



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

magazin

65. Jahrgang

Ausgabe 3/2020



AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN

Einkommensrunde 2020

10

Wahlen im SGB II

19

vbba e-Seminare

24

Willkommen im dbb vorteilsClub! Dank Club-Mitgliedschaft stehen Ihnen künftig neue und besondere Angebote zur Verfügung.

- Einkaufsrabatte in über 350 Markenshops
- dbb autoabo: Eine Rate alles drin
- Newsletter: Keine Mitgliedervorteile verpassen



Shopping- und Erlebnisrabatte

bis zu
15%
Rabatt



bis zu
40%
Rabatt



bis zu 80% Rabatt



30% Rabatt

adidas

dbb autoabo: Die entspannte Mobilitätslösung

- ✓ Ganz flexibel Kurze Vertragslaufzeiten von 6 bis 24 Monate
- ✓ Null Euro Keine Anzahlung, keine Schlussrate
- Eine Rate. Alles drin.
 Niedrige Monatsraten inklusive Kfz-Versicherung,
 Kfz-Steuer, jahreszeitgerechte Bereifung, Wartung und Werksfracht.



^{*} Fahrzeugzulassung auf die Fleetpool GmbH oder einen Kooperationspartner; Abwicklung über die Fleetpool GmbH; Mindestalter bei Vertragsabschluss 21 Jahre; Einmalige Zulassungspauschale von 89 €; All Inclusive-Rate inklusive Werksfrachtkosten, Kfz-Versicherung (Vollkasko/Teilkasko und Kfz-Haftpflicht), Kfz-Steuer und Wartung bis zur vertraglich vereinbarten Freikilometergrenze; Alle Preise inklusive gesetzl. MwSt.; CO₂-Emissionen siehe www.dat.de; Abbildungen beispielhaft; Änderungen vorbehalten; Begrenzte Stückzahl; Bonität vorausgesetzt; Es gelten die AGB der Fleetpool GmbH; Speziell für dbb-Mitglieder und ihre Angehörige.





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die aktuelle Corona-Pandemie stellt nach wie vor eine enorme Herausforderung dar. Dies gilt auch für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland; trotz gradueller Unterschiede in den Regionen dürften die erheblichen, negativen Folgen noch länger spürbar sein. Sorgen bereitet unter anderem der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit bei jüngeren Personen unter 25 Jahren, die nach ihrer Ausbildung nicht übernommen wurden oder nach kurzer beruflicher Erfahrung freigesetzt wurden. Zum anderen gilt es in zahlreichen Agenturbezirken ein auskömmliches Ausbildungsplatzangebot zu sichern. Gemäß dem Motto "Heute Ausbildungsplätze sichern, um morgen wettbewerbsfähig zu sein" haben wir gemeinsam mit dem Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung und dem Realschullehrerverband eine Ausbildungsprämie im Kontext von Covid 19 gefordert. Dabei lag unser Schwerpunkt vor allem auf kleinen und mittelständischen Unternehmen, die einen hohen Anteil an der betrieblichen Ausbildung in unserem Land leisten. Das in der Zwischenzeit geschaffene Bundesprogramm, das die BA umsetzen wird, sehen wir deshalb als einen Schritt in die richtige Richtung (siehe Artikel in dieser Ausgabe). Dabei wurden finanzielle Anreize sowohl für die Beibehaltung als auch die Erhöhung der Ausbildungsplätze geschaffen. Zudem sollen Auszubildende aus Insolvenzbetrieben aufgefangen werden. Das von uns geforderte Programm dürfte die engagierte Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Berufsberatung und der Ausbildungsvermittlung zum Wohle der jungen Menschen unterstützen.

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, in der BA und den Jobcentern wurde auf allen Ebenen bisher enormes geleistet, um der "Mutter aller Krisen" entschieden und möglichst erfolgreich zu begegnen. Das gilt übrigens auch für weitere Bereiche des Öffentlichen Dienstes. Jedoch wurde die in öffentlichen Reden und Stellungnahmen geäußerte Anerkennung und Wertschätzung des hohen Einsatzes der Beschäftigten während der aktuellen Pandemie in den Sondierungsgesprächen mit den öffentlichen Arbeitgebern leider nicht sichtbar. Eine Übergangsphase verbunden mit einer Einmalzahlung lehnten insbesondere die Vertreter der kommunalen Arbeitgeber mit Verweis auf die leeren Kassen strikt ab. Die maßgeblichen Tarifverträge wurden vom dbb gekündigt. Angesichts der Wortwahl und Tonlage stellen wir uns auf eine harte Einkommensrunde ein. Wer in diesen Corona-Zeiten den Stachel gegen seine eigenen, in systemrelevanten Bereichen tätigen Beschäftigten ausfährt, riskiert Vertrauensverlust und eine knallharte Auseinandersetzung! Ich hoffe jedoch, dass sich Gesprächsbereitschaft und Vernunft auf der Arbeitgeberseite durchsetzen werden. Schließlich leisten wir alle, gleich ob wir Tarifbeschäftigte oder Beamtinnen oder Beamte sind, einen erheblichen Beitrag zur Soziales Sicherung und politischen Stabilität in der Bundesrepublik Deutschland.

Bleiben Sie achtsam! Bleiben sie gesund!

Mit kollegialen Grüßen

Waldemar Dombrowski vbba - Bundesvorsitzender

Inhalt

Editorial	3
HPR HPR info Mai HPR info Juni HPR info Juni Corona HPR info Juli	2
Informationen Ausbildungsprämie vbba aktuell Beihilfestelle der BA Servicezeiten	8 9 9
Tarif Einkommensrunde Branchentage Onlinemeeting	10 10 11
SGB II Zugewinne bei den Personalratswahlen komba & vbba Mitarbeiterschutz Strittiges Tarifthema	12 12 13 13
vbba jugend Newsletter Mai Newsletter Juli	15 16
vbba frauen Sexuelle Belästigung Der Gleichstellungsplan Führungswechsel	18 20 21
vbba senioren Beamtenversorgungsrecht	22
Landesgruppen Neues Landesvorstand	23
seminare Erstes vbba-e-Seminar Grundschulung Seminare	24 26 27
Leserbriefe Beihilfe	28
vbba Beitrittserklärung Einzugsermächtigung vbba Ansprechpartner Impressum	29 30 31 31









Gewerkschaft Arbeit und Soziales

HPR-Fraktion berichtet

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

HPR Info Mai

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Wahlperiode – und damit die Arbeit der "alten" vbba-Fraktion im HPR – endet.

Doch unsere engagierte Personalratsarbeit hört natürlich nicht auf, denn zum 25. Mai übernehmen unsere "Neuen" den Staffelstab im HPR.

Auch in der letzten HPR-Sitzung haben wir wieder verschiedene Themen unserer Kolleginnen und Kollegen eingebracht.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) trifft Vorbereitungen für eine persönliche "Öffnung" der Agenturen und steht mit den Jobcentern hierzu in Verbindung. Mit allen Maßstäben der Gesundheitsschutzmaßnahmen der Bundesregierung sind diese

innerhalb der BA bundesweit einheitlich geregelt und müssen - auch mit Hilfe der örtlichen Personalvertretungen - beachtet werden

Wir "Alten" möchten uns heute von Einigen verabschieden: Doris Braun, Helga Duhme-Lübke und Bernhard Knauer werden zukünftig nicht mehr dabei sein. Wir werden sie, ihre Arbeit und Aktivitäten vermissen und bedanken uns ganz herzlich bei Ihnen für die gemeinsame Arbeit und Zeit.

Auch wenn Sie als unsere treuen Leserinnen und Leser nicht immer direkt sehen, was wir mit ihnen gemeinsam erreicht haben, war es wertvoll und wichtig.

Wir wünschen alles Gute, vor allem Gesundheit im Ruhestand.

Wir möchten auch nicht vergessen, unserem Fraktionsmitglied Ulli Brockmann von der dbb-"Schwestergewerkschaft" GdS unseren Dank für die fachliche und freundschaftliche Zusammenarbeit auszusprechen. Er hat sich in die Fraktionsarbeit mit Engagement und Freude eingebracht. Die GdS geht mit einem neuen Kollegen in die kommende Amtsperiode. Es bleibt abzuwarten, wie sich die gemeinsame Arbeit gestalten wird.

Ende Mai meldet sich dann die neue vbba-HPR-Fraktion. Auf unserer Homepage (www.vbba.de/das-sind-wir/vbba-im-hprder-ba/) sehen Sie schon heute, wer zukünftig für Sie da sein wird.

Bleiben Sie alle bis dahin gesund und achten Sie aufeinander.

HPR Info Juni

Im Mai fand - unter Beachtung der Abstandsregeln - die konstituierende Sitzung des Hauptpersonalrats statt.

Dabei wurde Christian Löschner in den HPR-Vorstand als Stellvertretender HPR-Vorsitzender gewählt.

Auch wurden die Fach-Ausschüsse des HPR besetzt.

Die Koordination unserer vbba-Fraktionsarbeit im HPR übernimmt zukünftig Gabriele Sauer.

Nach einer Corona-Sondersitzung am 26. Mai per Skype fand die erste reguläre HPR-Sitzung ebenfalls via Skype statt. Aus der Vielzahl der behandelten Punkte möchten wir gern auf folgende Themen besonders eingehen:

Weisung Regelungen Arbeitsschutz sowie Durchführung von Dienstreisen im Zusammenhang mit COVID-19

In der Weisung wird auf die weiterhin bestehende Notwendigkeit der Einhaltung der geltenden Arbeitsschutz- und Sicherheitsstandards (BMAS) nochmals deutlich hingewiesen und für die Bereiche Besprechungen, Dienstreisen und den Gebrauch von persönlicher Schutzausstattung (PSA) Konkretisierungen getrofen. Einer möglicherweise nachlassenden Vorsicht bei der Einhaltung der geltenden Schutzregeln soll damit entgegengetreten werden.

Im Grundtenor sind Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen wie Besprechungen weiterhin auf das absolute Minimum zu reduzieren. Stattdessen sollen soweit wie



Christian Löschner, Stellv. HPR-Vorsitzender

möglich technische Alternativen wie Telefon- oder Videokonferenzen genutzt werden.

Sofern darüberhinausgehend doch persönliche Kontakte notwendig sein sollten (z. B. Besprechungen, Qualifizierungen, Prüfungen oder Auswahlverfahren mit persönlichem Kontakt und die damit in Zusammenhang stehenden Dienstreisen) sind diese nunmehr unter Einhaltung der in der Weisung konkret genannten Voraussetzungen möglich.

Des Weiteren wird in der Anlage der Weisung ein Szenario für die geplante Wiedereröffnung der BTS und FBA aufgestellt. Für die Bildungs- und Tagungsstätten und die FBA sind besondere Schutz- und Hygienemaßnahmen zu ergreifen, um einen (zunächst eingeschränkten) Betrieb wieder zu ermöglichen.

Die Weisung betrifft den Rechtskreis SGB III und ist gültig vom 12. Juni bis 30. September 2020; der Rechtskreis SGB II erhält sie zur Information

Erprobung zum Einsatz von Zweitmonitoren im Rahmen einer Evaluierung an zwei SC-Standorten

In den Service Centern soll durch den Einsatz von Zweitmonitoren die Arbeitserledigung erleichtert und die Arbeitserbringung optimiert werden. Vor einem möglichen Flächenrollout in allen Service Centern ist eine Erprobung an zwei Standorten (Duisburg und Weißenfels) geplant.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Service Center greifen in ihrer Arbeit größtenteils parallel auf eine Vielzahl von IT-Anwendungen und Ablagen zu. Durch den Einsatz von Zweitmonitoren sollen neben den ergonomischen Vorteilen weitere positive Effekte für die Arbeitsprozesse und damit einhergehend eine Steigerung der Qualität von Arbeitsergebnissen entstehen. Darüber hinaus wird mit der Bereitstellung eines Zweitmonitors dem Wunsch vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einem modernen und zeitgemäßen Arbeitsplatz entsprochen.

An den beiden geplanten Erprobungsstandorten (Duisburg und Weißenfels) sind etwa 250 Arbeitsplätze für die verpflichtende Ausstattung mit Zweitmonitoren im Erprobungszeitraum vorgesehen. Die Erprobung findet im Zeitraum vom 1. August bis 31. Oktober 2020 statt, die Evaluierung



Gabriele Sauer, Vorsitzende der HPR-Fraktion

der Mitarbeiter-Rückmeldungen ist für das 4. Quartal 2020 vorgesehen.

Wir haben bei der Gelegenheit erneut darauf hingewiesen, dass die Arbeitsplätze unserer Kolleginnen und Kollegen in den Eingangszonen im Wesentlichen vergleichbar sind – und hier nach unserer Einschätzung auch eine Ausstattung mit Zweitmonitoren angezeigt ist.

HPR Info Juni - Corona

Insbesondere zwei Themen wurden und werden von den Kolleginnen und Kollegen häufig nachgefragt:

Zum einen, wie es mit der Zertifizierung der LBB-/Reha-Beraterinnen und Berater nun weitergeht und – ganz aktuell – wie es sich mit den Servicezeiten der örtlichen Sammelrufkreise verhält.

In der 26. Kalenderwoche fand eine weitere Corona-Sondersitzung des HPR via Skype statt. Beide Fragestellungen lassen sich nach dieser Sondersitzung nunmehr zufriedenstellend beantworten.

Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit in Krisenzeiten von Covid19 - Auslaufen der zeitlichen Befristung bzgl. der Servicezeiten (§ 2 Abs. 2 der DV-Covid19)

Die Servicezeiten für die Telefonie (zum Beispiel in den vor Ort eingerichteten Sammelrufkreisen für Arbeitnehmeranliegen) sind bis 30. Juni 2020 auf 08:00 bis 18:00 Uhr festgelegt. Diese Regelung läuft aus. Es ist keine zentrale Verlängerung (und Anpassung der DV-Covid19) geplant.

Wir haben viele Rückmeldungen und Anfragen bekommen, dass die örtlichen

Sammelrufnummern insbesondere in den Randzeiten teilweise kaum noch von den Kunden genutzt werden. Hier scheint es jedoch unterschiedliche Erfahrungen zu geben. Insofern ist es konsequent, die Steuerung der Servicezeiten auf die örtliche Ebene zu verlagern. So können die Geschäftsleitungen und die jeweiligen Personalräte flexibel auf die Gegebenheiten reagieren. Das begrüßen wir und fordern vor Ort ausgewogene Lösungen unter Berücksichtigung der Interessen unserer Beschäftigten.

Weisung zur Änderung der Voraussetzungen für den dauerhaften Ansatz auf den Dienstposten "Berufsberater/in in der BA" und "Berater/in Berufliche Rehabilitation und Teilhabe"

Corona-bedingt werden die bisherigen Regelungen zur Beratungszertifizierung angepasst. Einer entsprechenden Weisung hat der HPR in seiner 13. HPR-Corona-Sondersitzung zugestimmt.

