



## MEHR PERSONAL NOTWENDIG!

dbb Jahrestagung

5

Der öffentlichen Dienst in Corona-Zeiten

5

Digitalisierung

15

# Tipp: dbb vorteilsClub

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

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



## Shopping- und Erlebnisrabatte

bis zu  
**16 %**  
Rabatt

home **24**

**20 %**  
Rabatt

fitbit.

bis zu  
**80 %**  
Rabatt

*BestSecret*  
Fashion for members only

**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.

dbb | autoabo  
Eine Rate. Alles drin.



SEAT Leon FR  
(Mild Hybrid) ab  
**359 €\***  
mtl. Komplett rate

\* 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.; CO<sub>2</sub>-Emissionen siehe [www.dat.de](http://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.

Stand: Januar 2021, Angebote freibleibend

[www.dbb-vorteilswelt.de/club](http://www.dbb-vorteilswelt.de/club)



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unter dem Motto „Nach der Krise ist vor der Krise – Staat neu denken“ fand die 62. Jahrestagung des dbb am 11. Januar statt. In diesem Jahr haben wir wegen der aktuellen Corona-Pandemie die digitale Form gewählt. Deutlich wurde, dass sich die Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes in dieser historischen Krise besonders engagiert haben. Nach Auffassung des erfahrenen Bundesinnenministers Horst Seehofer hat sich der öffentliche Sektor in der Pandemie als Rückgrat erwiesen. Die öffentliche Verwaltung sei ein zuverlässiger Anker für die Gesellschaft, obwohl sie seit dem Frühjahr 2020 im Dauerkrisenmodus läuft. Seehofer, der bei der letzten Einkommensrunde der Arbeitgeberseite angehörte, bestätigte, dass die vereinbarten Tarifierhöhungen trotz sehr angespannter Haushaltskassen gerechtfertigt und als Zeichen der Wertschätzung zu verstehen seien. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und Steffen Kampeter (VDA, ehemaliges Mitglied des BA-Verwaltungsrates) unterstrichen die Leistungsfähigkeit und die Flexibilität der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Das bestätigt uns in unseren Feststellungen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen

ein enormes Maß an intrinsischer Motivation gezeigt haben. Das Festhalten an zum Silodenken verleitenden Organisationsstrukturen und Nachhalten von scheinbar theoretisch fundierten Zielvereinbarungen wäre fatal und kontraproduktiv gewesen. Auch daraus sollten wir für die Zukunft nach der Pandemie unsere Schlüsse ziehen!

Die wiederholte Verlängerung und Verschärfung des Lockdowns wird sich auch in 2021 negativ auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt auswirken. Expertinnen und Experten sind sich einig, dass bei Wiedereinführung der Anzeigepflicht im Insolvenzrecht und bei Auslaufen der Corona-Förderprogramme die Zahl der Firmenpleiten deutlich steigen wird. Schon Michail Gorbatschow hat treffend gesagt „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben“. Das wird aktuell auch bei den Beschaffungsstrategien für den Impfstoff deutlich, den einzelne Staaten oder Staatenbündnisse gewählt haben. Deshalb sollten wir uns in der BA und in den Jobcentern gut und frühzeitig auf die enormen Risiken vorbereiten. Wir fordern (wie berichtet) die sofortige Umsetzung der dritten Tranche, die 2.500 Beschäftigungsmöglichkeiten umfasst. Selbst diese Größe dürfte eher knapp kalkuliert sein. Andernfalls werden wir die wachsenden Aufgaben in sehr komplexer Zeit kaum zufriedenstellend packen können. Und dann könnte das an unsere Adresse gerichtete Lob der Politik im laufenden Wahljahr 2021 schnell in Vergessenheit geraten.

Mit kollegialen Grüßen  
Ihr

Waldemar Dombrowski  
vbba - Bundesvorsitzender

## Inhalt

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| <b>Editorial</b>                    | 3  |
| <b>vbba informationen</b>           |    |
| Mobiles Arbeiten                    | 4  |
| Mehrbelastung der BA                | 5  |
| dbb-Jahrestagung                    | 5  |
| <b>HPR news</b>                     |    |
| Info November                       | 6  |
| Info Dezember                       | 8  |
| Info Januar                         | 10 |
| <b>vbba jugend</b>                  |    |
| Versicherungsschutz im Homeoffice   | 11 |
| Newsletter Dezember                 | 12 |
| Weihnachtszeit mal anders           | 13 |
| <b>vbba frauen</b>                  |    |
| Digitalisierung und Automatisierung | 15 |
| <b>Landesgruppen</b>                |    |
| Sitzung des Landesvorstands Hessen  | 17 |
| <b>Gruppen</b>                      |    |
| Jubiläum                            | 18 |
| Nikolausaktion                      | 18 |
| <b>seminare</b>                     |    |
| Präsenzseminar                      | 19 |
| vbba-e-Seminar                      | 20 |
| <b>Seminarübersicht</b>             | 21 |
| <b>vbba Beitrittserklärung</b>      | 22 |
| <b>vbba Ansprechpartner/innen</b>   | 23 |
| <b>Impressum</b>                    | 23 |

## Vor Ort gemeinsam für Sie da!

[www.vbba.de](http://www.vbba.de)



# Mobiles Arbeiten

## Praktizierter Gesundheitsschutz

Im aktuell vom 14. September 2020 stellen wir die Frage, ob Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten nach Abwägung aller Chancen und Risiken eine bedeutsamere Arbeitsform der Zukunft sein wird. Auch wenn erst knapp zwei Monate seither ins Land gegangen sind, kann und muss die Frage insbesondere mit Blick auf die aktuellen Einschränkungen des „Lockdown light“ mit einem klaren „Ja“ beantwortet werden.

### Die Gesundheit aller Beschäftigten hat oberste Priorität!

Zur Reduzierung von Kontakten fordert die Politik alle Arbeitgeber dazu auf, wo immer dies umsetzbar ist, ihren Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Diese Forderung hat die BA in ihrem Pandemieplan ebenfalls fixiert und hat beim Projekt „Personalarbeit der Zukunft“ mit dem Ziel einer neuen „Dienstvereinbarung Mobilarbeit“ bereits einen entsprechenden Arbeitskreis eingerichtet.

Darüber hinaus haben die drei Vorstände auf ihren Touren vor Ort klargemacht, dass die BA nach dem Überstehen der Pande-

mie nicht zu den alten Standards zurückkehren kann - und dies auch nicht will. Die BA hat erkannt, dass die Aufgaben weiterhin erledigt und sogar die Gesundheitsquoten positiv beeinflusst wurden. Ferner hat sie die Herausforderungen der letzten Monate dazu genutzt, auch die technischen Voraussetzungen zu schaffen, die „moderere Arbeitsformen“ möglich machen.

### Modernes Arbeiten braucht eine entsprechende Führung!

Die „Botschaften“ sind also klar formuliert und daher erstaunt es umso mehr, dass es offensichtlich weiterhin Führungsverantwortliche gibt, die nach den trügerisch zurückgegangenen Zahlen im Sommer so manchen Mitarbeitenden ohne Not wieder aus dem Homeoffice zurückgeholt und auch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln des BMAS, z.B. durch Mehrfachbelegung von Büros, unbeachtet ließen.

### Gesundheitsschutz und Vertrauenskultur vereinen!

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es unter anderem dringend erforderlich,



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

- dass die Mitarbeitenden die Mobilarbeit zum Gesundheitsschutz aktiv einfordern
- dass alle Führungskräfte Mobilarbeit im Rahmen der Gegebenheiten ermöglichen und im Dialog mit den Teammitgliedern nach individuellen Lösungen suchen
- dass Qualifizierungsbausteine zum Thema „Führung auf Distanz“ angeboten werden
- dass Dienstvereinbarungen die Rahmenbedingungen transparenter machen.

**BA-Vorstand und wir als Fachgewerkschaft sind uns einig, ohne Mobilarbeit sind die historischen Herausforderungen nicht zu schaffen!**

Fragen zu diesem Themenkomplex? Ansprechpartner/innen der vbba vor Ort und die Mitglieder der Grundsatzkommission 2 ([www.vbba.de](http://www.vbba.de)) sind für Sie da.

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**

# Wir machen uns für Sie stark!

[www.vbba.de](http://www.vbba.de)



# Mehrbelastung der BA

## Schnelle Freigabe der dritten Tranche zur Unterstützung gefordert

Wir haben uns im September unter anderem an den BA-Vorstand gewandt und angesichts der enormen Belastungen durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie deutlich mehr Personal gefordert. Der Vorstand hat diese Auffassung bestätigt und einen entsprechenden Vorschlag dem Verwaltungsrat vorgelegt. Im Ergebnis wurde eine Personalmehrung in drei Tranchen (Schritten) beschlossen.

In der Zwischenzeit wurde die erste Tranche von 1.000 der zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten im Vorgriff auf den Haushalt 2021 bereits umgesetzt, um den Leistungsbereich zu stärken und einem Teil der Unterstützerinnen und Unterstützer eine Rückkehr in ihren angestammten, ebenfalls stark belasteten Bereich zu ermöglichen.

Die Umsetzung der zweiten Tranche (weitere 2.000 Beschäftigungsmöglichkeiten), die zusätzliches Personal auch für weitere Bereiche in der BA enthält, ist ebenfalls angelaufen.

Über den dritten Schritt der Schaffung von weiteren 2.500 zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten sollte im ersten Quartal des neuen Jahres in Abhängigkeit von der Entwicklung entschieden werden. Die erfolgte Verschärfung bzw. Erweiterung des Lockdowns mit seinen erheblichen, negativen Folgen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt wird zu einem weiteren Anstieg bei der Kurzarbeit und der registrierten Arbeitslosigkeit führen. Dies umso mehr, als dass nach dem Ende der ausgesetzten Anzeigepflicht im Insolvenzrecht, Experten spür mehr Firmenpleiten erwarten.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

**Deshalb fordern wir als Fachgewerkschaft die umgehende Freigabe dieser zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten!**

Der vbba-Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski hat in dieser Angelegenheit erneut Kontakt mit dem Vorstandsvorsitzenden Detlef Scheele aufgenommen. „Die erneute Verlängerung des Lockdowns und die Lageverschärfung durch die britische Mutationsvariante dürften sich im gesamten Jahresverlauf negativ auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt auswirken“, so Dombrowski.

# dbb Jahrestagung 2021

## Der öffentliche Dienst hat sich in der Pandemiekrise bewährt, Lob für Arbeitsagenturen und Jobcenter

Die traditionelle dbb Jahrestagung fand erstmals wegen der Coronapandemie in digitaler Form statt. Das ebenso aktuelle wie zukunftsweisende Motto lautete „Nach der Krise ist vor der Krise – Staat neu denken“.

An der Veranstaltung nahmen unter anderem Bundesinnenminister Horst Seehofer, Franziska Giffey (Ministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Heike Raab (Staatssekretärin in der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz), Steffen Kampeter (Hauptgeschäftsführer der Deutschen Arbeitgebervereinigung) und Udo Di Fabio (ehemaliger Richter am Bundesverfassungsgericht) teil. Bundeskanzlerin Angela Merkel und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil übermittelten Gruß- und Dankesworte per Videoschaltung.

