen Fachkraftstellen im Bereich Kindergeld.

Im Internen Service besteht nun endlich die Möglichkeit der dauerhaften Übernahme von Amtshilfekräften. Der überwiegende Anteil der Kolleg/innen ist seit der Gründung des Internen Services vor genau 10 Jahren an Bord und hält den Internen Service faktisch am Laufen.

Roger Zipp

Christian Löschner

Jubilar geehrt

Werner Fischer seit vier Jahrzehnten in der vbba-Gruppe Bad Hersfeld

Im Rahmen eines Treffens in Marburg konnte Axel Lehmann (Geschäftsstelle der vbba-Landesgruppe Hessen) dem Jubilar eine Urkunde der Landesvorsitzenden Cosima Eberius überreichen und sich für das aktive Engagement für die vbba und die langjährige Mitgliedschaft bedanken.

Werner Fischer war viele Jahre für die vbba als Gruppenvorsitzender Bad Hers-

feld aktiv. Im Rahmen des Treffens wurden viele Erinnerungen ausgetauscht.

Große Bedeutung hat für Werner Fischer die Ausrichtung des zweitägigen Landesgewerkschaftstages der vbba-Landesgruppe Hessen 1996 in Bad Hersfeld.

Axel Lehmann



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Baden-Württemberg

Bezug nehmend auf das **vbba-BW-aktuell „Gute Arbeit im Operativen Service“** dankte Kollege Löschner nochmals den Kolleg/innen des Teams AMDL. Aufgrund ihrer erfolgreichen und unbürokratischen Mehrarbeit war es möglich, dass viele Sprach-/ Einstiegs-kurse für Geflüchtete abgerechnet werden konnten. Umso verständlicher der Umstand, dass aufgrund einer Prüfung des Bundesrechnungshofes, der Arbeitgeber sich nicht zu 100% hinter seine Mitarbeiter stellte.

Bei der Datenselbsteingabe (DSE) hatte die RD BW eine Quote als „Beobachtungsgröße“ ausgegeben. Diese stellt sich in der täglichen Arbeit der Eingangszone als großes Hindernis für die betroffenen Kolleg/innen dar. Angesichts von Vollbeschäftigung und verstärktem Kundenaufkommen mit geringen Deutschkenntnissen, ist das Potenzial dafür nicht so groß als vorher eingeschätzt. Trotzdem wird an der Quote festgehalten.

Das Projekt Qualitätsvermittlungszeit, welches auch in Stuttgart erprobt wurde, weist eindeutig einen zu großen Anteil an Sachbearbeitung der Vermittlungsfachkräfte aus. Nun gilt es, die Lehren im Sinne der Kolleg/innen und Kunden daraus zu ziehen. Die vbba wird dies selbstverständlich konstruktiv begleiten.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Hessen

Aktuell für Sie

im Geschehen

www.vbba.de

Jugend packt an

Die Bundeshauptjugendversammlung bereitet sich auf die Wahlen 2018 vor

Im hessischen Fulda kamen zahlreiche Jugendvertreter aus dem gesamten Bundesgebiet zusammen. Auch in diesem Jahr war die Bundeshauptjugendversammlung (BHJV) sehr gut besucht. Die Jugend macht sich stark und bereitete sich auf ihrer Versammlung besonders auf die JAV-Wahlen 2018 vor. „Die Sicherung einer guten Ausbildung der Nachwuchskräfte und befristete Arbeitsverträge – es gibt viel anzupacken. Mit unseren starken Gremienmitgliedern wollen wir hier immer weiter nachfassen und am Ball bleiben. Nur wer mitmacht kann etwas verändern. Wir haben jetzt die Möglichkeit voran zu gehen und uns auf die Wahlen vorzubereiten. Mit Euch. Für Euch. Gemeinsam. So sind wir stark.“, sagte Marcel Jansen in seinem Grußwort.

Neben einem Sachstandsbericht aus den Ländern und vielen interessanten Einblicken in die Jugendarbeit vor Ort, wurde auch eine neue Europavertreterin für die vbba jugend gewählt. Die BHJV gratulierte Melina Bahlke zur Wahl.

Mit Ihrer Wahlrede zum Thema Europa und arbeitsmarktpolitischen Aufgaben und Veränderungen auf die EU und die Bedeutung der Gewerkschaft in dieser Rolle, überzeugte sie die Wähler für sich.

„Ich möchte als Europavertreterin in der vbba jugend mitgestalten und mich in Themen der Arbeitsvermittlung einbringen.“, sagte Melina.

Harald Kirchner richtete sein Grußwort aus der Bundesleitung ebenfalls an die Versammlung und gab einen detaillierten Einblick zu Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst und der Bundesagentur für Arbeit. Harald brachte zum Ausdruck, wie wichtig eine große und starke Interessengemeinschaft ist - besonders im Hinblick auf die Tarifverhandlungen 2018.

Patrick Pilat, neu gewähltes Mitglied der dbb Bundesjugendleitung, besuchte die Versammlung am Samstagmorgen und berichtete vom Bundesjugendtag der dbb jugend im Mai. Eine Ausbildungs-Start-Aktion für das kommende Ausbildungsjahr wurde bereits im Deutschen Bundestag durchgeführt. Viele Bundestagsabgeordnete wurden zum Thema Ausbildung im Öffentlichen Dienst interviewt. Eine Videoreihe dazu wird die dbb jugend auf YouTube veröffentlichen.

Ist die Rente für junge Menschen zu weit entfernt? Das sollten wir uns mal anschauen!

Abgerundet wurde die Versammlung mit einem Vortrag von Simon Winzer, Mitglied einer Fachgewerkschaft der dbb Familie, zum Thema Rente.

Junge Menschen fragen sich häufig, ob sie überhaupt noch Rente bekommen werden. Dass die Rente im Grundgesetz verankert ist, vergessen dabei viele und machen sich vielleicht auch zu wenig Gedanken. Welche Auswirkungen haben Pflegezeiten von Angehörigen, Sabbatjahre und auch Erziehungszeiten von Kindern auf unsere Rente? Simon, selbst Dozent für die Deutsche Rentenversicherung auf diesem Gebiet, gab einen umfassenden Einblick und öffnete so die Augen vieler junger Menschen.

Zum Abschluss der Versammlung gab es eine Vorschau auf den Bundesjugendgewerkschaftstag (BJGT) im Mai 2018, welcher in Potsdam stattfinden wird. Dann wird wieder eine neue Bundesjugendleitung gewählt und über Satzungsänderungen abgestimmt. Die aktuelle Bundesjugendleitung freut sich auf ein aufregendes Jahr und wird mit dem gesamten Team um die Landesjugendvertreter/-innen und der HJAV-Fraktion nochmal richtig anpacken.

Marcel Jansen

Der Vorsitzende Marcel Jansen (vorne) mit den Mitgliedern der vbba jugend



Grundlagenseminar

Junge Mitglieder bilden sich auf dem IJsselmeer fort

Das dritte Juliwochenende nutzte die Bundesjugendleitung zur Ausbildung junger Funktionsträger auf dem niederländischen IJsselmeer. Insgesamt zehn Mitglieder der vbba jugend stürzten sich in das außergewöhnliche Seminar-Abenteuer „Erfolgreiche Jugend-Gewerkschaftsarbeit“.

Auf einem Zwei-Mast-Segelschiff bekamen die Teilnehmenden am Freitagabend eine Einweisung Rund um das Schiff und die Geschichte hinter der Alberdina – so hieß die alte Dame, die uns noch zwei Tage Freude bereiten sollte. Die Alberdina ist ein geschichtsträchtiges Schiff, welches um 1923 gebaut wurde. Bis ungefähr in die 70er Jahre war das deutsche Friesland die Heimat der Alberdina, bevor sie dann nach Amsterdam verlegt wurde.

Als am Samstagmorgen die Segel gehisst wurden, musste das gesamte Team anpacken. Hand in Hand und alle gemeinsam brachten die Alberdina auf Kurs. Während der mehrstündigen Fahrt von Enkhuizen nach Hoorn erzählte Marcel Jansen von der Entstehung der Gewerkschaften. Ein Blick auf die Historie machte deutlich, warum Gewerkschaften so wichtig für die Gesellschaft sind. Noch heute profitieren wir von den großen Erfolgen unserer Vorgänger der unterschiedlichsten Gewerkschaften. Die 5-Tage-Woche, bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, um nur mal einen groben Abriss aufzuzeigen.

