



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

magazin

65. Jahrgang

Ausgabe 1/2020



WAHLEN · WAHLEN · WAHLEN · WAHLEN

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten

Die entspannte Mobilitätslösung. Eine Rate. Alles drin. Kurze Laufzeit.



Seat Leon FR

- 📅 Laufzeit 12 Monate
- 🚗 15.000 km inklusive
- ⚙️ Automatikgetriebe
- ⛽ Benzin

279€*
monatl. All Inclusive-Rate



Ausstattung: Klimaautomatik, Navigationssystem, Freisprecheinrichtung (Bluetooth), Einparkhilfe (vorne und hinten), Keyless (Schlüsselloser Zugang), Sitzheizung, Regensensor, Rückfahrkamera, Soundsystem, Full LED, Teilleider-Ausstattung, DAB (Digitales Radio), Mirror Screen - Apple CarPlay. Für Ihre Sicherheit: Airbag, ABS, ASR, ESP, Isofix-Befestigungen, Nebelscheinwerfer.

Inklusive Werksfracht, Wartung, Kfz-Steuer, Kfz-Versicherung und jahreszeitgerechte Bereifung.

Optional: Laufzeit 12 Monate mit 20.000 km inklusive

Ihre Vorteile



Ganz flexibel
Kurze Vertragslaufzeiten von 6–24 Monaten.



All Inclusive
Niedrige Monatsraten inklusive Werksfracht, Wartung, Kfz-Steuer und Kfz-Versicherung.



Null Euro
Keine Anzahlung – keine Schlussrate.



Entspannt weiterfahren
Ob SUV, Kombi oder Kleinwagen – Sie entscheiden, welches Folgefahrzeug am besten zu Ihnen passt.



Einfach schlau
Neuwagen mit voller Werksgarantie. Keine Kosten für TÜV oder Altersreparaturen.



Alles dbb autoabo
Einfache Abwicklung, supergünstige Raten. Neuwagen auf die entspannte Art.

Ein Angebot des **dbb vorteilsClub**.

Registrieren Sie sich jetzt unter: www.dbb-vorteilswelt.de



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Bundesagentur für Arbeit und ihre Dienststellen haben sich in den vergangenen Jahren organisatorisch mehrfach verändert. Aber nicht alles, was als Verbesserung oder gar als Optimierung eingeführt wurde, hat zum Besseren geführt. Im Gegenteil, in mancher Hinsicht sind wir schlechter aufgestellt als in früheren Jahren. Die realisierten Personalkürzungen (kw-Vermerke) und eine mitunter schlecht gemachte Digitalisierung führten zu einer schlechteren Performance in den Arbeitsagenturen und zu einer erheblichen Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen. Auf die massive Belastung der Beschäftigten in den Eingangszonen und Service Centern haben wir beispielsweise ebenso hingewiesen wie auf die enorme Belastung in den RIM sowie den Internen und Operativen Services. Andererseits konnten unsere Mitglieder, die im Hauptpersonalrat, in den Bezirkspersonalräten und den Personalräten vor Ort aktiv sind, eine ganze Menge erreichen und die eine oder andere negative Entwicklung verhindern. Gerade in unruhigen und unübersichtlichen Zeiten benötigen wir auf allen Ebenen eine starke und kompetente Personalvertretung. Dies gilt auch für die Jobcenter, um gegenüber der Geschäftsleitung, dem BA-Vorstand und der Politik im Allgemeinen sowie dem BMAS im Besonderen die Interessen und Belange unserer Kolleginnen und Kollegen engagiert und fundiert zu vertreten. Nur allzu oft versuchen Teile der Politik etwaige „Webfehler“ im SGB II-System

unseren Kolleginnen und Kollegen anzulasten. Hier werden wir auch in Zukunft entschieden dagegenhalten. Insofern ist es für eine wirkungsvolle Personalvertretung wichtiger denn je, dass wir mit dem dbb beamtenbund und tarifunion eine starke Dachorganisation in Berlin haben, die uns gewerkschaftspolitisch, tarifpolitisch und juristisch unterstützt.

In diesem Magazin stellen sich unsere Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl zum HPR und zur HJAV kurz vor. Diese wollen mit Ihnen und für Sie **gemeinsam Zukunft gestalten**. Machen Sie aus Ihrer Stimme eine starke Stimme und wählen Sie auf allen Ebenen die Kandidatinnen und Kandidaten der vbba!

Die diesjährige dbb-Jahrestagung fand am 6. und 7. Januar unter dem Motto „Ideenwerkstatt Öffentlicher Dienst“ statt. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach forderte massive Investitionen, um den „Sanierungsfall öffentlicher Dienst“ endlich anzugehen. Unbestritten war die öffentliche Verwaltung immer ein Standortvorteil für Deutschland, deshalb müssen schnellstens mehr Personal und eine kluge, bürger- und mitarbeiterorientierte Digitalisierung her. Wenn Bundesinnenminister Horst Seehofer dies, wie in Köln geschehen, selbst einräumt und Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung für erforderlich hält, dann muss die überfällige Wiederanpassung der Wochenarbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten auf 39 Stunden her! Das einseitige Spardiktat muss endlich beseitigt werden. In dem in Kürze anstehenden Gespräch mit Minister Seehofer werden wir dieses Thema erneut auf den Tisch bringen. Und mit Blick auf die in der zweiten Jahreshälfte anstehende Tarifrunde erwarten wir von den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherren hinsichtlich Wertschätzung und Attraktivitätssteigerung klare Signale - und keine Spielchen.

Mit kollegialen Grüßen

Ihr

Waldemar Dombrowski
vbba - Bundesvorsitzender

Inhalt

Editorial	3
vbba hpr	
HPR info Dezember	4
HPR info Januar	7
vbba information	
Digitale Arbeitswelt	8
dbb-Jahrestagung 2020	9
vbba wahlen	
Wir sind bereit	10
HPR-Kandidaten	11
Eingangszone	12
Interner Service	12
Familienkasse	16
Operativer Service (OS)	16
Regionales Infrastrukturmanagement (RIM)	19
Beratung/Vermittlung	22
Servicecenter	22
Briefwahl	25
vbba wahlen jugend	
HJAV Kandidaten	27
Ansatz nach dem Studium	29
Wohnortnahe Praktika	29
vbba frauen	
PR-Wahlen	32
Ihre Stimme zählt	33
vbba SGB II	
Wahlaufruf	34
Tagung in Berlin	34
Erstes Netzwerktreffen	36
vbba Landesgruppen	
Zweites Nord Event	37
vbba Gruppen	
Stuttgart: Personalversammlung	38
Rheine: Mitgliederversammlung	39
Zentrale: Personalversammlung	39
vbba GK2	
Bilanz 2019	41
vbba Leserbrief	
Leserbrief zur Berufsberatung	42
Leserbrief zu LBB	42
vbba Nachruf	
Wolfgang Struck	43
vbba Seminare	44
vbba Beitrittserklärung	45
vbba Einzugsermächtigung	46
vbba Ansprechpartner	47
Impressum	47

Vor Ort gemeinsam für Sie da!
www.vbba.de





HPR-Fraktion berichtet

v.l.n.r.: Doris Braun, Agnes Ranke, Susanne Oppermann, Karin Schneider, Sarah Saskia Hintz, Gabriele Sauer, Helga Duhme-Lübke, Heidrun Osang, Bernhard Knauer; Foto: Helga Duhme-Lübke

HPR Info Dezember 2019

Der HPR hat sich in der letzten Sitzung in 2019 wieder mit umfangreichen Vorlagen beschäftigt. Einige davon haben viele Diskussionen entfacht, wurden geändert und/oder sogar „vertagt“. Einige sehr drängende Fragen konnten nicht geklärt werden. Im Gespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden wurde jedoch klar, dass auch der Vorstand zwischenzeitlich erkannt hat, dass ein Überdenken der Aufgabenverteilung und auch der Personalausstattung in vielen Bereichen notwendig ist. Zumal die technische Entwicklung vielfach mehr Aufwand produziert, als in den Projekten angenommen. Hier sei nur auf das Spannungsverhältnis Eingangszone/Operativer Service/Service-Center in Verbindung mit den Online-Zugangskanälen und den Aufgabenzuwachs in der ZAV und der Familienkasse hingewiesen.

Viele Themen werden uns somit in das nächste Jahr begleiten:

- Digitalisierung/Automatisierung in der BA: Die Dienstvereinbarung konnte leider noch nicht abgeschlossen werden. Dies ist nun für Anfang 2020 vorgesehen.
- Viele Fachkonzepte sind in der „Weiterentwicklung“ und werden dringend erwartet (z.B. FamKa, AGS, Kundenportal, BA-Servicehaus). Andere sind nochmals kritisch zu hinterfragen und ggf. anzupassen (RIM).

Erweiterung Erprobung der Dienstleistung „Online-Lotse“

Analog zum „Sofortzugang mit Lotsenfunktion erhalten beim Online-Lotsen alle Kundinnen und Kunden, die sich online gem. § 38 SGB III arbeitssuchend gemeldet haben, das Angebot, ihr erstes Gespräch mit einer Vermittlungsfachkraft per Video (per Skype) zu führen. In der erweiterten Erprobung gilt dieses Angebot nur in der Job-to-Job-Phase.

Diese Dienstleistung wird seit 2018 z.B. in den AA München und Augsburg erprobt.

Die erweiterte Erprobung wird ab dem 1.Quartal 2020 für 12 Monate auf weitere Agentur-Standorte mit entsprechender technisch ausreichender Leistungsfähigkeit ausgeweitet. Hier sollen insbesondere weitere Erkenntnisse zum Umfang der Kundennachfrage gewonnen werden. Da es flexible Einstiegszeitpunkte für diese ausgewählten AA gibt, ist das Enddatum für die erweiterte Erprobung der 31.03.2021.

Für die Praxis bedeutet dies: Die Kundinnen und Kunden erhalten vom SC das Angebot für ein Online-Lotsengespräch und das SC vereinbart einen zeitnahen Termin (60 min.) bei dem Online-Lotsen.

Die Online-Lotsen werden in dezentraler Verantwortung und auf freiwilliger Basis ausgewählt. Termine für Online-Lotsengespräche werden innerhalb des Arbeitszeitrahmens der jeweiligen Dienststelle angeboten. Entsprechende Gesprächsleitfäden und Unterlagen liegen bereit, Themen rund um Skype werden von der IT-Beratung abgedeckt und während der Erprobung wird regelmäßig ein moderierter Austausch mit den „betroffenen“ Beteiligten durchgeführt.

Wir wissen, dass auch unsere Dienstleistungen moderner werden (müssen) und Kundenwünsche deutlicher artikuliert werden. Aber wir werden als HPR-Mitglieder genau darauf schauen, ob, wie und wann unsere Kolleginnen und Kollegen stärker durch höheres Kundenaufkommen beansprucht werden, ob die technische Unterstützung stabiler wird und keine nicht nur vorübergehenden Mehrbelastungen auftreten. Erst wenn Aufwände reduziert und die Technik vernünftig läuft, können unsere Kolleginnen und Kollegen eine einwandfreie Dienstleistung anbieten.

LBB: Weisung zur Lebensbegleitenden Berufsberatung – Einführung der „Berufsberatung im Erwerbsleben“ incl. fachliche Umsetzung und Leitfaden der LBB

Der Vorstand der BA hat entschieden, die Berufsberatung im Erwerbsleben (neue Dienstleistung) ab dem 01.01.2020 als Verbundlösung in Anlehnung an die 34 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelten Arbeitsmarktregionen einzuführen. Durch die agenturübergreifende Aufstellung der Beratungsteams soll sichergestellt werden, dass Beratungsleistungen dort erbracht werden können, wo es arbeitsmarktlich sinnvoll ist und dementsprechend das Angebot bei entsprechendem Bedarf konzentriert und fokussiert werden kann.

Die Regionaldirektionen haben die Umsetzungsverantwortung und begleiten den Einführungs- und Qualifizierungsprozess in allen Verbund-AA der ihnen zugeordneten BBiE-Verbünde. Sie beraten die AA im gesamten Prozess und koordinieren bzw. begleiten die lokalen Aktivitäten. Die RD werden im Einführungsprozess durch die Zentrale unterstützt.

Für jedes Team der Berufsberatung im Erwerbsleben ist verbindlich eine Agentur für Arbeit als Verbundstandort festzulegen. Alle Berufsberaterinnen und Berufsberater sowie Teamleitungen eines Verbundstandortes gehören organisatorisch einer Agentur für Arbeit an (Dienst- und Fachaufsicht). Unabhängig davon erfolgt die räumliche Verteilung der Teammitglieder in unterschiedlichen Agenturen (Dienstortprinzip). Die Berufsberatung im Erwerbsleben wird von „Berufsberater/-innen in der BA“ durchgeführt. Für die Aufgaben werden innerhalb von drei Jahren sukzessive entsprechend zweckgebundene Personalressourcen aufgebaut. In der ersten Phase der Einführung ab dem 1.1.2020 stehen zunächst der Aufbau der Verbünde und die damit verbundenen Abstimmungsprozesse im Vordergrund. Parallel erfolgen im ersten Quartal 2020 sukzessive Rekrutierung und Qualifizierung von Trainerinnen und Trainern, Teamleitungen und Berufsberaterinnen und Berufsberatern. Stellenbesetzungen und

Qualifizierung (ohne Zertifikatsprogramm „Professionelle Beratung“) können sich bis in das 2. Quartal 2020 erstrecken.

Die Berufsberatung im Erwerbsleben bietet berufliche Orientierung und Beratung entlang der gesamten Erwerbsbiografie an und unterstützt bei einer eigenständigen, tragfähigen Berufswegplanung und -entscheidung. Die Berufsberatung im Erwerbsleben intensiviert bzw. etabliert Angebote zur beruflichen Orientierung und Beratung durch:

- Ausweitung des Beratungsangebots für Erwerbstätige mit geringer Qualifikation, bei beruflicher Neu- oder Umorientierung, für Menschen vor dem beruflichen Wiedereinstieg, für Arbeitsuchende und Arbeitslose mit einem erweiterten beruflichen Orientierungsbedarf sowie für Absolventinnen und Absolventen an Berufs- und Hochschulen mit Orientierungsbedarf,
- themenspezifische berufsorientierende Veranstaltungen in modernen, ansprechenden Formaten für diese Zielgruppen,
- Beratungsgespräche und Sprechzeiten an Orten, an denen sich Kundinnen und Kunden aufhalten und die im Rahmen von Netzwerkarbeit erschlossen werden.

Die bisherigen Beratungsaufgaben der Weiterbildungs- und der Wiedereinstiegsberatung gehen in der Berufsberatung im Erwerbsleben auf. Während der Einführungsphase werden die Aufgaben der Wiedereinstiegsberatung vorübergehend als Teilaufgaben der künftigen BBiE weiter von den bisher mit der Aufgabe Betrauten wahrgenommen. Diese sowie die bisherigen Weiterbildungsberaterinnen und Weiterbildungsberater können sich unmittelbar nach Zuteilung der Stellen für die BBiE bewerben, sodass keine Unterbrechung in der operativen Aufgabenerledigung entsteht. Das gleiche gilt für diejenigen Berufsberaterinnen und Berufsberater, deren Stellen für die Pilotierung LBB den Pilotagenturen zugeteilt wurden.

Auch die Berufsberatung von Studierenden und die Netzwerkarbeit an Hochschulen sollen künftig ausschließlich von Berufsberaterinnen und Berufsberatern durchgeführt werden. Die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben betreut dabei Studierende in den ersten drei Semestern bei Studienzweifeln oder Abbruch des Studiums. Die Berufsberatung im Erwerbsleben betreut Studienabsolventinnen und -absolventen mit erweitertem Orientierungs- und Beratungsbedarf.

Für einen Übergangszeitraum während der Einführungsphase der Berufsberatung im Erwerbsleben – solange das erweiterte Beratungsangebot im Kontext der Berufsberatung im Erwerbsleben noch nicht flä-

chendeckend angeboten werden kann - wird insoweit die Arbeit an den Hochschulen im bisherigen Umfang (ohne Beratung von Personen mit erweitertem beruflichen Orientierungs- und Beratungsbedarf) weiter von den Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern für akademische Berufe mit Beratungsaufgaben in den AA wahrgenommen. Freiwerdende Stellen des Dienstpostens „Arbeitsvermittler für akademische Berufe“ (TE IV, FS 2) sollen nicht mehr auf Dauer nachbesetzt werden, da spätestens ab dem 01.01.2023 die Grundlage für die Übertragung des Dienstpostens „Arbeitsvermittler/-in für akademische Berufe mit Beratungsaufgaben in der AA“ entfällt. Unabhängig davon kann in dezentraler Entscheidung ggf. auch bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Hochschularbeit der Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler für akademische Berufe auf die Berufsberaterinnen und Berufsberater überführt werden.

Die Stellenbesetzung für die Berufsberatung im Erwerbsleben erfolgt im Rahmen des regulären Stellenbesetzungsverfahrens. Die mit der Weisung 201812025 vom 20.12.2018 – Umsetzung der Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben; hier: Regelungen zur Personalisierung - kommunizierten Regelungen gelten unverändert; eine Dienstpostenübertragung für die Dauer ist nur nach entsprechender Zertifizierung möglich.

Die Vorsitzenden der Geschäftsführungen der AA tragen die Verantwortung für die Gestaltung des Einführungs- und Veränderungsprozesses. Hierbei werden sie durch die RD unterstützt, die zu diesem Zweck Umsetzungsberaterinnen und Umsetzungsberater einsetzen.

Die Verbundstandort-AA erstellt mit Unterstützung der RD und gemeinsam mit den AA ihres BBiE-Verbundes (Verbundagenturen) eine dezentrale Umsetzungsplanung für die Einführung. Wie bei der Einführung der Beratung vor dem Erwerbsleben ist für "Berater/-innen in der BA" das Zertifikatsprogramm "Professionelle Beratung" verpflichtend (siehe Weisung zum Zertifikatsprogramm vom 13.09.2019). Auch für betroffene Teamleitungen ist eine zielgruppenspezifische Qualifizierung in Planung.