Der dbb-Bundesvorsitzende Uli Silberbach stellte fest, dass das Jahr 2020

mächtig an den Grundfesten der Demokratie gerüttelt hat. Es gab einen großen Konsens in der Gesellschaft, aber auch Radikalisierungstendenzen. Die Corona-Pandemie mit ihren erheblichen Auswirkungen war eine Bewährungsprobe für den öffentlichen Sektor, die von den Kol-

## Waldemar Dombrowski: „2021 wird noch herausfordernder!“

leginnen und Kollegen sehr gut bewältigt wurde. Die in der Pandemiebewältigung gemachten Erfahrungen hätten gezeigt, dass nicht teure externe Berater die wahren Innovatoren der öffentlichen Verwaltung seien, sondern die Beschäftigten vor Ort mit großem Engagement und fachlicher Expertise für stetige Weiter-

entwicklung sorgten. Angesichts der zur Pandemiebekämpfung deutlich gestiegenen Staatsausgaben mahnte Silberbach danach nicht reflexartig in eine Sparwelle zu münden, dies wäre kontraproduktiv. Deutschland benötigt einen leistungsstarken und attraktiven öffentlichen Dienst, der zugleich die Demokratie stützt. Ohnehin sei die personelle Ausstattung auf Kante genäht.

Angesichts der positiven Erfahrungen mit dem Homeoffice in der aktuellen Krise forderte der dbb Bundesvorsitzende einen Kulturwandel und kluge Regelungen. Es habe sich jedoch auch gezeigt, dass es bei der Digitalisierung noch Handlungsbedarf gibt. Deshalb sei ein Digitalpakt notwendig, der die Kluft zwischen den Gebietskörperschaften zu überwinden hilft und eine angemessene Fort- und Weiterbildung des Personals beinhaltet.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Nach Auffassung von Bundesinnenminister Horst Seehofer hat sich der öffentliche Dienst in der Pandemie als Rückgrat erwiesen. Die öffentliche Verwaltung mit ihren engagierten Beschäftigten ist auch in dieser Krise ein zuverlässiger Anker für die Gesellschaft, obwohl sie seit 2020 im Dauerkrisenmodus läuft. Seehofer sprach seinen besonderen Dank an alle Beschäftigten aus. Sie können stolz auf das Geleistete sein. So habe er trotz angespannter Haushaltslage den Kompromiss bei der letzten Einkommensrunde aus Überzeugung mitgetragen. Jedoch könne wegen der anstehenden Personalmehrungen im Bundesbereich derzeit die Wochenarbeitszeit bei den Bundesbeamtinnen und -beamten nicht zurückgeführt werden. Die politisch Verantwortlichen haben in der Vergangenheit auch Fehler gemacht. So seien die Gesundheitsämter zu sehr als Spardosen betrachtet worden. Ferner wurden Versäumnisse bei der Digitalisierung deutlich. Seehofer unterstrich, dass die Digitalisierung von Dienstleistungen des Bundes bereits eine hohe Dynamik entwickelt habe. Auch die Länder und Kommunen sollten ihre Dienstleistungen schneller digitalisieren.

Kritisch räumte er allerdings ein, dass der Markt hinsichtlich der Digitalisierung nicht alles zufriedenstellend regelt. Handlungsbedarfe bestehen im Bildungsbereich, bei schnellen Internetzugängen sowie beim Schließen von Mobilfunklöchern.

In seiner Videobotschaft unterstrich Bundesarbeitsminister Hubertus Heil die Leistungsfähigkeit der Arbeitsagenturen und Jobcenter in dieser schweren Krise. Steffen Kampeter (VDA und ehemaliges Mitglied im Verwaltungsrat der BA) lobte im Rahmen einer Diskussion die BA und ihre Beschäftigten als äußerst positives Beispiel für eine effektive und flexible Verwaltung zur Bewältigung der Corona-Krise.

Der vbba-Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski, der bereits im Laufe des vergangenen Jahres mehrfach auf das große Engagement und die Flexibilität unserer Kolleginnen und Kollegen hingewiesen hat, wurde darin auch bei der Jahrestagung bestätigt. Jedoch erneuerte Dombrowski unsere gewerkschaftliche Forderung: „Zur Bewältigung der Aufgaben und Herausforderungen im

sehr schwierigen Jahr 2021 benötigen wir jedoch dringend die Freigabe der dritten Tranche zur personellen Stärkung unserer Dienststellen“.

Bei der digitalen Diskussion zum Thema „Diversity im öffentlichen Dienst“ unterstrich Ministerin Franziska Giffey die Bedeutung von positiven Rollenvorbildern. Es gelte beispielsweise Diversity-Teams einzusetzen, um vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Sektor zu gewinnen. Die dbb-Bundesfrauenvorsitzende Milanie Kreutz forderte Diversity nicht lediglich als Trendthema zu betrachten sondern als langfristiges Strategieelement einzusetzen.

Der ehemalige Richter am Bundesverfassungsgericht Udo Di Fabio bewertete den öffentlichen Dienst als tragenden Pfeiler unserer Gesellschaft, der die staatliche Gewalt ausübt. Als strukturellen Garanten für das Funktionieren der öffentlichen Verwaltung nannte Di Fabio das Berufsbeamtentum. Denn dahinter stehe ein hochaktueller rechtsstaatlicher wie auch demokratischer Kerngedanke, der gerade in volatilen Zeiten nicht verloren gehen sollte.



 **vbba**  
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 November

### HPR-Arbeit via Skype for Business

Angesichts der immer weiter steigenden Anzahl der Neuinfektionen und den nochmals verschärften Beschränkungen zur Eindämmung der Pandemie hat der HPR seine Novembersitzung sowie die vorbereitenden Besprechungen der Ausschüsse zur Vermeidung nicht zwingend notwendiger Kontakte per Skype durchgeführt. Obwohl dies uns die Arbeit deutlich erschwert, sehen wir uns hier in der Verant-

wortung für unsere Kolleginnen und Kollegen sowie in einer Vorbildfunktion.

### Dienstreisen und Gesundheitsschutz

Im Oktober wurde gegenüber dem HPR nochmals der Gesundheitsschutz der Beschäftigten als oberste Priorität beteuert, dieselbe Intention zeigt der kürzlich versandte Vorstandsbrief.

Umso unverständlicher sind für uns die Rückmeldungen über „sehr kreative“ Auslegungen bzw. auch bewusste Umgehungen der aktuellen Dienstreise-Weisung. So werden zum Beispiel teilweise die Abwägungen zur Notwendigkeit im konkreten Einzelfall kaum durchgeführt bzw. pauschal Dienstreisen für zulässig und notwendig erklärt oder auch die Genehmigung der einzelnen Dienstreisen unzuläs-

sigerweise von den Geschäftsführungen „nach unten“ delegiert. Die Weisung sieht hier jedoch – sehr bewusst – eine Entscheidung der gesamten Geschäftsführung vor, die damit auch den für Arbeitsschutz zuständigen GIS umfasst.

**Wir erwarten, dass alle Geschäftsführungen ihrer Verantwortung gerecht werden und die entsprechenden Regelungen zum Gesundheitsschutz beachten.**

## Personalhaushalt 2021

Am 6. November erfolgte die Beteiligung des Verwaltungsrats der BA zum Haushalt 2021 – und damit auch zum Personalhaushalt. Bereits im August hatte der HPR gegenüber Vorstand und Verwaltungsrat eine deutliche Personalmehrung von mindestens 5.000 dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten gefordert. Zur personellen Stabilisierung wurden im Vorgriff auf den Haushalt 2021 kurzfristig bereits 1.000 Beschäftigungsmöglichkeiten (mit Beginn noch in diesem Jahr) geschaffen.

In einer aktuellen Stellungnahme an den Verwaltungsrat hat der HPR nun noch einmal ausführlich seine Position und Forderung zur personellen Ausstattung der verschiedenen Bereiche in der BA verdeutlicht. Diese HPR-Stellungnahme wurde auf der Intranetseite des HPR (unter Aktuelles) veröffentlicht.

## Weitere Informationen aus der November-Sitzung

### Dienstvereinbarung über die Nutzung von Einrichtungen der Informations- und Kommunikationstechnik und zu den Folgen von Digitalisierung und Automatisierung in der BA (DV-IKT)

Nach langer Vorbereitungszeit und mehreren Abstimmungsrunden mit dem HPR-Vorstand ist nun die Neufassung der Dienstvereinbarung IKT unterschriftsreif.

Die BA beabsichtigt, Digitalisierung und Automatisierung mit dem Ziel einzusetzen, die Dienstleistungen für die Kundinnen und Kunden sowie die Aufgabenerledigung für die Beschäftigten zu verbessern, und nicht primär, um Personal zu reduzieren. Für den HPR war es wichtig, für die Kolleginnen und Kollegen dennoch einen entsprechenden Kündigungsschutz zu vereinbaren. In den Gesprächen zwischen BA und HPR konnte im Ergebnis nun der **Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen** vereinbart und in der Dienstvereinbarung festgeschrieben werden.

Mit der DV-IKT werden Vereinbarungen über den sozialverträglichen und gesundheitsförderlichen Umgang mit der fortschreitenden Digitalisierung und Automati-

sierung getroffen. Darüber hinaus werden flankierende Maßnahmen vereinbart, um im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung den damit verbundenen Wandel der Arbeitswelt für die Beschäftigten der BA sozialverträglich und gesundheitsförderlich zu gestalten. Die Veränderungen in der Arbeitswelt sollen durch Maßnahmen zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit (Kompetenz, Gesundheit, Engagement) aller Beschäftigten, zur Personalentwicklung, zur Beschäftigungssicherung und zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten begleitet werden.

Weiter wurde festgeschrieben, dass die BA alle ihr möglichen und zumutbaren Maßnahmen ergreift, um insbesondere die missbräuchliche Nutzung von Persönlichkeitsdaten, Bildern, Gesprächsmitschnitten von Beschäftigten aus ihrer dienstlichen Tätigkeit zu unterbinden. Dabei unterstützt sie die Beschäftigten bei der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Ansprüche, z.B. durch Übernahme der notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung.

### Ersprohung virtuelle berufliche Orientierung im RD-Bezirk Hessen per Skype for Business

In einer Situation, in der persönliche Kontakte so eingeschränkt sind, empfiehlt es sich nach Alternativen für bewährte Kommunikationsformate zu suchen. Unsere Berater und Beraterinnen wollen die Berufsorientierung an Schulen unter sicheren Bedingungen anbieten.

Die Möglichkeiten der Digitalisierung bieten dafür gute Alternativen. Virtuelle Berufsorientierung – also Kommunikation in die Klassen per Videoübertragung – soll im RD-Bezirk Hessen in drei Agenturen erprobt werden. In den Agenturen Darmstadt, Gießen und Bad Hersfeld-Fulda werden die Berater und Beraterinnen freiwillig bis zu 40 Veranstaltungen der Berufsorientierung virtuell durchführen. Sie wurden dafür durch geschulte Multiplikatoren vorbereitet und begleitet. Die Erkenntnisse wurden bei den Lehrkräften und unseren Mitarbeitenden nach 4 Wochen / im Dezember evaluiert.