„Gewerkschaften erzielen auch heute immer noch wichtige Erfolge für ihre Mitglieder“, sagte Marcel Jansen während



Sonnenuntergang auf dem IJsselmeer

des Seminars. „Es ist daher wichtig, eine starke Gemeinschaft im Rücken zu haben. Mit vielen Mitgliedern lassen sich Forderungen besser durchsetzen. Besonders in Zeiten des politischen Eingriffs in die Koalitionsfreiheit.“

So wurden Strategien zur Mitgliedergewinnung und –bindung aufgezeigt. In einer offenen Diskussionsrunde wurden neue Ideen zur Mitgliedergewinnung gesammelt und erarbeitet.

Während des abenteuerlichen Wochenendseminars wuchs die Truppe eng zusammen. Denn Teambuilding stand im Fokus. So wurden nicht nur gemeinsam die Segel gehisst, sondern auch Mahlzeiten gekocht und viele Gespräche geführt.

Ein außergewöhnliches Seminar ging damit erfolgreich zu Ende und neue Funktionsträger wurden ausgebildet.



Volle Kraft voraus!



Gemeinsames Essen an Bord



Die Seglerinnen und Segler der vbba jugend

Marcel Jansen

Landesjugendversammlung 2017



Teilnahmerecord in Baden-Württemberg



v.l.n.r.: Kevin Ziser, Regina Ostertag, Sonja Zapf, Irma Fuchs, Samira Schnurr, Lisa Arnold, Edward Frenzel, Laura Fischer, Marius Baisch, Cynthia Heim, Diana Becker, Celina Podendorf, Christian Jakoby (BBBank). Vorne: Hannah Müller, Jennifer Sabelmann, Joana Peifer, Sarah Colomé, Luisa Selent

Knapp 20 Mitglieder der vbba jugend Baden-Württemberg fanden sich am 28. Juli im malerischen Altlußheim vor den Toren Heidelbergs zur Landesjugendversammlung 2017 zusammen. Gemeinsam nutzten sie die Gelegenheit, um sich untereinander auszutauschen und gemeinsam über anstehende Aktionen und Veranstaltungen zu sprechen. Die Bundesjugendleitung der vbba war mit Sarah Colomé vertreten.

Mit der doppelten Anzahl an Teilnehmenden im Vergleich zum letzten Jahr, setzt die vbba-Landesjugend Baden-Württemberg ihren Aufwärtstrend fort. Die Landesjugendver-

sammlung findet jährlich statt, dieses Jahr zum dritten Mal.

Im besonderen Fokus standen bei der Versammlung die anstehenden Jugendvertretungswahlen im kommenden Jahr. Auch wenn die Planung noch nicht abgeschlossen ist, können wir uns gut vorbereitet fühlen. Über die Tagesordnungspunkte Werbemittel und Werbeaktionen wurde unter allen Teilnehmenden rege diskutiert und viele tolle Ideen eingebracht. Wir möchten nicht zu viel verraten, aber wir werden Euch natürlich auf dem Laufenden halten und freuen uns schon sehr auf die kommenden Monate.



Früh übt sich...



Auch für das leibliche Wohl wurde ausreichend gesorgt

Erstmalig war auch ein Gastreferent eingeladen. Christian Jacoby hat sich die Zeit genommen, um uns die Vorteile der BBBank für alle vbba-Mitglieder näher zu bringen. Der erfolgreiche Tag fand bei einem gemeinsamen Grillen seinen entspannten Ausklang. Wir bedanken uns bei allen Teilnehmenden und freuen uns auf das nächste Jahr!

Marius Baisch
vbba jugend Baden-Württemberg

Infos aus der HJAV

Fachkonzept Personal 2.0

Seit dem 1. Mai 2016 ist das Fachkonzept Personal 2.0 in die Flächeneinführung gegangen. Nach diesem Konzept ist es vorgesehen, dass die Fachausbilder neben ihrer Fachausbilder-tätigkeit zu mindestens 50 Prozent in den Operativen Bereichen mitarbeiten.

Es ist uns wichtig, dass die Ausbildung und das Studium, trotz interner Umstrukturierungen, weiterhin qualitativ hochwertig bleiben.

Nun ist es an der Zeit, dass die HJAV sich Rückmeldungen der Internen Service -

Bereiche einholt, um zu erfahren, welche Auswirkungen das Fachkonzept auf die Qualität der Nachwuchskräftequalifizierung hat.

Für Anmerkungen & Fragen zu diesem Thema stehen Euch sowohl Eure örtliche JAV, BJAV als auch wir, als HJAV, gern zur Seite.

Fast geschafft!

Die schriftlichen Abschlussprüfungen sind geschrieben, nun steht Euch noch der praktische Teil der Abschlussprüfung bevor.



Die vbba-Fraktion der HJAV wünscht Euch dafür viel Erfolg!

Auch die Bachelorarbeiten wurden bereits fertig gestellt und zur Benotung eingereicht. Auch für Eure Verteidigung der Arbeit wünscht die vbba-Fraktion der HJAV viel Erfolg!

Alles unter einen Hut bringen

Jahresmotto 2016/2017 – Work Life Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im klassischen Rollenverständnis ist nach wie vor die Frau / Mutter für das Wirken in der Familie inklusive Betreuungs- und Pflegezeiten zuständig. Die dadurch entstehende Mehrbelastung und Mehrarbeit wird bisher sowohl in der Gesellschaft als auch finanziell nicht ausreichend gewürdigt.

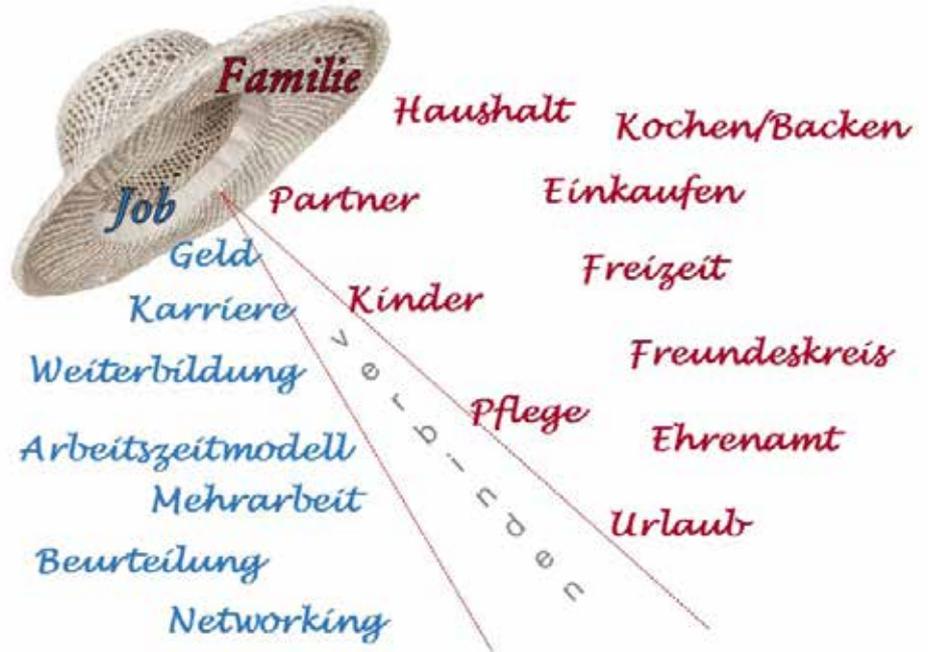
Häufige Aussagen:

- Hausarbeit macht sich doch ganz von alleine!
- Du bist doch zu Hause, da kann die Hausarbeit doch kein Problem sein!
- Kinderbetreuung ist doch keine Arbeit!
- Karriere oder Kinder? Wenn sie Kinder wollen, brauchen Sie diese Stelle jetzt ja nicht.
- Sie müssen ihren Kindern doch alles ermöglichen
- Sie können doch das Kind nicht ganztägig in fremde Betreuung geben!
- Pflege der nahen Angehörigen ist doch selbstverständlich!
- Du kannst Deine Eltern in kein Heim geben – sie haben für Dich ihre eigenen Wünsche hinten angestellt!
- etc.