Sehr erfreulich ist, dass es – wie wir es gefordert haben – für viele der bisher nur vorübergehend angesetzten Berufs- und Reha-Beraterinnen und -Berater nun einen sofortigen Daueransatz gibt. Damit sind nun auch kurzfristig **Beförderungen** nach A11 für die A10-Beamtinnen und -Beamten in dieser Personengruppe möglich.

Beraterinnen und Berater, die entsprechend der bisher geltenden Weisungen aufgrund des Wegfalls ihres bisherigen Dienstpostens unter Verzicht auf eine Stellenausschreibung zum 1. September 2019 auf dem neuen Dienstposten "Berufsberater/in in der BA" oder zum 1. Januar 2020 auf dem neuen Dienstposten "Berater/in Berufliche Rehabilitation und Teilhabe" vorübergehend beauftragt wurden, werden mit dem Datum des Inkrafttretens dieser Weisung dauerhaft angesetzt.

Der Daueransatz erfolgt mit der Auflage, die Beratungszertifizierung innerhalb von fünf Jahren nach Beginn der ersten Qualifizierungsmaßnahme bis spätestens 31.12.2025 zu erwerben.

Beamtinnen und Beamte können so (mit Rückwirkung von höchstens drei Monaten zum Ersten des Monates) in eine besetzbare Planstelle eingewiesen werden, wenn während dieser Zeit die Obliegenheiten dieses oder eines gleichwertigen Amtes wahrgenommen wurden und die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für die Beförderung erfüllt sind. Im Interesse der Beamtinnen und Beamten soll von die-

wbba HPR news

ser Möglichkeit auch Gebrauch gemacht werden.

Die Internen Services werden die Weisung vor Ort nun umsetzen. Um weitere finanzielle Nachteile insbesondere bei den Beamtinnen und Beamten in A10 zu vermeiden, sollten diese ggf. eigeninitiativ kurzfristig auf ihren zuständigen IS Personal zugehen, damit z.B. die Beförderungsurkunden möglichst noch im Juni ausgehändigt werden.

Ab dem 1. September 2019 im Rahmen eines regulären Stellenbesetzungsverfahrens neu beauftragte Beraterinnen und Berater werden wie bisher erst nach Erwerb der Beratungszertifizierung (innerhalb von 3 Jahren) dauerhaft angesetzt. Um auch hier einen zeitnahen dauerhaften Ansatz (und bei Beamtinnen und Beamten eine baldmögliche Beförderung) zu ermöglichen, stellt die BA ausreichende Zertifizierungsmöglichkeiten zur Verfügung. Der Startbeginn des Pflichtmoduls verschiebt sich auf Dezember 2020.

Die Anzahl der Teilnehmenden der ersten Welle wird jedoch deutlich verringert, dabei wird allen verbeamteten Beraterinnen und Beratern in A10 vorrangig die Teilnahme an der ersten Welle ermöglicht.

Bei einer nicht erfolgreichen Kompetenzfeststellung ist zudem eine Wiederholung nur für den Erwerb von ECTS-Punkten erforderlich.



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

HPR Info Juli

Die letzten Monate haben deutlich gezeigt, wie schnell Änderungen gehen können. Gerade in der IT gab es z. B. mit der massiven Ausweitung der Zugänge für Mobilarbeit und Skype for Business sowie dem Ausbau der telefonischen Erreichbarkeit für die Kundinnen und Kunden gewaltige Anstrengungen, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Dienststellen sowie unserer Kolleginnen und Kollegen aufrecht zu erhalten. Im HPR gab der Generalbevollmächtigte für die IT, Dr. Markus Schmitz, einen Rückblick auf die Arbeit der letzten Monate - sowie einen Ausblick auf die Zukunft. So kann die BA insbesondere aufgrund von Datenschutzbestimmungen (z. B. bei Videokonferenzen nach außen) nicht immer in der Art bzw. so schnell agieren, wie von Kolleginnen und Kollegen oder auch Netzwerkpartnern gewünscht, jedoch wird an den Themen immer lösungsorientiert gearbeitet.

Bei allen technischen Möglichkeiten sind aber immer die Interessen und Rechte unserer Kolleginnen und Kollegen zu beachten. Hier bieten zentrale Regelungen und Dienstvereinbarungen einen gesicherten Rahmen. Neben den jetzt mitbestimmten Regelungen zum flächendeckenden Einsatz von Skype for Business sollen die in Abstimmung befindliche "Dienstvereinba-

rung Automatisierung und Digitalisierung" sowie die "Dienstvereinbarung Lernen" hier einen entsprechenden Rahmen schaffen.

Zur Arbeit der Initiative "BA der Zukunft" gibt es vor Ort unterschiedliche Aussagen – Befürchtungen unserer Kolleginnen und Kollegen nehmen wir ernst. Dem Plenum wurde in der Sitzung der aktuelle Stand vorgestellt. Der HPR hat hier die klare Erwartung geäußert, dass er frühzeitig, intensiv und laufend zu allen weiteren Schritten eingebunden und beteiligt wird.

Änderung fachliches Berechtigungskonzept E-Akte Mandant Familienkasse

Die lange von uns geforderte Änderung des E-Akte-Berechtigungskonzepts wurde nun als Kenntnisnahme vorgelegt. Ein Mitbestimmungsrecht für den HPR besteht hier nicht, aber es konnte erreicht werden, dass das Zugriffsrecht der Familienkassen-Leitungen auf die persönlichen Postkörbe der Beschäftigten wegfällt. Zudem wird klargestellt, dass die Zugriffsberechtigung der Teamleitung auf die persönlichen Postkörbe ausschließlich der Auftragsadministration dient und nur im Falle der ungeplanten Abwesenheit der Postkorbinhaberin/des Postkorbinhabers sowie bei ungeplanter Abwesenheit der jewei-

ligen Stellvertretung während geplanter Abwesenheit der Postkorbinhaberin/des Postkorbinhabers erfolgt. Außerdem erhält nur eine weitere Person im Team diese Zusatzberechtigung (i.d.R. die Abwesenheitsvertretung der Teamleitung). Eine persönliche Leistungskontrolle kann damit nicht erfolgen und ist nicht zulässig.

Aktualisierung des HPG 1.3 – Leistungsund Entwicklungsdialog (LEDI)

LEDI ist im Abschnitt 1.3 des Handbuches Personalrecht/Gremien (HPG) beschrieben. Er besteht aus der Dienstlichen Beurteilung und dem Allgemeinen Mitarbeitergespräch. Aufgrund in den letzten Jahren erfolgter Änderungen per Einzelweisungen als auch aufgrund von Hinweisen des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) wurde der Abschnitt 1.3 in einzelnen Teilbereichen angepasst und geschärft.

Regelbeurteilungen und Allgemeine Mitarbeitergespräche: An der grundsätzlichen Weiterentwicklung des Beurteilungssystems wird noch gearbeitet. 2021 sollen jedoch für alle Beschäftigten Regelbeurteilungen verpflichtend durchgeführt werden, anschließend sind Beurteilungen in einem dreijährigen Turnus geplant.

Dem Anliegen des HPR, die "0" in der Bewertungsskala im Sinne einer wertschätzenden Beurteilung zu ersetzen, wurde nachgekommen. Die Grundsystematik bleibt dabei erhalten. Wenn das Anforderungsniveau aber z.B. bei neu angesetzten Mitarbeitenden noch nicht erreicht ist, wird das künftig mit "< +" bewertet. Zur Bewertung von Leistungen, die über dem Anforderungsniveau liegen, wird die Skala um "> +++" erweitert.

In den Zwischenjahren werden Allgemeine Mitarbeitergespräche durchgeführt. Für die 2020 durchzuführenden Mitarbeitergespräche bleibt die Regelung, dass diese noch bis Ende des Jahres geführt werden können, bestehen. Das Allgemeine Mitarbeitergespräch ist weder eine dienstliche Beurteilung, noch ersetzt es diese. Sehr wohl kann darin aber festgehalten werden, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter z. B. für einen Entwicklungsstufenaufstieg oder eine Leistungsprämie in der Entwicklungskommission vorgeschlagen werden soll.

Anlassbeurteilungen: Unter 2.3.2 des HPG ist abschließend aufgeführt, in welchen Fällen eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist. Hinzugekommen sind Anlassbeurteilungen bei Identifikation einer Potenzialträgerin/eines Potenzialträgers in Jahren ohne Regelbeurteilung sowie im Rahmen von Auswahlverfahren bei der Besetzung von Dienstposten, sofern die letzte Beurteilung länger als drei Jahre zurückliegt.

Leistungsbeurteilung für Führungskräfte und AT-Beschäftigte: Die jährliche Leistungsbeurteilung ist weiterhin zusätzlich zu den Regelbeurteilungen und zeitlich getrennt vom Allgemeinen Mitarbeitergespräch zu erstellen.

Entwicklungskonferenzen: Der Teilnehmerkreis musste aus datenschutzrechtlichen Gründen streng begrenzt werden (siehe Anlage 4 zu 1.3 des HPG). Rechtskreis SGB II: Die gemeinsamen Einrichtungen können ihre PE-Konzepte und Regelungen mit Zustimmung der Trägerversammlung an die beschriebenen Regelungen anpassen oder aber ihre bereits abgestimmten Regelungen weiterhin anwenden.

Wichtig zu wissen, dass zu den oben genannten Gesprächen (Beurteilungseröffnung oder Mitarbeitergespräch) bei Bedarf eine Vertrauensperson hinzugezogen werden kann.

Flächennutzung von Skype for Business (SfB) in der Bundesagentur für Arbeit

Die Kommunikationsplattform SfB bietet unterschiedliche Möglichkeiten mit Mitarbeitenden und Kunden in Kontakt zu treten – Telefonie, Chat, Konferenzsystem. Bisher wurde die Plattform – formal vom HPR mitbestimmt – in der Familienkasse und der ZAV als Arbeitsmittel genutzt.

Im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie sind aber mittlerweile viele Mitarbeitende aus anderen Fachbereichen zur vielfältigen Nutzung übergegangen (z.Zt. als Ersatz für die bisherige persönliche Kommunikation). Hier ist es wichtig, dafür einen entsprechenden Rahmen zu haben. Die vorliegende Weisung, das Fachkonzept und die Nutzungsbedingungen werden diesen für die zukünftige dauerhafte Nutzung durch alle Mitarbeitenden der Bundesagentur für Arbeit bilden.

In den gemeinsamen Einrichtungen sind Einsatz und Nutzung unter Beteiligung des jeweiligen Personalrats zu regeln, da es sich bei SfB nicht um ein IT-Verfahren nach § 50 Abs. 3 SGB II handelt.

Externe Videotelefonie ("Videoberatung") wird für die einzelnen Fachbereiche erst nach Zustimmung des HPR zu jeweils eigenständigen, angepassten Fachkon-

zepten und nach entsprechenden Erprobungen zulässig (gilt nicht für die bereits bestehende Nutzung in der Familienkasse und der ZAV).

Als HPR ist uns wichtig, dass die Nutzung für Personal- und Beurteilungsgespräche ausgeschlossen ist. Eine Nutzung der Plattform zur Leistungsund Verhaltenskontrolle wird dadurch verhindert, dass die Mitarbeitenden den Verfügbarkeitsstatus frei wählen und verändern können.

In diesem Zusammenhang hat der HPR den zügigen Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Thema "Digitalisierung / Automatisierung" gegenüber der Verwaltung eingefordert – denn für Mitarbeitende, die die Kommunikationsplattform nutzen, müssen nicht nur Bedingungen, sondern auch Rechte klar und transparent geregelt werden!

Verlängerung des Experimentierraums Mobilarbeit in den Bezirken Nord, NSB und NRW

Mit Weisung vom 11. Juni 2019 (siehe auch HPR Info vbba vom Juni 2019) wurde zur Mobilarbeit ein zeitlich begrenzter Experimentierraum in zahlreichen Teams der Operativen Services der RD-Bezirke Nord, NSB und NRW geschaffen. Die Teams haben sich dort freiwillig zur Teilnahme bereit erklärt, um mobile Arbeitsformen zu gestalten und moderne Zusammenarbeit auszuprobieren.

Durch die Corona-Situation kann das Vorhaben im geplanten Zeitraum bis Ende Oktober 2020 nicht abgeschlossen werden, das Zeitfenster wird deshalb bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.



Aktiv fordern nicht abwarten!

Wer nicht mitredet, bleibt passiv!

Ausbildungsprämie

vbba

BvLB, vbba und VDR stellen Zukunft der jungen Menschen in den Mittelpunkt

Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Gemeinsame Presseinfo vom 17. Mai:

Der Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB) fordert gemeinsam mit dem Verband der Deutschen Realschullehrer (VDR) und der vbba - Gewerkschaft für Arbeit und Soziales die Politik auf, Ausbildungsprämien als Investition in die Zukunft an Unternehmen zu zahlen, die bisher als verlässliche Ausbildungspartner Verantwortung getragen haben, damit zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen werden und keine wegbrechen. "Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Trotz Krise darf keine Fachkräftelücke entstehen, die die Wirtschaft in zwei, drei Jahren treffen würde", sagen Joachim Maiß und Eugen Straubinger, BvLB-Vorsitzende, einstimmig.

Die Corona-Pandemie hat die globale Wirtschaft in eine Rezession geführt. "Allerdings darf die aktuelle Pandemie nicht darüber hinwegtäuschen, dass perspektivisch die Sicherung des Fachkräftebedarfs ein wesentlicher Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bleiben

wird. Ohnehin wird es schwer sein, die in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheidende Baby-Boomer-Generation zu ersetzen," sagt Waldemar Dombrowski, der als Bundesvorsitzender der vbba alle Beschäftigtengruppen im Bereich der Bundesagentur für Arbeit und im Bereich der Jobcenter vertritt.

Für die Schulabgänger, die gerade ihren Real- und Hauptschulabschluss erfolgreich ablegen, macht Jürgen Böhm, Bundesvorsitzender des VDR, deutlich: "Gerade jetzt müsse es darum gehen, den jungen Menschen eine Perspektive zu bieten. Den Absolventen müssen ausreichend Ausbildungsplätze in der dualen Berufsausbildung angeboten werden. Der Bund ist jetzt aufgefordert, die Betriebe über eine Ausbildungsprämie gezielt zu unterstützen."