### Neuer Rahmenvertrag Familienservice

Früher OKIP - jetzt „Familienservice der BA“ – das Angebot wird auch 2021 fortgeführt. Dazu wurde von der BA ein neuer Rahmenvertrag bis 31.12.2024 mit dem bisherigen Anbieter (awo lifebalance GmbH) abgeschlossen.

Die Angebote tragen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen bei. Der Familien-

service richtet sich an alle Beschäftigten, Nachwuchskräfte, Trainees und Masterstudierende und kann für Angehörige in Anspruch genommen werden. Beratung und konkrete Angebote können so z. B. einen besseren beruflichen Wiedereinstieg, die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen, Weiterbildungen, Qualifizierungen ermöglichen. Mit der Neuausschreibung wurden die Leistungen des Familienservice in Abstimmung mit den Regionen vereinfacht, die Abwicklung erfolgt wie bisher in den Internen Services.

### Weisung „Umgang mit Straftaten und sonstigen dolosen Handlungen in der BA und in den gE“

Mit der Weisung werden – zur besseren Übersichtlichkeit – geltende Prozesse, Meldepflichten und Verantwortlichkeiten aktualisiert.

Dolose Handlung ist jede vorsätzliche Täuschung, Verschleierung oder jeder Vertrauensmissbrauch einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, der zu einem materiellen oder immateriellen Schaden der BA oder gE führt oder führen kann.

Dazu zählen u.a. auch Arbeitszeitverstöße. Hier wird die Verantwortung bei Verdacht bzw. Feststellung in die Verantwortung der jeweiligen Dienststellenleitung gelegt. Unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dürfen nun in Verdachtsfällen Auswertungen aus dem IT-Verfahren vorgenommen werden, ohne zuvor den Bereich Compliance zu beteiligen. Dabei sind die konkreten Anhaltspunkte, die den Verdacht begründen, zu dokumentieren und **der Personalrat ist zeitgleich zu informieren**. (Ein formales Beteiligungsrecht nach BPersVG besteht zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Bei arbeitsvertraglichen Folgemaßnahmen, ist unter Umständen eine Beteiligung vorzunehmen). Zur Sicherstellung eines bundeseinheitlichen und ordnungsgemäßen Vorgehens ist darüber hinaus halbjährlich im Nachgang dem Bereich Compliance zu berichten.

### Planungsprozess und Zielvereinbarungen 2021

Wie in jedem letzten Quartal des Jahres laufen in der BA die Prozesse zur Planung und den Zielvereinbarungen für 2021. Wie bereits aus dem Planungsbrief des Bereiches Controlling bekannt ist, hält die BA nach intensiver Diskussion und Abwägung an dem etablierten Prozess fest.

Allen Beteiligten ist die große Planungssicherheit bewusst. Bei Ereignissen bzw. Entwicklungen, die sich signifikant auf die Zielerreichung auswirken, soll dann mit Augenmaß eine entsprechende Anpassung des Zielniveaus erfolgen. Mit dieser

Aussage vertraut auch der HPR den eingereichten Maßnahmen zu den Zielvereinbarungstemplates der Führungskräfte aller Bereiche.

### **Fachkonzept für die Neuorganisation des IT-Systemhauses der BA zum 01.01.2021**

Im Juli erfolgte eine Neuordnung der Zuständigkeiten der BA-Vorstandsmitglieder. Damit sollten die Vorstandsressorts klare Zuordnungen von Aufgaben und Verantwortungen erhalten. Das BA-Servicehaus (BA-SH) wurde dabei dem Geschäftsführungsbereich CF zugeordnet.

In der Folge werden nun die Organisationsbereiche sowie die Beschäftigten (46,5 Stellen) mit IT-Aufgaben aus dem BA-SH in das IT-Systemhaus verlagert (Personal folgt Aufgabe). Das Fachkonzept beschreibt die sich daraus ergebenden organisatorischen Anpassungen und die im Zuge der organisatorischen Weiterentwicklung des IT-Systemhauses erfolgten Anpassungen der Binnenorganisation und Führungsstrukturen. Von der Verlagerung in das IT-Systemhaus ist auch der Bereich KCC betroffen, der u.a. die Prüfung der Barrierefreiheit verantwortet. Dem HPR

war wichtig, dass die Unabhängigkeit dieses Bereichs auch weiterhin sichergestellt wird.

Auch für das BA-SH wird an einem entsprechendem Fachkonzept gearbeitet.

### **Anpassung und Veröffentlichung der Weisung „Flächennutzung Skype for Business in der BA“**

Die bereits im Juli im HPR mitbestimmte Weisung wurde (redaktionell überarbeitet) erst kürzlich veröffentlicht. In unserer HPR-Info Juli 2020 hatten wir dazu bereits Stellung genommen:

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 Fachkonzepten 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 Leistungs- und Verhaltenskontrolle wird dadurch verhindert, dass die Mitarbeitenden den Verfügbarkeitsstatus frei wählen und verändern können.**

## **HPR Info Dezember**

Ein außergewöhnliches Jahr ging zu Ende. Ein Jahr, das viele Veränderungen gebracht bzw. als Katalysator beschleunigt hat – außerhalb und innerhalb der BA. Ein Jahr, welches uns sehr viel abverlangt hat – doch wir haben die Herausforderungen gut gemeistert. Ein Jahr, in dem sich erneut gezeigt hat, wie wichtig unsere Arbeit für die Bürgerinnen und Bürger und den sozialen Frieden ist. Ein Jahr, in dem es erfreulich oft vorrangig um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten ging – und nicht nur um „Human Resources“. Ein Jahr, in dem wir – über die bewusst geschaffenen Organisationsgrenzen hinweg – als Kolleginnen und Kollegen wieder mehr zusammengewachsen sind. Ein Jahr, in dem wir viel digital dazugelernt haben – aber auch feststellen mussten, wie wichtig doch der direkte zwischenmenschliche Kontakt ist. Ein Jahr, in dem deutlich geworden ist, welche Vorteile eine starke Personalvertretung hat, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu wahren – egal, wo sie beschäftigt sind. Ein Jahr, welches uns für die nächste Zeit wohl einiges mitgeben wird – aus dem wir aber auch einiges bewusst mitnehmen sollten.

Mit dieser Einschätzung stehen wir nicht allein – der BA-Vorstandsvorsitzende Det-

lef Scheele hat dies in der letzten HPR-Sitzung auch deutlich gemacht. Er nutzte die Gelegenheit zudem für einen Rückblick auf das vergangene Jahr. Für die Organisation BA war dies – unter den gegebenen Umständen ein gutes Jahr. Wir haben für die gute Arbeit viel Anerkennung erhalten und in der Außendarstellung positive Reaktionen hervorgerufen. Dies sei ein gemeinsamer Erfolg aller gewesen, dabei betonte er auch das gute Zusammenwirken der Sozialpartner. Im Ausblick auf 2021 zeigte er sich „bescheiden optimistisch“, auch wenn die Bedingungen unserer Arbeit noch nicht absehbar sind. Bei aller Anerkennung für die Leistungsgewährung ist es ihm wichtig, dass die BA nicht vorrangig nur an diesem Bereich gemessen – sondern der eingeschlagene Weg der Positionierung als Beratungsdienstleister weiterhin verfolgt wird.

### **Informationen aus der Dezember-Sitzung**

#### **Fachkonzept 1.5 der Familienkasse BA**

Die Aufgaben in der Familienkasse und die Anforderungen an die Beschäftigten haben sich durch die Einführung und sukzessive Umsetzung des Entwicklungsprogramms „FamKa 2020“ sowie im Zuge von gestie-

gen Kundenanforderungen und Rechtsänderungen verändert und erweitert. Die deshalb teilweise bereits vorgenommenen organisatorischen Veränderungen werden mit dem nun beteiligten Fachkonzept nachgezogen. Für die sich nun anschließenden Tarifverhandlungen bietet das geänderte Fachkonzept nach unserer Auffassung einige Möglichkeiten zur Verbesserung von tariflichen Bewertungen.

Trotz deutlichem Personalaufwuchs wurde die sehr grob gefasste Struktur der 14 Familienkassen leider nicht angepasst, dies haben wir deutlich kritisiert. Teilweise erstrecken sich regionale Familienkassen über mehrere Bundesländer. Die enormen Entfernungen erschweren die Betreuung der Beschäftigten unnötig, sei es durch den zuständigen Personalrat oder den Internen Service. Die Familienkassen sollten deshalb zukünftig wieder regionaler aufgestellt werden – eine entsprechende Prüfung wurde dem HPR durch die Direktion zugesagt.

Die Organisation der Direktion der Familienkasse erfährt eine Umstrukturierung und Weiterentwicklung. Es werden zentrale operative Führungsstrukturen implementiert, sie erhält einen dritten Geschäftsbe-

reich und wächst auf 7 Fachbereiche an (vorher 5), was mit einer personellen Aufstockung einhergeht.

Die Fachaufsicht über den Servicebereich Inkasso (Sparte: Familienleistungsforderungen) des BA-Service-Hauses wird zukünftig von der Direktion der Familienkasse wahrgenommen. Bei der Fachaufsicht über die Servicecenter, welche die Themenfelder der Familienkasse bedienen, konnte der HPR erreichen, dass diese bei der Zentrale der BA verbleibt.

Die bisherigen Sonderteams des Projekts KiZ-ZenTRUM werden zukünftig durch eine eigene operativ-steuernde, zentrale Organisationseinheit „Zentrale Operative Services (ZOS)“ in der Direktion geführt. Sie unterstützen die 14 regionalen Familienkassen bundesweit und sollen kurzfristig aufgrund des flexibel einsetzbaren Personalkörpers auf interne und externe Veränderungen reagieren. Die Sonderteams sind grundsätzlich überregionalen Clustern unter den 14 regionalen Familienkassen zugeordnet. Soll hieran etwas geändert werden, wird der Hauptpersonalrat vorher informiert.

Außerdem werden die Kundeneingangsbereiche an den lokalen Standorten der Familienkassen personell, infrastrukturell und medial neu aufgestellt. Dort soll künftig eine qualifizierte Annahme von Anträgen und sonstigen Unterlagen sowie eine qualifizierte Auskunftserteilung zu Kindergeld und Beratung zum Kinderzuschlag erfolgen. Es wird ein neuer Dienstposten "Fachassistent/-in Kundenservice Familienleistungen in der Bundesagentur für Arbeit" geschaffen. Diese Kräfte im Kundeneingangsbereich sollen als erste Ansprechpartner/-innen für Ratsuchende zu den Leistungen der Familienkasse sowie zu weiteren familienpolitischen Leistungen fungieren (z.B. Wohngeld, Leistungen der Bildung und Teilhabe etc.) und bei der Datenselbsteingabe unterstützen. Darüber hinaus soll dort die Klärung allgemeiner Anliegen im Kindergeld und KIZ mit mittlerem Schwierigkeitsgrad erfolgen. Ähnlich wie in den Eingangszonen der Agenturen für Arbeit werden Anliegen wie beispielsweise Änderung der persönlichen Daten fallabschließend bearbeitet. Die Sachbearbeitung soll damit entlastet werden.