Die Frau von heute steht mitten im Berufsleben, betreut die Kinder und pflegt nahe Angehörige. Dies erfordert nicht nur eine hohe Belastungsfähigkeit sondern auch ein großes Maß an Disziplin und Organisationstalent.

Um Termine der Familie mit den eigenen und denen der Berufswelt zu vereinbaren, muss Frau als Projektmanagerin fungieren und agieren. Auch unerwartete Ereignisse wie Krankheit der Kinder, Elternsprechstunden und Arztbesuche müssen berücksichtigt werden.

Die eigenen Interessen, Bedürfnisse und Verpflichtungen sowohl im Berufs- als auch im Privatleben lassen sich zunehmend nur mit Hürden miteinander verbinden.



7/24 Stunden-Einsatz und damit permanente Erreichbarkeit gehören zur Tagesordnung. Sowohl im Arbeitsalltag als auch zu Hause sind 100 Prozent Konzentration auf die jeweilige Situation notwendig und werden sowohl vom/von der Arbeitgeber/in als auch von der Familie und Freundeskreis eingefordert.

Dabei bleiben oft das eigene Wohl und die eigene Gesundheit auf der Strecke. Folgen des immer größeren Drucks sind häufig Erschöpfungszustände und Depressionen. Das Gefühl, versagt zu haben, da man seine Ziele nicht erreichen kann, kennen viele der Betroffenen. Da die vorhandenen Betreuungs- und Pflegemöglichkeiten die notwendige Flexibilität noch nicht ausreichend abdecken, ist die Vereinbarkeit Beruf und Familie erschwert.

Den Spagat zwischen Berufs- und Privatleben kann SIE nicht ohne Unterstützung der Politik, des/der Arbeitgebers/in, der Gesellschaft und der Familie vollziehen.

Welche Möglichkeiten haben wir, um Job und Familie unter einem Hut zu bringen?

Die Anerkennung unbezahlter Arbeit, wie beispielsweise Hausaufgabenbetreuung, Hausputz, Einkaufen, Kochen, Begleitung der Angehörigen zu Ärzten, Beteiligung an Elternabenden und Vereinsarbeit kann durch die Familie und den Freundeskreis anerkannt werden, indem alle mit anpacken und sich gegenseitig unterstützen.

Im Gegensatz zu früher sind immer mehr Männer bereit, sich die häuslichen Pflichten

vbba
Zusammen

· entschlossen
· motiviert

arbeiten!
www.vbba.de

ten und auch die Kinderbetreuung zu teilen und somit die Mehrarbeit der Frau zu verringern. Sehr gut – macht weiter so!

Es wird auch nicht mehr vom Abschieben gesprochen, wenn nahe Angehörige in die Pflege gegeben werden, soweit die familiären Umstände es nicht anders zu lassen.

Dadurch wird der emotionale Druck minimiert, wenn Frau trotz Familie arbeitet und auch ihre Karriere anstrebt.

Wichtig ist ein regelmäßiger Austausch und Kontakt zu anderen. Frauen müssen sich auch Hilfe holen – Geben und Nehmen. Fragt aktiv nach Hilfe und Unterstützung. Bindet alle mit ein und fordert die Umgebung zur Unterstützung auf!

Neben dem beruflichen Werdegang wird die Kindererziehung bereits durch flexiblere Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Telearbeit und Betreuungskonzepten wie Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP) unterstützt.

Die möglichen Arbeitszeiten haben Vorteile, bergen aber auch Risiken für die betroffene Frau. Bei Teilzeit werden Bezüge und Entgelte auch nur anteilig gezahlt, sodass sich das auch negativ auf die Altersversorgung auswirkt.

Die digitale Agenda sollte als Chance gesehen werden. Der Wandel im Zuge der Digitalisierung wie beispielsweise flexiblere Bürozeiten, Konferenzen übers Netz, Networking mit Kolleginnen und Kollegen vor Ort, ermöglicht eine leichtere Teilhabe am Arbeitstag auch wenn sie selbst via Telearbeit ihre Aufgaben erledigen kann. Durch den Wegfall der Wegezeiten findet sie auch mehr Zeit für sich und die Familie. Dies unterstützt den Erhalt ihrer Arbeitskraft.

Die Gleichbehandlung von Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Präsenzzeiten bei Beurteilungen und Beförderungen ist eine neue Aufgabe der Organisation. Es müssen sowohl die vor Ort als auch die via Telearbeit erbrachten Leistungen in die Bewertung mit einfließen.

Hierbei muss Frau aber auch selbst darauf achten, dass sich Job und Familie die Waage halten.

Die Führungskräfte müssen verstärkt bei der Verteilung der Aufträge die jeweiligen Rahmenbedingungen, wie Telearbeit, Teilzeit, Familie, beachten.

Zum 1. Januar 2015 wurde durch Änderungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtert.

Im Oktober 2016 wurde das Gesetz für Beamtinnen und Beamte des Bundes in Kraft gesetzt.

Die Betroffenen erhalten dadurch mehr Flexibilität der Arbeitszeit und mögliche finanzielle Unterstützung.

Leider sind die Wartezeiten unter anderem für Kurzzeitpflegen, die man in Anspruch nehmen kann, teilweise zu lang und der dazugehörige Verwaltungsaufwand sehr hoch.



Die bestehenden Angebote unterstützen zwar, jedoch bedeutet die Pflege naher Angehöriger weiterhin eine Hürde bei der Vereinbarkeit von Job und Familie. Hier muss dringend nachgebessert werden.

Ein familienorientiertes Personalmanagement muss verstärkt eingesetzt werden. Hierbei kann die Leistung der Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP) eingesetzt werden. Wenn kurzfristig Betreuungs- bzw. Pflegeaufwände aufgrund dienstlicher Notwendigkeiten entstehen, können Betreuungs-, Pflege- und hausnahe Leistungen in Anspruch genommen werden. Ansprechpartner hierfür ist die jeweilige Führungskraft und der zuständige Personalservice.

Die Mütterrente stellt eine finanzielle Anerkennung für Eltern dar. Für die vor 1992 geborenen Kinder können seit 1. Juli 2014 zwei Jahre Kindererziehungszeiten bei der Rente angerechnet werden.

Resümee:

Die Wertschätzung seitens des/der Arbeitgebers/in und der Führungskräfte kann noch verstärkt werden.

Beispielhaft sollte bei Urlaubsanträgen, unerwarteten Abwesenheiten, der Verteilung von Aufträgen und Besprechungsanfragen gegenseitiges Verständnis

vorliegen, Probleme und Anliegen aktiv kommuniziert und die jeweiligen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Die Betroffene selbst kann zum besseren Verständnis und der Arbeitsplanung beitragen, indem sie rechtzeitig kommuniziert und um Unterstützung beziehungsweise Informationen bittet.

Auch ein Nachfragen und informieren über Angebote seitens des/der Arbeitgebers/in stärkt die bereits bestehenden guten Strukturen und fördert das Miteinander.

Kolleginnen und Kollegen tragen viel dazu bei, wenn sie sich gegenseitig zuhören, für Telearbeit Verständnis entwickeln, ihre Hilfe anbieten und Kolleginnen in Teilzeit und Telearbeit weiterhin unterstützen.

Im Wandel des Bildes der Familie müssen auch Arbeitgeber/innen und Männer mitziehen. Das Potential der Frauen, und somit die Arbeitskraft „FRAU“ zu nutzen wissen, ist eine Chance für Arbeitgeber/innen, das Schlüsselthema Familie und Beruf zu bedienen.

Wir – die vbba Frauenvertretung – kämpfen dafür, dass die Chancen für Frauen weiter gestärkt werden und Frauen flexibler arbeiten können, um Job und Familie besser „unter einen Hut“ zu bekommen.

Wir wollen erreichen, dass die erbrachte Leistung von Allen stärker gewürdigt wird. Hierzu regen wir zu weiteren Verbesserungen an und geben Denkanstöße.

Das Thema geht uns alle an! Packt an und macht mit!

Die regelmäßigen Fragen sollten lauten: Wie würdige ich die „unbezahlte Arbeit“!? Was kann ich selbst tun? Wie kann ich unterstützen?