Der Prozess der Kompetenzentwicklung sieht u.a. ab dem 01.01.2020 darüber hinaus speziell für die Einführung der Berufsberatung im Erwerbsleben vor:

- die Befähigung der Teamleitungen Markt und Integration, denen das Aufgabengebiet "Berufsberatung im Erwerbsleben" übertragen wurde, in einem Workshop BBiE für Teamleitungen (Organisation und Durchführung durch die Zentrale) sowie
- je nach bisherigem Werdegang und Vorkenntnissen verschiedene Personalent-

wicklungsinstrumente sowohl für Teamleitungen als auch für Berufsberaterinnen und -berater (beispielsweise gibt es ein fachliches Spezialisierungsprogramm für die Berufsberatung im Erwerbsleben).

Für die Durchführung der fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der Berufsberatung im Erwerbsleben werden zentral entsprechende Trainer-Ermächtigungen zur Verfügung gestellt. Die Qualifizierung soll RD-übergreifend im Rahmen von effizienten Qualifizierungs-Verbundlösungen stattfinden.

Zahlung einer zeitlich befristeten (tätigkeitsunabhängigen) Funktionsstufe 1 „Personalsteuerung“ in den spezialisierten „öD-Teams“ des Aufgabengebiets Kindergeld in der FamKa der BA

Aufgrund der Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes (öD) sind über das derzeit gültige Fachkonzept hinaus die Aufgaben und Anforderungen in den mit dem Transformationsprozess betrauten Teams in den regionalen Familienkassen und dem Zentralen Kindergeld Service in der Familienkasse Direktion angewachsen.

Grundsätzlich richten sich die Ansprüche der Beschäftigten des öD nach den gleichen Vorschriften wie bei den übrigen Berechtigten. Allerdings fallen aufgrund der Besonderheiten (z.B. der Verknüpfung von bestimmten beamtenrechtlichen bzw. tarifrechtlichen Ansprüchen an die Zahlung oder eine – potenziell bestehende – Anspruchsberechtigung auf Kindergeld) diverse zusätzliche Schnittstellenaufgaben zu Bezügestellen der Arbeitgeber/Dienstherrn an. Die Übernahme erfordert in einer längerfristigen Übergangszeit („Startphase“) einen besonders intensiven Kommunikationsaufwand, aufgrund der unterschiedlichen Vorgehensweisen der übernommenen und noch zu übernehmenden Familienkassen und das Überführen in einheitliche Standards der Familienkasse BA. Den betroffenen Beschäftigten der Tätigkeitsebene V mit dem Aufgabengebiet „Überführung von Berechtigtenfällen des öffentlichen Dienstes in die Familienkasse BA“ wird im Hinblick auf die zusätzlichen Anforderungen ab Zustimmung des HPR eine tätigkeitsunabhängige Funktionsstufe 1 „Personalsteuerung“ nach Anlage 2 Nr. 13 zum TV-BA gezahlt. Die Zahlung erfolgt für die Dauer der Aufgabenwahrnehmung individuell bis zu 18 Monaten, längstens bis zum Inkrafttreten eines weiterentwickelten Fachkonzeptes der Familienkasse. Diese Maßnahme soll zudem die Gewinnung dringend benötigten Personals sowie die Personalbindung des eingearbeiteten Personals unterstützen.

Neuausrichtung der IT-Fachbetreuung in der BA (außerhalb der gE).

Die IT-Fachbetreuung ist bisher ausschließlich an den jeweiligen IT-Anwendungen ausgerichtet. Das führt dazu, dass bei der Nutzung der jeweiligen Anwendungen im Rahmen der Aufgabenerledigung unterschiedliche IT-Fachbetreuer/innen anzusprechen sind. Die Unterstützung durch die angesprochene Fachbetreuung wird häufig ausschließlich im Kontext zu der einzelnen Fachanwendung und nicht mit Bezug auf die Fachaufgabe und ggf. andere im Zusammenhang mit dieser Aufgabe zu nutzenden Anwendungen gegeben. Vor diesem Hintergrund wird die IT-Fachbetreuung von einer IT-fachverfahrensbezogenen Anwenderbetreuung auf eine aufgabengruppenbezogene Ausrichtung weiterentwickelt. Ziel ist eine verbesserte Unterstützung bzw. Betreuungsqualität der IT-Fachanwendenden in ihrem Aufgabenkontext und in der Folge auch eine erhöhte Qualität der Aufgabenerledigung.

Die IT-Fachbetreuenden sind zukünftig für alle im Aufgabenkontext der jeweiligen Aufgabengruppe (z. B. Beratung und Vermittlung - arbeitgeberorientiert - oder Eingangszone) genutzten IT-Fachanwendungen (inklusive Basisdiensten) erste Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner. Sie sind Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der jeweiligen Aufgabengruppe, für die die Fachbetreuung übernommen wird.

Die Fachbetreuung bezieht sich dabei, in Abgrenzung zur bisherigen Spezialisierung in einem IT-Fachverfahren, zukünftig auf mehrere Fachverfahren. Von diesen aber dann ausschließlich nur auf die Funktionalitäten, die für die Erledigung der jeweiligen Fachaufgaben benötigt werden. Also eine IT-verfahrensübergreifende Unterstützung der Anwenderinnen und Anwender bei fachlich-funktionalen Problemstellungen.

Für die zukünftige aufgabengruppenbezogene Rolle der IT-Fachbetreuung werden neue Qualifizierungskonzepte erstellt. Diese werden ab dem zweiten Quartal 2020 zur Verfügung stehen.

Der Umstellungsprozess auf die aufgabengruppenbezogene IT-Fachbetreuung ist bis zum 30.09.2020 abzuschließen. Die bisherigen fachverfahrensbezogenen IT-Fachbetreuungen sind mit Umstellung auf eine aufgabengruppenbezogene IT-Fachbetreuung, spätestens mit Ablauf des 30.09.2020, zu entziehen. Die Anzahl der zukünftig auszubringenden Funktionen/IT-Fachbetreuungen wird auf Basis der Anzahl der Mitarbeitenden („Köpfe“) der jeweiligen Aufgabengruppe einer Organisationseinheit unter Berücksichtigung für die Aufgabengruppen vorgegebener Betreuungsschlüssel festgelegt. Der Umfang der IT-Fachbetreuungen und damit auch die Betreuungsschlüssel sind mindestens jährlich zu überprüfen und ggf. anzupassen. Über das Ergebnis ist auch der Hauptpersonalrat zu informieren.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben fördern – Begleitung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs in der BA

Seit Jahren ist es den Beschäftigten der BA möglich, aufgrund von Betreuungspflichten im Rahmen des sogenannten 3-Phasen-Konzeptes, die Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit relativ problemlos zu gestalten. Dies gilt für die Planung, die Unterbrechungszeit wie auch für den Wiedereinstieg. Dieses Konzept wird nun durch die vorliegende Weisung erheblich erweitert. Auch andere Möglichkeiten der Unterbrechung der beruflichen/dienstlichen Tätigkeit sollen ab sofort entsprechend begleitet werden. In Abstimmung mit der Führungskraft und der Personalberatung soll der Ausstieg so gestaltet werden, dass sowohl den Wünschen der Betroffenen als auch den Notwendigkeiten im Arbeitsablauf Rechnung getragen werden kann. D.h. notwendiger Wissenstransfer muss geplant und realisiert werden. Während des Ausstiegs sollen die Kolleginnen und Kollegen nicht nur die gewünschten Informationen aus der BA, der Agentur, dem Team erhalten, sondern ebenfalls alle Möglichkeiten des Wissenserhalts nutzen können. Der Wiedereinstieg ist möglichst bereits in der Planung des Ausstiegs, spätestens jedoch 3 Monate vor Termin entsprechend zu planen.

Wir machen uns für Sie stark!

www.vbba.de





HPR-Fraktion berichtet

v.l.n.r.: Doris Braun, Agnes Ranke, Susanne Oppermann, Karin Schneider, Sarah Saskia Hintz, Gabriele Sauer, Helga Duhme-Lübke, Heidrun Osang, Bernhard Knauer; Foto: Helga Duhme-Lübke

HPR info Januar 2020

Da im Dezember und Anfang Januar aufgrund der Feiertage die noch ausstehenden Entscheidungen nicht eingetroffen sind, greifen wir zunächst die noch in Frage stehenden Themen auf:

- Digitalisierung/Automatisierung in der BA: Die Dienstvereinbarung lag auch zu dieser Sitzung nicht vor, befindet sich jedoch in der finalen Abstimmung. Bis diese nun endgültig vorliegt, bietet der von der vbba erstellte Leitfaden „Digitale Arbeitswelt“ Hilfe in vielen Fragen zu diesem Thema.
- Viele Fachkonzepte sind in der „Weiterentwicklung“ und werden dringend erwartet (z.B. FamKa, AGS, Kundenportal, BA-Servicehaus). Andere sind nochmals kritisch zu hinterfragen und ggf. anzupassen (RIM) – leider auch hier nicht viel Neues – außer:
- Flächenpräsenz in der Arbeitslosenversicherung: Zwischenzeitlich sieht der Vorstand der BA das Spannungsfeld Eingangszone/Service-Center/Operativer Service als Thema mit höchster Priorität.

Mit der Strategie 2025 haben sich Verwaltungsrat und Vorstand dafür ausgesprochen, die Organisation stärker am Kunden/Kundin auszurichten. Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen zeigen, dass die Dienstleistungserbringung vor Ort weiter flexibilisiert werden muss, um die Wirksamkeit für unsere Kund*innen zu erhöhen und die Flächenpräsenz auch qualitativ aufrecht zu erhalten. Mit der vorliegenden Weisung erfolgt ein erster Schritt zu mehr Flexibilität für die Agenturen für Arbeit, um ein verlässliches Dienstleistungsangebot in guter Qualität bereitstellen zu können. In Geschäftsstellen, die eine Mindestgröße erreichen, wird ein (Mindest-)Angebot innerhalb eines Öffnungszeitrahmens für unterminierte Vorsprachen garantiert. Der Einsatz einer Fachkraft für Orientierung und Vermittlung wird auch in größeren

Geschäftsstellen zugelassen. Überall dort, wo die Kapazität von 5 Mitarbeitenden nicht erreicht wird, entscheiden die Agenturen für Arbeit vor Ort, wie ein qualitatives und professionelles Dienstleistungsangebot terminiert, unterminiert oder auch temporär in Liegenschaften außerhalb der BA ausgerichtet an den lokalen Gegebenheiten und Kundenbedarfen sichergestellt wird.

In die Erstellung dieser Weisung war die Initiative „BA DER ZUKUNFT“ eingebunden und auch hier wurde das Versprechen „Wir bleiben in der Fläche“ begrüßt. Die jetzt ergangene Weisung ist demnach als „Sofortmaßnahme“ zu sehen, nicht als feststehende Organisationsentscheidung.

- Personalhaushalt 2020: Vor dem Hintergrund der aktuellen Prognosen hinsichtlich der leicht ansteigenden Zahl der Arbeitslosen in den Jahren 2020 und 2021 hat der Verwaltungsrat entschieden, für diesen Anstieg 1.000 kw-Vermerke für die Jahre 2020/2021 auf 2024/2025 zu schieben. Nunmehr liegen die erforderlichen Stellenregelungen vor. U.a. hat der Vorstand der BA unter Zugrundelegung der Vorschläge der Regionaldirektionen die Bildung von Verbänden zur Umsetzung der Berufsberatung im Erwerbsleben beschlossen. Die Zuteilung von 350 Stellen erfolgt nun entsprechend dieser Verbundlösung in die vorgesehenen Verbundstandorte und werden über die Regionaldirektionen verteilt. Die Auswirkung dieser Lösung auf das operative Geschäft bleibt abzuwarten.

Der HPR wird auf die Stellenregelungen insgesamt nochmals reagieren und eine erneute Stellungnahme abgeben. Wir bleiben dran und werden berichten!

Aktuelle Informationen Ihrer vbba-Fraktion des Hauptpersonalrates:
Einführung einer systematischen Unterstützung zur Durchführung des

Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in der BA

Bisher wird die Durchführung, Dokumentation und Fallzahlauswertung des BEM nicht systemtechnisch unterstützt. Hierdurch entstand ein erheblicher Arbeits- und Zeitaufwand für die Beschäftigten in den Internen Services Personal. Zur Optimierung und Erleichterung der Arbeit wird nun das BEM-Verfahren in die bestehende Personalverwaltungssoftware (ERP-Personal) integriert. Damit entfällt die bisherige händische Auswertung.

Beschäftigte, für die ein BEM-Verfahren durchgeführt wird, können damit zunächst auf die Gesprächsdokumente zugreifen und jederzeit den dokumentierten Verlauf nachvollziehen. Weitere Unterlagen werden nicht angezeigt, weitere Zugriffe sind derzeit nicht vorgesehen.

Einführung der Steuerungssoftware Voxtron Communication Center: Roll-Out im Virtuellen Welcome Center (VWC) der ZAV

Nachdem das Flächenrollout für die Service Center der Rechtskreise SGB II, SGB III und Familienkasse entsprechend der Weisung aus Juli 2019 abgeschlossen ist, wird nunmehr die Einführung der zentralen Steuerungssoftware Voxtron Communication Center (VCC) für das virtuelle Welcome Center der ZAV geregelt. Die Anwender*innen werden über diese Software vorerst nur die reine Telefonie nutzen. Die Probleme bei der Einführung von Voxtron in den genannten Servicecentern sollen damit ausgeschlossen bleiben. Damit soll der Start in der ZAV besser gelingen.

Es ist davon auszugehen, dass die Erfahrungen auch hinsichtlich der Qualifizierungen der Mitarbeiter*innen bis hin zu den Präsenzs Schulungen durch Multiplikatoren*innen den Anwendern der ZAV zu Gute kommen.

Digitale Arbeitswelt

vbba gibt Leitfaden heraus

Die Digitalisierung als ein globaler Megatrend durchdringt alle Lebens- und Arbeitsbereiche unserer Zeit. Dabei ist Digitalisierung ein sehr komplexes Phänomen, das sich in sehr unterschiedlichen Ausprägungen zeigt.

Der Ausbau der Online-Kundenkanäle sowie die Digitalisierung und Automatisierung der Arbeitsprozesse schreiten in den Dienststellen der BA und den Jobcentern weiter voran, so dass wir als Beschäftigte mit diesem Themenkomplex alltäglich konfrontiert werden.

Wir - als Ihre Fachgewerkschaft in der BA und den Jobcentern - haben für Sie deshalb den Leitfaden „Digitale Arbeitswelt“ erstellt. Dieser kann auch auf der Homepage www.vbba.de heruntergeladen werden.

Dieser Wegweiser vermittelt Ihnen einen guten Überblick über das Thema „Digitalisierung in der BA und den Jobcentern“ und Sie erhalten wichtige Informationen und Hilfestellungen.

Unser vbba-Leitfaden

- zeigt wesentliche Vorteile, aber auch Nachteile und Risiken von Digitalisierung und Automatisierung auf,
- informiert Sie über die in Ihrem Interesse liegenden Aktivitäten und Hilfestellungen der vbba bei diesem Themenkomplex,
- erläutert, was Digitalisierung in der BA und in den Jobcentern eigentlich bedeutet,
- informiert über die Einbindungs- und Beteiligungsmöglichkeiten der Kolleginnen und Kollegen,
- zeigt Ihre Rechte und Pflichten auf,
- gibt Ihnen wertvolle Tipps für Ihren beruflichen Alltag in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Als Fachgewerkschaft werden wir Ihre Interessen und Rechte auch in Zukunft entschieden vertreten, zumal die Dynamik von Digitalisierung und Automatisierung weiter zunehmen dürfte!

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten

Jahrestagung 2020

Sanierungsfall öffentlicher Dienst als Zukunftsrisiko – auch die BA muss attraktiver und wettbewerbsfähiger werden

Die diesjährige dbb-Jahrestagung fand am 6. und 7. Januar in Köln unter dem Motto „Ideenwerkstatt Öffentlicher Dienst“ statt. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach forderte massive Investitionen in den Staatsdienst. Angesichts von etwa 300.000 fehlenden Beschäftigten und mehr als 1,3 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in den kommenden zehn Jahren in den Ruhestand gehen werden, gelte es den Sanierungsfall öffentlicher Dienst dringend anzugehen. Bereits heute halten einer Umfrage zufolge 60 Prozent der Bevölkerung den Staat bei der Erfüllung seiner Aufgaben für überfordert. Der öffentliche Dienst und seine Beschäftigten haben in der Vergangenheit einen bedeutenden Standortvorteil

für Gesellschaft und Wirtschaft in Deutschland dargestellt, der gehalten werden müsse. Mit nachhaltiger Personalpolitik und kluger Digitalisierung gelte es die richtigen Weichen zu stellen.

Mit Blick auf die in der zweiten Jahreshälfte anstehende Einkommensrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen erwartet der dbb deutliche Signale. „Es gehe um Wertschätzung und Wettbewerbsfähigkeit“, so Silberbach, wobei auch die Stichworte „Flexibilität“ und „Souveränität“ eine wichtige Rolle spielen.

Die seit Jahren bei den Bundesbeamtinnen und -beamten angehobene Arbeitszeit auf



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

41 Stunden sei ein einseitiges Spardiktat, das endlich beseitigt werden müsse. Hier ist demnächst ein Spitzengespräch mit Bundesinnenminister Horst Seehofer vorgesehen.

Bundesminister Horst Seehofer betonte die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Deutschland. Mit ordentlichen Einkommenszuwächsen in den letzten Jahren und dem nun geltenden Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetz habe man einen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes geschaffen. Gleichwohl sei ihm bewusst, dass man auch in Zukunft seitens der öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren handeln müsse. Seehofer



v.l.n.r. Doris Braun, Harald Kirchner, Waldemar Dombrowski, Sarah Colomé, Gabi Sauer und Mathias Schulz; Foto: Mathias Schulz

räumte ein, ohne den Druck, den der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften in der Vergangenheit ausgeübt haben, würde sich die Lage für die Beschäftigten schlechter darstellen. Der Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes erteilte der Bundesinnenminister eine klare Absage. Das seien „Angriffe gegen unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung und damit gegen uns alle“.

