



MEHR PERSONAL & ÜBERPRÜFUNG DER EINGRUPPIERUNG

Bundeshauptvorstand tagte digital

4

Verbesserung des LBB Zertifizierungsverfahrens

16

Versorgungsfonds

7



IHR CLUB – IHRE VORTEILE

Ein Club – exklusive Angebote:



Über 350 Markenshops –
Rabatte bis zu 80 % für Einkauf,
Services und vieles mehr.



dbb autoabo –
Eine Rate. Alles drin.
Kurze Laufzeit.



Beste Absicherung –
Bis zu 50 % Rabatt*
bei Versicherungs-
und Finanzangeboten.

Ihr Weg in den dbb vorteilsClub:
dbb-vorteilswelt.de/registrieren

Jetzt bis 30.06.2021
neu registrieren und
ein E-Bike gewinnen!

Wechselnde
Gewinnspiele im Club



Abb. ähnlich



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die digitale Frühjahrssitzung unseres Bundeshauptvorstandes war von einer breiten Themenpalette, intensiver Arbeit und einem engagierten Austausch geprägt. Der Bundeshauptvorstand ist angesichts gestiegener Arbeitslosenzahlen und insbesondere wegen stark wachsender Langzeitarbeitslosigkeit der klaren Auffassung, dass die Personalausstattung in Arbeitsagenturen und Jobcentern erhöht werden muss. Zwar sind die bisherigen Anpassungen im Bereich des Leistungsrechts anzuerkennen, aber uns steht mit Blick auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt ein weiterer Stresstest bevor, auf den wir uns schnellstens vorbereiten müssen. Dieses Themenfeld habe ich vor einigen Wochen auch mit der alternierenden Vorsitzenden des BA-Verwaltungsrates Christina Ramb in einem ausführlichen und konstruktiven Gespräch erörtert. Es gilt schnellstmöglich zu handeln!

Die aktuelle Pandemie sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass der demografische Wandel in den kommenden Jahren zunehmend an Fahrt aufnehmen wird und der wachsende Fachkräftemangel den Wettbewerb um geeignetes Personal verschärfen wird. Deshalb gilt es auch für die BA, sich rechtzeitig als attraktive Arbeitgeberin aufzustellen. In mehreren Ver-

suchen, die sich über Jahre erstreckten, ist es uns letztlich gelungen, die Bewertung TE III/A11 für LBB-Beratungsfachkräfte sowie die Reha-Beraterinnen und -Berater zu erreichen. Zielorientierung und Hartnäckigkeit haben sich ausgezahlt. Nach intensiver Diskussion ist der vbba-Bundeshauptvorstand der Auffassung, dass die Bewertungen für Fallmanagerinnen und Fallmanager ebenso auf den Prüfstand müssen wie für Inga-Beratungsfachkräfte. Zur unzureichenden Eingruppierung von Teamleiterinnen und Teamleitern haben wir uns als Teil der dbb-Tarifkommission bereits geäußert.

Nachdem wegen der kritischen Finanzlage die Zuführungen in den BA-Versorgungsfonds aktuell unterbleiben, habe ich diesbezüglich den Vorstand bzw. die Zentrale kontaktiert. Eine regelmäßige Zuführung in diesen Fonds, aus dem die Zahlung der Pensionen erfolgen soll, ist in haushaltsmäßiger, wirtschaftlicher und politischer Hinsicht klug. Hier hat die BA in besseren Zeiten richtig gehandelt. Die Zentrale erklärte sich freundlicher Weise bereit, einen Artikel zum Sachstand des Versorgungsfonds zu schreiben. Den betreffenden Artikel finden Sie in dieser Ausgabe.