Wir unterstützen Sie gerne bei Fragen und stehen auch jederzeit beratend zur Seite.

*Dunja Hartwig-Tasler
Mitglied der vbba-Frauenvertretung*

Weitere interessante Links:

- Kinderbetreuung <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung>
- Broschüre „neue Familienzeit – Information zu Leistungen für Familien“ <https://www.bmfsfj.de/blob/94416/c754d9256aa97a559028dce3ed307a1f/neue-familienzeit-data.pdf>
- Hilfen zum Thema Pflege, Finanzierung und Beratung www.wege-zur-pflege.de

Vielfalt als Chance!

...auch ein Thema für die vbba-Frauenvertretung?

Diversity und Diversity Management geht uns ALLE an

Ein wesentlicher Teil des Diversity Managements findet immer auch in den Häusern vor Ort statt. So organisierten die beiden Gleichstellungsbeauftragten Sonja Ratzinger und Judith Kandler am 30. Mai in der AA Nürnberg eine Ausstellung zum Thema „Vielfalt als Chance“. Doch was bedeutet eigentlich Diversity Management?

Es beschäftigt sich mit der Entwicklung einer wertschätzenden, offenen und respektvollen Unternehmenskultur, es ist ein Baustein, um für die zukünftigen personellen Herausforderungen gewachsen zu sein und ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Bekennnis für ein tolerantes Miteinander

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, hat sich auch die BA genauso wie 2500 Unternehmen und Institutionen in Deutschland klar zum Schutz und der Entfaltung jener Vielfalt, die schon in Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes steht, bekannt.

Wer Vielfalt fördert und sein Personal entsprechend entwickelt, wird auf lange Sicht erfolgreicher sein als jene, die die Möglichkeiten des Diversity Managements außer Acht lassen.

Gerade für die BA/die Jobcenter birgt Diversity Management wichtige Chancen, sich im härter werdenden Wettbewerb um Fachkräfte Vorteile zu ver-

schaffen. Es geht darum, dass wir alle Potenziale nutzen – gerade auch im eigenen Interesse.

Vielfalt ist Chance

In einer sich verändernden Gesellschaft gelten neue Maßstäbe für ein tolerantes Miteinander. Dabei geht es nicht allein um ein vorurteilsfreies Betriebsklima, sondern auch um Innovation und Kundenorientierung.

Wir müssen, um die Bevölkerungsvielfalt abzudecken, in einer bunten Verwaltung flexibler, innovativer und erfolgreicher arbeiten. Dabei bietet sich die Chance, die Folgen des demographischen Wandels durch Diversity Management abzuschwächen.

Bei unserer täglichen Arbeit geht es um Leistungen oder Entscheidungen, welche die Menschen in all ihrer Unterschiedlichkeit betreffen. Interkulturelle Öffnung und Diversity-Kompetenz helfen uns, sich dessen bewusst zu sein, um die Vielfältigkeit und Eigenheiten unserer Kunden bei der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen. Die Sensibilität hierfür sollte und muss in allen Bereichen unseres täglichen Handelns vorhanden sein.

Diversity Management ist Führungsaufgabe

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat die BA verdeutlicht, wie wichtig die Förderung der Vielfalt ist und möchte damit Vorbild sein. Unter anderem werden deshalb im Rahmen

vbba Frauenvertretung

der allgemeinen Qualifikation interne Diversity-Schulungen angeboten. Die Sensibilisierung unserer Beschäftigten für die Werte, denen Menschen aus anderen Kulturen folgen, ist eigentlich Herzensbildung. Jede/r von uns sollte dem Thema Bedeutung zollen, auch um ihrer/seiner eigenen emotionalen Intelligenz willen.

Doch seien wir mal ehrlich zu uns selbst, ist es nicht immer noch ein eigenartiges Gefühl, wenn uns eine Bewerberin mit Kopftuch und langem Rock in einem Vorstellungsgespräch gegenüber sitzt? Welche Gedanken hegen wir dann? Wäre sie genauso zum Gespräch eingeladen worden, wenn sie nicht eine anonymisierte Bewerbung eingereicht hätte? Wenn ein Foto sie mit Kopftuch gezeigt hätte, wäre die Bewerbung wirklich genauso Gewinn bringend behandelt worden? Wie nützlich könnte uns gerade diese Frau, mit ihren Sprachkenntnissen, mit ihrem kulturellen Hintergrund sein? Doch denken wir in diesen Momenten wirklich nur an ihre Qualifikationen?

Erst wenn sich jede Führungskraft als Diversity Manager sieht und es zum Selbstverständnis von uns allen gehört, Vielfalt zu erkennen, wertzuschätzen und die Dimensionen des Diversity zu vertreten, dann wurde Diversity als Erfolgschance erkannt.

Denn:

Verändern kann nur, wer sich selbst ändert. Darum ist Diversity wichtig!

In einer sich verändernden Gesellschaft gelten andere, neue Maßstäbe für ein tolerantes Miteinander. In Teams, welche es verstehen, die Erfahrungen von Männern, Frauen, Jungen, Älteren – mit und ohne Migrationshintergrund – zu vereinen, steckt viel Potenzial um innovative Problemlösungen zu erarbeiten.

Haben wir nicht auch eine soziale Verantwortung? Es geht nicht nur um Akzeptanz, Toleranz und Wertschätzung, sondern insbesondere auch um die Inklusion der Vielfalt in unser tägliches Leben.

Wie geht es uns persönlich bei dem Thema Diversity? Und wie geht es unseren Kunden damit?

Sind alle Dienststellen beispielsweise barrierefrei erreichbar? Wobei Barriere-



Viele interessierte Kolleginnen und Kollegen informierten sich

freiheit auch für Frauen oder Männer mit Kinderwagen gilt ...

Hat jede Familienkasse oder Dienststelle einen Wickel- oder Diskretionsraum, in den sich beispielsweise schwangere, stillende oder schwerbehinderte Kundinnen und Kunden auch mal zurückziehen und gegebenenfalls ausruhen können?

Wie sieht es mit Behinderten-WC aus? Ist die Beschilderung hierfür ausreichend?

Sind unsere Angebote für Jede oder Jeden allgemein verständlich?

Verstehen Kundinnen und Kunden unsere Umgangsformen, beziehungsweise wie gehen wir persönlich damit um? Warum können uns manche nicht die Hand geben oder in die Augen schauen?

Wie stehen manche Kunden zu den Werten der Chancengleichheit oder Gleichberechtigung? Wie sieht ein konstruktiver Umgang mit diesen uns wichtigen demokratischen Grundsätzen aus?

Unsere gesellschaftlichen Werte wandeln sich kontinuierlich. Deswegen legen immer mehr Beschäftigte bei der Wahl

des Arbeitgebers unter anderem auch großen Wert auf die Umsetzung von Diversity Management. In der jungen Generation stellt es in einigen Facetten sogar einen höheren Stellenwert dar als die Höhe des Gehalts.

Immer mehr Männer gehen in Elternzeit, immer mehr junge Mütter möchten schnellstmöglich wieder ins Berufsleben zurückkehren. Unterstützen wir dabei beide Gruppen ausreichend?

Wissenstransfer ist ein wichtiges Stichwort, besonders auch bei der vorhandenen, überalterten Altersstruktur in unseren Dienststellen.

Haben wir 2015, als die Flüchtlingswelle am höchsten war, nicht händeringend Beschäftigte mit Sprachkenntnissen, auch in seltenen Sprachen, gesucht?

Dies sind nur einige Beispiele weshalb es wichtig ist, die Potentiale aller gesellschaftlichen Gruppen stärker zu erschließen und zu nutzen, damit die Beschäftigungsfähigkeit und die Motivation von uns allen gefördert und erhalten bleibt.

Da uns dieses Thema immer mehr betrifft, durften Judith Kandler und Sonja

Ratzinger als Gleichstellungsbeauftragte des Internen Services Nürnberg eine sehr interessante Ausstellung mit Kolleginnen und Kollegen der AA Nürnberg organisieren und im Rahmen der Veranstaltung „60 Jahre EU“ eröffnen. Darin wurden aus allen Diversity-Dimensionen und aus allen Bereichen der AA Nürnberg Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um ihr Statement gebeten, was es für sie bedeutet, in einer bunten Vielfalt wie der AA Nürnberg zu arbeiten.