Die duale Berufsausbildung ist ein Erfolgsmodell, um das Deutschland international beneidet wird, liegt doch die Jugendarbeitslosigkeit bei uns weit unter dem OECD-Durchschnitt. Immerhin nehmen bisher mehr als die Hälfte der jungen Menschen in Deutschland ihren Weg in die berufliche Existenz über eine anerkannte berufliche Bildung. Die duale Berufsausbildung ist auch nach der Krise alternativlos, ist sie doch geradezu eine Bestandsgarantie für den Erfolg der deutschen Volkswirtschaft

"Umso wichtiger ist es, die bestehenden Ausbildungsplätze in den Unternehmen zu sichern und eine verbindliche Übernahmeperspektive für die Auszubildenden, die gerade mitten in ihren Abschlussprüfungen stehen, zu geben.", sagen Eugen Straubinger und Joachim Maiß, BvLB Bundesvorsitzende, unisono.

Die beruflichen Schulen ihrerseits haben als Ausbildungspartner der Betriebe krisenerprobte Konzepte und kreative Ideen, um einen zeitverzögerten Einstieg in die Ausbildung zu flankieren oder mit ergänzenden Bildungsangeboten Zeiten zu überbrücken.

Wir sind für die jungen Menschen verantwortlich: Ausbildung sichern heißt Zukunft sichern!

Forderung grundsätzlich erfüllt!



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Ausbildungsprämien in der Coronakrise

Die Gewerkschaft Arbeit und Soziales (vbba) sieht sich in ihrer Forderung nach einer Ausbildungsprämie in der aktuellen Pandemiekrise bestätigt, um die berufliche Ausbildung von jungen Menschen zu sichern und dem künftigen Fachkräftemangel zu begegnen. Die vbba-Bundesleitung hat gegenüber Politik und BA die Einführung einer Ausbildungsprämie insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen gefordert, die wegen der Auswirkungen von Covid 19 unter Druck geraten sind. Dabei sollte das Ausbildungsniveau mit dem Niveau der drei vorhergehenden Jahre verglichen werden. Gemeinsam mit dem Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung und dem Realschullehrerverband haben wir eine entsprechende Pressemitteilung (17. Mai) herausgegeben.

Die betroffenen Ausbildungsbetriebe, die ihre Ausbildungsleistung im Vergleich zu den drei Vorjahren beibehalten, erhalten für jeden für das Jahr 2020 abgeschlossenen Ausbildungsvertrag einmalig 2000 Euro. Sofern sie ihr Ausbildungsplatzangebot erhöhen, für jeden zusätzlich abgeschlossenen Ausbildungsplatz 3000 Euro. Unternehmen, die Auszubildende von insolventen Betrieben zwecks Fortsetzung ihrer Ausbildung übernehmen, erhalten ebenfalls eine Prämie.

vbba - Bundesvorsitzender Waldemar Dombrowski sieht in dem Programm des Bundes einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung. "Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen dürfte die nachhaltige Lösung der Personalfrage existenziell werden. Zudem müssen wir den jungen Menschen gerade jetzt eine Perspektive geben", kommentiert Dombrowski. Ein "Corona-Jahrgang" müsse vermieden werden.

Das geforderte Programm dürfte die engagierte Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung unterstützen und die betriebliche Ausbildung stabilisieren.

Beihilfestelle der BA

Auszug aus dem aktuell der Seniorenvertretung Ausgabe 13/2020

Die Beihilfestelle informiert die Antragsteller bereits mit der Eingangsbestätigung per E-Mail über die Bearbeitungsdauer. Diese konnte von 24 Arbeitstagen ab Eingang des Antrages auf nunmehr 18 Arbeitstage verringert werden. Gespräche mit den Verantwortlichen ergaben, dass wohl in Kürze weitere Verbesserungen erreicht werden. Des Weiteren wird die App "Beilhilfe Bund" laut Mitteilung des dbb in Kürze um eine Funktion erweitert: Bescheide können bald auch online abgerufen werden. Über den genauen Zeitpunkt wird das Bundesverwaltungsamt (BVA), das die App bereitstellt, die Beamtinnen und Beamten des Bundes zeitnah informieren. Auch die Beihilfestelle der BA befasst sich perspektivisch mit den Entwicklungen in der "App-Welt". Allerdings gibt es hier hohe und aufwendige Anforderungen hinsichtlich Schnittstellen zu den Fachverfahren, IT-Sicherheit, Datenschutz, IT-Architektur,



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Archivierung, Löschung usw., die nicht auf die Schnelle und auch leider nicht innerhalb eines Jahres erfüllt werden können und nicht unerhebliche Kosten verursachen. Aus diesen Gründen ist laut Beihilfestelle die Bereitstellung einer App leider derzeit noch nicht möglich. Die vbba wird sich weiterhin für eine Verbesserung der IT-Technik und die Einrichtung einer App (analog der auf Bundesebene) einsetzen.

Servicezeiten

Demotivation vermeiden

Zum 30. Juni ist die bundesweite Vereinbarung mit dem Hauptpersonalrat (§ 2 Abs. 2 der DV-Covid19) bzgl. der Servicezeiten der regional eingerichteten Rufnummern ausgelaufen (siehe HPR-Info vom 24.06.2020).

Die Zentrale hat mit einer aktuellen Weisung den Betrieb der Rufnummern nun bis Jahresende verlängert.

Verstärkt erhalten wir als Fachgewerkschaft von unseren Mitgliedern jetzt Nachfragen, wie jetzt die Beteiligung der Personalvertretung zu erfolgen hat. Denn während einige örtliche Geschäftsleitungen bereits in Gesprächen mit den jeweiligen Personalräten sind, sehen andere überhaupt keine Beteiligungsrechte.

Zwar ist die Regelung der Einrichtung und des Betriebs der regionalen Rufnummern an sich nicht mitbestimmungspflichtig der HPR wurde hier bzgl. der Weisung zur Verlängerung bis Jahresende auch "nur" im Rahmen § 2 BPersVG (Vertrauensvolle Zusammenarbeit) beteiligt.

Örtlich mitbestimmungspflichtig ist nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG die Einteilung der Beschäftigten zur Sicherstellung der Besetzung der Hotline über Einsatz- oder Dienstpläne. Solche Pläne gibt es vielerorts - bzw. sie werden notwendig werden. Spätestens, wenn die Anzahl der wirklich Freiwilligen unsicher oder nicht mehr ausreichend ist, um die komplette Servicezeit inklusive der Randzeiten abzudecken.

In den letzten Wochen und Monaten haben unsere Kolleginnen und Kollegen mit sehr hoher Motivation gearbeitet und so den Ansturm an telefonischen Nachfragen und Anträgen bewältigt. Diese Motivation musste nicht erst verordnet werden, diese Motivation entstand ganz von allein - rein aus der Erkenntnis, unseren Kundinnen und Kunden zu helfen und "etwas Sinnvolles" zur Bewältigung der Krise zu tun.

Doch diese Motivation gerät schnell in Gefahr, wenn - gerade in Randzeiten kaum jemand anruft bzw. die Dringlichkeit der Anliegen sehr fraglich ist. Die ohnehin knappen Personalkapazitäten so verschwenderisch einzusetzen, wird von unseren Kolleginnen und Kollegen nicht als sinnvoll angesehen, völlig zu Recht. Denn so wird Arbeitszeit gebunden, die - auch im Sinne unserer Kundinnen und Kunden – im originären Aufgabenfeld der Unterstützer deutlich wert- und sinnvoller eingesetzt werden kann.

Insofern sollten die neuen Servicezeiten mit Augenmaß und unter Berücksichtigung der Interessen unserer Beschäftigten festgelegt werden.

vbba aktuell Baden-Württemberg vom 04.07.2020



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Einkommenrunde

Kündigung des TVÖD

Die Bundestarifkommission (BTK) des dbb hat den TVÖD am 18. Juni gekündigt. Damit beginnt am 1. September 2020 die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen.

"Die Wertschätzung der kommunalen Arbeitgeber für ihre Beschäftigten hat den ersten ernsthaften Belastungstest nicht bestanden", fasste dbb Tarifchef Volker Geyer das vorausgegangene Gespräch am 16. Juni in Berlin mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zusammen.

Auch der dbb Bundesvorsitzende und Verhandlungsführer Ulrich Silberbach kritisierte vor allem die Verweigerungshaltung der VKA: "Es ist ärgerlich, dass die Kommunen zwar oft und gerne den Begriff ,Investitionen' in den Mund nehmen, dabei aber offensichtlich nicht an Investitionen ins Personal denken. Das ist umso bedauerlicher, als der Fachkräftemangel und die demografische Krise im öffentlichen Dienst auch durch Corona nicht verschwunden sind."

Alternativen waren möglich ...

"Es hätte auch anders kommen können". führte dbb Chef Ulrich Silberbach aus. Mit dem Bund hatten wir kurz zuvor ein konstruktives Gespräch, um im Konsens zu einer Verschiebung der Einkommensrunde zu kommen. Nach unseren Vorstellungen hätten die Tarifpartner gemeinsam Regelungen für die Beschäftigten finden können, die das nächste halbe Jahr abgedeckt hätten. Auch uns ist klar, dass dann nicht alle Probleme vom Tisch sein werden. Wohl aber hätten wir gesellschaftlich und wirtschaftlich mehr Klarheit. Das hat die VKA nicht interessiert

Wie geht es weiter?

Die dbb Bundestarifkommission wird am 25. August die Forderungen für die Einkommensrunde beschließen.

"Selbstverständlich brauchen wir davor eine intensive Diskussion. Deshalb wer-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

den wir digitale Branchentage durchführen", kündigte Geyer in der BTK-Sitzung vom 18. Juni an.

Ab sofort hat der dbb eine Sonderseite zur Einkommensrunde 2020 unter https:// www.dbb.de/politik-positionen/einkommensrunde/einkommensrunde-2020.html eingerichtet.



Volker Geyer und Ulrich Silberbach (v.l.)

Branchentage

Digital in Pandemiezeiten





Die Einkommensrunde rückt näher. Die digitalen Branchentage haben mit der Diskussion innerhalb der dbb Familie am 8. Juli begonnen. In den Branchentagen wird ein Austausch über mögliche Forderungen, aber auch über mögliche Aktionsformen in Zeiten des Coronavirus erfolgen.

Die Folgen der noch immer andauernden Pandemie werden auch die Einkommensrunde prägen - gewerkschaftspolitisch und logistisch.

Für uns als vbba wird es voraussichtlich einen digitalen Branchentag im August geben. https://www.dbb.de/td-ekr-2019/artikel/ lbb-strukturelle-verbesserungen-im-gesundheitssystem-noetig.html.

Onlinemeeting

Einkommensrunde 2020

Die Mitglieder der Tarifkommission haben am 20. Juli in einem Onlinemeeting die weiteren Schritte und Forderungen zur Einkommensrunde 2020 diskutiert.

Wie für Bund und Kommunen beginnen auch bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Herbst die Tarifverhandlungen für Tabellenentgelte und Arbeitsbedingungen.

Die Kündigung des Tarifvertrags ist beschlossen und wir sind damit aktionsfähig.

"Wir werden auch 2020 für die Kolleginnen und Kollegen eine Entgelterhöhung fordern", stellte Siglinde Hasse, Verhandlungsführerin am BA-Tariftisch klar. "Die Beschäftigten der BA zeigen seit Beginn der Corona-Pandemie Höchstleistungen. Die Erwartungshaltungen

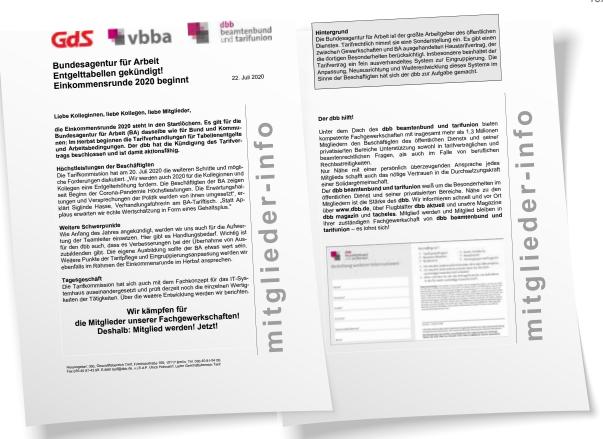


Gewerkschaft Arbeit und Soziales

und Versprechungen der Politik werden von ihnen umgesetzt: Statt Applaus erwarten wir deshalb echte Wertschätzung in Form eines Gehaltsplus."

Beigefügt die aktuelle mitglieder-info "Bundesagentur für Arbeit - Entgelttabellen gekündigt! Einkommensrunde 2020 beginnt".

Text: Karsten Staß



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

10800 - 1000 500 Free Call

Seit über 40 Jahren.

NEUER exklusiver Beamtenkredit - Unser bester Zins aller Zeiten

Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering! Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

2,50% echter Vorteilszins

Rep. Beispie Jemäß 86a PAngy (2/3 erhalten): 50,000 €, Ltz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollization

SUPERCHANCE um teurere Kredite, Beamtendardehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.

Sensationell günstig FINANZ Kapitalvermittlungs-GmbH E3, 11 Planken 68159 Mannheim Tel: (0621).178180-0 info@ak-finanz.de www.AK-Finanz.de

Beamtenanwärter



Von Beginn an optimal versichert und vorgesorgt

Der Grundstock für eine optimale Absicherung wird am Anfang der Berufslaufbahn gelegt. Die Entscheidung für eine Versicherung sollte davon abhängen, ob diese den eigenen, speziellen Bedarf kennt.

In Deutschland sind über 500 Versicherungsunternehmen tätig (Quelle: GDV 2018), von denen sich aber nur wenige mit ihren Angeboten und Services ausdrücklich auf die Bedürfnisse als Beamtin und Beamter im Öffentlichen Dienst eingestellt haben. Eine, der in dieser Hinsicht erfahrensten und seit Jahren in Rankings und von unabhängigen Testern hochbewerteten, ist der langjährige Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk - die DBV Deutsche Beamtenversicherung. Als Spezialversicherer für Beamte und Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst hat sie ein auf diese Zielgruppe abgestimmtes Paket aus Produkten, Beratung und Betreuung geschnürt. Damit ist sichergestellt, dass die Absicherung auf die spezielle Bedarfssituation angepasst wird.

Besonders im Hinterkopf sollten dies alle Beamtenanwärter haben, die in den nächsten Wochen ihre Berufslaufbahn starten und dafür ihre privaten und berufsspezifischen Risiken absichern wollen. Und natürlich auch ihre Eltern und Großeltern, die in dieser wichtigen Phase oft um Rat gefragt werden. Ebenfalls bitte nicht vergessen: vbba-Mitglieder und ihre Angehörigen profitieren bei der DBV zusätzlich von attraktiven Beitragsvorteilen

für Neuverträge.

Vorsorge gegen Dienstunfähigkeit

Wer als Beamter auf Widerruf oder Probe aus gesundheitlichen Gründen den Beruf nicht mehr auszuüben vermag, hat in der Regel keinen Versorgungsanspruch durch den Dienstherrn. Die DBV Dienstanfänger-Police bietet Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit und kombiniert diese mit einem günstigen Einstieg in die private Altersvorsorge. Später lassen sich Beiträge und Leistungen an die persönliche Situation anpassen.