Wir begrüßen es, dass derzeit für unsere Kolleginnen und Kollegen das Angebot besteht, zweimal wöchentlich einen Selbsttest zu erhalten, sofern die Arbeit/der Dienst nicht im Homeoffice geleistet wird. Wir empfehlen Ihnen, dieses für Sie kostenlose Angebot zu nutzen. Es ist eine wichtige Ergänzung des Sicherheits- und Hygienekonzeptes in den Dienststellen. Bitte lassen Sie uns aufeinander achten und bleiben Sie gesund!

Mit kollegialen Grüßen
Ihr

Waldemar Dombrowski
vbba - Bundesvorsitzender

Inhalt

Editorial	3
vbba informationen	4
Bundeshauptvorstand	4
Versorgungsfonds	7
Dienstrecht Beamte	8
Versorgungsabschlag	9
Beihilfeleistungen	10
Besoldungsanpassungen	11
vbba stärkt Position	12
HPR news	
Info Februar	12
Info März	14
Info April	16
vbba tarif	
Endgültiger Abschluß	18
vbba jugend	
BHJV	19
vbba frauen	
Homeoffice	19
Frauentag 2021	23
vbba senioren	
Ausblick 2021	25
Aktuell	26
Landesgruppen	
Rheinland-Pfalz/Saarland	26
Hessen	27
seminare	
Range"zoom"t Teil I	28
Range"zoom"t Teil II	29
Seminarübersicht	30
Leserbriefe	
Beihilfe	32
vbba Beitrittserklärung	33
Einzugsermächtigung	34
vbba Ansprechpartner/innen	35
Impressum	35

Vor Ort gemeinsam für Sie da!

www.vbba.de





Die Delegierten nahmen via Zoom teil; Fotos: Steffen Grabe

Bundeshauptvorstand

Breite Themenpalette und erzielte Erfolge

Breite Themenpalette und erzielte Erfolge

Vom 23. bis 24. April tagte der vbba-Bundeshauptvorstand – in digitaler Form. Nachdem die Veranstaltungen im April und Oktober letzten Jahres der Corona-Pandemie zum Opfer fielen, fand die diesjährige Frühjahrssitzung via Zoom statt.

Pünktlich um 13.30 Uhr erfolgte die Begrüßung durch den Bundesvorsitzenden Waldemar Dombrowski. Die Moderation der Veranstaltung übernahmen Steffen Grabe und Christian Löschner. Im **Lagebericht** gab Waldemar Dombrowski einen Rückblick auf die vergangenen 14 Monate, die im Zeichen der Corona-Pandemie standen. Wir haben von Anfang an eine Ausweitung der Personalausstattung und Optimierung der IT-Struktur gefordert. Hierzu gab es Kontakte zum BA-Vorstand und zum Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Vor einigen Wochen fand ein längeres und konstruktives Gespräch mit Christina Ramb (alternierende Vorsitzende des BA-Verwaltungsrates) statt, in dem die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen angesprochen wurden. In einem kurzweiligen Lagebericht sprach Dombrowski auch die erreichte höhere Bewertung für LBB-Beratungsfachkräfte und Rehaberaterinnen und Rehaberater ebenso an wie die Erfolge bei den letzten PR-Wahlen sowie die Ergebnisse der Einkommensrunde. Auch die Gespräche mit der Zentrale zur Verbesserung des LBB-Zertifizierungsverfahrens wurden von ihm erläutert.

Ebenfalls wurden personelle Änderungen in der Bundesleitung und Bundesgeschäftsstelle besprochen.

Im Anschluss fand die Wahl von Stephanie Rau als stellvertretende Bundesvorsitzende und Anja Fischer als Beisitzerin als kommissarische Mitglieder der Bundesleitung mit einer deutlichen Mehrheit statt. Stephanie Rau nimmt sich der SGB II-relevanten Themen an, Anja Fischer betreut das vbba-Magazin und die zentrale Homepage.