Da die einzelnen Dimensionen von Diversity nicht allgemein bekannt sind, habe ich hier eine Aufstellung zusammengefasst:

Dimension Alter

Für die BA/Jobcenter ist die Dimension Alter nicht zuletzt wegen des demographischen Wandels von besonderer Bedeutung. Altersgemischte Teams sind mehr und mehr erforderlich, damit sie durchgehend über unterschiedliches Wissen und Erfahrungen verfügen – heute genauso wie in der Zukunft.

Dimension Beschäftigungsfähigkeit & Work-Life

Ziel ist, die Beschäftigungsfähigkeit bis zur Pensionierung zu erhalten. Entscheidend ist dabei die Bereitschaft der Beschäftigten zu lebenslangem Lernen und der eigenen persönlichen Weiterentwicklung. Ebenso hilfreich ist es hierbei, Gesundheitsprogramme anzubieten, die auf die Bedürfnisse jeder Generation abgestimmt sind. Dabei ist die Generationenvielfalt mit ihren unterschiedlichen Werten und Einstellungen aus verschiedenen Generationen ausschlaggebend. Dazu zählt auch die

V.l.n.r.: Sonja Ratzinger, Gleib AA Nürnberg, Ralf Holtzwarth, VG Regionaldirektion Bayern, Judith Kandler, stellv. Gleib AA Nürnberg



Work-Life-Balance, mit den Möglichkeiten von beispielsweise Teilzeit- oder Telearbeit, auch in Führungspositionen oder Unterstützung bei Betreuungssituationen anzubieten.

Dimension Geschlecht

Die Dimension Geschlecht findet im Diversity Management eine weit verbreitete Beachtung. Hierbei geht es um die Berücksichtigung des sozialen Geschlechtes, also das Nutzen geschlechterspezifischer Werte, Verhaltensweisen, Umstände und Präferenzen, um eine Kultur herzustellen, in der sich alle Geschlechter motiviert fühlen, ihren Beitrag zu leisten.

Dimension sexuelle Orientierung

Ein aufgeschlossener Umgang mit dieser Dimension sowie eine offene Unternehmenskultur setzen viel Motivation und Leistungsenergie frei.

Dimension Behinderung

Diversity bedeutet hierbei die besonderen Fähigkeiten dieser Arbeitskräfte sowie ihr Potenzial in den Vordergrund zu rücken und Arbeitsprozesse zu optimieren. Beispielsweise die Barrierefreiheit beim Zugang zum Arbeitsplatz erleichtern und den Leistungswandel in unterschiedlichen Lebensphasen und die damit verbundene Anpassung von Arbeitsplätzen an die jeweiligen Fähigkeiten zu ermöglichen. Diversity Management kann dabei helfen eine Kultur zu etablieren, die genügend Vertrauen schafft, um seine Behinderung anzugeben.

Dimension ethnische Herkunft und Nationalität

Der professionelle Umgang mit der Viel-



Sonja Ratzinger (links) und Judith Kandler in Aktion während der Ausstellung

falt von Kolleginnen und Kollegen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Die Sprach- und Kulturkenntnisse sind die Schlüssel zu einem toleranten Miteinander und erhöhen die Attraktivität unseres Arbeitgebers / Dienstherrn. Hierbei können Ideen zu Strategien entstehen, über die Menschen mit unterschiedlichem Kulturhintergrund als zukünftige Talente oder auch als Kundenzielgruppe angesprochen werden können.

Dimension Religion & Weltanschauung

Dieser Dimension wächst seit einigen Jahren Bedeutung zu, da auch bei uns

in der BA / den Jobcentern eine Vielzahl religiöser Praktiken und Überzeugungen nebeneinander existieren. Neben den evangelischen- oder römisch-katholischen Gläubigen arbeiten unter anderem auch Juden oder Muslime bei uns.

Natürlich unterstützt auch die vbba als bunte Gewerkschaft die Werte der Einzelnen und steht jeder Dimension offen gegenüber. Die vbba-Frauenvertretung ist auch bei diesem Themenfeld für Sie immer aktiv!

Sonja Ratzinger, Gleichstellungsbeauftragte des Internen Service Nürnberg

Blick über den Tellerrand

Austausch mit Seniorenvertretungen außerhalb der BA

Beim letzten Bayerischen Seniorenvertretertag im September 2016 in Nürnberg unterhielten wir uns unter anderem darüber, dass es für unsere Arbeit von Vorteil wäre, wenn wir von Aktivitäten anderer Seniorenvertretungen außerhalb der BA erfahren würden. Da kam uns die Verbindung zu dem früheren Eigengewächs der BA, Franz Wöfl (ehemaliger Azubi AA Landshut), der später eine steile Karriere als Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales aufweisen kann, zugute. Heute ist er im Ruhestand und auch noch sehr aktiv. Seine Ehrenämter sind

- **Vorsitzender im Seniorenbeirat der Stadt Landshut,**
- **Sprecher der Niederbayerischen Seniorenbeiräte,**
- **Vorsitzender der bayerischen Landes-seniorenvertretung (LSVB) und**
- **Beisitzer in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesseniorenvertretungen.**

Von unserer Seite nahmen Günther Grapp vom Bundesvorstand, Edi Weingärtner als Landessenioren und meine Wenigkeit als Seniorenvertreter der vbba Traunstein und Vermittler dieses Gesprächs am 12. Mai in der vbba-Bundesgeschäftsstelle in Nürnberg teil.

vbba Seniorenvertretung

Die vorgenannten Seniorenvertretungen auf Bundes- und Landesebene sind die Dachorganisationen der kommunalen Seniorenbeiräte, wie wir sie aus unseren Heimatgemeinden und -städten kennen. Auf Landesebene hat Franz Wöfl derzeit 181 kommunale Seniorenbeiräte zu betreuen. Auf Bundesebene gesehen sind Aufgabengebiet und Wirkungskreis ungleich schwieriger zu erfassen, da sich die Bundesländer ganz unterschiedlich dem Thema „Seniorenvertretung - Seniorenarbeit“ zuwenden. So gibt es verschiedentlich schon Seniorenmitwirkungs-gesetze auf Länderebene.

In Bayern beispielsweise scheitert dies bisher daran, weil die Bayerische Staatsregierung glaubt, die Seniorenpolitik sei im Sozialministerium bestens aufgehoben und eine gesetzliche Verankerung der Seniorenbeiräte und der Landesseniorenvertretung darüber hinaus nicht notwendig. Man duldet keine fremden „Götter“ neben sich. Ein Seniorenmitwirkungsgesetz würde ganz andere Möglichkeiten für unseren Personenkreis bieten.

Beim Austausch unserer Gedanken zur Seniorenvertretungsarbeit waren wir uns einig, dass viel mehr Druck auf die Politik notwendig ist, um die berechtigten Sorgen und Bedürfnisse der alternden Gesellschaft überhaupt erst einmal wahrzunehmen. Günther Grapp wies in diesem Zusammenhang auf den Artikel in der neuesten AiR (Aktiv im Ruhestand) des dbb hin, in der eine repräsentative Studie des Sinusinstitutes vom Oktober 2016 wiedergegeben wurde. Menschen zwischen 40 und 55 Jahren wurden zu den Zukunftsängsten befragt. Das Ergebnis bringt zutage, dass „Die Angst vor später“ permanent in diesem Personenkreis vorhanden ist. Diese Ängste sind auch durchaus berechtigt, sehen wir doch tagtäglich, dass es der Politik wichtiger erscheint, marode Banken zu retten, als die Belange der Seniorinnen und Senioren aufzugreifen oder man debattiert lieber darum, ob man lebensälteren Menschen zum Nachweis ihrer Fahrtüchtigkeit nicht Führerscheinprüfungen zumuten sollte! Es ist beispielsweise der Politik auch (noch) vollkommen egal, ob ältere Menschen in ihrem Wohnbereich Möglichkeiten haben, sich mit Geld zu versorgen. Oftmals fehlen sogar Geldautomaten.