NRW-Ministerpräsident Armin Laschet stellte fest, dass „wir mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen, um unsere Zukunftsthemen zu managen. Diese Menschen gewinnen wir nur, wenn der Staat als Arbeitgeber attraktiv ist.“

Bundesfamilienministerin Franziska Giffey erklärte, dass es ermutigend sei, dass junge Menschen sich wieder stärker für politische Themen interessieren. Daneben betonte sie, dass eine gut funktionierende öffentliche Verwaltung unabdingbar für die Umsetzung der politischen Ideen, Instrumente und Programme sei.

vbba-Bundsvorsitzender Waldemar Dombrowski stellte klar, dass auch die BA mehr für die eigene Personalgewinnung und

Personalbindung tun muss. Hier dürfe es keine Denkverbote geben. Immer wieder wird intern berichtet, dass qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber sich anderweitig entscheiden, weil die BA grundsätzlich nicht mehr verbeamtet. Kollegin Gabi Sauer (vbba-Landesgruppe SAT und Mitglied im HPR) verwies auf die enormen Belastungen, die aktuell beispielsweise in Eingangszonen, Service Centern, Operativen Services und im RIM bestehen. Hier müsse die BA handeln!

Als Grundlage für die Diskussion mit Politik und Gesellschaft über die zukünftige Ausgestaltung des öffentlichen Dienstes gab der dbb zur Jahrestagung einen Werkstattbericht mit dem Titel „Aufbruch – Der öffentliche Dienst der Zukunft“ heraus.

Neben Waldemar Dombrowski und Gabi Sauer nahmen an der Jahrestagung Doris Braun (vbba Bundesleitung und HPR-Mitglied), Sarah Colomé (vbba-Jugend), Harald Kirchner (vbba Bundesleitung) und Mathias Schulz (vbba Bundesleitung) teil.

Waldemar Dombrowski





Gemeinsam Zukunft gestalten – Wir sind bereit

Treffen der HPR-Kandidatinnen und Kandidaten

In Vorbereitung der kommenden Personalratswahlen (22. April 2020) trafen sich Kandidatinnen und Kandidaten der vbba für den Hauptpersonalrat aus ganz Deutschland – diesmal in Erfurt.

Dabei ging es insbesondere um die weitere thematische Ausgestaltung der Wahlvorbereitung. So konnten die Überlegungen und Planungen aus dem ersten gemeinsamen Treffen Ende Juni in Fulda gemeinsam fortgeführt und weiter ausgebaut werden.

Für die Wahlen zum Hauptpersonalrat wird die vbba-Arbeitnehmerliste von **Gabriele Sauer** (SAT), die vbba-Beamtenliste von **Christian Löschner** (BW) angeführt.

Weitere vbba-Kandidatinnen und Kandidaten sind u.a.:

• **Karin Schneider** und **Manfred Feit** (Berlin-Brandenburg),

• **Roger Zipp** und **Marius Baisch** (Baden-Württemberg),

• **Susanne Oppermann, Petra Zang, Mareike Zeller** und **Sebastian Weiß** (Bayern),

• **Petra Tschunko, Alexander Gans** und **Ingo Wagner** (Hessen),

• **Heidrun Osang, Daniela Loosschilder** und **Walter Schulz** (Niedersachsen-Bremen),

• **Agnes Ranke** und **Sören Deglow** (Nord),

• **Sarah-Saskia Hinz, Annette von Brauchitsch-Lavaux, Bettina Ey, Mathias Gaßmüller** und **Thorsten von Schlichtkrull-Guse** (Nordrhein-Westfalen),

• **Michael Salzmann** (Rheinland- Pfalz-Saarland),

• **Andrea Weiß** und **Roland König** (Sachsen),

• **Kristin Arnold** und **Steffen Grabe** (Sachsen-Anhalt-Thüringen),

• **Dunja Hartwig-Tasler** und **Jürgen Blischke** (Zentrale).





CHRISTIAN LÖSCHNER

46 Jahre

Agentur für Arbeit Freiburg

Stellvertretender Vorsitzender
des BPR Baden-Württemberg

Mitglied der vbba - Bundesleitung,
Vorsitzender der vbba Baden-
Württemberg

„Wenn die BA alle Prozesse vom externen Kunden her denken will, ist es mir sehr wichtig darauf zu achten, dass bei allen zentralen Entscheidungen die Auswirkungen auf unsere Kolleginnen und Kollegen nicht vergessen werden.“

GABRIELE SAUER

57 Jahre

Agentur für Arbeit Magdeburg

Mitglied im HPR und BPR Sachsen-
Anhalt / Thüringen

Stellvertretende Vorsitzende
der vbba Sachsen-Anhalt / Thüringen,
Mitglied der Tarifkommission des dbb
Beamtenbund und Tarifunion für die BA

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



SÖREN DEGLOW

43 Jahre

Agentur für Arbeit Stralsund

Teamleiter Arbeitgeber-Service

stellvertretender Koordinator der
vbba-Grundsatzkommission I
"Digitalisierung in der BA"

Mitglied im Vorstand der vbba Nord

„Wer sich bewegt, bringt etwas in Bewegung (Robert Lerch) – getreu dem Motto engagiere ich mich bereits lange auf Landes- und Bundesebene in unserer Gewerkschaft. Ich kämpfe für die Sache – besser gesagt für die Menschen, also unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“



Gemeinsam Zukunft gestalten...

...in den Eingangszonen

Die Kolleginnen und Kollegen in den Eingangszonen sehen sich einer enorm gestiegenen Arbeitsbelastung ausgesetzt, die in zahlreichen Dienststellen eine äußerst kritische Grenze erreicht hat. Die personellen Engpässe in den Service Centern und den Operativen Services sowie die unzureichende Software zur Mailbearbeitung führen zu erheblich mehr Kundenvorsprachen in den Eingangszonen. Zudem führt die Verärgerung der Kunden in vielen

Fällen zu sehr schwierigen Gesprächen. Daneben wirkt sich die schwächer werdende Konjunktur allmählich auf den Arbeitsmarkt aus, die Arbeitslosenzahlen im Rechtskreis des SGB III steigen.

Hier rächt sich die Personalsparpolitik der letzten Jahre! Durch die realisierten kw-Vermerke ist die Personaldecke faktisch zu kurz. Wir haben in der Vergangenheit bereits mehrfach auf die Problematik und

die Risiken hingewiesen und Forderungen aufgestellt. Die BA muss endlich handeln!

Wir fordern eine deutliche Personalaufstockung!

Wir fordern eine IT, die den Kolleginnen und Kollegen die Arbeit vereinfacht und nicht erschwert!

Gemeinsam Zukunft gestalten...

...im Internen Service

Ausreichende Personalisierung

Die personellen Kapazitäten im Internen Service sind genau wie in den operativen Bereichen und in den Jobcentern sehr „auf Kante“ genäht. Von Anfang an gab es eine unzureichende Personalausstattung, die teilweise durch Amtshilfekräfte aufgestockt wurde. Oftmals können aber ausgeschiedene Amtshilfekräfte nun nicht nachbesetzt werden, was damit zu einer faktischen Personalreduzierung führt. Darüber hinaus müssen auch die Internen Services kw-Vermerke erbringen bzw. erhalten zusätzliche Aufgaben. Dies führt schleichend zu einer Verschlechterung der Betreuung der BA-Beschäftigten. Im Bereich Reisekosten und Beihilfe sind die Auswirkungen bereits spürbar, beim Personalservice, der Personalberatung und im Ausbildungs- und Qualifizierungsbereich absehbar. Auch im internen Dienstbetrieb

und in den Poststellen fehlt Personal. Die BA muss für eine ausreichende Personalausstattung sorgen, damit die Dienstleistungen für unsere Beschäftigten zeitnah und korrekt erbracht werden können.

Outsourcing stoppen

Die BA muss sich wieder ihrer Rolle als soziale Arbeitgeberin bewusst werden. Das Outsourcing (z.B. im Bereich Reinigung und Kantinen) in Verbindung mit der aktuellen Vergabepaxis muss gestoppt werden. Denn oftmals erleben unsere Kolleginnen und Kollegen und wir, dass z.B. fremdvergebene Reinigungsleistungen nicht zu einem sauberen Arbeitsumfeld führen. Unsere Vergabepaxis begünstigt „Billigheimer“, darunter leiden letztlich die dort eingesetzten externen Reinigungskräfte sowie in der Folge das „Ergebnis“ für unsere Beschäftigten.

Die BA muss als Arbeitgeberin attraktiver werden

„Wer die Besten will, muss die besten Bedingungen bieten!“ Die BA wird zunehmend damit konfrontiert, dass der Fachkräftemangel es immer schwieriger macht, geeignetes Personal (auch Nachwuchskräfte) zu gewinnen. Hier ist ein zentrales Marketing nötig, welche die BA als attraktive Arbeitgeberin wieder in den Focus rückt! Neben dem Marketing ist auch das Rekrutierungsverfahren an die regionalen Gegebenheiten anzupassen bzw. flexibler zu gestalten. Andere Arbeitgeber im öffentlichen Bereich haben die Zeichen der Zeit bereits früher erkannt und treten als direkte Konkurrenten um geeignete Bewerber/innen auf – oftmals sehr erfolgreich. Hier muss die BA gegensteuern, um nicht den Anschluss zu verlieren.

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €
 ■ Vorteilszins für den öffentl. Dienst
 ■ Umschuldung: Raten bis 50% senken
 ■ Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500 Free Call
 Wer vergleicht, kommt zu uns.
 Seit über 40 Jahren.

NEUER exklusiver Beamtenkredit - **Unser bester Zins aller Zeiten** - **Sensationell günstig**

2,50% echter Vorteilszins
 effektiver Jahreszins

Repr. Beispiel gemäß §6a PangV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- € Vorteil: Kleinzins, kleine Rate. Annahme: gute Bonität.

SUPERCHANCE um teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen. Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!

Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

AK FINANZ
 Kapitalvermittlungs-GmbH
 ES, 11 Planken
 68159 Mannheim
 Tel: 0621 178180-0
 info@ak-finanz.de
 www.AK-Finanz.de

Exklusivzins sehr gut



ANNETTE VON BRAUCHITSCH-LAVAUUX

56 Jahre

Agentur für Arbeit Duisburg

BCA und PR-Vorsitzende

Mitglied im BPR Nordrhein-Westfalen

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

„Ich kandidiere für den HPR, weil wir von der vbba uns mit Fachwissen auf allen Ebenen und aus allen Fachbereichen kompetent für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten einsetzen – persönlich, als Fachgewerkschaft und im HPR. Da mache ich mit!“

SUSANNE OPPERMANN

58 Jahre

Agentur für Arbeit Bayreuth-Hof

BCA und Migrationsbeauftragte
Mitglied im HPR

Erste stellvertretende Bundesvorsitzende der vbba Frauenvertretung
Mitglied der vbba-Grundsatzkommission II "Teilhabe am Arbeitsleben"

„Ich engagiere mich für die vbba im HPR, um Veränderungen in der BA mitarbeitergerecht und praxisnah zu gestalten. Ziel ist es, etwas zu erreichen, was für alle Kolleginnen und Kollegen von Bedeutung und eine Verbesserung ist. Zudem möchte ich daran arbeiten, dass die Gleichberechtigung auf allen Ebenen als selbstverständlich in die tägliche Arbeit einfließt.“



THORSTEN VON SCHLICHTKRULL-GUSE



44 Jahre

Agentur für Arbeit Köln

stellvertretender Vorsitzender des PR

Mitglied im Vorstand der vbba Nordrhein-Westfalen, stellvertretender Vorsitzender der regionalen vbba-Gruppe Köln

„Viele Entscheidungen in der BA werden zentral getroffen. Um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen wirksam vertreten zu können, ist ein starker HPR unabdingbar.“



HEIDRUN OSANG

55 Jahre

Agentur für Arbeit Göttingen

Teamleiterin Service Center
Familienkasse

Mitglied im HPR und BPR Nieder-
sachsen/Bremen

stellvertretende Vorsitzende der vbba
Niedersachsen/Bremen
Mitglied der Bundestarifkommission

„Die Familienkasse und ihre Service Center sind zwei ganz besondere Bereiche der BA mit ganz speziellen Herausforderungen. Gerne möchte ich die besonderen Interessen der Kolleginnen und Kollegen aus den Familienkassen und den Service Centern weiterhin im HPR vertreten und meine Fachkenntnisse aus beiden Bereichen in die Ausschussarbeit einbringen.“

STEFFEN GRABE

47 Jahre

Agentur für Arbeit Erfurt

Teamleiter AQUA

Mitglied der vbba-Bundesleitung
Vorsitzender der vbba Sachsen-Anhalt/
Thüringen

„Ich kandidiere für die vbba im HPR, weil ich aktiv an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitwirken und die BA wieder zu einer attraktiven Arbeitgeberin für alle Beschäftigten machen möchte.“



SARAH SASKIA HINZ



38 Jahre

Agentur für Arbeit Dortmund

BCA
Mitglied im HPR und BPR
Nordrhein-Westfalen

Mitglied im Vorstand der
vbba Nordrhein-Westfalen

*„Ich bin für die vbba aktiv, da ich mein Fleisch doch auch nicht beim Bäcker kaufe. Die vbba ist die einzige Fachgewerkschaft in der Bundesagentur für Arbeit. Somit ist ein hoher Grad an Fachlichkeit und Kompetenz garantiert, für Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen und in allen Organisationseinheiten. Unsere Entscheidungsträger und Repräsentanten wissen, wovon sie sprechen und stehen hinter allen Kolleginnen und Kollegen.“*



MICHAEL SALZMANN

40 Jahre

Agentur für Arbeit Koblenz-Mayen

Arbeitsvermittler AGS
Mitglied im BPR Rheinland-Pfalz/
Saarland

Schatzmeister der vbba
Rheinland-Pfalz/Saarland

„Ich möchte die Arbeitsbedingungen und die Umsetzung anstehender Veränderungen mitgestalten und auch weiterhin motiviert die Interessen aller Beschäftigten gegenüber der BA durchsetzen.“

KARIN SCHNEIDER

55 Jahre

Agentur für Arbeit Berlin Süd

Teamleiterin Eingangszone / SIE

Mitglied im HPR und BPR Berlin-Brandenburg

Mitglied der vbba Grundsatzkommission II "Teilhabe am Arbeitsleben",
Beisitzerin im Vorstand der vbba Berlin-Brandenburg

„Beamte in der BA sind richtig und wichtig - dafür möchte ich mich engagieren. Regelungen übergeordneter Bedeutung möchte ich mitgestalten und mit durchdachten Anmerkungen und Anregungen möchte ich die vbba im HPR und BPR unverzichtbar machen.“



ROGER ZIPP

52 Jahre

Agentur für Arbeit Stuttgart

Stellvertretender PR Vorsitzender

Erster stellvertretender Vorsitzender
vbba Baden-Württemberg,
Mitglied der vbba Grundsatzkommission I "Digitalisierung in der BA"

„Ich engagiere mich in der vbba, da ich mich in der einzigen Fachgewerkschaft der BA voll entfalten kann. Die vbba fördert Kreativität und Engagement und honoriert dieses auch. Den Kolleginnen und Kollegen unterstützend zur Seite zu stehen ist unsere große Stärke.“



Gemeinsam Zukunft gestalten...

...in der Familienkasse

Die vbba als einzige Fachgewerkschaft in der BA schaut auch in der Familienkasse ganz genau hin.

Mit Nachdruck fordern wir ein mit SGB III und SGB II vergleichbares Berechtigtenkonzept für die E-Akte. In der Familienkasse gibt es immer noch persönliche Postkörbe, die teilweise zu persönlichen Leistungskontrollen genutzt werden, obwohl dies eigentlich ausdrücklich durch die Direktion der Familienkasse untersagt ist. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort leiden trotzdem darunter. Deshalb muss hier endlich die Möglichkeit der Einzelkontrolle durch Auszählen ausgeschlossen werden, indem die Bearbeitungsvorgänge über Teampostkörbe zugeteilt werden.

Auch die Zentralisierung der Kinderzuschlag-Bearbeitung bewegt die Kolleginnen

und Kollegen vor Ort. Alle neu zugeteilten Stellen (zum großen Teil in der TE IV) gehen in die vier RD-Bezirke Sachsen-Anhalt-Thüringen, Sachsen, Berlin-Brandenburg und Nord. Dort werden an Standorten, die zum Teil bisher gar keine Familienkassenstandorte waren, zentral gesteuerte Sonderteams mit bundesweiter Fallzuständigkeit gebildet. Es ist erfreulich, dass damit vielerorts die Überhangproblematik entschärft werden konnte. Dennoch stellen wir kritische Fragen zur geplanten zentralen Steuerung, dem Zielsystem, den Schulungen und der bewertungsadäquaten Einsteuerung der Bearbeitungsvorgänge.

Die Kolleginnen und Kollegen an den neuen Standorten sehen sich zudem mit Aufgaben konfrontiert, die sie so nicht erwartet hatten – so sollen zum Beispiel neue Teams die KIZ-Videoberatung über-



nehmen, weil die Kolleginnen und Kollegen als ehemalige Vermittlungsfachkräfte viel Beratungserfahrung haben. Aber gerade in der Videoberatung ist vertieftes Fachwissen gefragt, das ja nach so kurzer Zeit noch gar nicht vorgehalten werden kann. Zudem sind die Fallzahlen für die Videoberatung bisher weit unter den Erwartungen geblieben – auch deshalb, weil eine Nutzung nicht mit Smartphone oder Tablet möglich ist.

Gerade weil die Familienkasse nicht Teil des operativen Bereiches ist, auf dem immer der Fokus liegt, setzen wir uns für Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, ein und geben Euch eine Stimme im Hauptpersonalrat. Für Anregungen und Rückfragen haben wir immer ein offenes Ohr.

Gemeinsam Zukunft gestalten...

...in den Operativen Services

Die organisatorischen Änderungen der letzten Jahre und der massive Stellenabbaupfad haben den OS an seine Belastungsgrenze gebracht. Arbeitsverdichtung und Belastung sind mittlerweile zu einer Überlastung vieler Kolleginnen und Kollegen geworden. In vielen Bereichen im OS zeigt sich eine starke Zunahme von Beratungsbedarf und eine deutliche Steigerung der Antragseingänge.