> Exklusiv für vbba-Mitglieder und Angehörige: Bis zu 5,5% Beitragsvorteil bei Abschluss einer Dienstanfänger-Police bei der DBV.

Absicherung bei Krankheit

Im Krankheitsfall besteht für Beamte Anspruch auf Beihilfe, der Dienstherr beteiligt sich so an den tatsächlich entstandenen Krankheits-, Pflege- und Geburtskosten. Allerdings nur bis zu einem bestimmten Bemessungssatz. Dieser – auch Beihilfeanspruch genannte Anteil – variiert je nach Bundesland und Familienstand. Den verbleibenden, privat abzusichernden Anteil deckt eine beihilfekonforme Krankenversicherung. Bei der DBV entscheiden sich viele für den Tarif Vision B mit Beitragsrückerstattung sowie umfassenden Versorgungs-programme.

> Exklusiv für vbba-Mitglieder und Angehörige: 3% Beitragsvorteil bei Neuabschluss einer beihilfekonformen privaten

Krankenversicherung bei der DBV.

Kleine Fehler - großer Schaden

Das BOXflex-Portfolio der DBV schützt vor Ansprüchen Dritter, sowohl im privaten wie im dienstlichen Bereich: Der Verlust fremder Schlüssel (z.B. Dienstschlüssel) wird mit der BOXflex Privathaftpflicht abgedeckt. Sie sollte um eine Dienst- und Vermögensschadenhaftpflichtversicherung ergänzt werden. BOXflex Hausrat bietet u.a. Versicherungsschutz für beruflich/dienstlich genutzte Sachen im häuslichen Arbeitszimmer.

> Durch das Bündeln mehrerer BoxFlex Produkte ist bei der DBV ein besonders hoher Rabatt mit bis zu 38% möglich.

Jetzt Angebote beim dbb vorsorgewerk anfragen!

Auf www.dbb-vorteilswelt.de/versicherung erfahren Berufsstarter im öffentlichen Dienst mehr über die für sie wichtigen Versicherungen. Die Kundenberater des dbb vorsorgewerk stehen telefonisch - montags bis freitags von 10 Uhr bis 16 Uhr unter 030 4081 6444 begleitend zur Seite, erstellen gerne individuelle Angebote und vermitteln auf Wunsch einen Berater vor Ort.

О Ц Z

Nicht Anwärter oder verbeamtet?

Auch Azubis und Tarifbeschäftigte im Öffentlichen Dienst sollten sich von Beginn ihrer Tätigkeit an um eine optimale Absicherung kümmern. **Achtung!** In den ersten fünf Jahren der Erwerbstätigkeit haben gesetzlich Versicherte in der Regel keinerlei gesetzliche Rentenansprüche. Eine Berufsunfähigkeit (BU) trifft sie daher besonders hart. Bei den BU-Policen der DBV (z.B: Starter-BU) ist übrigens die allgemeine Dienstunfähigkeitsklausel ohne Mehrprämie enthalten. Das ist insbesondere bei einer späteren Verbeamtung wichtig.



SGB II - Zugewinne bei Personalratswahlen

Positive Zwischenbilanz bei den Wahlen in den gemeinsamen Einrichtungen

Bei den Personalratswahlen in den 303 gemeinsamen Einrichtungen konnte die vbba ihre starke Präsenz im Rechtskreis SGB II aufrechterhalten und örtlich sogar leicht ausbauen. Gemeinsam mit den Mitgliedern der zwei weiteren dbb-Gewerkschaften ist es gelungen, die Anzahl der Personalratsvorsitzenden bundesweit auf derzeit 103 zu steigern.

Unser gemeinsames Motto: "ZUSAMMEN HALT WÄHLEN" hat sich bei den Personalratswahlen 2020 erneut bewährt.

Die Durchführung der Wahlen und die Unterstützung unserer Kandidatinnen und Kandidaten in den gemeinsamen Einrichtungen war in diesem Jahr alles andere als einfach. Nur in sehr wenigen Jobcentern fanden die Wahlen bereits Anfang März unter "normalen" Bedingungen statt. Die allermeisten Jobcenter haben ihren Wahltermin auf Mitte April bzw. Mitte / Ende Mai und somit mitten in die corona-bedingte Lock-Down-Phase gelegt. Da war an "normalen" Wahlkampf und persönliche Unterstützung der Kandidatinnen und Kandidaten nicht mehr zu denken.

Einige gemeinsame Einrichtungen haben ihren Wahltermin sogar noch weiter verschoben und werden erst im Laufe des Jahres wählen. Somit liegt eine endgültige Bilanz auch erst Ende dieses Jahres vor. Corona-bedingt wurde auch die konstituierende Sitzung der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen abgesagt. Die Neuwahl des Vorstandes



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

der Jobcenter Personalräte wird erst im November 2020 im Zuge der Bundeskonferenz in Leipzia erfolgen.

Zum heutigen Zeitpunkt ergibt sich in den Landesgruppen folgendes Bild: Leichte Verluste zeichnen sich derzeit in den Landesgruppen Nordrhein-Westfalen (-2), Berlin-Brandenburg (-1) und Rheinland-Pfalz/ Saarland (-1) ab. Die stärksten Zuwächse im Vergleich zur Wahl im Jahr 2016 konnten die Landesgruppe Nord (+8), die Landesgruppe Bayern (+3), Landesgruppe Baden-Württemberg (+3) und die Landesgruppe Niedersachsen-Bremen (+2) verzeichnen. Alle anderen Landesgruppen konnten ihre Ergebnisse im Vergleich zu 2016 halten. Insgesamt stellt die vbba zum jetzigen Zeitpunkt 86 PR-Vorsitzende.

Dieses gute Ergebnis der Kandidatinnen und Kandidaten der vbba ist trotz der schwierigen Umstände umso beeindruckender. Es spiegelt die erfolgreiche Entwicklung der Gewerkschaftsarbeit in den gemeinsamen Einrichtungen wieder.

komba & vbba

gemeinsam stark



Bei der diesjährigen Personalratswahl im Jobcenter Bochum werden die Gewerkschaften komba & vbba wieder mit einer gemeinsamen Liste für die Gruppe der Arbeitnehmer antreten.

Beide gehören als alleinige Fachgewerkschaften in den Kommunen und der Bundesagentur für Arbeit (BA) dem dbb beamtenbund und tarifunion mit über 1,3

Bildrechte: gemeinfrei; v.l.n.r.: Michael Schoppa, Michaela Saller, Oliver Meyer, Jan Gralka, Eva Hölz, Jörg Berg, Carina Antenbrink

Millionen Mitgliedern in 43 Fachgewerkschaften an. Auf dieser starken gemeinsamen Basis haben sie sich im Vorfeld der Wahl intensiv mit der Frage einer gemeinsamen Kandidatur beschäftigt.

"Die Stärken beider Gewerkschaften müssen gebündelt werden, um für alle Kolleginnen und Kollegen im Jobcenter Bochum eine kompetente Vertretung zu sichern." erläutert Jörg Berg von der vbba seine Kandidatur.

Historisch bedingt sind die Mitglieder der vbba größtenteils Beschäftigte der BA. Die komba mit ihren Mitgliedern spiegelt indes die kommunale Seite der gemeinsamen Einrichtung (gE) Jobcenter Bochum wider.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

"Wir wollen allen Kolleginnen und Kollegen eine echte Alternative zum bisherigen Personalrat bieten und hoffen nicht nur auf eine rege Beteiligung bei den Wahlen, sondern auch auf eine aktive Mitarbeit aller Interessierten in Arbeitskreisen und gemeinsamen Workshops." fügt Oliver Mever von der komba als Spitzenkandidat beider Gewerkschaften hinzu.

"Die Wahrung der Rechte und Durchsetzung der Interessen der Belegschaft vor Ort waren und sind für uns die vorrangigen Aufgaben einer gewerkschaftlich unterstützten Personalratsarbeit." bekräftigen auch die beiden örtlichen Vorsitzenden der beteiligten Gewerkschaften Torsten Haunert (komba) und Harald Peck (vbba).

Die Wahl des Personalrates im Jobcenter Bochum fand auf Grund der Pandemielage nicht wie geplant im Mai 2020, sondern erfolgt erst im Zeitraum 20. Juli bis 27. August mittels Briefwahl.

Mitarbeiterschutz

Der Schutz für unsere Beschäftigten muss Vorrang haben

Im Zuge der allgemeinen Diskussionen zu Lockerungen der Beschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie stellt sich auch in den Jobcentern die Frage einer (schrittweisen) Wiedereröffnung für den persönlichen Kundenkontakt.

Die vbba vertritt hierzu eine klare Meinung: Erst wenn alle Maßnahmen zum Schutz unserer Beschäftigten eingehalten werden können, ist eine behutsame Öffnung der Jobcenter realisierbar. Beschränkt sein sollte diese Öffnung auf absolut notwendige Vorsprachen.

Auch der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit hat sich hier jüngst eindeutig positioniert: Wohl bis in den September sollen die Dienststellen geschlossen bleiben. Allenfalls "einen Spalt" will man die Türen für die persönlichen Vorsprachen von Kunden öffnen. Dabei wünscht man sich, dass die Jobcenter hier im Gleichklang mit der jeweiligen Agentur agieren.

Sehr "unglücklich" war dabei erneut die Art und Weise der Kommunikation. Schon mehrmals geriet die Tatsache, dass die Jobcenter keine Dienststellen der BA sind, in Vergessenheit. Die Neigung des Trägers BA, mal schnell für die Jobcenter mitzuentscheiden, hat sich in dieser Zeit wieder deutlich verstärkt. Man erinnere sich an die Einführung der bundesweiten Telefon-Hotline, die sich mittlerweile als überdimensioniert herausgestellt hat.

Für einige Jobcenter ist dies mancherorts aber nicht ganz so einfach, da es ja auch noch einen anderen Träger gibt, der nicht immer die gleichen Ansichten vertritt wie die BA. So gibt es von kommunaler Seite durchaus Bestrebungen, den persönlichen Zugang für die Kunden der Jobcenter schnellstmöglich und umfassend möglich zu machen. Hierfür gibt es durchaus gute Gründe, denn auch aus Sicht der Beratungsfachkräfte in den Jobcentern wirkt die Schließung hinsichtlich einer effektiven Kundenbetreuung kontra-produktiv und verstärkt die bereits spürbaren negativen Effekte, je länger sie andauert.

Aber angesichts der mit einer Öffnung der Dienststellen verbundenen Risiken für die Gesundheit der Mitarbeitenden und unserer Kunden, sieht die vbba keine Alternative zu einer weiteren Fortführung der Dienststellenschließung.



Das Risiko ist aktuell einfach zu groß, als dass jemand die Verantwortung für mögliche Folgen einer Öffnung für die Gesundheit der Beschäftigten übernehmen könnte

Erste Schritte für eine schrittweise Öffnung der Dienststellen werden bereits in Modellversuchen erprobt. Die Ergebnisse sollten auf alle Fälle abgewartet werden, bevor hier einzelne Jobcenter vorpreschen.

Zudem muss bei allem die Beteiligung der Personalvertretung gewährleistet sein.

vbba aktuell vom 26. Mai 2020

Strittiges Tarifthema

Erfolg für Controller/innen im SGB II

Durch ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 18. Oktober 2019 konnte endlich ein bereits seit geraumer Zeit strittiges Tarifthema zur Zufriedenheit der Beschäftigten im SGB II gelöst werden. Bislang hatte die BA die Auffassung vertreten, dass in den gemeinsamen Einrichtungen, in welchen der Dienstposten Controller/in SGB II auf der Grundlage des Dienstpostens im SGB III überragen wurde, die Funktion "Beauftrage/r für den Haushalt" eine originäre, im Dienstposten enthaltene Aufgabe darstellt. Mithin wurde bislang die Zahlung einer Funktionsstufe für die Wahrnehmung der BfdH-Funktion im SGB II abgelehnt. Dies konnte zwar dadurch umgangen werden, dass bei der

Einrichtung des Dienstpostens Controller/ in im Jobcenter auf die Möglichkeit der Einrichtung eines/einer Fachexperte/-in III auf der Basis der Tätigkeits- und Kompetenzprofile für das SGB II zurückgegriffen wurde. Hier konnte vom Jobcenter die Entscheidung selbst getroffen werden, ob die BfdH-Funktion Bestandteil der Tätigkeitsbeschreibung ist, da aufgrund der inhaltlich allgemeinen Abfassung dies nicht automatisch dienstpostenimmanent war. In dem erwähnten Urteil hat das LAG u. a. treffend festgestellt, dass die Übertragung der BfdH-Funktion weder in der Dienstpostenbeschreibung noch im Fachkonzept bzw. im speziellen Tätigkeits- und Kompetenzprofil enthalten ist. Zudem wurde vom Gericht ausgeführt, dass die



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Bestellung einer/eines Beauftragten für den Haushalt allein dem Geschäftsführer einer gemeinsamen Einrichtung obliegt und es deshalb der BA nicht zusteht, diese Funktion in der Dienstpostenbeschreibung oder im Fachkonzept für den Bereich des SGB III zu regeln. In diesem Zusammenhang muss auch angemerkt werden, dass die Frage von Zuständigkeiten und Befugnissen zehn Jahre nach der Organisationsreform der Jobcenter eigentlich klar sein sollte. Dazu passt auch, dass, wie dem Urteil des LAG zu entnehmen ist, in dem strittigen Fall die Bestellung zum/ zur Beauftragten für den Haushalt durch eine unzuständige Person erfolgte, nämlich den stellvertretenden Leiter Personal des Internen Service.

Das nährt den immer wieder entstehenden Eindruck, dass der Träger BA sich mit der Tatsache, dass Jobcenter keine nachgeordneten BA-Dienststellen sind, nach wie vor schwertut. Gerade in der aktuellen corona-geprägten Situation hat sich dieser Eindruck weiter verstärkt.

Die BA hat mit Weisung vom 24. Juni 2020 bereits auf das Urteil reagiert und wird allen Betroffenen, welchen vor diesem Zeitpunkt die Aufgabe bereits übertragen war, rückwirkend zum Januar 2020 die Funktionsstufe gewähren. Eine Beantragung der Funktionsstufe ist nicht

notwendig. Soweit Kollegen/Kolleginnen bereits vor 2020 die Voraussetzungen erfüllten und einen entsprechenden Antrag auf Zahlung gestellt hatten, erfolgt die Gewährung im Rahmen der tariflichen Ausschlussfrist auch für diese Zeiten.

Text: Uwe Maver

Newsletter Mai

Unbefristete Übernahme von Auszubildenden



DU BIST AZUBI?