Karsten Staß berichte als Mitglied der Bundestarifkommission der dbb tarifunion anschließend aus dem Tarifbereich, insbesondere zur Einkommensrunde 2020 auf Bundesebene. „Nach der Einkommensrunde ist vor der Einkommensrunde“, so Karsten Staß, der seit dem 1. April 2021 Mitglied des dbb-Bundeshauptvorstandes ist.

Ergänzend äußerte sich Harald Kirchner: „Das Ergebnis blieb hinter den ursprünglichen Erwartungen zurück, aber aufgrund der coronabedingten Umstände können wir es dennoch als gutes Resultat auch als Folge für die BA-Beschäftigten werten.“ Weiterhin gab er aktuelle Informationen aus den Tarifverhandlungen mit der BA am 15. April. Themenschwerpunkte waren die Fachkonzepte IT-Systemhaus mit Folgeänderungen beim Fachkonzept BA-Servicehaus und das Fachkonzept FamKa.

Abschließend wurde das Thema Funktionsstufe für den persönlichen Kundenkontakt angesprochen. Vereinzelt wurde diese in Agenturen und Jobcentern mit der Begründung nicht gewährt, dass aufgrund der Corona-Pandemie kein persönlicher Kundenkontakt stattfindet. Dies war und ist mit unserer gewerkschaftlichen Auffassung nicht vereinbar! In der Zwi-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

schenzeit positionierte sich die BA deutlich: Dieses Vorgehen ist nicht korrekt – mit dem jeweiligen TuK muss auch die Funktionsstufe gewährt werden.

Waldemar Dombrowski und Gerhard Knab berichteten abschließend aus dem Beamtenbereich. Hier konnte die Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich (aktive Beamte und Versorgungsempfänger) erzielt werden. Eine Reform des Familienzuschlags blieb jedoch ebenso aus wie die Einführung eines regionalen Ergänzungszuschlags. Letztlich hat das Bundesfinanzministerium sein Veto eingelegt. Übrig bleibt die reine Besoldungs- und Versorgungsanpassung im Rahmen des Tarifergebnisses. Des Weiteren gibt es eine Verbesserung bei der Anrechnung von Arbeitszeit bei Dienstreisen in Form der Gutschrift von einem Drittel der die Sollarbeitszeit übersteigenden Zeit. Die Möglichkeit der Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamten wird in der BA derzeit geprüft.

Der Bundesvorsitzende berichtete über seine Gespräche mit der Zentrale zur aktuellen Lage beim Versorgungsfonds.

Jürgen Blischke folgte mit seiner Präsentation aus der **Grundsatzkommission 1**. Diese richtet ihren aktuellen Blick auf die vbba – denn auch wir wollen unsere Außenwirkung optimieren, so zum Beispiel bei den Internetauftritten der Landesgruppen und der zentralen Internetseite – hier sollte es ein einheitliches Auftreten geben. Auch der Punkt Social Media steht auf der Agenda – die Aktualität der Internetpräsenz stellt hier die größte Aufgabe dar.

Aus der **Grundsatzkommission 2** berichtete Walter Schulz – diese richtete ihren Themenschwerpunkt im letzten Jahr auf das Thema Homeoffice, u.a. damit verbundene Chancen und Risiken sowie Gesundheitsschutz. Zukünftige Themenfelder sollen Kultur und Führung sowie die Digitalisierung aus Sicht der Beschäftigten sein. Welche Softskills werden benötigt? Wie unterstützt die BA als Arbeitgeberin hierbei? Mit diesen und weiteren Fragen wird sich die Grundsatzkommission 2 in den nächsten Monaten beschäftigen.

Im Anschluss gab es eine Übersicht zu den laufenden BuHaVo-Beschlüssen und die **Beschlussfassung** über die gestellten Neuanträge. Letztere erfolgte erstmals über Zoom. Die Abstimmung lief problemlos und flüssig und bot sogar einige Vorteile gegenüber dem herkömmlichen Abstimmungsverfahren, wie beispielsweise eine Zeitersparnis, da keine Handmeldungen gezählt werden mussten und das Abstimmungsergebnis sofort vorlag.