In den AlgPlus-Teams geht die überwiegende Zahl der Anträge online ein. Diese Anträge sind aber in der Regel nicht arbeitsreif. Eine Arbeiterleichterung durch das Onlineverfahren hat sich bisher noch nicht abgezeichnet. Eher im Gegenteil – der Bearbeitungs- und Beratungs-

aufwand hat dadurch zugenommen. Anträge müssen nun mehrmals in die Hand genommen werden, bis sie abschließend bearbeitet werden können. Aufgrund der geschilderten Problematik und der zusätzlichen Belastungen durch die Konjunkturreinrührung bekommen die AlgPlus Teams in Baden-Württemberg mittlerweile bereits Unterstützung aus anderen RD-Bezirken.

Zur Stärkung der Weiterbildung in den Unternehmen wurde das Qualifizierungschancengesetz beschlossen, welches zum 01.01.2019 in Kraft getreten ist. Hierbei wurde die Beratung gestärkt – allerdings nicht in ausreichendem Umfang der Leistungsbereich. So ist in den BEH- und AlgPlus-Teams (FbW) im Jahr 2019 ein



massiver Antragszuwachs zu verzeichnen, dieser wird sich 2020 voraussichtlich noch verstärken. Die Anträge müssen hierbei von immer weniger Kolleginnen und Kollegen bearbeitet werden. Zusätzlich gehen in den nächsten Jahren viele Kolleginnen und Kollegen in Ruhestand bzw. Pension – so geht auch langjährig erworbenes Fachwissen für den Leistungsbereich verloren.

Es ist zu begrüßen, dass kw-Vermerke für 2020 und 2021 verschoben wurden. Aufgrund der steigenden Arbeitsbelastung ist die Situation dennoch auf Dauer nicht weiter tragbar. Wir fordern die BA auf, jetzt dagegen zu steuern und den OS zukunfts-fest aufzustellen.



PETRA ZANG

58 Jahre

Agentur für Arbeit Aschaffenburg

PR-Vorsitzende und Mitglied des BPR Bayern

Vorsitzende der vbba Bayern

„Ich finde es persönlich sehr wichtig, dass es engagierte Beschäftigte in der BA gibt, die sich für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort einsetzen und somit Einfluss auf bessere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der BA nehmen. Im HPR werden die Weichen für übergreifende Arbeitsbe-

SEBASTIAN WEISS



34 Jahre

Agentur für Arbeit Würzburg (Bayreuth)

Fachkraft Leistungsgewährung / Recht

Schatzmeister der vbba Bayern

„Ich kandidiere für den HPR, weil ich den Weg zur Digitalisierung aktiv begleiten und mitgestalten möchte.“

AGNES RANKE



59 Jahre

Agentur für Arbeit Kiel

stellvertretende Personalratsvorsitzende sowie Mitglied im HPR und BPR Nord

Vorsitzende der vbba Nord und der regionalen vbba-Gruppe Kiel-Lübeck-Neumünster

„Mit meiner langjährigen und umfangreichen Erfahrung aus der Gewerkschafts- und Gremienarbeit bringe ich mich sehr gerne auch weiterhin intensiv ein, um einerseits zur weiteren Entwicklung der vbba als Fachgewerkschaft in der BA und den JC und andererseits zur weiteren Entwicklung der BA als attraktive Arbeitgeberin beizutragen. Der Gruppe der Beamtinnen und Beamten in der BA möchte ich dabei ein besonderes Augenmerk geben und mich als Personalrätin weiterhin auch für diese Beschäftigtengruppe einsetzen.“



MATHIAS GASSMÜLLER

31 Jahre

**Regionaldirektion
Nordrhein-Westfalen**

Erste Fachkraft
Mitglied im BPR Nordrhein-Westfalen

Schatzmeister der vbba
Nordrhein-Westfalen

„Als Fachgewerkschaft setzen wir auf Fachkenntnisse. Diese möchte ich aufgrund meines abwechslungsreichen Werdegangs im HPR einbringen.“

PETRA TSCHUNKO

55 Jahre

Agentur für Arbeit Bad Homburg

Arbeitsvermittlerin für Rehabilitanden
und schwerbehinderte Menschen

Mitglied im BPR Hessen und PR-Vorsitzende
sowie Mitglied der Arbeitsgruppe
„leidensgerechte Arbeitsplätze für leistungs-
geminderte Kolleginnen und Kollegen“

Schatzmeisterin der vbba Hessen

„Ich kandidiere für den HPR, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten und Transparenz zu den auf der auf Bundesebene getroffenen Entscheidungen im Kollegenkreis zu schaffen und die Entscheidungen mit zu beeinflussen. Weiterhin habe ich „ein Ohr“ für die Ängste und Nöte der Kolleginnen und Kollegen vor Ort und möchte Sie weiter unterstützen.“



JÜRGEN BLISCHKE

59 Jahre

Zentrale

Vorsitzender des Personalrats

Koordinator der vbba Grundsatzkommission I "Digitalisierung in der BA"
Stellvertretender Vorsitzender der vbba
Zentrale-Services

„Ich kandidiere für den HPR, weil ich durch meine Tätigkeit in der Zentrale Einblick in viele Vorgänge und Hintergründe habe und dieses Wissen mir hilft, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen der BA besser zu vertreten.“



Gemeinsam Zukunft gestalten...



...im Regionalen Infrastrukturmanagement (RIM)

Seit der Gründung des RIM Mitte 2018 verfolgen wir mit Sorge die dortigen Schwierigkeiten. Auch eineinhalb Jahre nach Gründung der 17 RIM-Standorte gibt es immer noch Probleme, die die tägliche Arbeit der dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen massiv beeinflussen. Mit sehr hohem persönlichen Einsatz erbringen unsere Kolleginnen und Kollegen täglich ihre Dienstleistungen – trotz der schwierigen Rahmenbedingungen.

Bundesweit zeigen sich die Auswirkungen. Es gibt Überlastungsanzeigen ganzer Teams, eine Unterstützung seitens der Zentrale ist nicht zu erkennen. Im Gegenteil, die kw-Vermerke im Bereich RIM werden im Personalhaushalt 2020 verwirklicht und nicht, wie in anderen Bereichen praktiziert, verschoben. Dennoch werden von zentraler Seite Erwartungen geweckt, die das RIM nicht erfüllen kann. Wie die Aufgaben zur Zufriedenheit der betreuten Dienststellen und betroffenen Beschäftigten erfüllt werden sollen, wird immer mehr zu einem Rätsel.

Bei der Gründung des RIM sind IT-Technik-, Arbeitsplatz-, Gebäude- und Immobilienmanagement zusammengefasst worden, Bereiche mit unterschiedlicher Kultur sowie unterschiedlichen Prozessen. Hier geht viel Zeit an Schnittstellen sowie erhöhtem Verwaltungs- und Abstimmungsaufwand verloren. Zentrale Verantwortung und die dezentrale Aufgabenerledigung binden ebenso viel Zeit.

Auch die Zusammenarbeit mit der BA-eigenen „Gebäude-, Bau- und Immobilienmanagement GmbH“ („GBI“) bindet Zeit und Kapazitäten im RIM. Die GBI soll mit ihrer spezialisierten Fachlichkeit unterstützen, wird in der Praxis aber oftmals als Verzögerer und Hemmschuh wahrgenommen, nicht als Problemlöser. Durch das nicht immer reibungslose Zusammenspiel der Akteure geht viel Zeit verloren. Auch die GBI ist durch das gestiegene Auftragsvolumen und die aktuelle Marktsituation im Baubereich hoch belastet – und nicht adäquat ausgestattet.

Ein umfassendes Qualifizierungskonzept für die neuen bzw. geänderten Tätigkeitsbilder muss erarbeitet und in der BA-Lernwelt veröffentlicht werden. Die Beschäftigten im RIM arbeiten teilweise ohne entsprechende Einweisung oder Schulung der Fachanwendungen in den neuen bzw. geänderten Tätigkeitsfeldern. Dadurch entstehen Fehler, die unmittelbar Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Kunden z.B. aus dem operativen Bereich haben.

Zuständigkeiten in sicherheitsrelevanten Themengebieten (Brandfall, Amok, Durchsagen usw.) sind nicht flächendeckend geklärt. Dies führt zu Verunsicherungen in den Dienststellen.

Den Kolleginnen und Kollegen werden immer mehr Aufgaben übertragen, zugleich wächst der Verwaltungsaufwand. Notwendiges Personal fehlt bzw. wird so-

gar noch abgezogen. Viele Mitarbeiter haben zudem verschiedene Einsatzorte und verbringen insbesondere in Flächenbezirken viel Zeit mit der Fahrt dorthin. Eine schnelle Klärung von Problemen im persönlichen Austausch vor Ort ist mit sehr hohem Aufwand verbunden. Zeitdruck und Überlastung sind die Folge.

Es bleibt noch viel zu tun, die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen im RIM zu verbessern. Eine Evaluation der Effekte der Organisationsänderung hin zum RIM ist dringend notwendig. Dazu gehört insbesondere eine transparente und nachvollziehbare Personalbemessung auch unter Berücksichtigung von regionalen Strukturunterschieden. Zudem sollten Prozesse und Zuständigkeiten überprüft werden. Dabei muss den Kolleginnen und Kollegen des RIM die Möglichkeit gegeben werden, sich einzubringen und rückzumelden, welche individuellen Erfahrungen gemacht wurden, welche Kritikpunkte vorhanden sind und wo – im Sinne aller Beteiligten – Spielräume für individuelle regionale Abstimmungen zwischen RIM und betreuten Dienststellen eröffnet werden sollten, um Dienstleistungen besser und schneller zu erbringen.

**Fragen und
anklopfen
statt warten!**

**Aktiv fordern,
nicht
abwarten!**

**Wer nicht
mitredet,
bleibt passiv!**



MANFRED FEIT

52 Jahre

Agentur für Arbeit Berlin Mitte

Stellvertretender Vorsitzender des BPR
Berlin-Brandenburg

Vorsitzender der vbba Berlin-
Brandenburg

„Ich kandidiere für den HPR, da der rechtliche und technische Wandel immer schneller und weiter fortschreitet. Ich möchte diesen mit begleiten und gestalten im Sinne der Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit.“

DANIELA LOOSSCHILDER

58 Jahre

Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen

Fachkraft Interne Dienstleistungen

Mitglied im Vorstand der vbba Nieder-
sachsen/Bremen,
Vorsitzende der regionalen vbba-
Gruppe Nienburg

„Die BA befindet sich im ständigen Wandel. Die Abstände zwischen den Veränderungen werden immer kürzer. Ich möchte mich durch die starke und erfahrene Personalvertretung des HPR für die Rechte und die Interessen der Kolleginnen und Kollegen einsetzen.“



ALEXANDER GANS



52 Jahre

Agentur für Arbeit Gießen

Regionalcontroller SGB III

Mitglied im Vorstand der vbba Hessen
und Mitglied der Fachkommission
„Steuerung/Controlling“

„Ich kandidiere für den HPR, weil ich meine Berufs- und Lebenserfahrung sowie mein Engagement einbringen möchte, um die Entwicklungen in der BA zu begleiten und dabei die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten.“



ANDREA WEISS

54 Jahre

Agentur für Arbeit Zwickau

Arbeitsvermittlerin AGS

Mitglied im BPR Sachsen
Mitglied der vbba Grundsatzkommission II "Teilhabe am Arbeitsleben",
Vorsitzende der regionalen vbba-Gruppe Zwickau

„Ich bin für die vbba aktiv, da ich die Probleme meiner Kolleginnen und Kollegen immer vor Ort ansprechen und sie besser informieren möchte.“

WALTER SCHULZ

59 Jahre

Agentur für Arbeit Göttingen

Vorsitzender des Personalrats

Koordinator der vbba Grundsatzkommission II "Teilhabe am Arbeitsleben",
stellvertretender Vorsitzender der vbba Niedersachsen-Bremen

„Im HPR kann ich all die Erfahrungen, die ich in meiner Arbeit in der Gewerkschaft, im örtlichen Personalrat und im Bezirkspersonalrat sammeln konnte, auch auf Bundesebene einbringen. Dabei möchte ich mich insbesondere für die sichere und gesunde Gestaltung unserer Arbeitsplätze einsetzen.“



BETTINA EY

32 Jahre

Agentur für Arbeit Bonn

Berufsberaterin U25
Mitglied im BPR Nordrhein-Westfalen

Mitglied im Vorstand der Bundesfrauenvertretung und im Vorstand der vbba Nordrhein-Westfalen

"Die BA befindet sich im stetigen Wandel, den ich im Interesse unserer Kollegen und Kolleginnen aktiv mit begleiten und gestalten möchte."

Gemeinsam Zukunft gestalten...

...in der Beratung/Vermittlung

Vermittlung und Betreuung der Kund*innen durch ihr ganzes Erwerbsleben

Aufgrund der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt durch einen grundlegenden Umbruch der Gesellschaft (unter anderem aufgrund Demografie, Globalisierung, Digitalisierung) ändern sich die Anforderungen an die BA – und damit auch die Schwerpunkte der Aufgaben.

Das hat weitreichende Folgen und ergibt Problemlagen auch für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Bisheriger Beruf, Zeugnisse und Wohnort reichen schon lange nicht mehr aus, um zu vermitteln. Bei den zunehmenden Qualitätsanforderungen und bei zum Teil massiven multiplen Problemlagen im zu vermittelnden Personenkreis ist eine befriedigende Betreuung und passgenaue Vermittlung der Kundenschaft immer schwieriger zu händeln. Der besondere Bedarf an motivierender und persönlicher Unterstützung prägt das Alltagsgeschäft. Der/die Kunde/Kundin benötigt eine gezielte Unterstützung über einen längeren Zeitraum. Dies ist zeit- und personalintensiv und auch persönlich belastend.

Es kommt unweigerlich zu (Krankheits-) Ausfällen bei den Kolleginnen und Kollegen. Diese Ausfälle belasten das gesamte Team bzw. Mitarbeitende müssen dann mit Aufwand zu den einzelnen Geschäftsstellen reisen, um auszuweichen. „Löcherstopfen“ ist keine Lösung. Hinzu kommen – als zusätzlich belastend empfundene – immer umfangreichere Dokumentationspflichten sowie administrative Aufgaben.

Unsere Kolleginnen und Kollegen erwarten eine Entscheidung, wo die Reise organisatorisch hingehen soll – die Schnittstellen werden immer mehr. Nach welchen „Konzepten“ soll zukünftig zielführend gearbeitet werden, wie sieht die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Organisationseinheiten, z.B. Arbeitnehmerorientierter Vermittlung und ArbeitgeberService aus?

Schlagwörter wie Qualifizierungsoffensive und Weiterbildungsstrategie gelten auch für unsere eigenen Beschäftigten. Durch die vorbeschriebene Belastungssituation ist kaum noch Freiraum für sinnvollen eigenen Schulungsbedarf. Und bitte nicht zu vergessen – Männer und Frauen mit Betreuungsaufgaben!

Die virtuelle Welt verlangt ein anderes Umgehen mit notwendiger Präsenz am Arbeitsplatz. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sich mehr Mobil- bzw. Telearbeit, die jedoch von Führungskräften oftmals nicht unterstützt wird. Vermeintliche Argumente hier: kein IT-Budget oder die noch gelebte „Präsenzkultur“. Hier ist der Weg hin zur Vertrauenskultur die Zukunft.

Die Vermittlungsfachkräfte mussten und müssen sich mit einer hohen Fluktuation auseinandersetzen. Geschätztes Wissen geht verloren, neues muss erarbeitet werden, Schnittstellenarbeit beginnt wieder von vorne und für die Außendarstellung und -wirkung ist dies auch kein Pluspunkt.

Die Kolleginnen und Kollegen möchten einfach über eine längere Zeitspanne ihre verantwortungsvolle Arbeit kundenorientiert und effizient erledigen.

Nicht nur die Kundinnen und Kunden brauchen eine verlässliche Perspektive, sondern auch unsere Beschäftigten!

...in den Servicecentern

Unzulängliche Technik verursacht hohe Belastungen

Bereits seit längerem rumort es in den Servicecentern (SC) der Bundesagentur gewaltig. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten mit sehr hohem persönlichen Einsatz - und scheitern immer wieder an den Tücken unserer Technik.

Zum einen klemmt es bei der Bearbeitungsmöglichkeit der eingehenden E-Mails, weil die eingekaufte EDV nicht mithalten kann. Aber auch in der Telefonie hakt es, so dass die telefonische Erreichbarkeit deutlich eingebrochen ist. Auch die Steuerung der Telefonie ist kaum möglich, notwendige Auswertungen nicht valide verfügbar.

Zu den Tücken der Technik gesellen sich die hausgemachten Belastungen. In den SC FamKa zum Beispiel ist die Codierung zum Abschluss der Gespräche seit Beginn des Jahres wieder unzumutbar. Ein Scrollen über mehrere Seiten nach jedem Gespräch

(also ca. hundertmal am Tag) ist eine enorme Belastung für Augen und Handgelenke, die vermeidbar wäre, wenn man die Struktur anders gestalten würde. Stattdessen fragt man nur, warum sich die Nachbearbeitungszeiten verlängert haben.

Bis Ende 2019 wurde noch mit einer zentralen „Sofortweisung“ versucht, die Situation wenigstens zu stabilisieren. Doch diese ist ausgelaufen, seit Jahresbeginn greifen viele „Erleichterungsmaßnahmen“ nicht mehr. Nur verschiedene „Umgehungslösungen“ und die kollegiale Unterstützung aus anderen Bereichen lassen das System nicht völlig zusammenbrechen.

Die problematische Situation in den Servicecentern hat gravierende Auswirkungen auf alle anderen Bereiche. Denn funktioniert das Servicecenter nicht oder nicht richtig, nutzen die Kundinnen und Kunden andere Zugangskanäle und kommen (teilweise deutlich emotional „geladen“) persönlich in die Eingangszonen, die aber ohnehin schon

am Rande der Belastung arbeiten. Was wiederum dort direkt zu einer weiteren Verschärfung der Belastungssituation führt.