Du bist Mitglied in der Personalvertretung?

Nutze DEINE CHANCE!

Nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 9 BPersVG) besteht für dich als Azubi die Möglichkeit, nach erfolgreicher Beendigung deiner Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.

Voraussetzung ist, dass du deinen Wunsch auf unbefristete Übernahme dem Arbeitgeber drei Monate vor Ende der Ausbildung schriftlich anzeigst.

Die Möglichkeit der unbefristeten Einstellung besteht auch dann, wenn du deine Ausbildung innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder der Personalvertretung erfolgreich beendest. Hier ist ebenfalls ein schriftlicher Antrag beim Arbeitgeber erforderlich.

Die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann nur dann nicht erfolgen, wenn der Arbeitgeber bis zwei Wochen vor Ende der Ausbildung unter Zustimmung des Verwaltungsgerichts begründet, dass eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist.

Nutze also DEINE CHANCE auf unbefristete Übernahme!

Newsletter Juli





Wir gratulieren allen Nachwuchskräften zur bestandenen Prüfung und heißen Euch "Herzlich Willkommen" als Kolleginnen und Kollegen bei der Bundesagentur für Arbeit.

Ausbildung/Studium und Corona

Die Auswirkungen der Pandemie sind auch an den Nachwuchskräften nicht spurlos vorübergegangen: "Schließung" der Berufsschulen und HdBA, abgesagte Lehrgänge und Praktika – dafür teilweise Umstellung auf digitale Lernmodule und Vorlesungen oder Wechsel ins Homeoffice. Doch unsere Nachwuchskräfte sind sofort und engagiert in den Bereichen KIA, AlgPlus sowie Telefonie eingesprungen und haben somit einen großen Anteil an der Bewältigung der Krise.

Dieses Engagement muss gewürdigt werden!

Wir fordern: Die Nachwuchskräfte müssen Gelegenheit haben, die ausgefallenen Lerninhalte nachholen zu können. Das Erreichen des Ausbildungsziels darf nicht gefährdet sein. Wir erwarten, dass im Rahmen der weiteren Ausbildung Rücksicht genommen wird bzw. da, wo es möglich ist, die Ausbildungsplanung entsprechend angepasst wird.

Probezeit Studierende

Aufgrund der Corona-Situation wurden die Prüfungen der Studierenden des EJ 2017 verschoben. Dennoch erhalten sie – wie vorgesehen – einen Arbeitsvertrag, aber unter der Bedingung, dass die Abschlussprüfung bestanden wird. Zusätzlich ist in den zentral vorgegebenen Musterarbeitsverträgen eine Probezeit vorgesehen. Nun prüft die Zentrale eine Aktualisierung im Punkt "Probezeit". Konkret geht es darum, dass mit Bestehen der Prüfung die Probezeit sofort enden soll – und damit eher, als durch den festgeschriebenen Zeitablauf.

Einkommensrunde 2020

Angesichts der bis 31. August vereinbarten Entgelttarifverträge haben die Tarifvertragsparteien auf Bundesebene das gemeinsame Gespräch gesucht. Dabei forderten unsere Dachorganisation, dbb beamtenbund und tarifunion, sowie die anderen Gewerkschaften eine (steuerfreie) Einmalzahlung an die Beschäftigten im öffentlichen Dienst – auch als Anerkennung für die geleistete Arbeit in der Krisenzeit. Darüber hinaus sollte damit eine Verlängerung der Tarifverträge bis ins Jahr 2021 erreicht werden.

Die wiederholt öffentlich geäußerte Anerkennung und Wertschätzung für die enormen Leistungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst während der Corona-Pandemie wurde in den Sondierungsgesprächen mit den öffentlichen Arbeitgebern, insbesondere auf kommunaler Seite, nicht sichtbar. Insofern konnte mit der Arbeitgeberseite leider keine Einigung erzielt werden.

Folglich hat der dbb die Entgelttarifverträge gekündigt. Damit beginnt am 1. September die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen - und damit in Folge auch für die Beschäftigten der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Dabei geht es auch um die Vergütung unserer Auszubildenden und Studierenden. Auch die Nachwuchskräfte in der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern haben während der Corona-Pandemie ganze Arbeit geleistet und verdienen dafür Respekt und (auch finanzielle) Anerkennung!

Wir erwarten für die kommende Einkommensrunde dies auch von der Arbeitgeberseite zu erfahren - für Beschäftigte und Nachwuchskräfte.

Am 25. August wird die Bundestarifkommission des dbb unsere Forderungen beschließen. Vorher werden die Beschäftigten der einzelnen Bereiche des Öffentlichen Dienstes einbezogen, auch Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit.

Seminare 2020

Ihr seid im Personalrat oder in der Jugendvertretung und wisst noch nicht, wie alles abläuft? Dann meldet Euch doch für ein Seminar bei uns an.

Alle Infos gibt es hier: www.vbba.de/service/seminare/2020/

Bei Fragen meldet Euch einfach bei uns: info@vbba.de

Die neue vbba-App





www.vbba.app

me too or me not?

Sexismus, Kompliment oder sexuelle Belästigung

Eins vorab, die folgenden Aussagen beziehen sich fast ausschließlich auf das männliche und weibliche Geschlecht mit heterosexuellen Interessen. Dennoch darf nicht vergessen werden, dass gerade alle anderen, die nicht im klassischen Sinn männlich oder weiblich sind, ganz besonders schlimme Erfahrungen mit sexueller Belästigung oder Sexismus gemacht haben können.

Was heißt Sexismus? Sexismus bedeutet, dass eine Person aufgrund des biologischen Geschlechtes anders behandelt, ausgegrenzt oder benachteiligt wird. Sexuelle Belästigungen hingegen sind sexualisierende Bemerkungen und Handlungen, die entwürdigend bzw. beschämend wirken, beispielsweise eine unerwünschte körperliche Annäherung.

Was sagt das Gesetz zu sexueller Belästigung?

In § 184 i des Strafgesetzbuches steht folgendes (Auszug): Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, die Straftat wird jedoch nur auf Antrag verfolgt.

Die genaue Definition ist in §3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) fixiert:

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(§2 beschreibt alle evtl. Rahmenbedingungen für eine Ungleichbehandlung wie Berufsleben etc.).

Sexuelle Belästigung ist also eine Facette von Sexismus.

Im Alltag spielt ergänzend auch "das ganz normale Weltbild" eine Rolle.

Frauen wird gerne nachgesagt, dass sie emotional und deswegen für manche Berufe nicht geeignet seien.

Männer gelten als wenig einfühlsam und scheiden aus diesem Grund für Berufe mit sozialem Engagement aus – so die Vorurteile.

Wenn aufgrund einer solchen Einstellung bei der Personalauswahl im sozialen Bereich eine Frau zum Zug kommt, obwohl die Eignung des männlichen Mitbewerbers genauso gut ist, liegt dann Sexismus vor? Die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist erfüllt, infolgedessen ist It. Definition von Sexismus – in diesem Fall gegenüber einem Mann - zu sprechen.

Sexismus betrifft grundsätzlich Männer und Frauen. Dennoch unterscheiden sich die Diskriminierungserfahrungen nicht nur in Bezug auf ihre Häufigkeit deutlich, denn sexuelle Belästigung hat auch viel mit Macht zu tun. Es gibt geschlechtsbezogene Vorurteile, die sich bei der Personengruppe, die weniger Macht besitzt, nämlich den Frauen. weitaus deutlicher auswirkt. Männer besetzen die meisten der wichtigen Positionen in der Wirtschaft, der Wissenschaft und vieler anderer Gebiete. So beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der 200 größten Unternehmen im Jahre 2016 gerade mal 8 Prozent. Ähnliche Zahlenverhältnisse sind in fast allen anderen beruflichen Bereichen anzutreffen.

In der Regel sind es also die Männer, die Macht besitzen und Macht ausüben und deren Meinung über andere Personen bzw. über die Frauen Gewicht hat.

Sexismus heißt nicht nur, Frauen auf Beine und Busen zu schauen oder entsprechende Vorurteile zu haben. Sexistisch ist es – wie bereits bemerkt - auch, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts anders behandelt oder schlechter bewertet wird oder nicht die gleichen Karrierechancen hat.

Je nachdem, wie der Machtbesitzende gestrickt ist und welche Erfahrungen er selbst gemacht hat, wird seine Meinung anders ausfallen. Psychologen können hierzu eine Menge sagen, die Rolle der eigenen Mutter, die Rolle der Ehefrau und





das Selbstbild bzw. das eigene Selbstbewusstsein, all das können Kriterien sein, die unsere Wahrnehmung beeinflussen.

Gerne wird aber die Natur als Erklärung hinzugezogen, um Frauen zu bewerten. Frauen kriegen die Kinder, sie seien emotional, passiv und eitel, während Männern Aktivität, durchdachtes Handeln und wenig Gerede zugeschrieben wird.

Ich habe eher erlebt, dass Frauen gerade in beruflichen oder politischen Besprechungen wenig Worte aber viel Inhalt von sich geben. Eine Frau spricht im Regelfall nur dann, wenn sie sich auch tatsächlich kompetent und sachbezogen äußern kann. Viel Worte um nichts und Selbstdarstellung sind ihr häufig fremd. Das hat nichts mit Zurückhaltung und Schüchternheit zu tun, es geht eher darum, dass Frauen nur dann sprechen, wenn sie wirklich was zu sagen haben.

Aber es geht natürlich auch anderes herum und es gibt viele Männer, die nicht so sind. Das muss auch deutlich gesagt werden.

Sexismus kann auch eine ablehnende Haltung gegenüber Frauen sein, die Frauenfragen vertreten. Viele Frauenbeauftragte könnten von diesen Erfahrungen berichten.

Häufig ist die Meinung vertreten, dass eine solche Aufgabe doch nicht wichtig sei bzw. sozusagen nur in nebenberuflicher Form ausgeübt werden dürfe. Die Politik sei dafür verantwortlich, dass es überhaupt eine solche Funktionen gibt.

Wenn eine Frauenvertreterin in einer Besprechungsrunde was sagt, müssen be-

stimmte Männer ganz dringend zur Toilette und verlassen den Raum.

29 Prozent aller Anfragen an die Diskriminierungsstelle des Bundes betreffen das weibliche Geschlecht. Der größte Anteil dieser Diskriminierungserfahrungen bezieht sich auf den Beruf bzw. die Jobsuche. Am zweithäufigsten geht es um Benachteiligung in Alltagsangelegenheiten wie Wohnungssuche und Einkauf.

Inhaltlich geht es aber auch um sexuelle Belästigung als eine Facette von Sexismus.

Komplimente sind oft ganz einfach nett gemeint, manchmal können sie aber auch als sexuelle Belästigung wirken. Wo liegt die Grenze? Manche Frauen sind in diesem Bereich sehr sensibel, manche sehen das eher locker oder geben eine passende Antwort. Ein Kompliment ist letztendlich auch nur ein Angebot, das angenommen oder abgelehnt werden kann. Es gibt jedoch Faktoren, die bei der Bewertung objektiver sind. Bemerkungen wie: "Oh, Sie sind aber schlagfertig" oder "Sie haben eine tolle Ausstrahlung" sind weitaus unverfänglicher als Bemerkungen über die tolle Figur oder die gut ausgefüllte Bluse. Das sind missglückte Komplimente, die Frauen auf ihr Äußeres reduzieren und die tatsächliche Leistung ausblenden - die Frisur der Bundeskanzlerin stand langjährig eher im Fokus, als die von ihr gelenkte Politik.

Ich war zu einer Zeit jung, als es noch normal war, dass Chefs Mitarbeiterinnen bedrängt haben. So habe ich in einer Tätigkeit vor meiner BA-Zeit erlebt, dass der Gebietsverkaufsleiter ständig seinen Arm um eine zierliche kleine Verkäuferin legte, die nicht mehr wusste, wohin sie rücken sollte. Das gibt es heute in dieser direkten Form so gut wie nicht mehr, vieles ist subtiler geworden und äußert sich vielleicht nicht mehr als sexuelle Belästigung, sondern (nur noch) als Sexismus, d. h. die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts.

Die Berufswelt ist nach wie vor ein geteiltes Lager zugunsten der Männer, manche Männer sind völlig neutral, einige wenige kommen noch von der alten Schule und einige andere zeigen dem anderen Geschlecht ganz behutsam und verdeckt, wo der Hammer hängt.

Das Bauchgefühl ist wichtig, aber die Einstufung ist individuell. Empfinden ist immer subjektiv.

Aber jede Person sollte die Deutungshoheit darüber behalten, was für sie oder ihn ein Kompliment, eine Belästigung ohne eine Benachteiligung darstellt. Der Abgleich mit anderen Meinungen kann jedoch nie schaden und wenn es zum Äußersten kommt, entscheiden die Gerichte.

Schlagfertigkeit als Antwort auf Ärgernisse ist immer gut, daran kann man((n) und frau) arbeiten. Und letztendlich ist das eigene Ärgern kein Musss, denn Ignoranz gegenüber, aus eigener Sicht, unpassendem Verhalten kann Wunder bewirken.

Wichtig ist immer die Selbstwahrnehmung in Kombination mit Sozialisation, Resilienz und persönlicher Erfahrung. Wenn wir uns ärgern, müssen wir Strategien finden, um mit der Situation besser umzugehen. Und die Opferrolle kann auch persönlich gewählt sein.

Liebe Leserinnen und Leser:

Ich habe mich schwer getan mit diesem Artikel. Ein feiner Mensch zu sein, hat nichts mit dem Geschlecht zu tun und ich will niemandem Unrecht tun. Die Fakten einer geschlechtlichen Benachteiligung sind jedoch Lohnungleichheit, Rentenungleichheit, geschlechtsspezifische Berufswahl in Kombination mit gut und weniger gut bezahlten Berufen, die Verteilung der Pflege- und Sorgearbeit und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten.

Kein Thema wird so kontrovers und leidenschaftlich diskutiert wie der Unterschied zwischen dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht.

Konfliktpotenzial ist bei jeder Äußerung vorprogrammiert.

Jedes Wort kann falsch sein und so habe ich mich beim Schreiben gefühlt.

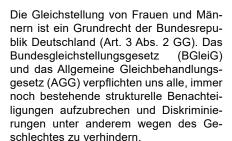
Schade eigentlich....

Text: Heike Schubert



Der Gleichstellungsplan

Ein Zahlenwerk mit interessantem Hintergrund



In allen Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern soll der Gleichstellungsplan die Grundlage und ein Instrument der Personalplanung und -entwicklung sein mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle weiter voran zu bringen. Er beinhaltet damit ein klares geschäftspolitisches Bekenntnis der Geschäftsführung zur Umsetzung der Gleichstellung und Chancengleichheit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Es sollen mit dem Gleichstellungsplan unter anderem die Ziele verfolgt werden, Frauen in der Entwicklung für Führungspositionen zu fördern und die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frau und Mann weiter zu verbessern.