Wir waren uns einig, dass 16 Millionen Seniorinnen und Senioren, also rund 20 Prozent der gesamten deutschen Bevölkerung, heute und unter Berücksichtigung der Demografie in wenigen Jahren auf 20 Millionen steigend (ein Viertel unserer Bevölkerung), eine politische Durchschlagskraft erreichen müssen. Schließlich sind wir alle Wählerinnen und Wähler! Leider sind wir keine homogene Masse, wie Franz Wölfel richtig sagt. Wären sich die Pensionäre und Rentner einig und nicht traditionsgebundene Wähler („die Partei XY habe ich immer schon gewählt, also wähle ich sie auch diesmal wieder“), würden sich die Belange unseres Personenkreises in den Köpfen der Politiker einnisten und Gehör verschaffen. Da dies nicht so ist, besteht Handlungsbedarf.

Was können wir also gemeinsam tun?

- Wir müssen auf den Ruhestand besser vorbereiten. Wir haben diesbezüglich ein

Pilotprojekt bei der BA angestoßen um Maßnahmen dieser Art zu fördern.

- **Wir, die Seniorenvereinigungen, müssen uns besser vernetzen.**
- **Wir müssen auf eine bessere Präsenz in den Medien hinwirken.**

Mit Franz Wölfel haben wir einen regen Austausch vereinbart. So wollen wir uns gegenseitig mit Referenten bekannt machen und von unserer Arbeit unterrichten und profitieren. Material der Landesseniorenvertretung wird uns zur Verfügung gestellt und über eine gemeinsame Zusammenarbeit werden wir offensiv nachdenken. Wir geben von unserer Seite die Senioren aktuell Informationen, die AiR Zeitschrift und alle themenbefassten Informationen an ihn weiter. Denn durch die gegenseitige Information erfährt man mehr und kann positiv für unsere Mitglieder tätig werden. Oder haben Sie gewusst, dass es eine „Bayerische Ehrenamtskarte“ gibt, die man bei den Kommunen beantragen kann? In der dbb-Vorteilswelt wiederum gibt es beispielsweise Vergünstigungen für Senioren bei Hotelübernachtungen oder (auch dem lebensjüngeren Mitglied zugängliche) sehr interessante Preisvorteile bei der Anschaffung eines Neuwagens usw.

Für uns von der vbba-Seniorenvertretung kann dieser gegenseitige Erfahrungsaustausch neue Impulse für unsere Arbeit geben und diese weiter verbessern. Wir sind, im Gegensatz zu unserem Gast, in der weitaus komfortableren Ausgangslage, dass wir nicht die verschiedenartigen Belange auf Länder- und Bundesebene zu berücksichtigen haben. Unser erster Ansprechpart-

ner ist der dbb. An ihn tragen wir unsere Forderungen und Anregungen heran, beispielsweise die Ausweitung des Mitglieder-Rechtsschutzes im Rahmen der Pflegeversicherung, insbesondere bei der Zuordnung zum Pflegegrad.

Auch innerhalb unserer Organisation gibt es Handlungsbedarf. Eine Forderung sollte sein, den Mitgliedsbeitrag der Ruheständler gegenüber dem der aktiven Beamten/innen abzusenken, wie dies bei allen anderen dbb-Gewerkschaften der Fall ist. Die regionalen Gruppen sollten nicht aufhören, Vorschläge zum Bundesvertretertag einzubringen. Nur so erfährt auch der Bundesvorstand, wo etwas veränderungs- und verbesserungswürdig ist.

Die Seniorenvertretung ist enorm wichtig. Wie wir aus zahlreichen Rückmeldungen immer wieder positiv erfahren können, wird uns das auch von den Mitgliedern gedankt. Die BA hat sich schäbig von der Betreuung/Information der aus dem aktiven Arbeitsleben Ausgeschiedenen verabschiedet, als man von der B-Anstalt in die B-Agentur hinüberwechselte. Nach dem Motto „Raus und Aus!“ werden die früheren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die allesamt einmal als Leistungsträger zu den zweifellosen Erfolgen der BA beigetragen haben, entsorgt. Wir von der vbba sorgen als einzige Organisation in der BA dafür, dass man im Ruhestand und in der Rente nicht von früheren Verbindungen und Informationen abgeschnitten wird. In diesem Sinne sind wir auch weiterhin für Sie gerne tätig. Jede regionale Gruppe sollte unbedingt eine/n Seniorenvertreter/in haben!

*Josef Fernsebner, Seniorenvertreter
vbba - Traunstein*



Von links: Edi Weingärtner, Josef Fernsebner, Franz Wölfel, Günther Grapp

Als Beamtenanwärter am Start:



dbb
vorsorgewerk

Von Anfang an gut versichert

Sie sind zum Beamten auf Widerruf ernannt worden? Gratulation – ein großer Schritt im Leben ist geschafft! Speziell in der nun beginnenden Anwärterphase sind jedoch so manche Risiken durch den Dienstherrn noch nicht abgedeckt. Und auch sonst lohnt es, sich jetzt um die eigene Absicherung zu kümmern. Das dbb vorsorgewerk bietet dazu eine Vielzahl attraktiver Angebote.

Eine essentielle Absicherungsmaßnahme für Anwärter ist die Dienstanfänger-Police. Sie schützt vor den finanziellen Folgen, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall die Laufbahn im öffentlichen Dienst unmöglich macht. Anwärter werden dann nämlich ohne Versorgungsansprüche entlassen und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Diese leistet aber nicht, falls die fünfjährige Wartezeit noch nicht erfüllt ist – was häufig der Fall sein kann. Betroffene stehen in solchen Fällen in der Regel ohne ausreichende Absicherung da. Passgenauen Schutz in Form einer angemessenen Dienstunfähigkeitsrente bietet die über das dbb vorsorgewerk erhältliche Dienstanfänger-Police. Als vbba-Mitglied profitieren Sie zusätzlich von einem Rabatt von bis zu 5,5 Prozent. Junge Angestellte im öffentlichen Dienst sichern das gleiche Risiko mit der Starter-BU über das dbb vorsorgewerk ab. Bei einem sehr günstigen Einstiegsbetrag sind damit auch sie vor den finanziellen Folgen einer Berufsunfähigkeit gut geschützt. Der vbba-Mitgliedsvorteil beträgt hier ebenfalls bis zu 5,5 Prozent.

Beihilfekonforme Krankenversicherung

Auch für Beamte besteht seit 2009 Krankenversicherungspflicht. Für Beamtenanwärter ist in der Regel eine beihilfekonforme private Krankenversicherung empfehlenswert. Sie übernimmt bei Krankheit den privat zu tragenden Anteil der Behandlungskosten. Das dbb vorsorgewerk bietet dazu in Kooperation mit der DBV Deutsche Beamtenversicherung eine Krankenvollversicherung, die passgenau an sämtliche Beihilfeansprüche gegenüber dem Dienstherrn anschließt. Heilfürsorgeberechtigte und Lehramtsstudenten sollten sich mit einer Anwartschaftsversicherung die spätere Aufnahme in eine beihilfekonforme private Krankenversicherung ohne Gesundheitsprüfung festschreiben lassen. vbba-Mitglieder profitieren von 3 Prozent Beitragsnachlass.

Bis zu 40 Prozent Rabatt

Weil nicht nur in der Freizeit, sondern vor allem auch während des gefährlichen Dienstes schnell einmal ein Unfall passieren kann, gehört auch eine gute Unfallversicherung ins Portfolio. Speziell Dienstanfänger bei Polizei, Berufsfeuerwehr, Zoll, Straf- und Justizvollzug erhalten als Dienstanfänger bei der über das dbb vorsorgewerk angebotenen Unfallversicherung der DBV dabei einen großzügigen Rabatt von bis zu 40 Prozent! In den ersten sechs Monaten nach Diensteintritt entfällt auch die Gesundheitsprüfung.

Haftpflicht- und Hausratversicherung

Die private Haftpflichtversicherung gehört in der Regel ebenfalls auf die Agenda. Mit der über das vorsorgewerk erhältlichen BOXflex Privathaftpflichtversicherung der DBV sind alle Risiken gut abgesichert – von der versehentlich zerbrochenen Vase bei Freunden bis zu kostspieligen Personenschäden anderer aufgrund eigenen Verschuldens. Mit dem Zusatzbaustein „Diensthaftpflichtversicherung“ ist auch der Fall abgedeckt, bei Schäden durch grob fahrlässiges Verhalten vom Dienstherrn in Regress genommen zu werden, etwa aufgrund einer fehlerhaften Sachentscheidung. Und wer bereits die erste eigene Wohnung hat, kann seinen BOXflex-Vertrag auch gleich um eine leistungsstarke Hausratversicherung erweitern! vbba-Mitglieder profitieren auch hier von 3 Prozent Beitragsnachlass. Bei Abschluss mehrerer Versicherungen gibt es einen zusätzlichen Bündelnachlass.