Im Rahmen des Beteiligungsrechts (Stellungnahme) konnte der HPR in Gesprächen mit der Familienkasse zwar einige Korrekturen an den Planungen erreichen, aber nicht alle Änderungen verhindern. So werden die Leitungen der regionalen Familienkassen künftig direkt zur Direktion gehören und sind damit – anders als ihre übrigen Beschäftigten – nicht mehr Angehörige der jeweiligen Standortagentur. Es gibt somit künftig keine formale Beziehung zwischen den VG der Standort-Agenturen

oder den Regionaldirektionen und der jeweiligen regionalen FamKa-Leitung. Für die anderen Beschäftigten der Familienkassen gelten selbstverständlich weiterhin die jeweiligen örtlichen bzw. bezirklichen Regelungen und Dienstvereinbarungen, auch wenn die jeweilige FamKa-Leitung darauf formal keinen Einfluss mehr nehmen kann. Ebenso hat sie kein Teilnahmerecht mehr an den örtlichen Personalversammlungen.

**Ob dies zu einer besseren Einbindung der Familienkasse und ihrer Beschäftigten in die örtliche Struktur führt, bezweifeln wir – wir befürchten eher die Gefahr eines Auseinanderdriftens der BA und der Familienkasse. Das Herauslösen der Leitung und Zuordnung zur Direktion ist ein Novum in der bisherigen Organisationsstruktur der BA – und hoffentlich kein Vorzeichen für eine immer wieder kolportierte organisatorische Trennung von BA und Familienkasse.**

#### **Zielvereinbarung Familienkasse - Onlinenutzungsquote**

Nach der Beteiligung zum neuen Fachkonzept konnten auch die Zielvereinbarungstemplates für die Familienkasse abgestimmt werden. Neben den bisherigen Zielen wird unter anderem erstmals eine Online-Nutzungsquote in die Zielvereinbarungen aufgenommen, wenn auch mit geringer Gewichtung. Die Familienkasse ist davon überzeugt, dass durch intensive Bewerbung die Kundinnen und Kunden freiwillig das Angebot der Online-Antragstellung im Kindergeld und Kinderzuschlag verstärkt nutzen. Aus den Erfahrungen der Vergangenheit (z. B. Nutzungsquote der Datenselbsteingabe (DSE)) haben wir als HPR dies sehr kritisch hinterfragt. Wir konnten nach zähen Verhandlungen eine Absenkung des entsprechenden Zielwertes auf 35% erreichen, die praktische Umsetzung werden wir aufmerksam begleiten.

#### **Zugangskanalsteuerung: Telefonische Erreichbarkeit der Familienkassen der BA**

Aufgrund der Maßnahmen in der Corona-Pandemie gibt es derzeit keinen persönlichen Zugang zu den Familienkassen. Weil deswegen viele Kunden auf den Telefonkanal ausweichen, wird die Familienkasse regionale Rufkreise einrichten, die auch für Rückrufe genutzt werden können, wobei die Rufnummern gegenüber den Kunden transparent gemacht werden.

Der HPR konnte erreichen, dass die Rufnummern nur für diesen Zweck zeitlich befristet entsprechend den Regelungen im SGB II und III gelten (derzeit bis 31.03.2021). Nach Auslaufen der Rege-

lung findet keine Veröffentlichung und Bewerbung der Rufnummern mehr statt. Die beabsichtigte längerfristige Etablierung von regionalen Rufkreisen konnte vorerst verhindert werden.

Die personelle Ausstattung der Rufkreise mit bundesweit bis zu 50 Beschäftigten erfolgt aus den vorhandenen Personalkapazitäten aller Aufgabengebiete der örtlichen Familienkassen. Um die telefonische Kundenkommunikation zu gewährleisten, ist die Besetzung der Rufkreise mindestens in folgenden Zeiträumen sicherzustellen: Montag-Donnerstag von 8-12 Uhr, zusätzlich am Donnerstag von 13-17 Uhr und am Freitag von 9-12 Uhr. Außerhalb dieser Zeiten wird eine besprechbare Voicebox geschaltet. Die beabsichtigte ganztägige telefonische Erreichbarkeit über die Rufkreise konnte abgewendet werden.

#### **Einführung eines Sammelantragsverfahrens in der Beschäftigtenqualifizierung zum 01.01.2021**

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde eine ab 01.01.2021 geltende Regelung getroffen, die es Unternehmen ermöglicht, die Förderung der Beschäftigten (Qualifizierungskosten und Arbeitsentgeltzuschuss) in einem Sammelantrag zu bündeln. Das Verfahren vereinfacht die Geltendmachung von Kosten und deren Auszahlung, denn das Unternehmen ist alleiniger Ansprechpartner im Verfahren und Zahlungsempfänger. Für die Mitarbeitenden im Arbeitgeber-Service kann dies insbesondere bei Vorhaben, bei denen mehrere Beschäftigte gleichartige Qualifizierungen absolvieren sollen, die Prüfung und Bewilligung vereinfachen.

Neu ist jedoch, dass zukünftig der Bereich AMDL im Operativen Service für die Erfassung, abschließenden Bewilligungsprozesse (u.a. Bescheid) und die Zahlbarmachung verantwortlich ist. Die Mitarbeitenden im Operativen Service sollen durch ihre Teamleitungen anhand zur Verfügung gestellter Arbeitshilfen geschult werden. Der HPR hat diese Vorgehensweise – spricht die Verantwortung für qualitativ hochwertig durchgeführte Schulungen auf die einzelnen Führungskräfte zu delegieren – kritisiert. Da jedoch die Umsetzung des Rechts ab 01.01.2021 zu erfolgen hat, ist aus Sicht der Zentrale kein zeitlicher Korridor für zentral organisierte Qualifizierungsmaßnahmen vorhanden.

Der HPR nimmt dies zum Anlass mit der Verwaltung in die Diskussion über die Vorbereitung zukünftiger Einführungen von neuen Arbeitsabläufen einzusteigen.

**Arbeitshilfe Organisatorische Umsetzung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes (SodEG) im Operativen Service Leipzig (AMDL-SodEG)**

Es ist beabsichtigt, ab 01.01.21 bis 31.12.22 ein zentrales SodEG-Team im OS Leipzig einzurichten. Für diese Zusatzaufgabe werden insgesamt 15 Ermächtigungen in TE III, IV und V zur Verfügung gestellt. Die personelle Ausstattung sollte aufgrund der bisherigen Erfahrungen ausreichend bemessen sein.

Um die operativen Einheiten in der Fläche zu entlasten, wurde die Aufgabe bisher von einem eigens gebildeten Unterstützerteam in der Zentrale wahrgenommen. Da die Gültigkeit des Gesetzes als Rettungsschirm für die sozialen Dienstleister jedoch über den 31.12.20 hinaus verlängert wurde, wird nun das Sonderteam eingerichtet, welches in den ersten Monaten mit der Prüfung, Berechnung und Entscheidung beschäftigt sein wird. Danach soll die Hauptaufgabe in der Durchführung des Erstattungsverfahrens (Schlussrechnung) liegen.

### Zielvereinbarungen 2021

Unserer HPR-Info vom November konnten Sie bereits Informationen zum Planungsprozess und den Zielvereinbarungen für das Jahr 2021 entnehmen. Die HPR-Teilnahme an den Templates 2021 konnte nun in der Dezember-Sitzung abgeschlossen werden. Es ist den Verantwortlichen der Zentrale bewusst, dass im Hinblick auf die Auswirkungen von „BA der Zukunft“ und „Personalarbeit der Zukunft“ das Ziel-

system der BA für die kommenden Jahre einer Evaluierung bedarf. Dabei soll der HPR frühzeitig in die Überlegungen und Planungen einbezogen werden.

### Weisung zur Bereitstellung des IT-Systems YouConnect für den Datenaustausch zwischen den Sozialleistungsträgern der Rechtskreise SGB II, III und VIII

Den Agenturen für Arbeit, den gemeinsamen Einrichtungen, den kommunalen Jobcentern und den Jugendämtern wird mit YouConnect eine Plattform zum Datenaustausch über gemeinsam betreute Jugendliche geboten. Die Sozialleistungsträger können (auf freiwilliger Basis) die elektronische Zusammenarbeit vereinbaren.

Für die Nutzer/-innen von VERBIS bedeutet dies kein zusätzliches IT-System, denn seit der letzten Programmversion ist YouConnect bereits implementiert. Lediglich die externen Partner benötigen eine von der BA bereitgestellte Zugangssoftware (die PMVO - Partner- und Mitarbeiter Verwaltung Online).

Nach Einwilligung des/der Jugendlichen können die Träger im System gemeinsam am Fall arbeiten, Einladungen austauschen und zum Beispiel Doppelförderungen vermeiden. YouConnect steht demnächst bundesweit zur Verfügung – die Nutzung vor Ort ist von den Vereinbarungen zwischen den Sozialleistungsträgern abhängig.

### DV-Covid 19 – und weitere corona-bedingte Verlängerungen von Regelungen

Aufgrund der weiter bestehenden Pandemie-Situation wurde die Gültigkeitsdauer folgender Regelungen verlängert:

- DV-Covid 19 - 4. Änderungsvereinbarung – Arbeitszeitrahmen (Verlängerung bis 31.03.2021)
- DV-Covid 19 - 4. Änderungsvereinbarung – Arbeitszeitregelungen Kraftfahrer/innen (Verlängerung bis 30.06.2021)
- Covid 19 - Weisung zur Verlängerung der eingerichteten Sammelanschlüsse (Verlängerung bis 31.03.2021)
- Regelungen IT-Berechtigungen OS-Unterstützung (Verlängerung bis 30.06.2021)
- Covid 19 - Weisung nicht persönliche Arbeitslosmeldung (Verlängerung bis 31.03.2021)
- Covid 19 - Weisung Identitätsprüfungen im Lock-Down light (Verlängerung bis 31.05.2021)
- Bearbeitungsmonitoring in den OS (Verlängerung bis 31.12.2021)

## HPR Info Januar

Es war leider absehbar: Das neue Jahr startet so, wie das alte Jahr endete – im Lockdown. Doch bei weitem nicht mehr nur „light“, vielmehr wird aktuell eine nochmalige Verschärfung politisch diskutiert.

Die vom Hauptpersonalrat geforderte nennenswerte personelle Unterstützung soll und wird hoffentlich die sehr hohe Arbeitsbelastung schnell abmildern. Sie bedeutet aber zunächst Einarbeitungsaufwand – diese „Investition“ müssen und sollten wir erbringen.

Wir alle sehnen uns ein Ende der Einschränkungen im persönlichen und geschäftlichen Leben herbei. Dabei sollten wir mit Optimismus nach vorn blicken – und stolz auf das sein, was wir bereits alles geschafft haben, nämlich sehr viel.

Neben Optimismus werden uns Gelassenheit und Zuversicht in der nächsten Zeit weiterhelfen.

Gemeinsam mit den Verantwortlichen in der Zentrale konnten wir in den letzten Monaten vielfach pragmatische Lösungen für Sie vereinbaren. Und so haben wir als vbba-Fraktion im Hauptpersonalrat auch die ersten Tage erlebt. Das Gespräch mit Frau Dr. Häublein (Personalchefin der BA) in der Januarsitzung des HPR zeigt uns, dass dieser Weg gemeinsam auch in 2021 weitergegangen werden soll.