Auch die Förderung der schwerbehinderten Frauen mit gesundheitlichen Handicaps und die Verhinderung von Benachteiligungen durch Teilzeitbeschäftigung und Vereinbarkeit Familie und Beruf ist dabei ein immanenter Bestandteil eines Gleichstellungsplanes.

Der Gleichstellungsplan setzt den verbindlichen Rahmen und Schwerpunkte für eine aktive Gleichstellungspolitik. Die Geschäftsführungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter gewährleisten mit den lokalen Gleichstellungsplänen die Umsetzung der vereinbarten konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung in ihrem Verantwortungsbereich. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen aktiv Führungskräfte und Mitarbeitende durch kompetente Beratung bei der Entwicklung und Umsetzung dieser Maßnahmen.

Da unsere Sprache und Bilder täglich unser Denken (bewusst oder unbewusst) beeinflussen, ist Grundlage dieses gemeinsamen Handelns auch die Einhal-

tung einer geschlechtergerechten Darstellung in Schrift und Bild entsprechend dem Sprachleitfaden der BA.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle BA-Beschäftigten im Rechtskreis SGB III. Die Geschäftsführenden der Agenturen für Arbeit stellen im Rahmen ihrer Trägerverantwortung sicher, dass eine aktive Gleichstellungspolitik der BA auch für die Mitarbeitenden der BA in den Jobcentern umgesetzt wird.

Erstellung eines Gleichstellungsplanes

Alle vier Jahre beginnt ca. ein Jahr vor deren Inkrafttreten in den Internen Services der gedankliche Arbeitsprozess zur Erstellung der Gleichstellungspläne für jede Agentur für Arbeit. Es kann aber auch eine Arbeitsgruppe gebildet werden mit Vertretern des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und der Personalberatung bzw. Fachkraft Personalpolitik im Internen Service Personal, um gemeinsam die Schwerpunkt-Ziele des nächsten Gleichstellungsplanes zu erarbeiten und festzulegen.

Es werden für jede Dienststelle (Agentur für Arbeit, Regionaldirektionen, Jobcenter und Besondere Dienststellen) und die jeweiligen Bezirke der Regionaldirektionen, sowie der BA gesamt gesonderte Gleichstellungspläne erstellt.

Zusammen mit der jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten werden die Zahlen aus den Personal-Fachverfahren ausgewertet, die den Ist-Stand darstellen, wie es um die Beschäftigung der Frauen in den einzelnen Tätigkeitsebenen steht. Dabei geht es nur um Daten (keine Namen von Beschäftigten), der Personen-Datenschutz ist also gewährleistet.

Zu jedem vereinbarten Ziel werden sowohl der IST-Stand als auch ggf. deren Erhöhung festgelegt und auch mit welcher konkreten Maßnahme das Ziel erreicht werden soll.

Nachdem die Gremien (Personalrat + Schwerbehindertenvertretung) formal beteiligt wurden, können "live" die Unterschriften der gesamten Dienststellenlei-



tung und der Gleichstellungsbeauftragten in einer "feierlichen Zeremonie" unter den Gleichstellungsplan geschrieben werden. Die Bekanntgabe des erstellten Gleichstellungsplanes soll mit Versand je eines Exemplares an alle Führungskräfte der Dienststelle, sowie auf der Intranetseite unter Personal / Gleichstellung erfolgen. In Dienstbesprechungen sollen alle Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden die Inhalte des Gleichstellungsplanes besprechen. So die Theorie - ob das immer geschieht, bleibt offen.

Der Gleichstellungsplan ist bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt am 1. Januar des Folgejahres in Kraft. Für Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich sowie im Falle umfassender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle können abweichend von Satz 1 im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Stichtage festgelegt werden.

Nach 2 Jahren Laufzeit des Gleichstellungsplanes wird jedes einzelne Ziel überprüft und ob die jeweilige Maßnahme dazu geeignet war, es zu erreichen. Meistens wird auf diese Zwischenevaluation aus Zeit- und Arbeitsbelastungsgründen verzichtet. Das ist SCHADE! Durch diesen Verzicht wird eine Chance vertan, die gesteckten Ziele besser erreichen zu können!

Inhalte eines Gleichstellungsplanes

Im Detail besteht der Gleichstellungsplan aus der Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur in der Dienststelle (beschäftigte und beurlaubte Frauen und Männer in allen Tätigkeitsebenen und Besoldungsgruppen, Schwerbehinderte, Arbeitszeitmodelle, Beurteilungen, Qualifizierungen, Angebote zur Vereinbarkeit Beruf und Familie wie Telearbeit / Mobilarbeit, Elternservice usw. sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)). Es folgen konkrete Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans, in dem man die Zielerreichung des vorherigen Gleichstellungsplanes überprüft und ggf. neue modifizierte Ziele im aktuellen Gleichstellungsplan ausführlicher beschreibt – unter anderem Handlungsfelder und Maßnahmen zur Zielerreichung, wie beispielsweise interne und externe Rekrutierung für Führungspositionen, systematische, differenzierte und bedarfsorientierte Perso-

nalentwicklung, Stärkung der Führungskompetenzen in den Bereichen Diversity, Gender Mainstreaming, BGleiG und Potenzialbeobachtung, Weiterentwicklung flexibler Arbeitsformen/-organisation im Kontext der Digitalisierung der Arbeit und präventives Gesundheitsmanagement. Sicherlich könnten auch andere Ziele festgelegt werden, aber das hängt jeweils von der Situation in der Dienststelle oder des Bezirkes ab.

Das klingt alles sehr abstrakt-bürokratisch. Aber im Alltag ist ein Gleichstellungsplan eine gute Grundlage für das tägliche Führungshandeln. Die Gleichstellungsbeauftragten sind dabei die Mahnerinnen an die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes, vergleichbar auch mit anderen Zielvorgaben, die sich eine Organisation selbst gibt. Eine gute Führungskraft lässt sich auch an der Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplanes erkennen.

Die offenen Fragen der Zukunft:

- Kennen alle Führungskräfte ihre Verpflichtung aus der Umsetzung des Gleichstellungsplanes ihrer Dienststelle bzw. ihres Bezirkes?
- Wie können mehr Frauen für Führung begeistert werden und wo sind ggf. die "Stolpersteine"?
- Wie können aber auch Väter zu mehr partnerschaftlicher Vereinbarkeit ermuntert werden, damit beide Elternteile die

Verantwortung der Kindererziehung und/ oder Pflege, sowie Haushaltsarbeiten besser gemeinsam organisieren und gestalten können?

Gute Ideen sind hier von ALLEN erwünscht und finden sicherlich künftig weitere Unterstützerinnen und Unterstützer.

Lassen Sie uns dazu ins Gespräch kommen.

Gleichstellungspläne in Jobcentern

Am 1. Januar 2011 erfolgte eine Neuausrichtung des SGBII. Aus den ARGEn wurden die gemeinsamen Einrichtungen, besser als Jobcenter bekannt.

Mit §44j SGBII in Verbindung mit dem (Bundesgleichstellungsgesetz) war nicht nur der gesetzliche Auftrag für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten gegeben, sondern wurde die Gleichstellungspolitik auch gesetzlich für die Jobcenter vorgeschrieben. Der Beginn war eine Herausforderung für alle Beteiligten. Die eingespielten Abläufe zu Informations-, Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten der Gleichstellungsbeauftragten im SGBIII konnten nicht eins zu eins übertragen werden. In die gemeinsamen Einrichtungen sind Beschäftigte aus der Bundesagentur für Arbeit, aus den Kommunen oder anderer abordnender Behörden zugewiesen. Jede der 304 Gleichstellungsbeauftragten musste ihren Weg finden, gilt es doch, gegenüber

jeweils zwei Trägern BA und Kommune oder Landkreis gleichstellungsrechtliche Anliegen durchzusetzen. So verhielt es sich auch bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes.

Erfreulicherweise verfügt derzeit die Mehrzahl der Jobcenter (gE) über einen Gleichstellungsplan, wobei für alle folgende Besonderheit gilt:

Ein Vergleich der Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten ist nicht vollumfänglich möglich. Die daraus resultierende Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung gestaltet sich nicht in jedem Fall zielführend. Unterschiedliche Tarifverträge oder Eingruppierungen durch die Herkunftsdienststellen führen dazu, dass in einigen Bereichen unterschiedliche Entgelte für identische Tätigkeiten gezahlt werden. Aus dieser Feststellung lassen sich nicht immer sinnvolle Handlungsstrategien ableiten. Die Jobcenter können keine Tarifverhandlungen führen. Die Entscheidungskompetenz liegt bei den Tarifpartnern der Herkunftsdienststellen. Diese sind gefordert, spätestens in der nächsten Tarifrunde Lösungen zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zu finden, so dass der gesetzliche Gleichstellungsauftrag in den Jobcentern in vollem Umfang erfüllt wird.

Dieser Forderung schließt sich die vbba-Frauenvertretung an.

Text: Kerstin Adjalian, Dorte Hayen, Petra Krause

Führungswechsel

Milanie Hengst führt dbb frauen

Milanie Hengst ist neue Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Sie übernimmt das Amt von Helene Wildfeuer, die seit 1998 die Frauenorganisation des dbb beamtenbund und tarifunion leitete. Die Nachwahlen fanden im Rahmen der Sitzung der Hauptversammlung am 28. Juni 2020 in Bonn statt. Aufgrund der Corona-Krise war der ursprünglich für 29. April 2020 geplante dbb bundesfrauenkongress, auf dem turnusgemäß eine neue Geschäftsführung gewählt werden sollte, abgesagt worden. Beides soll voraussichtlich 2021 stattfinden.

"Ich bin überwältigt von dem großen Vertrauen der weiblichen dbb Mitglieder, das sie mir in diesen ungewöhnlichen Zeiten entgegenbringen. Die Wahl nehme

ich sehr gerne an und freue mich auf die neue Aufgabe", erklärte die frischgewählte Vorsitzende Milanie Hengst. Mit ihr übernimmt eine erfahrene Personalrätin und langjähriges Mitglied der Deutschen Steuergewerkschaft (DSTG) den Vorsitz der dbb bundesfrauenvertretung. Bereits seit 2015 ist Hengst engagiertes Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der dbb bundesfrauenvertretung. Erste Erfahrungen an der Spitze einer Frauenorganisation sammelte die beamtete Finanzwirtin bei der DSTG Bundesfrauenvertretung, deren Geschicke sie seit 2012 als Vorsitzende lenkt.

Nach 22 Jahren legte Helene Wildfeuer ihr Amt als Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung nieder: "Es war mir eine





große Ehre, diese kraftvolle Organisation als Vorsitzende aufzubauen und zu führen und für die Belange der mehr als 400.000 weiblichen Beschäftigten einzutreten. Jetzt ist genau die richtige Zeit für einen Generationswechsel", erklärte Wildfeuer. Im Juli 2019 war die Regierungsdirektorin und langjährige Vorsitzende des Bezirkspersonalrates beim Landesamt für Steuern in Nürnberg, die auch Mitglied im Hauptpersonalrat beim Baverischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat war, in den Ruhestand gewechselt. Für ihre gewerkschaftlichen Verdienste, insbesondere beim Aufbau der neuen Bundesländer, wurde sie 2003 mit dem Bundesverdienstkreuz geehrt. Für ihre Verdienste im Finanzwesen überreichte ihr der damalige baverische Finanzminister Dr. Markus Söder 2013 die Finanzmedaille in Silber. Neben ihrem frauenpolitischen Engagement im dbb beamtenbund und tarifunion war Wildfeuer zudem von 1996 bis 2019 stellvertretende Landesvorsitzende der Bayerischen Finanzgewerkschaft (bfg) und Bezirksvorsitzende des Bezirksverbandes Nordbayern sowie Mitglied des DSTG Bundesvorstandes.

Auf eigenen Wunsch verlässt auch Astrid Hollmann, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende, die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung. Sie hatte das Gremium seit 2006 als Beisitzerin unterstützt.

In ihrem Amt verbleiben Jutta Endrusch (VBE), stellvertretende Vorsitzende, sowie die beiden Beisitzerinnen Elke Janßen (GdS) und Sabine Schumann (DPoIG). Neu in die Geschäftsführung nachgewählt wurden außerdem Synnöve Nüchter (komba) und Michaela Neersen (dbb sachsen-anhalt). Sie verstärken das Team der dbb bundesfrauenvertretung als Beisitzerinnen.

Die dbb bundesfrauenvertretung ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst. Als eigenständige Einrichtung des dbb beamtenbund und tarifunion vertritt die dbb bundesfrauenvertretung die arbeits-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Interessen von mehr als 400.000 Frauen im dbb – und damit von rund einem Drittel der gesamten dbb Mitgliedschaft – gegenüber den öffentlichen Arbeitgebern, der Politik und der Öffentlichkeit.

Auszug aus dem dbb Frauennewsletter vom 28.06.2020 Die vbba-Frauenvertretung gratuliert der neuen Vorsitzenden herzlich zu ihrer neuen und sicherlich auch in der Zukunft herausfordernden Tätigkeit. Wir wünschen ihr für die vielseitigen Aufgaben und Anforderungen dieses Amtes Kraft, viel Erfolg und Ausdauer.

Gleichzeitig möchten wir natürlich nicht versäumen, Helene Wildfeuer für die vielen Jahre ihres engagierten und erfolgreichen Einsatzes für uns Frauen in der Gewerkschaft, aber auch in der Gesellschaft, zu würdigen. Dank ihrer immer situationsangemessenen Vorgehensweise (fordernd, diplomatisch, sachlich und zukunftsorientiert in der Vertretung für uns Frauen) hat Helene Wildfeuer für uns alle viel erreichen können und möglich gemacht. Wir wünschen ihr für ihren an dieser Stelle neuen Lebensabschnitt alles erdenklich Gute.

Gudrun Kacan

Beamtenversorgungsrecht

Anerkennung von Erziehungszeiten

Kindererziehungszeiten im Beamtenversorgungsrecht wurden bisher anders (ungünstiger) behandelt, als im Rentenrecht. Ab September 2020 wurde durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) eine dauerhafte Vereinheitlichung für vorhandene und neue Versorgungsempfängerinnen vereinbart. In den meisten Fällen dürften sich dadurch finanzielle Verbesserungen erreichen lassen. Damit wurde einer jahrelangen Forderung von dbb und vbba entsprochen. Es hat sich also wieder einmal gelohnt Mitglied in der vbba zu sein.