Auch die Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen im kw-Vermerk-geplagten Operativen Service sind beträchtlich. Das Ticketaufkommen ist deutlich angestiegen, auch verursachen verspätet weitergeleitete Veränderungsmitteilungen Mehrarbeit wegen Überzahlungen und entsprechender Kundennachfragen.

Es ist nicht das erste Mal, dass der Ausfall oder die technischen Limits von „lebenswichtiger“ Technik zu vermeidbaren hohen Belastungen unserer Kolleginnen und Kollegen führt. Das zeigt deutlich die Grenzen der Technik auf. Deshalb ist es mehr als fragwürdig, wenn die Bundesagentur weiter und verstärkt auf technische Lösungen setzt, die nicht nur bei der Einführung, sondern auch im laufenden Betrieb immer wieder zu Ausfällen ganzer Bereiche mit gravierenden Folgen führen. Hier muss ein Umdenken einsetzen.



INGO WAGNER

35 Jahre

Agentur für Arbeit Korbach

Teamleiter Arbeitsvermittlung

Mitglied der vbba-Bundesleitung,
Mitglied im vbba-Arbeitskreis LBB

„Ich kandidiere für den HPR, da ich die Entwicklungen in der BA im Interesse der Kolleginnen und Kollegen mitgestalten möchte.“

MAREIKE ZELLER

51 Jahre

Agentur für Arbeit München

Fachausbilderin

Mitglied im BPR Bayern und den Ausschüssen BPersVG und Beamtenrecht

„Ich möchte die Verbesserung der Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben, altersgerechte Arbeitsplätze mitgestalten und mich für gute Arbeitsbedingungen einsetzen.“



MARIUS BAISCH

29 Jahre

Agentur für Arbeit Stuttgart

Arbeitsvermittler

Landesjugendvertreter der vbba Baden-Württemberg und Stellvertretender Vorsitzender der vbba Baden-Württemberg

„Entscheidungen, welche im HPR getroffen werden, betreffen eine Großzahl der Beschäftigten der BA. Ich bin mir sicher, dass ich mit meiner Sicht der Dinge einen guten Beitrag zur Arbeit des HPR beitragen kann.“



DUNJA HARTWIG-TASLER

48 Jahre

Zentrale

Beraterin in der Zentrale

Mitglied der vbba Grundsatzkommission I „Digitalisierung in der BA“,
Zweite stellvertretende Vorsitzende im Vorstand der vbba-Frauenvertretung;
Mitglied Vorstand vbba
Zentrale-Services

„Im HPR kommen viele Kompetenzen zusammen, die gemeinsam für mitarbeitergerechte, gleichberechtigte und praxistaugliche Arbeitsbedingungen eintreten. Hier möchte ich meine Stärken einbringen – nach dem Motto „Lernen ist wie schwimmen gegen den Strom – Stillstand bedeutet Rückschritt!“ (Erich Kästner).“

ROLAND KÖNIG



47 Jahre

Agentur für Arbeit Freiberg

Teamleiter Markt und Integration

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

„Man muss etwas tun, wenn man etwas gestalten will. In der vbba erlebe ich engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit denen ich gemeinsam konstruktiv für Denkanstöße und Veränderungen in unserer Organisation sorgen möchte.“

KRISTIN ARNOLD



36 Jahre

Agentur für Arbeit Jena

Teamleiterin Eingangszone

Mitglied im Vorstand der vbba Sachsen-Anhalt/Thüringen und
Mitglied der vbba-Grundsatzkommission I
„Digitalisierung in der BA“

„Ich arbeite aktiv bei Gewerkschaftsbelangen mit und übernehme Verantwortung. Nur wer selbst bereit ist sich zu engagieren, hat die Chance etwas zu ändern.“

Die Briefwahl – Damit jede Stimme zählt

- 1** Fordern Sie die Briefwahlunterlagen rechtzeitig beim Wahlvorstand an.
- 2** Füllen Sie die Stimmzettel (ohne Unterschrift) und die persönliche Erklärung (mit Unterschrift) vollständig aus.
- 3** Legen Sie nur die Stimmzettel in den Wahlumschlag und verschließen Sie ihn.
- 4** Legen Sie den Wahlumschlag (der nur Ihre Stimmzettel enthält) und die persönliche Erklärung in den großen Umschlag -adressiert an den Wahlvorstand und verschließen Sie ihn.
- 5** Schicken Sie den Umschlag rechtzeitig an den Wahlvorstand.

Die persönliche Erklärung darf auf keinen Fall mit den Stimmzetteln in den Wahlumschlag gelegt werden!

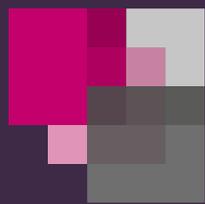
Mehrere Kreuze auf einem Stimmzettel, fehlende Daten in der Erklärung oder das falsche Verpacken der Briefwahlunterlagen führen zur Ungültigkeit der Stimme!

Die Wahlunterlagen müssen vor dem veröffentlichten Abschluss der Stimmabgabe im Verfügungsbereich des örtlichen Wahlvorstandes angekommen sein. Sicherer ist jedoch eine frühere Übermittlung.

Bei Fragen zum Wahlverfahren wenden Sie sich gerne an die Ansprechpartner/innen der vbba oder den örtlichen Wahlvorstand.

**MIT EUCH.
FÜR EUCH.
GEMEINSAM.**

Wahlen 2020



vbba
jugend



CHRIS HELDT

24 Jahre

Agentur für Arbeit Berlin Mitte

Fachassistent ALG-Plus

Mitglied der HJAV und JAV Berlin Mitte

Landesjugendvertreter der
vbba Berlin-Brandenburg

„Meine Motivation für die Kandidatur ist, aktiv an der Verbesserung der Ausbildungs- und Studienabläufe mitzuwirken und vorhandene Strukturen zu stärken um somit optimale Bedingungen für Nachwuchskräfte zu schaffen.“

19 Jahre

Agentur für Arbeit Gotha

Telefonserviceberaterin

Mitglied der BJA Sachsen-Anhalt/
Thüringen

Stellvertretende Landesjugendleiterin
der vbba Sachsen-Anhalt/Thüringen,
stellvertretende Vorsitzende für
Jugendfragen im Vorstand der vbba
Gotha

MELISSA LUCK

„Ich möchte die Ausbildung und das Studium für alle Nachwuchskräfte ansprechender gestalten. In meiner Gremien- und Gewerkschaftstätigkeit arbeite ich bereits daran, die BA als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt attraktiver zu machen, um so mehr Nachwuchskräfte in die Ausbildung bringen. ALSO GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN.“



JAN KIRCHHERR

25 Jahre

Agentur für Arbeit Stuttgart

Telefonserviceberater

Mitglied der HJAV und

Stellvertretender Vorsitzender der BJA
Baden-Württemberg

Stellvertretender Landesjugendvertreter
vbba Baden-Württemberg

„Ich möchte mich für euch und eine gute Ausbildung in der BA einsetzen. Dies wird erst durch die Mitarbeit in den Gremien möglich.“



ANNA MARIJA REZO

21 Jahre

Agentur für Arbeit Stuttgart

Fachassistentin in der Eingangszone

Vorsitzende JAV Stuttgart

"Mir geht es darum die Interessen und Wünsche der jungen Nachwuchskräfte zu vertreten. Sie spielen eine große Rolle in der Bundesagentur für Arbeit, denn Sie sind unsere Zukunft. Mir liegt es sehr am Herzen, dass die Nachwuchskräfte bestmögliche Ergebnisse erreichen und sich bei uns wohlfühlen – das schaffen wir aber nur mit klaren Rahmenbedingungen."

MARVIN METZNER



24 Jahre

IT-Systemhaus

Fachkraft für betriebswirtschaftliche Aufgaben im IT-Systemhaus

„Ich möchte mich aktiv für die Rechte der Nachwuchskräfte und Jugendlichen der BA einsetzen und die Interessen dieser vertreten.“

JEREMY FRANK



19 Jahre

Agentur für Arbeit Magdeburg

Auszubildender als Fachangestellter für Arbeitsmarktdienstleitungen

„Mein Ziel ist es, die Ausbildung und das Studium innerhalb der Bundesagentur für Arbeit weiter zu optimieren. Außerdem möchte ich mich für Auszubildende und Studierende einsetzen und ihnen helfen.“

vbba Jugend setzt sich ein

Ansatz nach dem Studium unter Berücksichtigung LBB

Schon häufig wurde hier im vbba Magazin über die Lebensbegleitende Berufsberatung vor dem Erwerbsleben und deren Einflüsse berichtet. Die Betroffenheit vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist hoch, die Umsetzung nicht immer optimal und einige Punkte sollten immer noch dringend geklärt werden.

Losgelöst davon läuft sehr vieles wirklich gut. Dies ist nicht zuletzt dem Einsatz der vbba schon weit vor Beginn der Einführung zu verdanken. Doch solange es noch Stolpersteine gibt, werden wir weiter am Ball bleiben.

Dazu sollte auch die Betroffenheit der Nachwuchskräfte in der BA nochmals beleuchtet werden.

So gibt es an der Hochschule der BA den Studiengang „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“. Dabei wird für einige Nachwuchskräfte in Mannheim schon bei Einstellung der Schwerpunkt „Berufliche Beratung“ festgelegt, welcher explizit auf

einen Ansatz in der Berufsberatung ausgerichtet ist.

Doch die Einführung von LBB zieht nun viele Herausforderungen mit sich:

Da nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums ein Ansatz auf der Tätigkeitsebene IV vorgesehen ist, kann ein Ansatz in der Berufsberatung direkt nach dem Studium nicht mehr erfolgen.

Für all diejenigen, die sich bewusst für ein Studium an der HdBA mit einer Anschlussbeschäftigung in der Berufsberatung entschieden haben, ein harter Schlag.

Was passiert nun mit dem Spezialwissen? Wie kann dieses optimal genutzt werden und nicht als „umsonst erworben“ abgehakt werden?

Für eine konkrete Regelung, die das erworbene Wissen nutzt und langfristig eine Einstellung in der Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben ermöglicht, setzen wir uns ein.



Dabei beleuchten wir allerdings auch die andere Seite:

Was passiert, wenn alle BB-Studierenden einen direkten Ansatz auf der Tätigkeitsebene III bekommen?

Wie rechtfertigt man vor allen anderen Studierenden, dass ein Bachelor an der HdBA je nach Studienschwerpunkt unterschiedlich eingruppiert wird?

Auch hier haben wir im Blick, dass eine gerechte Lösung über Perspektiven für alle Studierenden bis hin zur Anpassung der Studiengänge und Einstellungskriterien stattfinden muss.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Problem sehr vielschichtig ist und es noch keine umfassende Lösung gibt. Die vbba jugend setzt sich für eine klare und faire Regelung ein und hat die Betroffenheit unserer jüngsten Mitglieder jederzeit im Blick.

vbba Jugend setzt sich ein

Wohnortnahe Berufsschulen und Praktika

Immer wieder erreichen uns Meldungen und Informationen über sinkende Einstellungsquoten und geringe Bewerberzahlen bei der Agentur für Arbeit.

Eine Veränderung in diesem Bereich ist nur durch eine weitere Erhöhung der Attraktivität der BA als Arbeitgeberin möglich.

Doch was macht eine Arbeitgeberin heutzutage attraktiv?

Betrachtet man die Ergebnisse der aktuellen Shell – Jugendstudie, wünscht sich ein Großteil der Nachwuchskräfte nach wie vor eine optimale Verbindung von Freizeit/Familie und Beruf.

Gut gestalten lässt sich dieses Pendelspiel unter anderem durch kurze Fahrt- und Anreizzeiten.

Doch wie können wir als Agentur für Arbeit da mithalten, wenn unsere Berufsschulen selten wohnortnah sind?

Und wenn man die Lernblöcke als notwendige Auszeiten betrachtet, die sich ja durchaus attraktiv in der Schulgemeinschaft gestalten lassen, steht man vor einem neuen Problem, wenn es an die Praktika geht.

Denn auch diese, so wird uns immer wieder zugetragen, können oft nicht wohnortnah durchgeführt werden.

Selbst die besonnensten Nachwuchskräfte können hier an Grenzen stoßen ihre Work-Life-Balance gut auszubalancieren. Manch einem gelingt aber sogar dies.

Wer also bis zu diesem Punkt durchgehalten hat und trotz dieser Aspekte der Unattraktivität der BA treu bleibt, der wendet sich dann mit weiteren erschreckenden Punkten an uns:

Die häufig fehlende Unterstützung bei der Unterbringung, der Abrechnung von Fahrtkosten sowie die fehlende Unterstützung bei



der Planung der wohnortfernen Praktika.

Zu all diesen Aspekten erreichen uns immer wieder Nöte. Abrechnungen erfolgen unterschiedlich, Anrechnungen auf Fahrtzeiten als Arbeitszeiten auch.

Natürlich läuft es in manchen Bezirken sehr gut.

Aber für all die, in denen es weniger gut läuft, setzen wir uns ein, indem wir engmaschig mit der HJAV zusammenarbeiten und natürlich auch den guten Kontakt zu unserem HPR nutzen. Hierüber können all die Stolpersteine an den Bereich der Ausbildung und Qualifizierung weitergeleitet und angegangen werden. Denn um deutschlandweit als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben, müssen Regelungen auf Bundesebene gefunden werden, mit denen alle Nachwuchskräfte gleichermaßen gute Voraussetzungen für eine Ausbildung genießen können.



THERESA HENSEL

22 Jahre

Agentur für Arbeit Dortmund

Arbeitsvermittlerin

„Ich möchte die Nachwuchskräfte während der Ausbildung/des Studiums und beim Übergang in Arbeitsleben unterstützen, u.a. durch Verbesserung der Bedingungen an den Hoch- und Berufsschulen sowie in den Praxis-einsätzen. Zudem setze ich mich für mehr Transparenz und Kommunikation zwischen den beteiligten Parteien, also BA, Hoch-/Berufsschule und Nachwuchskräften ein.“

LAURA RIEDEL

24 Jahre

Agentur für Arbeit Leipzig

Fachassistentin in der Eingangszone

Mitglied der HJAV und Vorsitzende der BJA Sachsen

Landesjugendleiterin vbba Sachsen

„Ich möchte mein Wissen und meine Erfahrung aus der Ausbildung sowie der letzten beiden Amtszeiten weitergeben und damit für die Nachwuchskräfte ein wichtiger Ansprechpartner sein.“



KORODOWOU FIRDOS



24 Jahre

Agentur für Arbeit München

Auszubildende als Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen

Mitglied der BJA Bayern und JAV München

„Ich will mich dafür einsetzen und zeigen, dass auch junge Leute Veränderungen und Verbesserungen mit sich bringen können.“



ALEXANDER WOTHKE

22 Jahre

Agentur für Arbeit Stuttgart

Auszubildender als Fachangestellter für
Arbeitsmarktdienstleistungen

*„Als (Noch-) Azubi weiß ich, was für
Hürden man in der Ausbildung bewäl-
tigen muss, z.B. häufiges Reisen und
die anschließende Reisekostenabrech-
nung.“*

*Ich möchte mich einbringen und die
jungen Kolleginnen und Kollegen bei
ihren Anliegen und Problemen vertreten
und unterstützen.“*

CHRIS LEON NEMITZ

21 Jahre

Agentur für Arbeit Bautzen

Telefonserviceberater

Stellvertretender Landesjugendleiter
der vbba Sachsen und Landesjugend-
leiter SBB (komm.)

*„Ich möchte die anstehenden Entschei-
dungen nicht nur kritisieren, sondern
positiv mitgestalten.“*



JENNY SEILER



18 Jahre

Agentur für Arbeit Erfurt

Auszubildende als Fachangestellte für
Arbeitsmarktdienstleistungen

*„Ich möchte bei Anliegen der Auszubil-
denden ein kompetenter Ansprechpart-
ner sein, sowie durch meine eigenen
Erfahrungen die Rahmenbedingungen
der Ausbildung stetig ausbauen.“*

PR-Wahlen

... wie schnell die Zeit vergeht



Die vbba-Frauenvertretung bei der Jahreshauptversammlung im September 2019
Foto: Elke Gresselmeier

Es ist, als hätten die PR-Wahlen erst stattgefunden (2016) und die eine oder der andere von uns hat (mindestens) seit dieser Zeit ein Mandat in einem Personal-, Bezirks- und/oder dem Hauptpersonalrat errungen. Und was haben wir uns alles vorgenommen, das wir für unsere Kolleginnen und Kollegen verbessern wollten.

Bei den „guten Vorsätzen“ kam und kommt es natürlich auch immer auf die Sichtweise, „Herkunft“ und eigene Erfahrungswelten an.

Dies gilt insbesondere für die Mandatsträgerinnen, die leider – auch beruflich – negative Erfahrungen machen müssen, deren Ursache eher in der immer noch geschlechtertradierten Sichtweise auf die vermeintliche Frauenrolle zu finden ist.

An dieser Stelle ist sicherlich das Thema Gleichstellung als Schlüssel zur Lösung vieler Herausforderungen für Frauen zu nennen. Dies wird unter anderem auch „Kernthema“ für die Dauer der deutschen EU-Ratspräsidentschaft 2020 sein.



Personalräte, und damit die Menschen hinter den Mandaten und egal ob männlich oder weiblich, sind wichtig und als Regulativ zwischen den als unabdingbar erscheinenden Anforderungen unserer Arbeitgeberin BA / Arbeitgeber der JC und der Unterstützung der Beschäftigten zur Beibehaltung und Durchsetzung ihrer Rechte unverzichtbar.

Dies insbesondere in Zeiten der abnehmenden sozialen Rücksichtnahmen, verstärkter Egoismen, veränderter Kommunikationswege, respektloserem Verhalten miteinander und der abnehmenden Bereitschaft, Verantwortung für das eigenen Handeln zu übernehmen.

Die Aufgabenfelder der Personalräte sind so vielfältig wie wir Menschen und unser berufliches Umfeld.