Bei der Umsetzung dieser Vereinbarungen sind vor allem die Führungskräfte vor Ort mit Fingerspitzengefühl und guter Kommunikation gefragt. Sei es bei der Zustimmung zu Mobilarbeit zur (weiteren) Kontaktvermeidung oder bei der Bewilligung von Sonderurlaub zur besseren Vereinbarkeit von Kinderbetreuung bzw. Pflege und Erbringung der Arbeitsleistung. Denn auch das darf nicht ausgeblendet werden: Viele Kolleginnen und Kollegen sind aktuell auch im Privaten hohen Belastungen ausgesetzt.

Sie sollen wissen, dass wir auch im neuen Jahr allen Beschäftigten bei Fragen, Kritik und Anregungen in gewohnter Weise gern zur Verfügung stehen.

### Informationen aus der Januar-Sitzung

#### Stellungnahme des HPR zum Personalhaushalt 2021

Bereits jetzt ist zu erkennen, dass die Aufgabenerledigung der BA weiterhin zunächst deutlich von der Pandemie bestimmt sein wird. Wir begrüßen, dass es Vorstand und Personalbereich der BA in der Pandemiezeit erreicht haben, dass auf die angespannte personelle Situation mit zusätzlichen Ermächtigungen und Stellen reagiert wurde. Das Schieben von kw-Stellen für das RIM ist ebenso ein wichtiges Zeichen für diesen extrem belasteten Bereich.

Allerdings sind auch Stellenentzüge geplant, so sollen zum Jahresende 92 Stel-

len der TE IV wegfallen - das ist angesichts des deutlichen Personalbedarfs für uns völlig unverständlich. Nicht nachvollziehbar sind auch die (geänderten) Kriterien für den Personalausgleich zwischen den RD-Bezirken – hier muss mehr Transparenz geschaffen werden. Außerdem vermissen wir, dass der Operative Service und der Interne Service bei der Zuteilung von Stellen angemessen und zukunftsorientiert berücksichtigt werden.

Der HPR hat in einer ausführlichen Stellungnahme zu der geplanten Vorgehensweise Stellung bezogen und seine Forderungen formuliert. Die Stellungnahme finden Sie im Intranet.

#### **Weisung Stichprobenprüfung Kurzarbeitergeld (KuG)**

Der engagierte Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere auch der fachfremden Unterstützer und Unterstützerinnen hat die zeitnahe Bearbeitung der enormen Zahl von Anzeigen und Anträgen zum Kurzarbeitergeld (KuG) erst möglich gemacht.

Die bewusste und gewollte Fokussierung auf die schnelle und existenzsichernde Auszahlung hat aber zwangsläufig auch dazu geführt, dass eine rechtssichere Gewähr von Kurzarbeitergeld auf einem Niveau wie vor der Pandemie noch nicht durchgängig gewährleistet ist. Um Leistungsmissbrauch frühzeitig zu erkennen und zu beheben und dadurch wirtschaftlichen Schaden zu vermeiden, will die Zentrale ein gemeinsames Verständnis über Fehlerquellen, Fehlerschwerpunkte und eine einheitliche Maßstabsbildung her-

stellen. Aus diesem Grund sollen die Regionaldirektionen und die Zentrale, ergänzend zu den Prüfungen im Rahmen der Fachaufsicht durch die Teamleitungen im Bereich KIA, zukünftig über Stichprobenprüfungen die Weisungs- und Rechtskonformität von Entscheidungen zu Anzeigen/Anträgen auf Kurzarbeitergeld überprüfen.

Dem HPR ist die daraus resultierende Mehrbelastung bewusst und es wurde daher darauf hingewirkt, dass jeweils nicht mehr als 10 Fälle monatlich pro OS überprüft werden. Die Prüfungen werden anhand von standardisierten Prüfbögen durchgeführt, einheitlich dokumentiert und von RD und Zentrale ausgewertet. Dabei werden keine mitarbeiterbezogenen Daten erfasst oder gespeichert. Ein Rückschluss auf Leistung und Verhalten einzelner Beschäftigter ist nicht zulässig.

## Versicherungsschutz im Homeoffice

### Informationsveranstaltung der vbba jugend

2020 hat sich einiges verändert. So ist es auch in der BA nun für alle Kolleginnen und Kollegen möglich von zu Hause aus zu arbeiten. „Ich arbeite im Homeoffice.“, wie oft haben wir diesen Satz schon gehört. Aber was steckt eigentlich dahinter? Und wie sieht es hier mit der Versicherung aus? Diesen und noch weiteren Fragen haben wir uns am 9. und 21. Dezember 2020 in unserer Online-Informationsveranstaltung gewidmet.

Alexander Konzack vom dbb Vorsorgewerk hat uns den Kontakt zu dem Versicherungsschutz-Experten Frank Meurer von der DBV hergestellt und die Online-Plattform zur Durchführung der Veranstaltungen zur Verfügung gestellt. Vielen Dank euch beiden für die gute Zusammenarbeit.

Dass dieses Thema wichtig ist, war uns klar, auch dass wir zu diesem Thema informieren wollen und müssen. Dass dieses Thema in der gesamten BA-Berufsgemeinschaft aber so brisant ist und der erste Termin innerhalb von einer Stunde ausgebucht war, hat uns doch erstaunt. Erstaunt, weil wir eigentlich davon ausgingen, dass die Kollegen, die schon seit Monaten im Homeoffice arbeiten, doch eigentlich von ihrem Arbeitgeber über eine

so wichtige Sache wie den Versicherungsschutz informiert sein sollten.

Zu Beginn hat uns Frank Meurer erklärt, dass es kein Gesetz und somit weder ein Recht, noch eine Pflicht zum Homeoffice gibt.

Richtig wäre es in der BA auch nicht von Homeoffice, sondern von alternierender Telearbeit zu sprechen. Denn diese ist auch in der „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und zur Mobilarbeit in der Bundesagentur“ definiert und geregelt.

Wir haben während der Veranstaltung unter anderem gelernt, dass uns der Dienstherr an unserem Telearbeitsplatz besuchen darf und dass es beim Unfallschutz Unterschiede zwischen Beamt\*innen und Arbeitnehmer\*innen geben kann.

Wer gut abgesichert und nicht davon abhängig sein möchte, dass der Arbeitgeber die Haftung für eventuelle Schäden übernimmt, sollte sich auf jeden Fall eine Hausratversicherung und eine Diensthaftpflichtversicherung zulegen. Diese bekommen wir als vbba Mitglieder bei der DBV sogar vergünstigt.



Foto: Sarah Colomé

Corona hat diese Veranstaltung nötig aber auch möglich gemacht, denn vorher wären wir nie auf die Idee gekommen so eine Veranstaltung online durchzuführen, damit möglichst viele Mitglieder aus dem gesamten Bundesgebiet ohne lange und kostenintensive Anreise daran teilnehmen können.

Wir bleiben also weiter positiv und wissen – dank dieser Veranstaltung – nun auch bei alternierender Telearbeit, was zu tun ist.

Text: Sarah Colomé

# Newsletter Dezember



## Aktuelles aus der HJAV

### Die wichtigsten Themen seit den Wahlen:

**April 2020** Wahl des aktuellen Gremiums: An dieser Stelle möchten wir uns noch einmal für eure überragende Wahlbeteiligung bedanken. Dank euch konnten 5 Mitglieder der vbba ihren Platz in dem Gremium einnehmen.

**Mai 2020** Bereits im Mai haben wir euch auf die Einschränkungen durch COVID 19 im Bereich der Ausbildung und des Studiums hingewiesen. Insbesondere waren hier die Abläufe und Einsatzplanungen betroffen. Auch hat sich die Agentur für Arbeit dazu entschlossen die Prüfung trotzdem stattfinden zu lassen.

**Juli 2020** Auch im Juli begleitete uns das Thema Corona. „Schließung“ der Berufsschulen sowie der HdBA, abgesagte Lehrgänge und Praktika, digitale Lernmodule und Homeoffice waren nicht nur für uns herausfordernd, sondern auch für unsere Nachwuchskräfte. Trotz allem bewiesen unsere Nachwuchskräfte ein besonderes Engagement, in dem sie in den verschiedenen Fachbereichen (KIA, AlgPlus, Telefonie) ausgeholfen haben. Die Abschlussprüfung der Studierenden aus dem EJ 2017 wurde ebenfalls aufgrund von Corona verschoben.

**August 2020** In diesem Monat haben wir euch über die Änderungen in der Ausbildungsorganisation informiert. Die Planspiele sollten verschoben werden und die Unterstützung im OS enden. Außerdem wurden die Arbeitsverträge der Studierenden (EJ2017) in Bezug auf die Probezeit abgeändert. Diese endet wie gewohnt mit Bestehen der Prüfung.

**September 2020** Die Studierenden sollen aufgrund des geänderten Studienbetriebs mit den nötigen Arbeitsmaterialien (Headset, Kamera und gegebenenfalls MAP) ausgestattet werden. Ebenfalls haben wir im September die neuen Nachwuchskräfte begrüßen können.

**November 2020** In diesem Monat haben wir auf die Änderungen im ARAS hingewiesen. Diese bezogen sich auf die Ausbildung zur/zum Fachinformatiker\*innen. Hier gab es Änderungen im Ablauf der Prüfungen und die Ausbildung wurde um zwei Fachrichtungen ergänzt.

### Eure Rückmeldung zu unserer Umfrage

Im letzten Newsletter baten wir euch um ein kleines Feedback bzgl. der Umsetzung des zusätzlichen freien Tages.

Erst einmal vielen Dank für die vielen Rückmeldungen. Leider hat sich das von uns gespiegelte Bild bestätigt und die Umsetzung erfolgt in der Fläche nicht einheitlich. Auch haben uns Meldungen erreicht, dass teilweise im selben IS Bezirk eine unterschiedliche Handhabung erfolgt. Als Hauptgrund hierfür wurden die Praktika im Jobcenter aufgeführt.

### Dies ist in keinster Weise wertschätzend gegenüber den NWK.

Unsere NWK haben in den vergangenen Monat mehrfach in den überlasteten Bereichen ausgeholfen und verdienen für dieses Engagement eine gerechte und einheitliche Umsetzung. Daher möchten wir erneut mit aller Deutlichkeit auf die Forderung des HPR aus dem letzten Monat hinweisen.

### Versicherungsschutz im Homeoffice

Am 9. Dezember 2020 hat die vbba jugend zusammen mit dem dbb Vorsorgewerk und der DBV eine online Informationsveranstaltung zum Thema „Versicherungsschutz im Homeoffice“ durchgeführt. Die zahlreichen Anmeldungen, welche uns dazu gebracht haben, einen zweiten Termin anzubieten, zeigen wie brandaktuell dieses Thema ist und wie wichtig es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA ist über dieses Thema umfassend informiert zu werden.

Ein entsprechender Artikel ist ebenfalls im Magazin veröffentlicht.

### GEWINNSPIEL AUF FACEBOOK UND INSTAGRAM

Im Dezember haben wir auf unseren Social-Media-Kanälen ein Advents-Gewinnspiel gestartet.