Die im Rentenrecht bereits geltende Regelung, wonach unabhängig vom Geburtstag des Kindes für jeden Monat einer zuzuordnenden Erziehungszeit (Beamtin oder Beamter), ein monatlicher Bruchteil des aktuellen Rentenwertes gutgeschrieben wird, gilt nun auch im Beamtenversorgungsrecht. Der so berechnete Kindererziehungszuschlag wird als eigenständige Leistung zum Ruhegehalt gewährt, sofern nicht das Höchstruhegehalt schon erreicht worden ist. Kindererziehungszeiten für vor 1992

geborene Kinder - egal ob im Beamtenverhältnis oder außerhalb - werden nur einmal und zwar für maximal 30 Monate berücksichtigt. Für nach 1992 geborene Kinder ist eine Berücksichtigung - wie bei der Rente - mit 36 Monaten festgelegt worden.

Damit ergibt sich für bisherige Versorgungsfälle und neue Versorgungsfälle eine unterschiedliche Vorgehensweise: Regelung für am 31.08.2020 vorhandene Versorgungsfälle:

Eine Umstellung von Amts wegen wird wegen möglicher Benachteiligungen (Fälle höherer und höchster Besoldungsgruppen) nicht vorgenommen. Es verbleibt somit für Altfälle grundsätzlich bei der bereits vorgenommenen Berücksichtigung von 6 Monaten ruhegehaltfähiger Dienstzeit für vor 1992 geborene Kinder, die damit bereits im Ruhegehalt enthalten sind.

Aber: auf Antrag wird eine Überprüfung bei vorhandenen Versorgungsempfängern durchgeführt um festzustellen, ob die Anwendung des BesStMG zu ei-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

ner Besserstellung führt. Das erfordert ein Tätigwerden der Beamtin bzw. des Beamten.

Ein Überprüfungsantrag macht nur Sinn, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Vor 1992 Beamteneigenschaft erworben und im Bezug von Ruhegehalt nach altem BeamtVG mit Überleitungsrecht (3 85 BeamtVG, Ruhegehaltssatz für am 31.12.1991 vorhandene Beamte),
- Ruhegehalt ist wegen einer Kindererziehungszeit für ein vor 1992 geborenes Kind erhöht, weil eine Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit stattgefunden hat
- Höchstruhegehaltssatz wurde nicht erreicht (wenn den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen die Endstufe der Besoldungsgruppe bzw. wegen der Überleitung nach dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz die vorletzte Stufe mit einem Überleitungsbetrag zugrunde liegt).

Der Überprüfungsantrag löst eine Überprüfung aus. Er ist an keine Schriftform gebunden und kann auch elektronisch erfolgen. Er sollte etwa so aussehen:

Absender, Name, Anschrift, Personalnummer:...... Datum

An BA-Service-Haus, Versorgungsstelle, Postfach 90327 Nürnberg

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich die Überprüfung und Neubewertung meiner (jeweiligen) Kindererziehungszeit

Unterschrift oder gez. Unterschrift

Anlagen: Kopie(n) der Geburtsurkunde(n), Kopie des Rentenversicherungsverlaufs

Liegen die Anspruchsvoraussetzungen vollständig vor, wird eine Vergleichsberechnung zum Stichtag 1. September 2020 durchgeführt. Ist die neue Berechnung günstiger als die bisherige, ist dem Antrag stattzugeben und Sie erhalten einen neuen Bescheid. Ist die alte Berechnung für Sie günstiger, verbleibt es bei der bisherigen Festsetzung.

Regelung für neue Versorgungsfälle nach dem 31.08.2020:

Für die Neufälle wird bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge von Amts wegen ermittelt, ob und in welcher Höhe ein Kindererziehungszuschlag zum Ruhegehalt gewährt wird. Dabei ist für die Dauer der Anrechnungszeit alleine das Geburtsdatum des Kindes maßgebend. Es ist also nichts zu veranlassen

Quelle: dbb-Zeitschrift Aktiv im Ruhestand (AiR) Ausgabe 05/2020

Josef Fernsebner, Seniorenvertreter AA Traunstein

Neuer Landesvorstand

Kein leichtes Unterfangen in Zeiten von Corona



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Rheinland-Pfalz-Saarland

Anfang Juli stand der Landesgewerkschaftstag der Landesgruppe RPS in Pirmasens an. Kein leichtes Unterfangen in Zeiten von Corona. Vorstandsmitglied Michael Salzmann hatte mit der Organisation alle Hände voll zu tun. Es musste ein Hygienekonzept erstellt werden, außerdem sollten die technischen Möglichkeiten vorhanden sein, sodass Delegierte auch per Videotelefonie aus der Ferne teilnehmen können. Am Ende hatte sich die Mühe gelohnt. Es war eine gelungene und erfolgreiche Veranstaltung und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (sowohl real als auch online) waren voll des Lobes.

Der LGT begann mit der Begrüßung des scheidenden Vorsitzenden JOe Barzen, der aus persönlichen Gründen leider für die nächste Amtszeit nicht mehr zur Verfügung stand. Neben ihm berichteten auch die anderen Vorstandsmitglieder aus ihrem jeweiligen Ressort. Im Anschluss konnte der Vorstand entlastet werden. Aus der Bundesleitung schaltete sich Steffen Grabe per Video nach Pirmasens hinzu und berichtete über aktuelle Themen und vor allem über die bevorstehenden Tarifverhandlungen. Da sich Steffen Grabe



trotz seines Geburtstages die Zeit für die Mitglieder aus RPS nahm, durfte natürlich auch ein Geburtstagsständchen nicht fehlen. Grabe versprach, zu einem der nächsten Landesgewerkschaftstage RPS auch einmal persönlich zu besuchen.

Im Anschluss standen die Vorstandswahlen an. Zum neuen Landesvorsitzenden der Landesgruppe RPS wurde der 43-jährige Roland Weimer aus der AA Montabaur gewählt. Weimer begann seine BA-Laufbahn in Limburg (Hessen), war 6 Jahre in Aschaffenburg (Bayern) tätig und ist mittlerweile wieder in seiner Heimat Westerwald angekommen. In Montabaur

übt er die Tätigkeit des Teamleiters AG-S aus. Außerdem ist er stellvertretender Vorsitzender im Bezirkspersonalrat RPS und wurde ebenso wie der restliche Vorstand einstimmig von der Versammlung gewählt. In den Vorstand wurden gewählt Meinrad Jager (SGB II), Kerstin Adjalian (Frauen), Armin Demmer (stellv. Vorsitzender), Roland Weimer (Landesvorsitzender), Katharina Slupska (Jugend) und Michael Salzmann (Schatzmeister). Außerdem wählte das Plenum noch Margit Spurzem (Senioren), Wolfgang Trapp (Seniorenrecht), Patrick Junker (sbM), Andreas Theobald (Recht), Monika Benedikt (Veranstaltungsmanagement), Dominic Arenth (IT),

Matthias Modler (stellv. Schatzmeister) und Bodo Schuhmacher (Beisitzer) in den erweiterten Vorstand. Roland Weimer bedankte sich beim bisherigen Vorsitzenden JOe Barzen mit einem Präsent für seine engagierte Arbeit in den letzten Jahren. Der neue Vorstand hat viel Arbeit vor sich. So sind die letzten PR-Wahlen im Bezirk RPS nicht ganz so gut ausgefallen, wie im Bundesschnitt. Das soll sich in 4 Jahren ändern. Deswegen diskutierten und analysierten die anwesenden Mitglieder auch intensiv die einzelnen Ergebnisse der Wahl vom April 2020. Der Slogan "Nach der Wahl ist vor der Wahl" passt in diesem Fall genau. Mit einer sehr positiven Aufbruchsstimmung ging der diesjährige Landesgewerkschaftstag dann zu Ende. Die Planungen für 2021 wurden schon aufgenommen.

Text: Roland Weimer







Seminarwesen

Weimer, Katharina Slupska und Michael Salzmann; Fotos: Michael Salzmann

Erstes vbba-e-Seminar gestartet

Die Personalratswahlen 2020 in der Bundesagentur für Arbeit und zahlreichen Jobcentern wurden aufgrund der Corona-Pandemie unter erschwerten Bedingungen abgehalten. Die Situation hat sich zwischenzeitlich allgemein leicht entspannt. Dies gilt jedoch nicht für die Beschäftigten beider Rechtskreise und ihre Personalvertreter. Präsenzseminare und -schulungen sind aktuell nicht möglich.

Die vbba hat kurzfristig reagiert und ihr Seminarangebot der aktuellen Entwicklung angepasst. Entstanden ist das vbba-e-Seminar - bekannter unter dem geschützten Markenbegriff "Webinar". Innerhalb kürzester Zeit wurde der Rahmenplan für die Grundschulung für Personalräte auf die neue Veranstaltungsform angepasst. Das Angebot wurde ausgesprochen gut angenommen. Keine drei Tage nach der Bekanntgabe waren die ersten e-Seminare restlos ausgebucht inklusive der Nachrückerlisten.

Premiere für das vbba-e-Seminar, welches in der Zeit vom 22. bis 26. Juni 2020 stattfand. Während die insgesamt zwanzig Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem gesamten Bundesgebiet in ihrer gewohnten Umgebung waren, hatten die vbba-Referenten Stellung in der Bundesgeschäftsstelle in Nürnberg bezogen. Premiere auch für das Referenten-Duo Torsten Meyer und Manfred Feit. Kollege Meyer gab zudem sein Debüt als Referent.

Nach anfänglichen technischen Unzulänglichkeiten nahm die Schulung kontinuierlich Fahrt auf. Die Grundlagen des Bundespersonalvertretungsrechts wurden ausführlich mittels der virtuellen Techniken behandelt. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten ihre individuellen Fragen und regionalen Besonderheiten einbringen. Die Thematik wurde rechtskreisübergreifend erarbeitet und hatte somit einen besonderen Mehrwert für die Mandatsträger des jeweils anderen Rechtskreises.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Die fehlenden persönlichen Kontakte wurden größtmöglich durch entsprechende virtuelle Gruppenräume ausgeglichen. Nichts desto trotz merkten alle, dass die Gremienarbeit eine sehr kommunikative Tätigkeit darstellt, in der der persönliche Kontakt eine besondere Wertigkeit hat.

Der Schulungsauftrag wurde erreicht. Für die Referenten war es dennoch eine ungewohnte Situation, da die Themen, die außerhalb des Lehrplanes von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern üblicher Weise angesprochen werden, diesmal aus blieben. Ein weiteres Beispiel dafür: das fehlende Gruppenfoto. Aber auch dafür gibt es eine Lösung - einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden hier in Wort und Bild zitiert und dargestellt.

Nach Einschätzung der Referenten Torsten Meyer und Manfred Feit wird sich diese Seminarform zukünftig weiter entwickeln. Nicht als Ersatz für Präsenzseminare,

vielmehr für den besonderen Personenkreis derer, die wegen Kindesbetreuung, Pflege oder sonstiger fehlender Mobilität nicht an konventionellen Schulungen teilnehmen können. Für die Referenten war dieses erste vbba-e-Seminar eine wichtige und wertvolle Erfahrung. Die Hinweise der Teilnehmenden werden in die zukünftigen e-Seminare einfließen. Unser besonderer Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen, die dieses Online-Seminar organisiert und im Hintergrund begleitet haben und natürlich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die das Grundlagenseminar mit Leben erfüllt haben.

Text: Manfred Feit

Teilnehmerberichte:

BPersVG e-Seminar – ich hatte schlimme Befürchtungen wie das erste e-Seminar zu so einem trockenen Thema– eine ganz Woche lang – laufen soll.

Ich war positiv überrascht! Nach anfänglichen technischen Problemen, lief es toll.

Manfred und Torsten machten den Eindruck als hätten sie noch nie etwas anderes gemacht.

Sie konnten uns jedes Thema anschaulich näherbringen und haben das e-Seminar sehr kurzweilig gehalten. Die beiden machen einen tollen Job und sind absolut fit in allen Themen rund um die Personalratsarbeit. Ich konnte auch virtuell ein gutes Netzwerk knüpfen und -gerade weil es ein bisher noch ungewöhnliches Format warsehr viel mitnehmen.

Unsere Pausenzeiten konnten wir dank Einwahl aus dem Homeoffice auch schon mal im Pool oder im Garten verbringen und so den schweren Stoff etwas sacken lassen.

Ich freue mich auf ein hoffentlich nächstes Webinar!

Text: Monika Benedikt

Die Schulung "BPersVG 1" bei Manfred Feit und Torsten Meyer war mein erstes e-Seminar und wurde über Skype for Business gehalten.

Am Anfang hatte ich Angst, dass die Technik nicht funktioniert, aber es hat wunderbar geklappt.

Die beiden Dozenten haben anschaulich erklärt und ich konnte ihnen gut folgen. Das lange Zuhören hat mich persönlich nicht gestört, beide haben auch angenehme Telefonstimmen. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen konnten jederzeit Fragen stellen; mündlich oder über die Chatfunktion, wovon wir alle redlich Gebrauch gemacht haben. Auch die Gruppenarbeiten in den einzelnen Räumen haben gut funktioniert. Nur mit dem Whiteboard gab es anfangs ein paar Probleme.

Mir hat das e-Seminar so gut gefallen, dass ich gerne alle zukünftigen Fortbildungen über ein derartiges Format besuchen möchte

Text: Jenny Leser



Florian Striegl Jobcenter Bayreuth Land



Referent Manfred Feit



Torsten Meyer



Andreas Trox Beamtenvertreter AA Recklinghausen



Monika Benedikt AA Koblenz-Mayen



Das Referenten-Duo

Grundschulung BPersVG Teil 1





Corona hat uns alle seit März im Griff! Eingeholt von der Digitalisierungswelle müssen sowohl die BA als auch die vbba - analog den Schulen und Hochschulen - auf digitales Lernen umstellen. Fluch und Segen zugleich... - seien wir ehrlich: ohne Corona wären wir doch lieber auf Präsenzseminare gefahren, so wie in meinem Fall nach Nürnberg – zum Seminar vor Ort bei der vbba. Familiär bedingt und wegen der aktuellen "Corona-Unsicherheiten" war ich persönlich sogar froh, dieses Seminar im e-Learning durchführen zu können. Oder sagen wir besser "erleben" zu können. Wegen bereits zwei Homeofficern zuhause, zog ich es vor, das Seminar in der Agentur zu absolvieren, einfach um den Pflichten der "Familienversorgung" zu entgehen und gleichzeitig dem Risiko auszuweichen, dass vielleicht "die Leitung" nicht stabil genug ist. Premiere ist Premiere, und das sollte reibungslos laufen!

Ausgestattet mit einem geliehenen Skype-Headset und ohne Kamera ließ ich mich also auf das Seminar ein; zugegeben 15 min vor Start eingeloggt, harrend der Dinge, die da kommen. So auch parallel 19 andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer, quer über die Republik verteilt, von NRW, Niedersachsen, Baden-Württemberg bis Sachsen. Da ich bislang weder eine Skype-Schulung noch ein speziell in Sachsen implementiertes "Digitale Fitness" – Seminar genießen durfte, räume ich eine gehörige Portion technische Unsicherheit ein.