Aus diesen Feldern spreche ich – wen wundert es an dieser Stelle – gern ein Thema an, das für mich Dreh- und Angelpunkt der täglichen Arbeit der Personalräte ist. Aber auch, weil es letztendlich die allermeisten von uns betrifft:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – diese für manche schon antiquiert klingende Begrifflichkeit gehört trotz allem immer noch zu den großen Herausforderungen unserer Zeit – und damit auch zu den Arbeitsfeldern, mit denen sich Personalräte sehr häufig auseinandersetzen müssen.

vbba Frauenvertretung

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ist sicherlich eine für beide Geschlechter gewünschte Grundlage und Motivation. Damit es in beiden Rollen, die fast jede und jeder von uns hat, reibungslos funktioniert und wir, die agierenden Personen, dieses Zusammenspiel gut und gesundheitserhaltend bewältigen können.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dazu ist in der Vergangenheit schon vieles – auch im Rahmen unserer Beschäftigung in der BA und den JC- erreicht worden. Und dies nicht zuletzt durch den engagierten persönlichen Einsatz der Personalräte und deren gewerkschaftlicher Unterstützung durch die vbba.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ist kein Selbstläufer. Es war, ist und bleibt ein ständiges Ringen um das Halten des Gleichgewichts der beiden Anforderungen.

Wir, die Bewerberinnen und Bewerber auf allen Listen der vbba, möchten Sie auch weiterhin als aktive und kompetente Personalräte unterstützen. Zur Vertretung Ihrer Interessen, Durchsetzung Ihrer Anliegen, Begleitung bei schwierig erscheinenden Gesprächen und vielem mehr.

Die tarifliche Unterstützung, wie das Aushandeln von Verbesserungen verschiedenster Inhalte unseres Tarifvertrages oder auch Einforderung von tariflicher Erhöhung Ihrer Gehälter/Einforderung entsprechender Anpassung der Bezüge der Beamtinnen und Beamten, ist für uns als Gewerkschaft Arbeit und Soziales selbstverständlich und gehört seit vielen Jahren zu unserer Aufgabe.

Wir, die Mitglieder der vbba-Frauenvertretung, sind die Spezialistinnen für unser Themenfeld. Diese Spezialisierung innerhalb einer Gewerkschaft finden Sie nur bei den Gewerkschaften in der „dbb-Familie“!

Liebe Wählerinnen und Wähler,

jede Stimme für uns, die Listen der **vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**, ist wichtig für Sie!

Wir zählen auf Sie!

Text: Gudrun Kaçan

Bundesweite Wahlen 2020



Ihre Stimme zählt!

Wir setzen uns für Sie ein

flexibles Arbeiten Alterssicherung Karrieremodelle vielfältige Lebensentwürfe

Wählen heißt
mitwirken



Die **vbba** ist die
Fachgewerkschaft
mit eigener
Frauenvertretung

Wahlen der
Gleichstellungsbeauftragten
in vielen Agenturen und Jobcentern

Wahlen der
Personalratsgremien
in allen Arbeitsagenturen am 22. April

Frauen wählen mit allen Stimmen vbba

 Personalrat

 Bezirkspersonalrat

 Hauptpersonalrat



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

 info@vbba.de

 facebook.com/vbbaBund/



Annette Arnold



Susanne Oppermann

Personalratswahlen SGB II

Wahlaufruf

Demnächst können die Jobcenter-Beschäftigten zum dritten Mal eigene Personalratsgremien wählen. Aus den Erfahrungen der letzten neun Jahre lässt sich nur der Schluss ziehen, dass es ohne unser großes gewerkschaftliches Engagement viele positive Veränderungen im SGB II nicht gegeben hätte. Unser permanenter Einsatz für das SGB II und seine Beschäftigten hat auch in den letzten vier Jahren manches verhindert und vieles verbessert.

- Die Forderung nach einer besseren Personalausstattung hat mittlerweile Früchte getragen.
- Die Einführung der E-Akte erfolgte mit einer deutlich besseren Vorbereitung und Begleitung als im Bereich SGB III.
- Das Thema Sicherheit der Beschäftigten wurde weiter vorangetrieben.
- Auch in den letzten vier Jahren haben wir permanent an dem Thema der gleichen Bezahlung gearbeitet.

Für die Zukunft lauten unsere Forderungen:

- Insbesondere im Vermittlungsbereich eine bessere Personalausstattung, um hier mit deutlich verringerten Betreuungsschlüsseln auf die veränderten Kundenstrukturen reagieren zu können.
- Dauerhafte auskömmliche Finanzierung des Verwaltungsbudgets.

- Verbesserungen in der Bezahlung im Bereich Fallmanagement entsprechend der Anhebung im Beratungsbereich U25 im SGB III.

- Verbesserung der Bezahlung der Vermittlungskräfte durch Ausbringung einer weiteren Funktionsstufe um den veränderten Kundenstrukturen gerecht zu werden.

- Anpassung der Vergütung der Teamleitungen durch Einführung einer zusätzlichen Tätigkeitsebene bei entsprechender Anpassung im Beamtenbereich.

- Umgehende Umsetzung der von der vbba initiierten tätigkeitsunabhängigen Funktionszulagen für Beamte.

- Und natürlich - last but not least - eine Anpassung der Bezahlstrukturen unserer kommunalen Beschäftigten auf das Niveau des TV-BA.

Wie schon bei der letzten Wahl ist davon auszugehen, dass in den kleineren Jobcentern weitgehend Persönlichkeitswahlen stattfinden. Demgegenüber ist in den mittleren und großen Jobcentern eine Listenwahl die Regel. Bei Listenwahlen wird das Geschehen vor allem von gewerkschaftlich geprägten Wahlvorschlägen bestimmt. In diesen Fällen ist es insbesondere im SGB II von Vorteil, wenn Personalratsvorsitzende und -mitglieder bei der vbba gewerkschaftlich organisiert sind. Die Komplexität des besonderen



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Rechtskonstrukts der Jobcenter lässt sich besser verstehen, wenn man dabei unser ausgeprägtes Know-How nutzen kann. Dieses resultiert vor allem daraus, dass bis hinauf in die Bundesleitung anerkannte Praktiker aus allen Ebenen der Jobcenter mit ihrem Wissen zur Verfügung stehen, die auch direkt kontaktiert werden können. Dieser Support kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Zudem steht ein bundesweites Netzwerk zur Verfügung, welches durch regelmäßige Treffen auf Bundes- und Länderebene sowie Infos an die Mitglieder dafür sorgt, dass alle aktuellen Informationen überall zeitnah zur Verfügung stehen.

Begleitet wird dies erneut durch eine flächendeckende Kooperation der unter dem Dach des dbb ansässigen Gewerkschaften vbba, komba und GdS. Diese Kooperation wird insbesondere im Rahmen der beim dbb eingerichteten Arbeitsgruppe Jobcenter gepflegt. Hier werden die Möglichkeiten der Zusammenarbeit besprochen und auch abgestimmte, gleichlautende Statements zu rechtlichen und organisatorischen Fragen der Jobcenter ausgearbeitet.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, unser Einsatz und unsere Ziele sprechen für sich. Vertrauen Sie uns und wählen Sie Kandidatinnen und Kandidaten der vbba-Liste bzw. der eventuell vorhandenen gemeinsamen Listen mit komba und GdS!

Text: Uwe Mayer

Tagung in Berlin

Personalratsvorsitzende der Jobcenter

Vom 10. bis 12. Dezember fand in Berlin turnusgemäß die zweite Tagung der Personalratsvorsitzenden der Jobcenter im Jahr 2019 statt.

Traditionell berichtete der Vorstandsvorsitzende am ersten Tag über die Aktivitäten und Aktionen des Vorstands während des letzten halben Jahres. In erster Linie handelte es sich dabei um Gespräche und Erörterungen mit dem BMAS und der BA zu aktuellen Themen. Danach fanden die obligatorischen Treffen der Länder statt.

Der zweite Tag startete mit den Berichten aus den Ausschüssen. Der Ausschuss Personalentwicklung hatte demnach im Auftrag des Vorstands die verschiedenen Aspekte des Themas Personalentwicklung beleuchtet. Dabei ging es um Personalplanung und Personalgewinnung, Fragen einer SGB II-spezifischen Ausbildung, Qualifizierung und Einarbeitung, sowie um Beurteilungssysteme und Aspekte der beruflichen Perspektiven.

Im Anschluss gaben jeweils die Spre-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

cher der anderen Ausschüsse eine kurze Übersicht über ihre letzten Aktivitäten.

Der späte Vormittag stand ganz im Zeichen des Themas Digitalisierung und Automatisierung in der BA. Markus Kytka von der Zentrale der BA gab hier einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand dieser Vorhaben, insbesondere im Bereich des SGB II.

Die Erkenntnis aus dem Vortrag lag darin, dass es bis zu einer echten Unterstützung



Von links nach rechts: Am Werbestand der vbba: Malte Zienteck, Meinrad Jäger, Eva Schmauser, Mathias Schulz, Uwe Mayer, Stephan Rau, Karen Schubert; vorne Isabell Eichstädt; Foto: Uwe Mayer

und Vereinfachung unserer Arbeit durch die Digitalisierung noch vieler Entwicklungsschritte bedarf und wir eigentlich erst am Anfang der Entwicklung stehen. Der Teufel steckt insbesondere im SGB II im Detail.

Der Nachmittag stand dann im Zeichen der Anträge und Beschlussfassungen. Gegenüber den vergangenen Jahren war ein deutlicher Rückgang der Anträge zu verzeichnen, insbesondere solcher mit eher diskussionsfördernden Inhalten.

Der Donnerstagvormittag schließlich gehörte vor allem einem Vortrag des Rechtsanwalts Dirk Lenders, der sich mit den Anforderungen an das Personalvertretungsrecht sowie der aktuellen Rechtsprechung zu SGB II-Themen befasste. Die von ihm ausgewählten Urteile enthielten zwar keine wesentlichen neuen Aspekte, wussten aber im Detail an der einen oder anderen Stelle zu überraschen.

Als Fazit kann man daraus ableiten, dass die aus dem Rechtskonstrukt der Jobcenter resultierenden Rechtsfragen weitgehend ausgeurteilt sind und es eigentlich keine Überraschungen mehr gibt. Ob bestimmte Besonderheiten des SGB II dann auch in der Praxis von den Trägern so gelebt werden ist ein anderes Thema. Es lassen sich insbesondere auf Landesebene immer wieder abweichende Verfahrenswesen feststellen. Insofern sind Auffrischungen des Wissens um diese Besonderheiten an sich sinnvoll, da durch Fluktuationen auf der PR-Ebene der Bedarf an solchen Informationen regelmäßig neu vorhanden ist.

Insgesamt betrachtet kann man aufgrund der Inhalte der Sitzung konstatieren, dass die „großen Schlachten“ im SGB II anscheinend geschlagen sind, sieht man einmal von der weiterhin ungelösten Thematik der gleichen Bezahlung ab. Die Arbeitsgruppe der PR-Vorsitzenden hat

mit Unterstützung der Gewerkschaften und der Rechtsprechung seit ihrem Entstehen in vielen Punkten Verbesserungen erreichen können, sodass künftig davon auszugehen ist, dass noch mehr die Detailarbeit im Vordergrund stehen wird. Angesichts der politischen Strömungen in Richtung Bürgergeld bzw. bedingungsloses Grundeinkommen kann sich natürlich wieder schnell die Grundsatzfrage stellen. Insofern steht nicht zu befürchten, dass dem SGB II die Themen ausgehen.

In 2020 erfolgt dann erst einmal eine Pause für den Tagungsstandort Berlin, denn beide Sitzungen werden in Leipzig stattfinden. Die Tagungen in Chemnitz haben dabei gezeigt, dass zielorientierte Zusammenkünfte auch außerhalb der Hauptstadt möglich sind. Insofern spricht nichts gegen die örtliche Abwechslung.

Text: Uwe Mayer

Berlin-Brandenburg

Erstes SGB II-Netzwerktreffen



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Netzwerktreffens; Foto: André Zimmermann

Nach langer Zeit der Vorbereitung trafen sich am 20. Januar die Ansprechpartner*innen unserer Gewerkschaft aus 12 Berlin-Brandenburger Jobcentern unter der Leitung unseres Landesvorstandsmitglied-Mitglied Franzisca Suppes zum ersten Netzwerktreffen im dbb-forum in Berlin. Als kompetente Gäste konnten unser stellvertretender Bundesvorsitzender für den SGB II-Bereich Uwe Mayer, der Beisitzer in der Bundesleitung für den SGB II-Bereich Mathias Schulz sowie Matthias Horsthemke in seiner Funktion als Mitglied des Bundesvorstandes der JC-Personalratsvorsitzenden gewonnen werden.

Die Ansprechpartner*innen aus den Jobcentern hatten so erstmalig die Gelegenheit,

sich persönlich kennenzulernen und über ihre Gewerkschaftsarbeit in den Jobcentern auszutauschen. Auch der Austausch mit den Teilnehmern aus Landesleitung, Bundesleitung und Bundesvorstand der JC-PR war wichtiger Bestandteil des Netzwerktreffens. Selbstverständlich wurde auch über die bevorstehenden PR-Wahlen in den Jobcentern und aus aktuellem Anlass über die Sicherheit in den Jobcentern diskutiert. Die Teilnehmer*innen der Veranstaltung waren sich einig, dass diese Veranstaltung zum regelmäßigen Programm der Landesgruppe Berlin-Brandenburg gehören soll.

Text: André Zimmermann

**Fragen
und
anklopfen
statt
warten!**

Zweites Nord Event



In Lübeck – trotz Fridays for Future Demos

Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Nord



Die Landesvorsitzende Agnes Ranke bei ihrer Ansprache



Von der vbba-Bundesleitung war Mathias Schulz zu Gast; Fotos: Sirpa Petersen

In Anbetracht der anstehenden Personalratswahlen, denen sich dieses Magazin vorwiegend widmet, möchte ich diesem Bericht ein kleines Vorwort voranstellen. Das vbba Nord Event findet alle zwei Jahre an einem zentral gelegenen Ort statt. Eingeladen sind immer alle Mitglieder - unabhängig davon, in welchem Bereich oder Rechtskreis sie arbeiten, ob sie noch aktiv im Job oder bereits im Ruhestand sind oder welcher regionalen Gruppe sie angehören. Das Event ist nicht nur ein Dank an unsere Mitglieder für deren Unterstützung und Stärkung der vbba - es dient auch dem gegenseitigen Kennenlernen, der Netzwerkarbeit und der Förderung der Gemeinschaft. Denn nur gemeinsam sind wir eine starke Gewerkschaft, die sich in die Geschehnisse rund um die BA und die Jobcenter einbringen und deren Zukunft zum Wohle aller mitgestalten kann. Wie es auch unser Slogan für die anstehenden Personalratswahlen aussagt:

Gemeinsam Zukunft gestalten!

Doch nun zum Rückblick auf den 2. September 2019, dem Tag des 2. vbba Nord Events. Nachdem das Sturmtief Xaver 2017 das 1. Nord Event bereits beinahe „sabotiert“, kamen uns dieses Mal diverse Fridays-for-Future-Demos im Norden, unter anderem in Lübeck und Hamburg, im wahrsten Sinne des Wortes in die Quere. Aber so schnell ließen wir Nordlichter uns nicht von unserem lang geplanten Event abbringen. Die erste Location, das Veranstaltungszentrum media docks in Lübeck, wurde von fast allen, trotz der vielen Straßensperrungen, relativ pünktlich erreicht (die in diesem Zuge mühsam ermittelten Schleichwege für PKWs werden hier allerdings nicht verraten...). Der von da-

her etwas verspätete Start tat der guten Laune glücklicherweise keinen Abbruch. Die Vorfreude auf den Abend und der topmoderne direkt an der Trave gelegene Veranstaltungsraum mit wunderschönem Blick auf die Lübecker Altstadt ließen keinen Missmut aufkommen. Schnell wurde es sich mit einem guten Getränk am festlich gedeckten Tisch gemütlich gemacht.

Nach – aufgrund der fortgeschrittenen Zeit – kurz gehaltenen Ansprachen der Landesvorsitzenden Agnes Ranke, dem Vertreter der vbba-Bundesleitung Mathias Schulz und der stellvertretenden Vorsitzenden des dbb Landesbundes Schleswig-Holstein, Sabine Föhler-John, wurde das Norddeutsche Buffet freigegeben. Allerhand Leckereien konnten in Ruhe genossen werden und auch der persönliche Austausch kam dabei nicht zu kurz. Flugs ging die Zeit herum und alle

mussten sich startklar machen für den Besuch des Theaterschiffs Lübeck. Dieses war unkompliziert mit einem kleinen Spaziergang oder auch mit dem Auto zu erreichen. Auf dem Programm stand die Vorstellung „Heartbreak Hotel – Gesucht: The Voice of Rock’n Roll“. Niemand von uns wusste im Vorweg, was genau da auf uns zu kam. Aber dass unsere Lachsmuskeln derart strapaziert wurden – gespickt mit tollen Gesangseinlagen (natürlich Songs von Elvis!) – damit hatten wir nicht gerechnet. Die perfekte Abrundung für einen wunderbaren Abend! Zum Ausklang ging es im Anschluss an die Vorstellung auf einen „Absacker“ an die schiffseigene Theaterbar oder in die Lübecker Altstadt.

Das nächste vbba Nord Event wird 2021 stattfinden – das ist sicher!

Text: Agnes Ranke



Vorfreude auf Elvis und einen wunderbaren Abend

Personalversammlung Stuttgart

Voxtron mehr als eine Kinderkrankheit Zweiter Berufsschulstandort in BW nötig

Am Dienstag, 3. Dezember fand die Personalversammlung der Agentur für Arbeit Stuttgart im Großen Sitzungssaal des Rathauses der Landeshauptstadt statt. Die Veranstaltung war gut besucht, am Marktplatz – direkt im Herzen von Stuttgart nahe dem Weihnachtsmarkt – fanden sich dieses Mal rund 250 Kolleginnen und Kollegen ein.

Für die vbba nahmen der Landesvorsitzende Christian Löschner sowie als Redner unser Kollege und Bundesvorsitzender Waldemar Dombrowski teil. Als Dank und Anerkennung für die erfolgreiche Arbeit der vbba-Gruppe Stuttgart hatte er seine erneute Teilnahme versprochen – und selbstverständlich Wort gehalten.