Kompetente Beratung

INFO

Lassen Sie sich von den Kolleginnen und Kollegen des dbb vorsorgewerk beraten. Gerne wird Ihnen auch eine fachmännische Beratung vor Ort vermittelt.

montags – freitags

Weitere Informationen unter

8.00 bis 18.00 Uhr unter 030/4081 6444

www.dbb-vorsorgewerk.de

Seminarwesen 2017

Kleine Anekdote aus dem Grundlagenseminar Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) Teil II

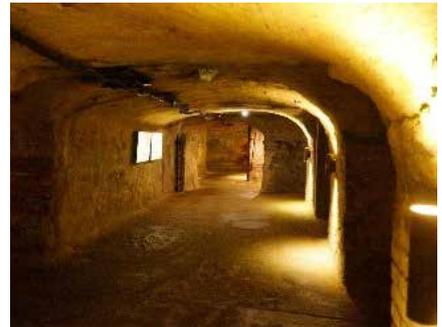
Sommer – genau genommen 10. bis 14. Juli, und es geht nicht nur wettertechnisch heiß her beim BPersVG Seminar Teil II in Nürnberg. Angespornt durch die Dozentin Helga Duhme-Lübke und den Dozenten Rolf Keßler sind die Erwartungen der Teilnehmenden hoch und werden voll erfüllt. Arbeitsschutz und Sicherheit des Personals, Beteiligungsrechte u.a. im Rahmen des Betriebliches Eingliederungsmanagements (BEM), die Feinheiten des BPersVG sowie einen Überblick der Beteiligungen im Beamtenrecht runden das Seminar ab. Aber nicht nur der Wissendurst wird ge-

stillt. Zum Bergfest am Mittwoch geht es kulturell in den Keller – genauer gesagt in die Felsengänge von Nürnberg.

Neben der interessanten Geschichte der Kellergewölbe, die eng mit der Nürnberger Geschichte sowie der Kunst des Bierbrauens verbunden ist, können wir uns von letzteren noch durch eine gemütliche Verköstigung, abgerundet in gemütlicher Runde, überzeugen. Für einige endete der Abend aber noch lange nicht, da ein praktischer Fall von Lebensbegleitender Beruflicher Beratung in Form des Kell-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Das Nürnberger Kellergewölbe

ners erfolgt – mit Mühe und Not können wir noch eine motivierte Berufsberaterin davon abhalten, mit jener Servicekraft, die ihre Hochschulreife nachholt, vor purer Fürsorge durchzubrennen. Klare Ansagen und Getränke sorgen an diesem Abend für einen weiteren Informationsaustausch.

Die letzten zwei arbeitsintensiven Tage verlaufen ohne weitere Zwischenfälle und so wie das Wetter abkühlt, bewahren alle einen kühlen Kopf bei hitzigen aber produktiven Diskussionen.

Leider endet am Freitag dann auch das Seminar und die Teilnehmenden verstreuen sich wieder in alle Winde – von Ost nach West und Süden – aber mit einem neu gestärkten Netzwerk und vielen neuen Erkenntnissen.

Geschrieben und erlebt von
Markus Slizewski



Die Teilnehmenden des BPersVG-Seminars Teil II in Nürnberg



**Fragen und
anklopfen
statt warten!**

**Aktiv fordern
nicht
abwarten!**

**Wer nicht
mitredet,
bleibt passiv!**

Bereich: Seminarwesen

Rhetorik und „blaue Socken“

Vom 11. – 13. Juni fand in der dbb akademie in Königswinter das erste vbba Seminar „Rhetorik“ - Reden bei Personalversammlungen unter der Leitung von Joachim Morawietz statt. Unter den 13 Teilnehmern/innen befanden sich Vorsitzende aus verschiedenen vbba Landesgruppen, sowie Personalratsvorsitzende und Personalräte von Agenturen und Jobcentern aus dem gesamten Bundesgebiet.

Dies war dem Ablauf des Seminars sehr zuträglich und daraus entwickelte sich, über die gesamte Dauer hinweg, ein sehr lebhaftes und diskussionsfreudiges Seminar.

Dies war allerdings auch dem sehr guten Dozenten Robert Hein – Kommunika-



Die Teilnehmenden des Seminars Rhetorik in Königswinter

tionstrainer – zu verdanken. Durch seine Art, das Thema unter Einbeziehung der Teilnehmer/innen darzustellen, mit Vorträgen, Übungen und praktischen Beispielen zu präsentieren und zu hinterlegen, sowie mit Gruppenarbeiten zu füllen. Damit sorgte er von Beginn an für einen offenen, harmonischen Umgang und Dialog innerhalb der gesamten Gruppe.

Apropos Gruppenarbeit: Hier wird die Verbindung zwischen Rhetorik und blauen Socken hergestellt. Ein Thema einer Gruppenarbeit bezog sich darauf: Eine Geschäftsleitung wollte mit dem Tragen von blauen Socken die Verbundenheit der Mitarbeiter stärken, der Personalrat war jedoch aus vielfältigen Gründen dagegen (Diskussionsrunde)!

Der Vorschlag der Geschäftsleitung lautete: Man will für alle Mitarbeiter/innen blaue Socken anschaffen, um damit darzustellen beziehungsweise zu demonstrieren: „Wir sitzen alle im gleichen Boot“. Es entwickelte sich daraus im Teilnehmerkreis (aufgeteilt in Personalrat und Geschäftsführung) eine sachliche, nicht ganz ernstzunehmende und lockere Diskussion. Das Erstaunliche daran war, man konnte unter dem Strich wertvolle Erkenntnisse für seine Arbeit mitnehmen.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Darüber hinaus gab der Dozent Robert Hein den Teilnehmern/innen wertvolle Tipps zum Thema Rhetorik auch für die tägliche Arbeit in der Personalvertretung mit auf den Weg – beispielsweise zur Gesprächsführung, bei Unstimmigkeiten mit Kunden, dem Umgang mit der Geschäftsführung, aber auch zwischen Mitarbeiter/innen und Führungskräften.

Nach den drei Tagen muss man als Fazit festhalten, es konnte jeder der Teilnehmer/innen Antworten auf seine offenen Fragen und wertvolle Tipps für sich und die tägliche Arbeit mitnehmen. Es war ein rundum gelungenes Seminar.

Aus dem Teilnehmerkreis wurde auch der Wunsch an die Seminarleitung herangetragen, im Interesse der Kolleginnen und Kollegen in gleicher Funktion vor Ort, im Arbeitskreis vbba Seminarwesen anzuregen, ein solches Seminar auch zukünftig in das Seminarprogramm mit aufzunehmen. Dies wurde von dem Seminarleiter für das Treffen im September zugesagt.

Joachim Morawietz
Seminarleitung

Dozent – vbba Seminarwesen

BPersVG Seminar Teil II Juli

.....und weiter geht's!

Bei doch recht wechselhaften Temperaturen zwischen 25 und 35 Grad trafen sich nach dem BPersVG Seminar Teil I fast auf den Tag genau, erneut die frisch gewählten beziehungsweise nachgerückten Personalratskolleginnen und -kollegen der verschiedensten BA-Dienststellen aus ganz-Deutschland, um wieder die Schulbank in der vbba-Bundesgeschäftsstelle in der Nürnberger Heideloffstraße zu drücken.

BPersVG Teil II stand vom 17. bis 21. Juli auf dem Stundenplan, welchen die beiden Dozenten Joachim „Jockl“ Morawietz und Wolfgang Struck wieder

sehr abwechslungsreich gestaltet haben. Neben dem – Vortrag durch die Dozenten – gab es unter anderem Infos und Unterstützung zu den Themen Beteiligung, Mitbestimmung, Dienstvereinbarung und BEM. Das Dozententeam konnte hier auf jahrelange Praxiserfahrung zurückgreifen und den Schülerinnen und Schülern den einen oder anderen wichtigen Tipp mit auf den Weg geben. Darüber hinaus wurde von allen Teilnehmenden der Austausch untereinander als sehr positiv bewertet.