Nachdem ich noch ein Schild "Achtung Schulung! – bitte nicht stören - danke!" an die Bürotür geheftet hatte, war ich startklar... und hörte schon bald zwei wohlwollende Stimmen über die Kopfhörer. Da

waren Petra Zang (AA Aschaffenburg) und Wolfgang "Hubsi" Huberth aus der AA Bayreuth-Hof, die souverän und gut aufeinander abgestimmt als Trainerduo "durchs Programm" führten. Unsere "Infotrainer" lieferten 3 Tage theoretischen Input, entlang gehangelt an den Gesetzestexten und Kommentierungen, bereichert um Sichtweisen, persönliche Erfahrungen, Episoden und Tipps. Dann folgte die praktische Anwendung an konstruierten "Fällen". Es war zu keiner Zeit langweilig! Ich habe es sogar geschafft noch über 20 Seiten mitzuschreiben…!

Was total easy klingt, war dennoch anstrengend. Zuhören, mitschreiben, schreiben auf digitale Whiteboards, blitzschnelles Umschalten zwischen Chatrooms (zwei parallele Skype-Gruppen), damit man sich in Kleingruppen unterhalten kann. Kleingruppen? Das klingt nach Gruppenarbeit - und das geht tatsächlich. Einfach switchen zwischen den Gruppen (Arbeitsgruppe und "Plenum") und "Anruf fortsetzen" klicken. Nach 1 bis 11/2 Stunden jedoch merkt man, dass die Konzentration schwindet. Dringende Pausen wurden uns eingeräumt, in denen die beiden Trainer auch noch per Mail "Rede und Antwort" für persönliche Fragen standen oder fachliche Unterlagen nachlieferten.

Und irgendwann rächte sich dann auch das Dasein in der Agentur: Kollegen kommen trotz Schild vorbei oder stören unabsichtlich, versuchen mal eben schnell Dinge zu klären mit Jemandem, der eigentlich gar nicht präsent ist (Freistellung), so dass kaum Zeit blieb, tatsächlich Pause zu machen, die grauen Zellen abzukühlen und die humane Festplatte zu sortieren.

"gesnippingtoolt" während des Seminars

Aufgefallen ist mir – und das habe ich als wohltuend empfunden – dass sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die virtuellen Regeln gehalten haben: pünktlich zurück im Chat waren, sich ordnungsgemäß abgemeldet haben, technische Probleme (ja, die gab es teilweise auch) schnell klären konnten und auch Nachsicht mit Petra übten, die bis Mitte der Woche immer wieder Probleme mit ihrem Kopfhörer und Ton hatte. Ein flinkes Reagieren und geschicktes Abstimmen beider Trainer konnte alle Unwägbarkeiten mildern bis dann auch die Ursache gefunden und Abhilfe geschaffen wurde.

Anders als im Live-vor-Ort-Seminar gibt es natürlich auch keinen persönlichen Austausch bei einer Zigarette, beim Mittagessen oder einem möglichen Stadtbummel durch Nürnberg. Kontakten geht trotzdem: entweder die Chatfunktion der Teilnehmer untereinander nutzen oder einfach im Chatroom bleiben. Nur das Quatschen mit dem Nachbarn funktioniert nicht, weil der bestenfalls 100 m weiter im Nachbargebäude sitzt, so dass derartige Ablenkung fehlt.

Wer tatsächlich inhaltlich "abschalten" will, kann dies sowohl leibhaftig im Präsenzseminar als auch online, man muss nur den Kopfhörer weglegen und trotzdem im Chat bleiben. Und dann hoffen, dass man nicht angesprochen wird…!

Was ich mitgenommen habe? Jede Menge wertvolles Wissen, viel Material, den Roten Faden für die Personalratsarbeit, Denkanstöße und jede Menge Kontakte, die ich gern weiter nutzen möchte. Was die Technik angeht, bin ich gut klargekommen; man muss sich nur disziplinieren, das Mikro immer situationsbedingt an- bzw. ausschalten. Ich würde jederzeit wieder ein solches Seminar besuchen, vorausgesetzt, ich bekäme die Möglichkeit dazu.

Im Namen der ganzen Seminar-Gruppe ein herzliches Dankeschön an Petra & Hubsi!

Text: Cathleen Hofeditz



Seminare – Termin-Übersicht 2020							
von	bis	Int. Nr.	Schulungsthema	Ort	TN	Kosten	
03.08.2020	07.08.2020	20jav1n	Grundschulung BPersVG für JAV	webinar	15	450 €	
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	12	750€	
28.09.2020	02.10.2020	20p15n	Grundschulung BPersVG Teil 1	Nürnberg	12	750€	
05.10.2020	09.10.2020	20p16n	Grundschulung BPersVG Teil 1	Nürnberg	12	750€	
05.10.2020	09.10.2020	20jav3L	Grundschulung BPersVG für JAV	Lennestadt	20	750€	
12.10.2020	16.10.2020	20p19n	Grundschulung BPersVG Teil 1	Nürnberg	12	750€	
12.10.2020	16.10.2020	20p17l	Grundschulung BPersVG Teil 1	Lennestadt	20	750€	
12.10.2020	16.10.2020	20sb2s	Grundlagenseminar Schwerbehindertenrecht für SB- und PR-Vertretungen / GleiB Barrierefrei	Stralsund	20	1.250€	
19.10.2020	23.10.2020	20p18n	Grundschulung BPersVG Teil 1	Nürnberg	12	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€	
16.11.2020	20.11.2020	20p20l	Neu Grundschulung BPersVG Teil 1	Lennestadt	20	750€	

Seminarübersicht Stand 28.07.2020.

Die aktuellen Seminarangebote finden Sie auf unserer Homepage www.vbba.de

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.

Beihilfe

vbba Dauer der Bearbeitungszeit **Gewerkschaft Arbeit und Soziales**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie Sie sich erinnern, wurde in der vorigen Ausgabe dieses Magazins mein "offener Brief" an den Vorstand der BA zum Thema Bearbeitungszeit der Beihilfeanträge abgedruckt. Ebenso die Antwort des Generalbevollmächtigten, Dr. Schmitz. Inzwischen habe ich - wie erwartet - etliche Reaktionen von Betroffenen erfahren, die mir zustimmen und mich vor allen Dingen bitten, "am Ball" zu bleiben. Ausgesprochen positiv wurde auch aufgenommen, wie konkret Herr Dr. Schmitz auf meine an den Vorstand gestellten Fragen eingegangen ist. Das verdient einerseits Hochachtung, entbindet mich aber meines Erachtens nicht von der Pflicht nachzufragen, ob die Zusagen eingehalten wurden. Im Sinne der Verantwortung für die Mitglieder, deren Interesse ich als Seniorenbeauftragter vertrete. Insbesondere deshalb, weil mir viele Betroffene mitgeteilt haben, es würden seit Jahren Zusagen gemacht, die darauf abzielen, die Bearbeitungszeit der Beihilfeanträge zu verkürzen, bisher leider ohne eine signifikante Verbesserung. Kurz ausgedrückt wurde vielfach gesagt: "es wird viel versprochen, es passiert aber nichts." Nun kann das natürlich leicht gesagt werden, beweisen lässt es sich aber für mich nicht. Ich möchte daher versuchen, meine bisherigen Bemühungen fortzusetzen, aber mit nachvollziehbaren Argumenten. Dafür brauche ich Ihre Hilfe. Ich benötige Zahlen und Fakten, damit ich dem Vorstand entweder seine Darstellung bestätigen kann oder um zu versuchen, sie zu widerlegen. Sie werden sich erinnern, was Herr Dr. Schmitz mir zur Bearbeitungszeit der Beihilfeanträge schrieb ich zitiere:

"Die Bearbeitungszeiten in der Beihilfestelle des BA-Service-Hauses sind zurzeit in der Tat zu lang. Der Anspruch ist es, Beihilfeanträge innerhalb einer Frist von 10 Arbeitstagen abschließend zu erledigen...derzeit beläuft sich die Bearbeitungszeit auf ca. 20 Arbeitstage." Und am Schluss des Antwortschreibens: "...und wiederhole meine Zusicherung, dass alle Anstrengungen unternommen werden, die Bearbeitungssituation in der Beihilfestelle des BA-Service-Hauses wieder zu normali-

Heute nur so viel von mir: ich werde, wie gewünscht, "am Ball" bleiben. Allerdings lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt keine Erhebungen anstellen, die nicht mit dem Argument widerlegt werden würden, die Pandemie-Situation sei die Ursache für Bearbeitungsrückstände. Voraussichtlich im 1. Quartal 2021 - wenn sich hoffentlich die corona-bedingten Verwaltungsbelastungen wieder normalisiert haben - werde ich

Sie bitten, mir mitzuteilen, wie lange in Ihren speziellen Fällen die Bearbeitung eines Beihilfeantrages über einen gewissen Zeitraum gedauert hat. Dann werde ich (anonymisiert) eine Liste erstellen mit Antragstellungsdatum, Höhe der beantragten Leistungen, Datum der Bewilligung usw. Ich werde dann eine eigens dafür einzurichtende Email-Adresse verwenden und Sie bitten, mir Ihre Erfahrungen - untermauert mit konkretem Zahlenmaterial - zu schildern. Bei genügend Beteiligungen werde ich damit sicher ausreichenden repräsentativen Argumentationsstoff für einen weiteren Brief an den Vorstand der BA vorliegen haben. Sollte sich bis dahin die Zusage von Herrn Dr. Schmitz hinsichtlich

Für heute also nur die von Ihnen gewünschte Zusage: ich werde mich weiter darum kümmern. Bitte aber um etwas Geduld.

einer deutlichen Verbesserung der Bear-

beitungszeit der Beihilfeanträge bestätigt

haben: umso besser!

Claus-Peter Krenz

Seniorenbeauftragter, vbba-Ortsgruppe





BEITRITTSERKLÄRUNG

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

	01.		20			
Ich erkläre hiermit ab	-werksc	haft Δrh			meinen Beitritt in die Fach- im dbb beamtenbund und tarifunion.	
Bewerkschaft voba G	ZVVCI KSCI	nait Aibi	cit uliu .	Joziaics	m abb beamenbana and tamamon.	
☐Herr ☐Frau Name						
Vorname: geboren am						
Straße, Hausnummer: _						
PLZ, Wohnort:						
Telefonnummer / Hand	lynumm	er:				
E-Mail-Adresse:						
Jetzige oder letzte Dien	ststelle:					
Mitglied in einer ander	en Gewe	erkschaft	: □ nei	in □ ja,	welcher	
_						
☐ Beamter/in ☐	Arbeitn	ehmer/i	n (auch	ISB) in 1	ΓΕ /EG TV-Ba /TVöD	
☐ Teilzeit <25 Std./Wo	che 🗆	Ruhesta	andsbea	amter/in	☐ Rentner/in ☐ Hinterbliebene/r	
☐ Nachwuchskraft ab_		6	als	□Aı	uszubildende/r 🗆 Student/in	
Datenschutzhinweise						
-					ss meine mein Beschäftigungs- und	
-				_	und Ergänzungen, im Rahmen der Nahrnehmung gewerkschaftspolitischer	
Aufgaben elektronisch vera						
Bundesdatenschutzgesetzes	in der jev	weils gültig	gen Fassu	ung.		
Mit meiner Unterschrift neh	ıme ich di	e Datenscl	hutzhinw	veise zur K	enntnis und akzeptiere diese.	
WICHTIG: Bitte legen S	ie der B	eitrittseı	rklärung	g stets d	lie Einzugsermächtigung bei.	
Ort, Datum				Unterso	chrift	
Wie wurden Sie auf uns a	ufmerksa	am?				
Empfehlung von				🗆 s	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 einziehen zu können, ist es notwendig, dass folgendes Mandat von Ihnen ausgefüllt, unterschrieben und zurückgesendet wird.

 \neg

 \Box

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€

	0 \	, ,	/		ź			
Zahlung	☐ Vierteljährlich	☐ Halbjährlich	☐ Jährlich	ab				
Vorname und Name (Kontoinhaber)								
Straße und Hausnummer								
Postleitzahl und Ort								
IBAN		BIO	C					
Datum und	d Ort							
Unterschrif	ft							

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
Fischteich 13
35043 Marburg
Tel.: 06421 972223
Tel.: 0176 64209013
www.vbba-hessen.de
hessen@vbba.de

NSB

Silke Babiel 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

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

Sachsen

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

Sachsen-Anhalt-Thüringen

Steffen Grabe Spitalstraße 12 98639 Walldorf 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

Dezember 2020

Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am 23. Oktober 2020 an die Mailadresse redaktion@vbba.de

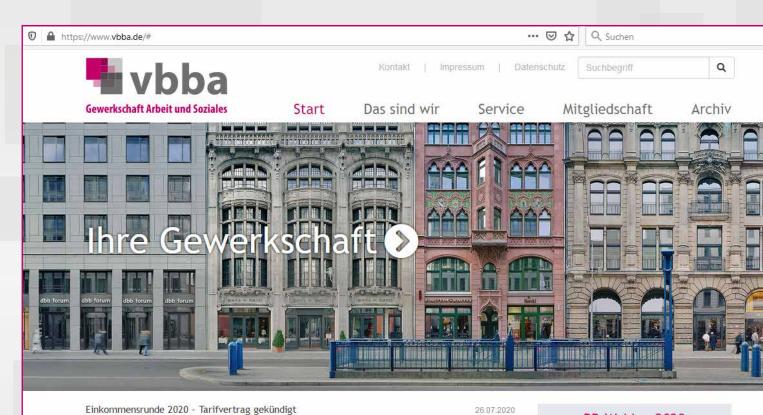


Hinweise zum Einsenden von Artikeln für das vbba Magazin:

Artikel bitte in Word, Bilder als .jpg-Datei, Bilder bitte mit dazugehöriger Bildunterschrift, 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 - Heideloffstraße 21 - 90478 Nürnberg ZKZ 21351, PVSt, Deutsche Post 💢



Einkommensrunde 2020 - Tarifvertrag gekündigt

Ignoranz bekämpfen - finanzielle Wertschätzung notfalls erkämpfen!

Die wiederholt in öffentlichen Reden und Stellungnahmen geäußerte Anerkennung und Wertschätzung für die enormen Leistungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst während der aktuellen Pandemie wurde in den Sondierungsgesprächen mit den öffentlichen... WEITERLESEN

Juli-Ausgabe

Information der HPR-Fraktion

Informationen der

Die letzten Monate haben deutlich gezeigt, wie schnell Änderungen gehen können. Gerade in der IT gab es zum

13.07.2020

PR-Wahlen 2020



Einkommenstabellen



www.vbba.de