**Gewonnen haben:** Christin Zange, Celine Gärtler, Sarah Held, Viktoria Amtsberg, Jeremy Frank, Lisa Marie Schlöme, Maximilian Racke, Mary Nietsch, Leonie Meybaum, Kyra Politz.

Wir gratulieren herzlich zum Gewinn einer Überraschungsbox, die pünktlich zu Weihnachten bei euch eingehen wird. Wir freuen uns über Bilder von euch und euren Gewinnen.

# Weihnachtszeit mal anders

## Nach so einem Jahr ist mehr drin

Nach so einem Jahr dachten wir uns: „Es wird Zeit unseren Mitgliedern die Weihnachtszeit ein wenig zu versüßen!“

Die erste Weihnachtsüberraschung gab es schon Ende November für unsere Landesjugendvertreter\*innen. Da flatterten ein kleiner Adventskalender und ein großer Dank für die geleistete Arbeit ins Haus.

Die zweite Weihnachtsüberraschung kam dann online. Wir veranstalteten ein Gewinnspiel auf Facebook und Instagram und durften kurz vor Weihnachten 10 glücklichen Gewinner\*innen eine Überraschungsbox voller Leckereien und nützlichen Artikeln der vbba jugend übersenden.

Foto: Vanessa Szymczak



Foto: Chris Leon Nemitz

· ambitioniert

· zielstrebig

· fokussiert

[www.vbba.de](http://www.vbba.de)

## Private Pflegevorsorge

### Im Alter ist es zu spät...

Die Deutschen werden in den kommenden Jahrzehnten im Durchschnitt nicht nur deutlich älter, sondern auch weniger. Dieser demografische Wandel führt zu einer Veränderung der Gesellschaft, die mit zahlreichen Herausforderungen verbunden ist. Besonders die Kosten für langfristige Pflegeleistungen werden Familien stark belasten.

#### **Ergänzende private Absicherung dringend empfohlen**

Die gesetzliche Pflegeversicherung stellt für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst allenfalls eine Teilabsicherung dar. Das verdeutlicht folgendes Beispiel: Bei vollstationärer Pflege im Pflegegrad 5 werden monatlich max. 2.005 Euro übernommen. Doch die Gesamtkosten liegen viel höher. Die Lücke, die die Angehörigen privat finanzieren müssen - und das mitunter über viele Jahre - beträgt 1.700 Euro oder mehr. Nach Berechnungen von Pflegeexperten kann während einer achtjährigen Pflegedauer so eine finanzielle Belastung von mehr als 100.000 Euro entstehen.

Im Vorfeld ist leider kaum zu prognostizieren, welche Pflegekosten im individuellen Fall auf Angehörige zukommen, weil sie

von der Gesundheit und der Pflegedauer der jeweils Betroffenen abhängig sind.

#### **Nicht auf Vollkostenerstattung ausgelegt**

Auch Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, eine - die Beihilfe ergänzende - Pflegepflichtversicherung abzuschließen. Aber selbst bei Beihilfeberechtigten sind mit Beihilfe, Heilfürsorge und Pflegepflichtversicherung dann nicht alle anfallenden Pflegekosten abgedeckt. Dies gilt insbesondere für die ambulante Pflege, die ein Weiterleben in der vertrauten Umgebung des eigenen Zuhauses ermöglicht.

Um zu einer verstärkten Eigenvorsorge zu animieren, wird seit 2013 unter bestimmten Bedingungen der Abschluss einer privaten Pflegezusatzversicherung mit bis zu 60 Euro pro Jahr staatlich gefördert. Diese Versicherung, auch „Pflege-Bahr“ genannt, federt das Risiko finanzieller Belastungen aufgrund hoher Pflegekosten zwar ein Stück weit ab, schützt aber bei weitem nicht vollständig davor. Wer die Versorgungslücke deutlich schließen will, sollte daher frühzeitig eine private Pflegezusatzversicherung abschließen.



**dbb**  
vorsorgewerk

#### **Pflegevorsorge plus Mitgliedsvorteil**

Bei der DBV Deutsche Beamtenversicherung, langjähriger Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk, können vbba-Mitglieder und ihre Angehörigen sich einerseits mit der „Pflegevorsorge VARIO“ einen flexiblen und mit 3% Beitragsvorteil ausgestatteten Versicherungsschutz sichern, der für alle Pflegegrade ab dem ersten Tag ohne Wartezeiten leistet. Tipp: Jeder Pflegegrad kann mit einem unterschiedlichen monatlichen Pflegegeld versichert werden. So sichert man zunächst möglichst preiswert nur die Pflegegrade 4-5 ab und hat nach Ablauf von fünf Jahren die Möglichkeit, die Pflegegrade 1-3 zusätzlich abzudecken - ohne erneute Gesundheitsprüfung. Und durch Kombination mit dem Pflege-Bahr nutzt man die staatliche Förderung.

#### **Fragen zur Pflegevorsorge?**

Die Kundenberatung des dbb vorsorgewerk steht telefonisch - montags bis freitags von 10 bis 16 Uhr unter 030 / 4081 6444 beratend zur Seite und erstellt gerne ein individuelles Pflegevorsorge-Angebot. Auf Wunsch wird auch ein Berater vor Ort vermittelt.

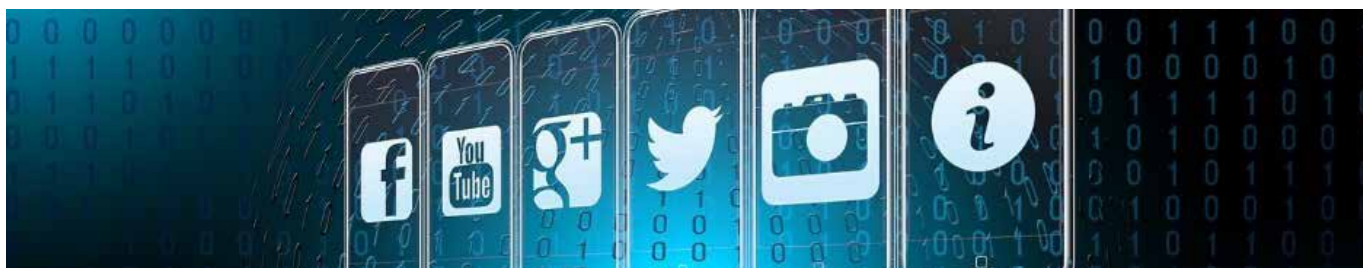
## NEUES VOM DBB VORSORGEWERK

Der Krankenversicherungsschutz für Beamte und Beamtenanwärter setzt sich bekanntlich aus zwei Bausteinen zusammen: vom Dienstherrn gibt es die Beihilfe, der Rest wird über eine private Krankenversicherung abgedeckt. Letztere sollte wohlüberlegt abgeschlossen werden, denn Umfang und Qualität der angebotenen Tarife sind sehr unterschiedlich. Übrigens: Der langjährige exklusive Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk, die DBV Deutsche Beamtenversicherung, hat im Test von FOCUS-MONEY (Heft 45/2020) für ihre beihilfekonforme Krankenversicherung die Bestnote (A++) erhalten. Bei der DBV besteht die Möglichkeit, einen Tarif passend zum individuellen Beihilfebedarf zu wählen.

Da dabei eine Vielzahl von Faktoren zu berücksichtigen sind, steht über die Webseite des dbb vorsorgewerk jetzt ein Beihilfe-Rechner für Beamte, Beamtenanwärter, Referendare und (neu) Heilfürsorgeberechtigte zum Vergleichen zur Verfügung. Wer dann Interesse hat, füllt ein Kontaktformular aus und erhält ein Angebot - inklusive 3% Beitragsnachlass für vbba-Mitglieder und ihre Angehörigen. [www.dbb-vorteilswelt.de/beihilfe-rechner](http://www.dbb-vorteilswelt.de/beihilfe-rechner)

# Digitalisierung & Automatisierung

## Veränderungen für Frauen



Grundlegende technologische Veränderungen haben sich immer unterschiedlich auf Frauen und Männern ausgewirkt. Das gilt auch für die Digitalisierung und Automatisierung.

Digitalisierung spielt in allen unseren Arbeits- und Lebensbereichen eine große Rolle. Sie prägt Kommunikation und Vernetzung. Da Digitalisierung auch Umwandlung bedeutet, werden Unternehmensprozesse neu gestaltet und damit auch der „klassische“ Arbeitsplatz verändert. Das bedeutet, dass neue Technologien angeschafft werden müssen und sich die Arbeitsweise drastisch verändert. Durch die Vernetzung stehen Informationen immer und überall zur Verfügung.

Zentraler Bestandteil ist hier die Automatisierung. In diesem Kontext bedeutet es die Übernahme von Aufgaben durch IT-Systeme - Aufgaben, die zuvor durch unsere KollegInnen übernommen wurden.

Insbesondere bei Frauen kommen durch die kontinuierliche technologische Weiterentwicklung und den Veränderungsdruck u.a. folgende Fragen auf, die auch beantwortet werden müssen:

**Stehen Frauen digital im Abseits oder richtet sich die Ausrüstung mit Digitaltechnik nach Vollzeit, Verantwortungsbereich und Rollenverteilung?**

**Sind Frauen die „Gewinnerinnen“ bei der digitalen Transformation?**

**Ersetzen intelligente online Dienste und e-Government unser Handeln?**

**Wie ist die Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine?**

**Wie können wir Frauen von der schnellen Bedienbarkeit und der elektronischen Abwicklung profitieren?**

Es ist klar, Digitalisierung & Automatisierung lassen sich nicht aufhalten. Auch unsere Bundeskanzlerin unterstreicht: „wir leben im Zeitalter der Digitalisierung und das bedeutet, alles was digitalisierbar ist, wird auch digitalisiert werden“. Daher macht es Sinn, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen und für sich nutzbar zu machen. Kommunikations- und Arbeitsprozesse gestalten sich neu und anders. Wir lernen, mit veränderten Verfahren und Kundenwünschen umzugehen. Auch unser privates Umfeld wird sich immer weiter entwickeln und unser Leben wird angenehmer werden. Wir müssen aber aufpassen, dass wir nicht von den Veränderungen „überrollt“ werden.

Stellen Sie sich als Betroffene deshalb einige Fragen, um einzuschätzen, wie sich Veränderungen der Digitalisierung & Automatisierung auf Ihre individuellen Gegebenheiten und Präferenzen auswirken.

**Chancen & Risiken: Wie Frauen Digitalisierung bewerten können**

**Ja!**

- zu flexibleren Arbeitsabläufen...
- zu besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- zu Zeitersparnis durch mehr Flexibilität (z. B. weniger Fahrten)
- zur Möglichkeit, die Kinderbetreuung leichter zu stemmen
- zu gerechter Aufteilung von Sorgearbeit/ Haushalt zwischen den Geschlechtern
- zur Erhaltung der Gesundheit
- zu unvoreingenommener Bereitstellung technischen Infrastruktur

**Nein!**

- wenn Rückfall in alte traditionelle Rollenbilder droht
- wenn Jobsicherheit/Karriere gefährdet sind
- wenn Arbeitszeitreduktion notwendig wird
- wenn Entgrenzung der Arbeit droht
- wenn der Informationsfluss gestört ist
- wenn wichtige Entscheidungen nur in Präsenz fallen
- wenn keine Weiterbildungsangebote vorhanden sind

**Fazit**

Die Beschäftigten der BA und der Jobcenter – in der Mehrheit weiblich – haben sich als Stabilisator in der Pandemie gezeigt. Neben digitaler Kompetenz sind verstärkt Kommunikation, Kreativität, Vernetzung

## flexibles Arbeiten   Hybridkonferenz   Vertrauenskultur   Homeoffice   Vereinbarkeit

und Multitasking wichtig - also Stärken von und Vorteile für Frauen!