Auch der Service und die Unterstützung durch die Damen in der Bundes-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

geschäftsstelle muss an dieser Stelle erwähnt werden. Herzlichen Dank dafür! Damit die Kultur nicht zu kurz kam (und die ansteigenden Temperaturen einen adäquaten Unterrichtsverlauf sowieso nicht zugelassen hätten...), schlüpfte Jockl Morawietz am Mittwochnachmittag kurzerhand in sein Stadtführerkostüm und zeigte den Interessierten seine Geburtsstadt Nürnberg, die nach seiner Lieblingsstadt Fürth immer noch an zweiter Stelle rangiert.

Über die Agentur für Arbeit bis hin zur Nürnberger Burg schwelgte Jockl Morawietz in Anekdoten, Erinnerun-

gen zur Stadtgeschichte und erzählte auch den einen oder anderen Schwank aus seiner Jugend und seiner Zeit als „Fürther“ in Nürnberg bei der BA. Am Abend kehrte die Gruppe dann in einem stadtbekanntem Biergarten, dem Landbierparadies in der Sterzinger Straße ein und ließ den Tag gemütlich ausklingen.

Nach einer informations- und diskussionsfreudigen Woche endete dann Freitagsmorgens das Seminar.

Florian Buckenleib

Die Dozenten Wolfgang Struck (2.v.l.) und Jockl Morawietz (10.v.l.) mit den Teilnehmenden vor der Bundesgeschäftsstelle in Nürnberg



Seminare – Termin-Übersicht 2017 – 2tes Halbjahr

von	bis	int.-Nr.	Schulungsthema	Ort	TN	Kosten
11.09.	15.09.2017	7p26n	Grundschulung BPersVG - Teil 2	Nürnberg	20	750,00€
04.10.	06.10.2017	7tvöd1l	TVöD für SGB II - Personalvertretungen	Lennestadt	25	450,00€
15.10.	17.10.2017	2017 B225 GB	Seniorenpolitik - Gesundheitsmanagement	Königswinter	20	60,00€
23.10.	25.10.2017	7b1n	Beamtenrecht für Personalvertretungen	Nürnberg	20	450,00€
23.10.	27.10.2017	7sb2b	Seminar für SB-/und PR-Vertretungen/Gleiß	Bad Birnbach	13	750,00€
13.11.	17.11.2017	7p27n	Grundschulung BPersVG - Teil 2	Nürnberg	20	750,00€

AUSGEBUCHT

AUSGEBUCHT

AUSGEBUCHT

**Sollte ein Themenseminar schon ausgebucht sein, melden Sie sich bitte trotzdem an!
Wir versuchen bei genügend Anmeldungen, einen Zusatztermin zu finden.**

Anmeldungen an:

**vbba-Bundesgeschäftsstelle, Heideloffstr. 21, 90478 Nürnberg oder
per Fax 0911-4800663 oder per Email
per Email: info@vbba.de und Anmeldebogen.**

Stornokosten werden in Rechnung gestellt.

Weitere Informationen zu Orten, Terminen, Kosten, Anmeldung, Stornogebühren und Programmablauf gibt es unter

www.vbba.de
oder telefonisch
unter der Nummer:
(0911) 4800 662.

Sprechen Sie uns gern an!

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

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

Ihre Ansprechpartner/innen in der vbba:

Baden-Württemberg

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

Bayern

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

Berlin-Brandenburg

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

Hessen

Cosima Eberius
cosima.eberius@jobcenter-ge.de
Landesgeschäftsstelle
Axel Lehmann
Fischteich 13
35043 Marburg
Tel.: 06421 972223
Tel.: 0176 64209013
www.vbba-hessen.de
hessen@vbba.de

NSB

Silke Babel
c/o Agentur für Arbeit
Magdeburger Tor 18
38350 Helmstedt
Tel.: 05351 522328
www.vbba-nsb.de
info@vbba-nsb.de
nsb@vbba.de

Nordrhein-Westfalen

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

Nord

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

RPS

Franz-Josef Barzen
Keltenweg 9
54669 Bollendorf
rps@vbba.de

Sachsen

c/o Michael David
Bruchmühler Str. 62
15370 Fredersdorf
www.vbba-sachsen.de
info@vbba-sachsen.de

Sachsen-Anhalt- Thüringen

Steffen Grabe
Ringstraße 56
98639 Walldorf
Tel.: 0151 68138336
www.vbba-sat.de
vorstand@vbba-sat.de

Zentrale-Services

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

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

Oktober 2017

Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am
29. September 2017 an die Mailadresse redaktion@vbba.de

 **vbba**
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

IMPRESSUM: vbba Magazin – Gewerkschaft Arbeit und Soziales · **Herausgeber und Anzeigenwerbung:** vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales · **vbba-Bundesgeschäftsstelle:** Heideloffstraße 21, 90478 Nürnberg, Tel. 09 11 / 48 00 662, Fax 09 11 / 48 00 663, **e-mail:** info@vbba.de, **Internet:** www.vbba.de V.i.S.d.P.: Waldemar Dombrowski (Bundesvorsitzender), Redakteurin: Constanze Gläser. – 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 Verbandsorgan erscheint zweimonatlich. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. **Druck und Layout:** Klartext GmbH · Anke Steines/Nancy Ritter (Layout) · Am Güterverkehrszentrum 2 · 37073 Göttingen · Tel. 0551 499 70 - 0 · Fax: 0551 499 70 - 99 · www.kopie.de

BEITRITTSERKLÄRUNG

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

Ich erkläre hiermit ab meinen **Beitritt** in die Fachgewerkschaft
vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales im dbb beamtenbund und tarifunion.

Herr Frau Name _____

Vorname _____ geboren am

Straße / Hausnummer _____

PLZ / Wohnort _____

jetzige oder letzte Dienststelle _____

Mitglied in einer anderen Gewerkschaft nein ja, welcher _____

Beamter/in Arbeitnehmer/in (auch ISB) in TE / EG * _____ TV-BA / TVöD *

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

Teilzeit _____ Std. wöchentlich

Ruhestandbeamter/in Rentner/in Hinterbliebene/r

Nachwuchskraft als _____, Ausbildungs-/ Studienbeginn ab

Mit der elektronischen Speicherung meiner Daten bin ich einverstanden.

Ort, Datum

Unterschrift

Monatsbeitrag: Arbeitnehmer/in TE VIII-TE V: **10,50 €**, TE IV-TE III: **13 €**, ab TE II: **15 €**
Höhe garantiert bis Beamter/in/ Rentner/in: **9 €**; Nachwuchskräfte/ Hinterbliebene/r **3 €**
mindestens 6/2018 Ermäßigter Beitrag (TZ < 25 Std./Woche, Elternzeit, Bezug Alg I/ Alg II): **6 €**

Ermächtigung zum Einzug des vbba-Beitrags mittels Lastschrift

Hiermit ermächtige ich Sie widerruflich, die fälligen Beiträge ab vierteljährlich
zu Lasten meines/unsere Girokontos bei der _____

IBAN _____ BIC _____ oder

Konto-Nr.: _____ BLZ _____

mittels Lastschrift einzuziehen.

Gläubiger-ID: **DE 45 ZZZZ 00001212144**

Wenn mein/unsere Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine
Verpflichtung zur Einlösung der Lastschrift. Abbuchungen von Sparkonten sind gesetzlich nicht zulässig.

Name und Vorname des/der Kontoinhaber in Druckbuchstaben

Datum

Unterschrift(en)

Wie wurden Sie auf uns aufmerksam?

Empfehlung von _____ Sonstiges _____

Ihre Gewerkschaft



Planung 2018: Na endlich

19.07.2017



In den Vorjahren, zuletzt im Dezember 2016, hat die vbba folgende Korrekturen des Planungsprozesses gefordert:

- Straffung des Prozesses
- Ehrlichkeit
- Reduzierung der Kennzahlen.



Einkommenstabellen

Juli-Ausgabe Informationen der HPR-Fraktion

06.07.2017



Seminare