Waldemar Dombrowski spricht auf der Stuttgarter Personalversammlung

Die Themen seines Vortrages waren sehr vielfältig.

So ging er auf die aktuell sehr angespannte Situation in den Eingangszonen, Servicecentern und dem Operativen Service ein. Eine wesentliche Ursache liegt in den technischen Problemen der neuen Software Voxtron in den Servicecentern, die unsere Kolleginnen und Kollegen dort schier zur Verzweiflung bringt. Die Probleme und Unzulänglichkeiten von Voxtron sind mehr als eine Kinderkrankheit - unser Bundesvorsitzender sprach von einer ausgewiesenen Seuche.

Dass er mit dieser Einschätzung richtig liegt, bewies der starke Beifall der Kolleginnen und Kollegen.

Durch die Ausfälle und Probleme von VCC/Voxtron und die daraus folgende stark eingeschränkte Erreichbarkeit und E-Mailbearbeitung verstärken sich Kundenaufkommen und Vorsprachen in den

Eingangszonen sowie die Nachfragen in den OS. Im Ergebnis finden sich derzeit nicht nur frustrierte Kunden, sondern auch Kolleginnen und Kollegen.

Das Konstrukt RIM ist überhaupt nicht leistungsfähig und demotiviert auch die dortigen engagierten Kolleginnen und Kollegen. In seiner jetzigen Form gehört es dringend auf den Prüfstand.

Dass sich die Konjunktur abschwächt, zeigt die deutliche Zunahme der Beratungen von Betrieben im Bereich Kurzarbeitergeld sowie die Zunahme entsprechender Anträge in einigen Regionen. Hier ist die BA durch die kw-Vermerke der Vergangenheit personell nicht gut aufgestellt. Zudem gibt es ein deutlich verstärktes Antragsaufkommen in den AlgPlus-Teams, so dass Baden-Württemberg bereits von anderen RD-Bezirken gestützt wird. Hier sollte die BA als Vorsorge dem Leistungsbereich mehr Personal zur Verfügung stellen.

Bei LBB vor dem Erwerbsleben ist die Zertifizierung das Kardinalproblem. Hier hat sich der Arbeitgeber unnötig viel Zeit gelassen, die Ausgestaltung zu konkretisieren, sie bindet viel Personalkapazität und berücksichtigt nicht die Vorerfahrung und -qualifizierung, die viele langjährige Berufsberater bereits „mitbringen“. Zudem wurde ein unnötiges Personalkarussell vor Ort in Gang gesetzt.

Kollege Dombrowski begrüßt die Tarifierung (TE III/ A11) der Berater im Bereich Reha. Die Zertifizierung wird analog zu LBB aussehen.

Für die Teamleiter fordert die vbba (Beschluss des Bundeshauptvorstands) eine TE IIa oder A12. Um die Tätigkeit des Teamleiters im Vergleich noch einigermaßen attraktiv zu halten, ist hier unbedingt eine finanzielle Anhebung erforderlich.

Die Gewinnung von Azubis in BW gestaltet sich auch wegen des einzigen (nicht zentralen) Berufsschulstandorts in Karlsruhe weiter als sehr schwierig. Dadurch springen viele Azubis kurz vor bzw. sogar noch während der Ausbildung ab, unter anderem auch wegen der unbefriedigen-

den Situation in den Wohnheimen. BW ist bundesweit der einzige RD-Bezirk, der nur einen Berufsschulstandort hat.

Um die vorzeitigen Abgänge zu kompensieren, sollen nun mehr Azubis eingestellt werden, wenn man sie denn gewinnen kann. Doch das ist für uns keine befriedigende Lösung – die Ursache muss beseitigt werden.

Natürlich wies unser Bundesvorsitzender auch auf die kommenden Personalratswahlen hin. Mit den beiden Stuttgartern Roger Zipp und Marius Baisch sowie Christian Löschner ist Baden-Württemberg gut und prominent unter den HPR-Kandidaten vertreten.

Die frisch gedruckten Leitfäden „Digitale Arbeitswelt“ unserer Grundsatzkommission 1 fanden bei den Kolleginnen und Kollegen reißenden Absatz - und herausragende Kritiken. Spontane Eintritte in die vbba sowie die Mitnahme aller Werbemittel an unserem Infostand rundeten die sehr gelungene Veranstaltung ab.

Die vorweihnachtliche Stimmung ließ die Mehrzahl der Teilnehmer auf dem Weihnachtsmarkt ausklingen.

Text: Roger Zipp



Jacqueline Patwary, Anna Marija Rezo, Waldemar Dombrowski, Nina Senner, Samantha Kütterer, Roger Zipp



Roger Zipp, Cynthia Heim, Christian Löschner, Waldemar Dombrowski, Anna Marija Rezo, Marius Baisch
Fotos: Marius Baisch

Mitgliederversammlung Rheine

Stark im Personalrat vertreten

Am 15. Januar fand die erste Mitgliederversammlung der regionalen vbba-Gruppe Rheine im Jahr 2020 statt. Die Vorsitzenden Christian Steffan sowie Stefan Roskam konnten erneut zahlreiche Mitglieder begrüßen.

An der Mitgliederversammlung nahm auch Norbert Nysar, Vorsitzender der Landesgruppe NRW, teil. Uns wurde ein kleiner Einblick in aktuelle Themen der Gewerkschaftsarbeit gewährt und neue Herausforderungen, die uns in der Welt der BA erwarten, angesprochen.



von rechts: Ralf Steggink, Stefan Roskam (1. stellv. Gruppe Rheine), Norbert Nysar (Vorsitzender vbba Landesgruppe NRW) & Christian Steffan (Vorsitzender Gruppe Rheine)
Foto: Beatrice Wellermann



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Diesbezüglich freuen wir uns auf eine spannende und zukunftsorientierte Arbeit im Sinne aller Mitglieder und Mitarbeiter*innen der Agentur für Arbeit Rheine. Im Jahr 2020 wird es die eine oder andere Gruppenveranstaltung geben um den persönlichen Kontakt der Mitglieder untereinander zu stärken. Parallel dazu soll der Kontakt zu den angrenzenden Ortsgruppen intensiviert werden.

Ein großes Thema an diesem Abend waren die am 22. April anstehenden Personalratswahlen. Nachdem die vorliegende Liste der Arbeitnehmer*innen sowie die Liste der Beamt*innen durch die anwesenden Mitglieder bestätigt wurden, wurde zu diesem Thema rege diskutiert, da sich die vbba Gruppe Rheine ein ähnlich gutes Wahlergebnis wie bei der letzten Wahl erhofft.

Eine kurze Info: Wir sind aktuell mit 4 Sitzen im Personalrat vertreten und stellen damit die Mehrheit. Wir danken allen vbba-Wählern für diesen enormen Zuspruch!

Text: Christian Steffan

Personalversammlung Zentrale

vbba aktiv vertreten

Am 18. Dezember fand die Personalversammlung der Zentrale statt. Mit ca. 500 teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen war die Kantine des Verwaltungszentrums wieder bis auf den letzten Platz besetzt.

Im Eingangsbereich der Kantine erwarteten vbba-Mitglieder die Teilnehmenden an unserem Stand und boten neben Informationen auch kleine „Give-aways“ an.

Der Vorsitzende der Landesgruppe Zentrale Services, Heiko Lemke, ließ es sich nicht nehmen, die an der Personalversammlung teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen mit einem kurzen Redebeitrag zu begrüßen.

Besonders erfreulich war die Mitgliederentwicklung der letzten Monate. Viele Kolleginnen und Kollegen konnten als neue Mitglieder gewonnen werden – ein Großteil davon hat sich auch bereit erklärt, bei den nächsten PR-Wahlen auf der vbba - Liste zu kandidieren.

Text: Reiner Braunersreuther

Reiner Braunersreuther
(Beisitzer im Landesgruppenvorstand)
am Stand der vbba
Foto: Reiner Braunersreuther



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Sicher in den Skiurlaub Nur gut versichert auf die Piste

Auf Ski oder Snowboard den schneebedeckten Hang hinunterrasen - für viele gibt es im Winter nichts Schöneres. Leider fährt das Risiko immer mit, da man nicht allein ist und sich auch mal überschätzt. Mit schmerzhaften Folgen, die richtig teuer werden können.

Die Auswertungsstelle für Skiunfälle (ASU) hat ihre neueste Unfallanalyse vorgestellt. In der zurückliegenden Skisaison verletzten sich 46.000 Deutsche beim Wintersport so schwer, dass eine ärztliche Behandlung notwendig wurde, für ca. 8.000 von ihnen sogar eine stationäre Behandlung im Krankenhaus. Daher sollte der Versicherungsschutz optimal auf das Unfallrisiko abgestimmt sein. Die DBV Deutsche Beamtenversicherung, langjähriger Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk, bietet leistungsfähige Versicherungsangebote mit attraktiven Beitragsvorteilen für Neuverträge.

Wenn einem selbst etwas passiert

Schlimm genug, wenn man sich im Urlaub verletzt. Falls man aber für den Transport ins Tal oder eine Rückführung zum Wohnort selbst aufkommen muss, wird der Urlaub viel teurer als geplant.

Wer nicht nur in Deutschland Ski fährt, sollte daher eine Auslandsreise-Krankenversicherung im Versicherungsordner haben. Sie bezahlt u.a. den Rücktransport, wenn er medizinisch sinnvoll und vertretbar ist. Diese erheblichen Kosten werden von keiner gesetzlichen Krankenkasse übernommen, auch von den meisten privaten nicht. Aber auch für Privatversicherte mit Beihilfeanspruch ist die Absicherung sinnvoll, um den Anspruch auf Beitragsrückerstattung nicht zu gefährden. Einfach mal nachrechnen: Die Auslandsreise-Krankenversicherung über das dbb vorsorgewerk gibt es bereits ab 7,92 € Jahresbeitrag.

Das dbb vorsorgewerk empfiehlt generell, also nicht nur für den Winterurlaub, den Abschluss einer privaten Unfallversicherung. Denn diese bietet Schutz für den Fall einer dauerhaften körperlichen Beeinträchtigung. Ski- und Snowboardfahrer sollten eine Police wählen, die eine gute Invaliditätsleistung, Reha-Management und Assistance-Leistungen umfasst. Wie die „Unfall komfort“ der DBV. vbba-Mitglieder und Angehörige profitieren beim Abschluss von 3% Beitragsvorteil.

Wenn man schuld ist, dass anderen etwas passiert

Kurz unaufmerksam oder leichtsinnig - schon kann auf den schnellen Pisten ein Unheil passieren. Wer noch meint, keine Haftpflichtversicherung zu brauchen, überlege, für was man alles allein beim Unfallopfer mit seinem gesamten Privatvermögen aufkommen müsste: beschädigte Ausrüstung, Bergungs- und Krankenhauskosten, abgebrochener Urlaub, Verdienstaustausch...

Eine Haftpflichtversicherung übernimmt dagegen alle gegnerischen Kosten, die mit dem Unfall im Zusammenhang stehen.

-> Exklusiv für vbba-Mitglieder und Angehörige: 3% Beitragsvorteil bei Abschluss einer Privathaftpflichtversicherung bei der DBV.

dbb vorsorgewerk hilft und berät

Auf www.dbb-vorteilswelt.de/versicherung können Sie sich vor dem Urlaubsantritt über die wichtigen Versicherungen informieren. Die Kundenberatung des dbb vorsorgewerk steht telefonisch - montags bis freitags von 10 Uhr bis 16 Uhr unter 030 4081 6444 begleitend zur Seite und vermittelt auf Wunsch gerne einen Berater vor Ort.

AKTUELLER TIPP: Jetzt Kredit mit Aktionszinssatz sichern

Finanzielle Engpässe lassen sich mit einem Ratenkredit flexibel überbrücken. Dank des niedrigen Zinsniveaus wird damit auch der eine oder andere Wunsch schneller umsetzbar. Das dbb vorsorgewerk bietet mit den Beamtenkrediten seit vielen Jahren günstige Kreditangebote.

Bis 16. Februar 2020 können Interessentinnen und Interessenten beim Online-Wunschkredit der BBBank von besonders attraktiven Konditionen profitieren. Doch Obacht: die 1,98 %* (effektiver Jahreszins) gelten nur, bis das Sonder-Kreditkontingent ausgeschöpft ist. Laufzeiten zwischen 24 und 84 Monaten und Nettodarlehensbeträge zwischen 5.000 und 75.000 Euro sind wählbar. Zudem sind Sondertilgungen und Ratenpausen möglich. Der Abschluss erfolgt bequem online, benötigt wird nur ein PC, Laptop, Smartphone oder Tablet mit Videokamera. Um die Kreditzusage zu erhalten, sollte man die Zugangsdaten zum Online-Banking des Girokontos sowie den Personalausweis bereithalten.

Auf www.dbb-vorteilswelt.de/wunschkredit kann jeder direkt seine Kreditkonditionen berechnen und den Kreditvertragsabschluss in die Wege leiten.

* bonitätsabhängig

INFO

Mal einfach das dbb vorsorgewerk fragen!

Auf www.dbb-vorteilswelt.de/versicherung können sich Berufsstarter im öffentlichen Dienst über die für sie wichtigen Versicherungen informieren. Die Kundenberatung des dbb vorsorgewerk steht telefonisch - montags bis freitags von 10 Uhr bis 16 Uhr unter 030 4081 6444 begleitend zur Seite und vermittelt auf Wunsch gerne einen Berater vor Ort.

Grundsatzkommission 2



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Positive Bilanz für 2019



Die Mitglieder der GK 2; Foto: Walter Schulz

Auch wenn das neue Jahr insbesondere mit den Personalratswahlen für unsere Gewerkschaft ein spannendes werden wird, wollen wir GK 2'ler nochmals zurückschauen auf das Jahr 2019. Getreu dem alten deutschen Sprichwort „Der Blick zurück zeigt uns den rechten Weg nach vorn“ ziehen wir eine positive Bilanz für das abgelaufene Jahr.

So stand zweifelsohne die Veröffentlichungsreihe zum Thema „Selbstschutz“ im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Wir starteten im Februar die Reihe mit der Veröffentlichung zur Thematik „NEIN sagen ist in Ordnung“. Im August erschien ein Aktuell mit dem Titel „Gestalte Deinen Arbeitsplatz – mach mit, bleib fit“ und im November folgten

noch „Deine Sicherheit geht vor“ und „Plane Deine Zeit – achte auf Dich“.

An dieser Stelle sei allen gedankt, die uns durch viele Rückmeldungen signalisiert haben, dass unsere Veröffentlichungsreihe an der Basis gut angekommen ist.

Darüber hinaus veröffentlichten wir im Mai mit Blick auf den bevorstehenden Sommer ein „Folge-Aktuell“ zum Thema „Hitze, Hitze, Hitze“, um den in 2018 geäußerten Forderungen nochmals Nachdruck zu verleihen.

2019 stand die GK 2 aber auch im Zeichen der personellen Veränderungen. So konnten wir bereits im Februar mit Thorsten Wils die Grundsatzkommission um einen Vertreter aus dem SGB II – Bereich aufstocken

und im Mai verabschiedete sich Martina Loose in ihren wohlverdienten Ruhestand und präsentierte uns den nichtsehenden Kollegen Alwin Berger als ihren Nachfolger, der sich nahtlos einfügte und die GK 2 mit „seiner Sicht der Dinge“ sehr bereichert.

Für unsere nächste Sitzung haben wir uns bereits eine Zusammenfassung der o.a. Veröffentlichungsreihe vorgenommen und haben für den Rest des Jahres einiges auf unserer „To-Do-Liste“

Wir werden also auch weiterhin von uns hören lassen!

Text: Walter Schulz

Leserbriefe

Die im Magazin abgedruckten Leserbriefe geben die persönliche Meinung des Verfassers wieder.

Kommentar zum Leserbrief – in der Ausgabe 5/2019

Sehr geehrte Damen u. Herren, der in der Ausgabe 5/2019 veröffentlichte Leserbrief von Herrn Dieter Becker hat mir sehr aus dem Herzen gesprochen und die derzeitige Situation und vorhandenen Probleme in der Berufsberatung aufgezeigt!

Ich habe Herrn Becker auf seinen Leserbrief geantwortet und möchte meine Antwort nun auch Ihnen zukommen lassen.

Ich hoffe, dass sich etwas in Bezug auf LBB ändert. Ich wünsche, dass die vorhandenen Arbeitsbelastungen und Personalsituationen bei der Umstellung der Arbeiten gesehen werden.

Ich wünsche mir aber auch, dass die langjährigen Tätigkeiten sowie früheren ausgiebigen Qualifizierungen der älteren Kollegen / innen und auch deren häufig durch ihr Lebensalter bedingten besonderen und manchmal schwierigen Lebenssituationen Berücksichtigung bei der Umstellung der Arbeiten in der Berufsberatung finden. Dass man geplante Zertifizierungsprogramme nicht einfach auf alle Berater/innen überstülpt! Ich wünsche mir auch, dass nochmal geprüft wird, ob etwa unterschriebene Erklärungen an solche geplante Maßnahmen überhaupt rechtens sind.

In diesem Zusammenhang ist noch mehr Unterstützung seitens der vbba für die Berufsberater/innen erforderlich. Insbesondere für die älteren Berufsberater/innen wäre



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

m. E. Ihre weitere Hilfe und Einsatz dringend notwendig und sinnvoll!

Es sollte nicht nur darauf gesetzt werden, dass die Älteren ja sowieso bald aus dem Dienst ausscheiden und ggf. vorzeitig gehen, etwa Abzüge seitens der Rente / Pension dabei sogar gerne hinnehmen, um nicht weiter unter dem Druck des Zertifizierungsprogramms zu stehen.

Vielen Dank für Ihre bereits geleisteten Unterstützungen,

Mechthild Kreienkamp, Berufsberaterin

*Anmerkung der Redaktion:
Aufgrund von technischen Problemen konnte der Leserbrief leider erst in dieser Ausgabe des Magazins abgedruckt werden.*

Liebe Kollegen und Kolleginnen in der Bundesagentur für Arbeit,

das bereits vielfach umstrittene Thema LBB kann wahrscheinlich keiner mehr lesen oder hören, dennoch umtreibt es mich persönlich, zur Arbeit in unserer Bundesagentur Stellung zu nehmen.