Aber wir brauchen auch über die Pandemiezeit hinaus geeignete Rahmenbedingungen, wie ein zeitgemäßes (digitales) Weiterbildungsangebot, moderne Ausbildungs- und Studienordnungen, digitale Lernumgebungen, um mit dem tiefgrei-

fenden Einsatz von IT und digitaler Technologie dauerhaft umgehen zu können.

Die vbba Frauenvertretung achtet auf die Praxistauglichkeit und Mitarbeiterfreundlichkeit neuer Konzepte im Bereich Digitalisierung & Automatisierung. Veränderungen sollen Sie im Arbeitsalltag unterstützen, orts- und zeitunabhängige

Arbeitsweisen ermöglichen und dabei stets bedarfs- und bedürfnisgerecht eingesetzt werden.

**Treten Sie mit Ihren Erfahrungen mit uns in den Dialog – wir sind als vbba-Frauenvertretung gerne für Sie da!**



[vbba.de/das-sind-wir/frauen/](https://vbba.de/das-sind-wir/frauen/)



[info@vbba.de](mailto:info@vbba.de)



[facebook.com/vbbaBund/](https://facebook.com/vbbaBund/)



Annette Arnold



Susanne Oppermann



Die mutigen Werbemittel :  
Postkarte und Lesezeichen



## flexibles Arbeiten   Hybridkonferenz   Vertrauenskultur   Homeoffice   Vereinbarkeit

# Sitzung Landesvorstand

## vbba-Hessen – vor, während und nach Corona – immer aktiv für die Mitglieder



Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Landesgruppe Hessen

Die Zeiten sind nicht einfach, gerade deswegen ist gewerkschaftliche Arbeit wichtig. So wäre beispielsweise Homeoffice im aktuellen Umfang ohne gewerkschaftlichen Einsatz nicht denkbar.

Um auch jetzt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere die Mitglieder der vbba zu unterstützen, fand am 11. Dezember 2020 – vor dem Lockdown - unter strikter Einhaltung der Hygienevorschriften eine Sitzung des Landesvorstandes Hessen in Aßlar statt. Die Mitglieder des Landesvorstandes hatten zudem die Option, alternativ über Onlinedienste per Videoschaltung an der Sitzung teilzunehmen. Ein sinnvolles Format, dass auch in den nächsten Monaten seine Berechtigung hat, auch wenn die Technik den persönlichen Kontakt nicht ersetzt.

Manchmal sind die Sitzungen jedoch fast schon ein bisschen abenteuerlich, denn Skype, go to meeting, Adobe Connect und wie sie alle so heißen haben ihre Tücken - die neue virtuelle Welt ist nicht immer einfach. Zwar sind die technischen Möglichkeiten enorm, stoßen aber manchmal an Grenzen. Abstandsgebot und Maskenpflicht der persönlich Teilnehmenden machten es auch nicht einfacher.

Aber dennoch, am Freitag wurden gute Ergebnisse erzielt und alle haben ihr Bestes gegeben, die Anwesenden in Präsenz und die virtuellen Mitwirkenden zu Hause vor ihrem Bildschirm.

### Im Fokus standen u. a. folgende Themen:

- Wichtig ist eine funktionierende Jugendvertretung. An Gewerkschaftsarbeit interessierte junge Kolleginnen und Kollegen sind herzlich willkommen. Bitte meldet euch, wenn ihr Interesse an der Mitarbeit bei der Jugendvertretung habt. An dieser Stelle bedanken wir uns sehr herzlich bei Michelle Müller für die engagierte Tätigkeit als Landesjugendvertreterin.
- Auch langjährige Mitglieder haben in vielen Jahren unsere Gewerkschaft gestärkt und deswegen ist es uns sehr wichtig, diese langjährige Treue durch Ehrungen und Wertschätzung anzuerkennen. Der Landesvorstand ist daher mit der Erarbeitung einer

Ehrenordnung befasst, die dann für alle hessischen vbba-Gruppen gelten soll. Frischer Wind ist super, dringend notwendig und unersetzbar. Aber die Erfahrung der Älteren darf nicht unterschätzt werden. Beides zusammen macht uns als Gewerkschaft stark, das dürfen wir nie vergessen!

- Außerdem sind da noch die vielen Frauen, immerhin 70 % der Beschäftigten, die uns als Gewerkschaft stützen und besondere Bedürfnisse wie bspw. Teilzeitarbeit und Tele- bzw. Mobilarbeit haben. Eine gut funktionierende vbba-Frauenvertretung bleibt daher ein fester Bestandteil der Arbeit im Landesvorstand, da es trotz vieler Fortschritte in den letzten Jahren noch einiges zu erreichen gibt. Dies bedeutet gleichzeitig auch die Interessen unserer vielen männlichen Mitglieder im Blick zu haben, die zunehmend auch in alleinerziehender Rolle sind oder in Vollzeitarbeit – trotz familiärer Verpflichtungen – auch tagtäglich ihr Bestes geben.
- Auch gilt es die Zeit nach Corona im Blick zu haben. Die Organisation und Ausgestaltung des Landesgewerkschaftstages 2021 stellte einen weiteren Schwerpunkt der Sitzung dar, gerade auch, weil aufgrund der Pandemie die Landesgruppe in 2020 auf die Ausrichtung dieser Zusammen-
- Besondere Schwerpunkte des Landesgewerkschaftstages 2021 sollen die Beschäftigungssituationen in den Jobcentern und den Familienkassen werden. Hierzu sollen fachkundige Vertreter bzw. Referenten aus diesen Bereichen zum LGT eingeladen werden.
- Die mitarbeiterbezogenen Auswirkungen der Pandemie, wie z. B. die Corona-Sonderzahlung, Homeoffice-Modelle und arbeitsschutzrelevante Aspekte waren weitere Themen der Landesvorstandssitzung.

kunft verzichtet hatte und die Neuwahl des kompletten Landesvorstandes nun ansteht. Mitglieder, die Interesse an einer Mitarbeit haben, können sich gerne für ein unverbindliches Vorgespräch an Christian Walendsius oder ein anderes Landesvorstandsmitglied (siehe [www.vbba-hessen.de](http://www.vbba-hessen.de)) wenden.

Wir bleiben dran. Wir wollen, dass Sie / Ihr unter guten Bedingungen weiterhin Ihre / Eure gute Arbeit machen können/könnt! Das was in diesem Jahr geleistet wurde, war – sicherlich auch historisch - sensationell! Wir setzen uns für gute Rahmenbedingungen ein!

Text: Christian Walendsius

Foto: Heike Schubert



# Jubiläum

## 60 Jahre Mitgliedschaft

Heinz Niemann wurde für 60 Jahre Mitgliedschaft in der vbba geehrt - das Jubiläum fand bereits Anfang 2020 statt.

Aufgrund der Corona-Pandemie mussten Urkunde, Glückwünsche und Präsente, sowohl der regionalen Gruppe als auch der Landesgruppe NSB, postalisch zugestellt werden.

Im Rahmen der Jahresversammlung im November konnten die Glückwünsche und der Dank für langjährige Treue von der Vorsitzenden der regionalen Gruppe Nienburg, Daniela Loosschilder, dann persönlich ausgesprochen werden.

Herr Niemann war bis zu seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst langjährig Abteilungsleiter der Leistungsabteilung im Arbeitsamt Nienburg.

Nach seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst hat Herr Niemann viele Jahre als Seniorenvertreter die Mitglieder im Ruhestand betreut.

Die Jahresversammlung endete mit dem traditionellen Grünkohllessen der regionalen Gruppe und den besten Wünschen für die Zukunft.

Text: Daniela Loosschilder



Heinz Niemann und Daniela Loosschilder; Foto: Fabian Brehmer



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**  
Landesgruppe Niedersachsen-Bremen

# Nikolaus-Aktion

## Eine süße Überraschung

Bereits zum zweiten Mal verteilte die Gruppe Hof einen süßen Gruß kurz vor dem Nikolaustag an alle Kolleginnen und Kollegen in den sieben Geschäftsstellen im Agenturbezirk, über 420 kleine Schoko-Nikoläuse standen auf den Tischen der Kolleginnen und Kollegen.

Vorsitzender Mario Rabenbauer bedankt sich bei allen fleißigen Verteilerinnen und Verteiler für die Unterstützung dieser Aktion.

Text: Mario Rabenbauer



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**  
Landesgruppe Bayern





# Präsenzseminar

## Wissenstransfer und reger Erfahrungsaustausch

### Die Teilnehmenden des Seminars

Trotz der Corona Pandemie fanden auch 2020 wieder Präsenzseminare in der Bundesgeschäftsstelle in Nürnberg statt. In der Zeit vom 28. September bis 2. Oktober haben sich die Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichsten Teilen Deutschlands zur Grundschulung BPersVG – Teil 1 getroffen um als neu gewählte Personalratsmitglieder die Grundlagen des Bundespersonalvertretungsrechts zu behandeln.

Die Anzahl der Teilnehmer war aufgrund der zu beachteten Hygienevorschriften begrenzt. Dies tat der Sache jedoch keinen Abbruch. Eher das Gegenteil war der Fall, somit konnte sich viel Zeit über Erfahrungsaustausch, Fragen und Antworten verschiedener Punkte genommen werden. Gerade aufgrund der unterschiedlichen

Rechtskreise und der Herkunft aus verschiedenen Teilen von Deutschland gab es einen regen Austausch der Kolleginnen und Kollegen untereinander.

Der Schulungsauftrag wurde von den beiden Referenten Joachim (Jockl) Morawietz und Seni Mazrekaj perfekt umgesetzt. Beide traten als eingespieltes Team auf und brachten mit ihrer lockeren Art Licht in den Paragraphendschungel des Personalvertretungsrechts. Gerade die fränkische Frohnatur Jockl konnte mit seiner Erfahrung und der ein oder anderen Anekdote den Teilnehmenden immer wieder ein Lächeln entlocken.

Am Ende lässt sich sagen, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**

dieser Woche voller Tatendrang in Ihre Geschäftsstellen zurückgekehrt sind und ihre Aufgabe als Personalrat mit Freude und auch dem nötigen Ernst und Respekt wahrnehmen. Ein großer Dank an die vbba- Bundesgeschäftsstelle für die Organisation ist selbstverständlich.

*Text: Lars Madla (Teilnehmer)*



Die Referenten Seni Mazrekaj und Joachim (Jockl) Morawietz



Gruppenarbeit während des Seminars; Fotos: Jockl Morawietz

# vbba-e-Seminar

## Mitbestimmen - Mitgestalten - Mitwirken



Die Teilnehmenden mit den Referenten Sarah und Holger; Foto: Sarah Colomé



Sarah und Holger – das Referententeam;  
Foto: Sarah Colomé



Blick in die Schaltzentrale des  
vbba-e-Seminars; Foto: Holger Brüssow

### Kein erfolgreiches Engagement ohne solides Wissen!

Aus diesem Grund wurde auch in diesem Jahr wieder ein BPersVG-Grundlagen-seminar für frisch gewählte Mandatsträger\*innen von der vbba veranstaltet.

Neugewählte JAV-Schützlinge aus unterschiedlichen Agenturen im gesamten Bundesgebiet haben vom 18. bis 22. Januar am vbba-e-Seminar teilgenommen. Die Leitung erfolgte durch Sarah Colomé und Holger Brüssow aus der Bundesgeschäftsstelle in Nürnberg.

Im Mittelpunkt stand natürlich das Personalvertretungsrecht (BPersVG). Welche Paragraphen oder Artikel sind für Jugend- und Auszubildendenvertretungen besonders wichtig und wie sind die gesetzlichen Bestimmungen zu verstehen und - ganz

wichtig - praktisch anzuwenden? Analog dazu wurde auch die Personalratsarbeit ausführlich beleuchtet. Durch Praxisbeispiele, Präsentationen und Diskussionsrunden wurden abwechslungsreich folgende Inhalte vermittelt:

- Bedeutung der Personalvertretung / Tarifrecht
- Rechtliche Grundlagen des BPersVG - Geltungsbereich, Gliederung und Abgrenzung
- Wahl und Amtszeit
- Geschäftsführung
- Informationsquellen, angrenzende Gesetze, BEM, Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, Dienstvereinbarungen u. v. m.

- Aufgaben und Antragsrecht der JAV
- Aufgaben und Beteiligungsrechte des PR
- JA – Versammlung / Personalversammlung
- Rechtsstellung

Die sonst bekannte und geschätzte Freizeitgestaltung zum Feierabend konnte aufgrund der Pandemiekrise in diesem Jahr nicht veranstaltet werden. Auch in 2022 wird die vbba, pünktlich zu den Neuwahlen, wieder die beliebten Grundlagen-seminare - dann hoffentlich in Präsenzform - anbieten.

Text: Holger Brüssow

## Seminare – Termin-Übersicht 2021

| von        | bis        | Int. Nr.   | Schulungsthema                                                                                      | Ort            | TN | Kosten |
|------------|------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----|--------|
| 18.01.2021 | 22.01.2021 | 21JAV1E    | Grundschulung BPersVG für JAV                                                                       | vbba-e-Seminar | 15 | 470 €  |
| 25.01.2021 | 29.01.2021 | 21P11E     | Grundschulung BPersVG Teil 1 <b>ausgebucht</b>                                                      | vbba-e-Seminar | 15 | 470 €  |
| 08.02.2021 | 12.02.2021 | 21P12E     | Grundschulung BPersVG Teil 1                                                                        | vbba-e-Seminar | 15 | 470 €  |
| 22.02.2021 | 26.02.2021 | 21P13E     | Grundschulung BPersVG Teil 1                                                                        | vbba-e-Seminar | 15 | 470 €  |
| 08.03.2021 | 12.03.2021 | 21P14E     | Grundschulung BPersVG Teil 1                                                                        | vbba-e-Seminar | 15 | 470 €  |
| 15.03.2021 | 19.03.2021 | 21SB1B     | Grundlagenseminar Schwerbehindertenrecht                                                            | Bad Birnbach   | 12 | 980 €  |
| 12.04.2021 | 16.04.2021 | 21P15E     | Grundschulung BPersVG Teil 1                                                                        | vbba-e-Seminar | 15 | 470 €  |
| 12.04.2021 | 16.04.2021 | 21BR1L     | Beamtenrecht <b>neu</b>                                                                             | LenneStadt     | 18 | 687 €  |
| 26.04.2021 | 30.04.2021 | 21P22L     | Grundschulung BPersVG Teil 2                                                                        | LenneStadt     | 15 | 980 €  |
| 14.06.2021 | 18.06.2021 | 21P23N     | Grundschulung BPersVG Teil 2 <b>ausgebucht</b>                                                      | Nürnberg       | 12 | 980 €  |
| 21.06.2021 | 25.06.2021 | 21P24E     | Grundschulung BPersVG Teil 2                                                                        | vbba-e-Seminar | 15 | 470 €  |
| 12.07.2021 | 16.07.2021 | 21P25N     | Grundschulung BPersVG Teil 2                                                                        | Nürnberg       | 12 | 980 €  |
| 30.08.2021 | 03.09.2021 | 21P29N     | Grundschulung BPersVG Teil 2 <b>ausgebucht</b> <b>neu</b>                                           | Nürnberg       | 12 | 980 €  |
| 13.09.2021 | 17.09.2021 | 21P16N     | Grundschulung BPersVG Teil 1                                                                        | Nürnberg       | 12 | 980 €  |
| 20.09.2021 | 24.09.2021 | 21P26L     | Grundschulung BPersVG Teil 2                                                                        | LenneStadt     | 15 | 980 €  |
| 27.09.2021 | 01.10.2021 | 21SB2S     | Grundlagenseminar Schwerbehindertenrecht<br><b>barrierefreie Unterkunft</b>                         | Strahlsund     | 12 | 980 €  |
| 29.09.2021 | 01.10.2021 | 2021B137EK | Senioren-Seminar „Sicherheit im Internet / Gesundheitsmanagement“ <b>Anmeldungen bis 30.06.2021</b> | Königswinter   | 15 | 146 €  |
| 11.10.2021 | 15.10.2021 | 21TV1      | Grundlagenseminar Tarifrecht TV BA und TV ÖD für PR-Vertretungen                                    | LenneStadt     | 15 | 980 €  |
| 18.10.2021 | 22.10.2021 | 21P27E     | Grundschulung BPersVG Teil 2                                                                        | vbba-e-Seminar | 15 | 470 €  |
| 25.10.2021 | 29.10.2021 | 21P28N     | Grundschulung BPersVG Teil 2                                                                        | Nürnberg       | 12 | 980 €  |
| 15.11.2021 | 19.11.2021 | 21P17L     | Grundschulung BPersVG Teil 1                                                                        | LenneStadt     | 15 | 980 €  |

Seminarübersicht Stand 01.2021. Die aktuellen Seminarangebote finden Sie auf unserer Homepage [www.vbba.de](http://www.vbba.de)

#### Wichtige Hinweise zur Seminar-Termin-Übersicht 2021:

- Diese Planung hat vorläufigen Charakter und wird aufgrund aktueller Entwicklungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stetig überprüft und ggf. angepasst.
- Die Angebote richten sich ausschließlich an Gremienvertreter in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit sowie den Jobcentern in den Gemeinsamen Einrichtungen.
- Eine detaillierte Aufschlüsselung der Schulungskosten (Teilnehmerbetrag und Kosten für Unterkunft und Verpflegung) kann zur Vorlage in der Dienststelle abgefordert werden.
- Für die Teilnahme notwendige Unterlagen sind im Gesamtpreis inbegriffen und werden durch die vbba zur Verfügung gestellt.
- Die vbba-e-Seminare werden über die Anwendung „Adobe Connect“ abgehalten. Diese kann nicht über die dienstliche IT aufgerufen werden. Das vbba-e-Seminar führen Sie also außerhalb des Dienstgebäudes mit privater Technik durch.
- Für die Teilnahme ist ein sog. Entsendebeschluss des Gremiums erforderlich. Dies gilt auch für die Teilnahme am vbba-e-Seminar.
- Für weitere Fragen und Anmeldungen erreichen Sie uns unter:

**Anmeldungen an:** vbba-Bundesgeschäftsstelle, Heideloffstr. 21, 90478 Nürnberg oder per Fax 0911-4800663 oder per Email: [info@vbba.de](mailto: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.

*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.*

**Sprechen Sie uns gern an!**

# BEITRITTSERKLÄRUNG



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

Ich erkläre hiermit ab 

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

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

☐ Herr ☐ Frau Name \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_ geboren am \_\_\_\_\_

Straße, Hausnummer: \_\_\_\_\_

PLZ, Wohnort: \_\_\_\_\_

Telefonnummer / Handynummer: \_\_\_\_\_

E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

Bundesland: \_\_\_\_\_

Jetzige oder letzte Dienststelle: \_\_\_\_\_

Mitglied in einer anderen Gewerkschaft ☐ nein ☐ ja, welcher \_\_\_\_\_

☐ Beamter/in ☐ Arbeitnehmer/in (auch ISB) in TE /EG \_\_\_\_\_ TV-Ba /TVöD

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

☐ Nachwuchskraft ab \_\_\_\_\_ als ☐ Auszubildende/r ☐ Student/in

## Datenschutzhinweise

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

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

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

Ort, Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Wie wurden Sie auf uns aufmerksam?

☐ Empfehlung von \_\_\_\_\_ ☐ Sonstiges \_\_\_\_\_

## 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  
Gartenstraße 36  
98617 Meiningen  
Tel.: 0151 68138336  
Fax: 03212/1184340  
www.vbba-sat.de  
vorstand@vbba-sat.de

### **Zentrale-Services**

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

Scheuen Sie sich nicht, uns zu kontaktieren. Wir freuen uns immer über Interesse und Nachfragen, neue Mitglieder oder konstruktives Feedback zu unserer geleisteten Arbeit. Gern auch Anregungen zu diesem Magazin.

Die neue Ausgabe erscheint im

**Mai 2021**

**Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am  
28.04.2021 an die Mailadresse redaktion@vbba.de**

 **vbba**  
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

### **Hinweise zum Einsenden von Artikeln für das vbba Magazin:**

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

**IMPRESSUM:** vbba Magazin – Gewerkschaft Arbeit und Soziales · **Herausgeber und Anzeigenwerbung:** vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales · **vbba-Bundesgeschäftsstelle:** Heidloffstraße 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 +2 Deutsche Post 



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Kontakt | Impressum | Datenschutz



Start | Das sind wir | Service | Mitgliedschaft | Archiv



# Ihre Gewerkschaft

Homeoffice

**Aktuelle Regelungen zum Arbeitsschutz**

01.02.2021

Am 27. Januar sind die neuen Regelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten. So ist Beschäftigten, wo es möglich ist, Homeoffice anzubieten – sie können aber nicht zu Homeoffice verpflichtet werden. Sehr erfreulich ist, dass die ... [WEITERLESEN](#)

Januar-Ausgabe

**Information der HPR-Fraktion**

18.01.2021

  
Informationen der  
HPR-Fraktion

• Stellungnahme des HPR zum Personalhaushalt 2021 •  
Weisung Stichprobenprüfung Kurzarbeitergeld (KuG)  
[WEITERLESEN](#)

Verschärfung des Lockdowns führt zu Mehrbelastung der BA

**Schnelle Freigabe der dritten Tranche zur Unterstützung gefordert**

21.12.2020

  
Wir haben uns im September unter anderem an den BA-Vorstand gewandt und angesichts der enormen Belastungen durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie deutlich mehr

**PR-Wahlen 2020**



**Einkommenstabellen**



**Seminare**