Die sehr gut organisierte und strukturierte Bundesagentur für Arbeit hat nunmehr also beschlossen, dass Berufsberater nicht mehr so heißen. Nun gut!! Darüber lässt sich streiten. Auch über die Zertifizierung, die so angeprangert wird. Nicht jedoch, dass zum Schluss jeder Mitarbeiter nur das Beste für seine Bewerber tut und das seit Jahren.

Aber ist denn eine Weiterbildung wirklich so schlimm???

Gerade Weiterbildung und fachlicher Austausch ist für unsere Behörde enorm wichtig.

Leider ist es in dieser schnellen, sich ständig ändernden Arbeitswelt für viele kaum mehr möglich, mit den fachlichen, technischen, medialen und arbeitsrechtlichen Veränderungen bzw. Anforderungen mitzukommen. Hier sind Bedarfe durchaus extrem hoch.

Die Beratung des Kunden/Bewerbers/Ausbildungssuchenden jedoch ist immer schon gleichbleibend von hoher Qualität. Jeder Mitarbeiter im operativen Bereich erledigt

die Anliegen wie eh und je immer im Sinne des Kunden.

In diesem Zusammenhang ist es mir unbegreiflich, dass gerade diese strukturellen und organisatorischen Änderungen so schnelllebig und sinnfrei herbeigeführt werden.

„Das Fahrrad neu erfinden“, hätte man in anderen Zeiten dazu gesagt!

Wo bleiben bei diesen ganzen Diskussionen die fachlichen Inhalte???

Gesetze werden im Minutentakt geändert, eine Weisung wird produziert, Programme im Sekundentakt umgeschrieben. Es erreicht die Mitarbeiter dazu nur ab und zu eine Information. Wer will/kann/darf/soll/muss sich informieren auf irgendwelchen Intranetseiten. Entscheidungen sollen möglichst schnell im Beisein des Kunden herbeigeführt werden. Ach und nebenbei kann sich das befristete Personal bei Onboarding ja mal fix einarbeiten!!

Dies führt zu Fehlern in der Entscheidung und zu falschen Beratungen. Übrigens auch bereits bei der Arbeitslosmeldung. Denn auch die Servicecenter und Eingangszonen haben extrem verantwortungsvolle Aufgaben mit leistungsrechtlichen Konsequenzen für die sich derzeit immer komplexer gestalteten Anliegen der Bewerber/Kunden/Ausbildungssuchenden. Teilweise müssen in der Eingangszone oder im Servicecenter im Minutentakt existenzbedrohende Entscheidungen zur Verfügbarkeit entschieden werden. Aber in

diesem ehrenwerten Hause beraten ja nur „Berater“, ach ja.

Der Termin in der LBB im Erwerbsleben (oder vielleicht auch vor dem..) kann ja gebucht werden, aber nur für die allgemeine Berufswegeplanung! Wehe dem, es soll ein Produkt ausgegeben werden und die gesetzlichen Voraussetzungen, sowie die Zugangsvoraussetzungen und Standardbedingungen müssen geprüft werden. Dafür sind andere zuständig, in einer anderen Bewertungsgruppe.

Die Höherbewertung des Beraterpostens ist gelinde ausgedrückt, ein Schlag ins Gesicht jedes Arbeitsvermittlers inclusive Reha-Vermittlers sowie auch Inga-„Berater“, die ja alle nie nie nie beraten.

Ebenso für die Teamleiter, die mit Ihrer Verantwortung dafür geradestehen, dass das operative Geschäft am Laufen bleibt und bei der angespannten Personalsituation nicht das ganze Geschäft ins Wanken gerät.

Das Vertrauen, dass die Mitarbeiter/innen in Ihren Arbeitgeber setzen oder aber gesetzt haben, wird dadurch nicht wirklich größer, auch klar.

Ich kann nur allen Mitarbeitern danken, die sich für unsere Kunden/Bewerber einsetzen, ... sogar aus eigener Motivation, man stelle sich vor.

Vielleicht ist das Strategiepapier BA 2025 nicht nur ein Papier und wird sogar gelebt,

jetzt schon!!! Immer schön aus Sicht des Kunden!!!

Wenn nicht bereits schon seit Jahren dieser Grundsatz im Dienstleistungsgedanke der Mitarbeiter/innen verankert wäre, hätte man vielleicht öfter das KRM bemühen müssen oder gar Eskalationen nicht verhindern können.

Dies ist die Arbeit aller Mitwirkenden im Operativen Geschäft, dafür steht die BA. Die Beratung von Arbeitslosen/Ausbil-

dungssuchenden bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen und auch von Arbeitgebern, die in dieser Zeit gern mal vergessen werden, ebenso wie die dazugehörige Leistungsberechnung.

Die Wichtung dieser Aufgaben steht jedoch nicht im Gesetz! Aber muss man die Aufgaben denn wichten mit einer Eingruppierung???

Wäre es nicht wichtig, einfach qualitativ hochwertig, fachlich, loyal und freundlich

weiterhin unsere Arbeit zu machen????? ...
...im Sinne der Kunden und mit dem Vertrauen unseres Arbeitgebers in unsere sehr gute Arbeit??

Ich würde es mir wünschen!!!!

In diesem Sinne:
Ein tolles Jahr 2020!!!

*Steffi Weitze
Arbeitsvermittlerin*

Nachruf

Wolfgang Struck



Als Vorsitzende der Landesgruppe Niedersachsen-Bremen und langjährige Kollegin von Wolfgang Struck möchte ich - auch im Namen der vbba-Bundesleitung - anlässlich seines plötzlichen Todes einige Worte des Gedenkens verfassen.

Wolfgang hat sich seit seinem Eintritt in die vbba 2003 insbesondere auf dem Gebiet der Personalvertretung sehr stark eingebracht. War es zunächst die Arbeit vor Ort, so zog es ihn bald in den Bezirkspersonalrat und auch die Aufgabe im Hauptpersonalrat hat ihn gereizt. Durch diese langjährigen Erfahrungen gewappnet war er in den letzten Jahren zudem als Referent für das Thema BPersVG eine tragende Stütze unseres Seminarwesens.

Wir alle kennen Wolfgang als eher ruhigen Vertreter, der auch nur sehr wenig von seinem Privatleben preisgab. Ich erinnere mich an unzählige Frühstücke in Hotels, da wir stets zu den ersten gehörten, die

aufgestanden waren. Und während ich noch am Brötchen kaute, nahm er seine Tasse Kaffee und ging damit zum Rauchen vor die Tür. Wolfgang assoziiere ich daher über die 30 Jahre, die ich mit ihm gemeinsam gearbeitet habe, immer auch mit „Kaffee und Zigaretten“. Letztere hatte er zwischenzeitlich zwar gegen die e-Zigarette eingetauscht, und doch umging ihn immer dieser ganz spezielle Duft, der für die Sachbearbeitung in früheren Zeiten so typisch war. Es gab Akten, an deren Geruch man erkennen konnte, bei wem sie in der Bearbeitung waren – und genauso war es mit Wolfgang.

Vor einigen Jahren legte er sich gemeinsam mit seiner Frau einen kleinen Hund zu. Dieser hatte ziemlich wuscheliges Fell und so kam es manchmal, dass der Bart von Wolfgang und die Schnauze seines Hundes ein zumindest ähnliches Aussehen hatten.

Im Landesvorstand nahm Wolfgang über viele Jahre die wenig beliebte, aber sehr wichtige Aufgabe des Schatzmeisters wahr. Mit ihm gemeinsam meisterten wir den Übergang in die elektronische Mitgliederverwaltung und er war es, der unseren Haushalt über die Jahre auf Stand gehalten hat. Kassenprüfer kamen und gingen, sie alle bescheinigten ihm eine vorbildliche, gut transparente und nachvollziehbare Kassenführung. Ja, auch seine Zuverlässigkeit zeichnete ihn aus und Wolfgang ertrug es stets ohne Klagen, dass sein Thema in Landesvorstandssitzungen aber auch auf Landesgewerkschaftstagen von den Kolleginnen und Kollegen häufig nicht in dem gebotenen Maße gewürdigt wurde. Es war ihm nicht wichtig, im Mittelpunkt zu stehen, sondern, die ihm übertragenen Aufgaben gut zu erledigen.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Bereits bei der letzten Landesvorstandswahl zog er sich aus der Schatzmeisterei zurück. Aufgrund seines bevorstehenden Ruhestandes stellte er sich jedoch als Beisitzer für die Seniorinnen und Senioren weiter in den Dienst der vbba.

Vom 11. bis 13. Dezember 2019 nahm er noch an deren Herbsttagung in Nürnberg teil. Alle verabschiedeten sich mit den besten Wünschen und freuten sich auf ein Wiedersehen in 2020.

Wolfgang wird leider nicht mehr dabei sein – mit nur 66 Jahren starb er am 25. Dezember 2019 im Krankenhaus in Helmstedt, in das er kurz zuvor eingeliefert worden war, nachdem er ohne Vorwarnung zu Hause zusammengebrochen war.

Die Nachricht über seinen Tod traf auch mich völlig unvorbereitet, die Frage nach dem „Warum“ drängt sich sofort auf, die eigene Endlichkeit wird bewusst.

In den kommenden Wochen und Monaten werden wir immer wieder daran erinnert werden, dass Wolfgang doch jetzt dabei sein sollte, wenn eine Schulung beginnt, wir im Landesvorstand zusammentreffen oder ich ganz persönlich am Freitagnachmittag beim Einkaufen bin, denn dort waren wir häufig zur gleichen Zeit vor Ort.

„Wenn die Sonne des Lebens untergeht, leuchten die Sterne der Erinnerung“.

Und genauso werde ich Wolfgang in Erinnerung halten: zuverlässig, mit Kaffee und Zigarette, gern im Hintergrund.

Silke Babiel

Seminare – Termin-Übersicht 2020

von	bis	Int. Nr.	Schulungsthema	Ort	TN	Kosten
09.03.2020	13.03.2020	20sb1b	Grundlagenseminar Schwerbehindertenrecht für SB- und PR-Vertretungen / Gleich	Bad Birnbach	20	750 €
11.05.2020	13.05.2020	20s1j	Senioren: Versorgung, Beihilfe, Pflegeversicherung Bewerbungsschluss: 31.03.2020	Jena	20	75 €
22.06.2020	26.06.2020	20p11n	Grundschulung BPersVG Teil 1	Nürnberg	17	750 €
29.06.2020	03.07.2020	20p12n	Grundschulung BPersVG Teil 1	Nürnberg	20	750 €
03.08.2020	07.08.2020	20jav1n	Grundschulung BPersVG für JAV	Nürnberg	15	750 €
10.08.2020	14.08.2020	20p13l	Grundschulung BPersVG Teil 1	Lennestadt	20	750 €
03.09.2020	05.09.2020	2020B131GB	Vorgehensmodell im SGB II	Königswinter	15	132 €
07.09.2020	11.09.2020	20p14l	Grundschulung BPersVG Teil 1	Lennestadt	20	750 €
21.09.2020	25.09.2020	20jav2n	Grundschulung BPersVG für JAV	Nürnberg	20	750 €
28.09.2020	02.10.2020	20p15n	Grundschulung BPersVG Teil 1	Nürnberg	20	750 €
05.10.2020	09.10.2020	20p16n	Grundschulung BPersVG Teil 1	Nürnberg	20	750 €
12.10.2020	16.10.2020	20p17l	Grundschulung BPersVG Teil 1	Lennestadt	20	750 €
19.10.2020	23.10.2020	20p18n	Grundschulung BPersVG Teil 1	Nürnberg	17	750 €
26.10.2020	30.10.2020	20p21n	Grundschulung BPersVG Teil 2	Nürnberg	20	750 €
27.10.2020	29.10.2020	2020B178GB	Senioren: Sicherheit im Internet / Gesundheitsmanagement Bewerbungsschluss: 30.06.2020	Königswinter	15	75 €
09.11.2020	13.11.2020	20p22l	Grundschulung BPersVG Teil 2	Lennestadt	20	750 €

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.*

BEITRITTSERKLÄRUNG



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

Ich erkläre hiermit ab

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

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

Herr Frau Name _____

Vorname: _____ geboren am _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ, Wohnort: _____

Telefonnummer / Handynummer: _____

E-Mail-Adresse: _____

Bundesland: _____

Jetzige oder letzte Dienststelle: _____

Mitglied in einer anderen Gewerkschaft nein ja, welcher _____

Beamter/in Arbeitnehmer/in (auch ISB) in TE /EG _____ TV-Ba /TVÖD

Teilzeit <25 Std./Woche Ruhestandsbeamter/in Rentner/in Hinterbliebene/r

Nachwuchskraft ab _____ als Auszubildende/r Student/in

Datenschutzhinweise

Ich erkläre meine Einwilligung gemäß § 4 a Abs. 1 und 3 BDSG, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

Mit meiner Unterschrift nehme ich die Datenschutzhinweise zur Kenntnis und akzeptiere diese.

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

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Wie wurden Sie auf uns aufmerksam?

Empfehlung von _____ Sonstiges _____



Gewerkschaft Arbeit und Soziales
im dbb beamtenbund und tarifunion

vbba
Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Heideloffstr. 21
90478 Nürnberg

BUNDESLEITUNG

Bundesgeschäftsstelle
Heideloffstr. 21, 90478 Nürnberg

Telefon: 0911 4800 - 662
Telefax: 0911 4800 - 663

E-Mail: info@vbba.de

Einzugsermächtigung

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

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

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Monatsbeitrag:

Arbeitnehmer/in TE VIII-TE V / EG 5 - EG 9a: **10,50€**

TE IV-TE III / EG 9b – EG 12: **13 €**

ab TE II / ab EG 13: 15€ Beamter/in / Rentner/in: **9€**

Nachwuchskräfte / Hinterbliebene/r: **3€**

Ermäßigter Beitrag (TZ<25Std/Woche, Elternzeit, Bezug von ALG I/ALG II): **6€**

Zahlung Vierteljährlich Halbjährlich Jährlich ab _____

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Straße und Hausnummer _____

Postleitzahl und Ort _____

IBAN _____ BIC _____

Datum und Ort _____

Unterschrift _____

Bundesgeschäftsstelle
vbba - **Gewerkschaft Arbeit und Soziales**
Heideloffstr. 21
90478 Nürnberg

Bankverbindung
Sparkasse Erlangen
IBAN: DE14 7635 0000 0060 0755 32
BIC: BYLADEM1ERH

Hypovereinsbank Nürnberg
IBAN: DE36 760 200 70 013 432 848
BIC: HYVEDEMM460

Geschäftszeiten
Mo 09:00 - 15:00 Uhr
Di 09:00 - 15:00 Uhr
Mi 09:00 - 13:00 Uhr
Do 09:00 - 15:00 Uhr
Fr 09:00 - 13:00 Uhr

Ihre Ansprechpartner/innen in der vbba:

Baden-Württemberg

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

Bayern

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

Berlin-Brandenburg

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

Hessen

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

NSB

Silke Babel
Erfurter Str. 7
38350 Helmstedt
Tel.: 05351 42341
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
kontakt@vbba-rps.de

Sachsen

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

Sachsen-Anhalt- Thüringen

Steffen Grabe
Gartenstraße 36
98617 Meiningen
Tel.: 0151 68138336
Fax: 03212/1184340
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

Mai / Juni

Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am
25.04.2020 an die Mailadresse redaktion@vbba.de

 **vbba**
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Hinweise zum Einsenden von Artikeln für das vbba Magazin:

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

IMPRESSUM: vbba Magazin – Gewerkschaft Arbeit und Soziales · **Herausgeber und Anzeigenwerbung:** vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales · **vbba-Bundesgeschäftsstelle:** Heideloffstraße 21, 90478 Nürnberg, Tel. 09 11 / 48 00 662, Fax 09 11 / 48 00 663, **e-mail:** info@vbba.de, **Internet:** www.vbba.de V.i.S.d.P.: Waldemar Dombrowski (Bundesvorsitzender), Redakteurin: Anja Fischer. – Nachdruck von Beiträgen nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers. Für die Richtigkeit der mit einer Quellenangabe (ohne vbba und dbb) oder mit dem Namen des Verfassers gekennzeichneten Beiträge wird weder eine Gewähr übernommen noch entsprechen sie in jedem Fall der Meinung der vbba. Das vbba Magazin erscheint zweimonatlich. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. **Druck und Layout:** Klartext GmbH · Anke Steines/Nancy Ritter (Layout) · Am Güterverkehrszentrum 2 · 37073 Göttingen · Tel. 0551 499 70 - 0 · Fax: 0551 499 70 - 99 · www.kopie.de

vbba - Bundesgeschäftsstelle - Heidloffstraße 21 - 90478 Nürnberg
ZKZ 21351, PVSt, Deutsche Post 



vbba
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Kontakt | Impressum | Datenschutz 

Start Das sind wir Service Mitgliedschaft Archiv

Ihre Gewerkschaft

- Bundesleitung
- Frauen
- Jugend
- Senioren
- Landesgruppen
- Grundsatz- und Fachkommissionen
- vbba im HPR der BA
- vbba in der HJAV der BA
- vbba im Vorstand der JC-PR

Dezember-Ausgabe
Informationen der HPR-Fraktion



Der HPR hat sich in der letzten Sitzung in 2019 wieder mit umfangreichen Vorlagen beschäftigt. Einige davon haben viele Diskussionen entfacht, wurden geändert und/oder sogar „vertagt“. Einige sehr drängende Fragen konnten nicht geklärt werden. Im... [WEITERLESEN](#)

Wertvoller Gesamtüberblick für Kolleginnen und Kollegen
vbba gibt Leitfaden „Digitale Arbeitswelt“ heraus 01.12.2019

LEITFADEN
„Digitale Arbeitswelt“

Die Digitalisierung als ein globaler Megatrend durchdringt alle Lebens- und Arbeitsbereiche unserer Zeit. Dabei ist Digitalisierung ein sehr komplexes Phänomen, das sich in sehr unterschiedlichen Ausprägungen zeigt. [WEITERLESEN](#)

Einkommenstabellen



Seminare



Mitgliedschaft

www.vbba.de