Abstimmung via Zoom

Mit der Abstimmung wurde der erste Tag beendet. Leider musste dieses Jahr die gemeinsame Abendveranstaltung ausfallen – dies hielt einige Teilnehmer dennoch nicht davon ab die „heimische Bar“ aufzusuchen, um den ersten BuHaVo-Tag ausklingen zu lassen.

Am Samstag dem 24. April startete die BuHaVo pünktlich um 8.15 Uhr.

Nach einem Geburtstagsständchen für unser HPR-Mitglied Gabi Sauer berichtete Steffen Grabe aus dem **Seminarwesen** unter dem Motto Rückblick – Augenblick – Ausblick. So war die vbba eine der ersten Gewerkschaften, welche im Zuge der Corona-Pandemie ihre Seminare auf die

digitale Form umstellte. Auch bei den zukünftig geplanten Seminaren gibt es bereits eine gute Auslastung, daher sind nur noch wenige Plätze frei.

Zum Abschluss dankte Steffen Grabe allen Referentinnen und Referenten. Ein Dank ging auch an die Bundesgeschäftsstelle, die die gesamte Administration sehr gut schultert.

Christian Löschner und Gabi Sauer informierten anschließend über die Arbeit im **HPR**, beginnend mit einem kurzen Rückblick auf die Wahlen im Jahr 2020, welche für die vbba mit zwei dazugewonnenen Plätzen im HPR durchaus erfolgreich verlief. „Die Mannschaft“ – die HPR-Mitglieder der vbba – wurden kurz vorgestellt und ihre Aufteilung entsprechend ihren Fachlichkeiten auf die einzelnen Ausschüsse erläutert.

Weiterhin wurde die gute Zusammenarbeit – auch im HPR-Vorstand – im Sinne der Mitarbeitenden der BA gelobt.

Christian Löschner und Gabi Sauer gaben weiterhin einen Überblick über die im HPR bearbeiteten Aufgaben und Themen, u.a. ihre Beteiligung bei Fachkonzepten, der DV IKT, Tele- und Mobilarbeit sowie natürlich Corona samt aller Auswirkungen. Einen Schwerpunkt bildete auch das Thema Zertifizierung LBB.

Abschließend erfolgte ein Ausblick auf anstehende Themen im HPR, unter anderem die DV Lernen und die DV Mobilarbeit.

Melissa Luck stellte anschließend die **HJAV**-Mitglieder vor und gab einen kurzen Rückblick auf die Wahlen 2020, bei welchen auch die Jugend einen Platz hinzugewinnen konnte. Sie erläuterte die enge Zusammenarbeit mit dem HPR sowie die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen. Zudem rührte sie die Werbetrommel für die Jugendwahlen in 2022.

Aktuelle Informationen aus dem **Rechtskreis SGB II** gaben Stephanie Rau und

Mathias Schulz und lobten dabei die Zusammenarbeit mit dem HPR. Das Thema der Videoberatung wird auch in den gemeinsamen Einrichtungen Einzug halten, hier beobachtet der Vorstand der Jobcenterpersonalräte die Entwicklung und wird die Personalräte dabei unterstützen, vor Ort gute Regelungen im Hinblick auf den Datenschutz zu treffen. Das Thema der Personalausstattung in den Jobcentern wurde ebenfalls beleuchtet. Hier ergibt sich bundesweit ein heterogenes Bild, denn von pandemiebedingtem Mehrbedarf bis hin zu massivem Personalabbau durch die Träger lässt sich alles finden. Ein weiteres Dauerthema stellt die unzureichende Ausstattung der Verwaltungskostenhaushalte in den Jobcentern dar, die sich unter anderem auch auf den Einkauf der Dienstleistungen der BA auswirkt. Bemühungen, einen Schutz vor Beendigung von Zuweisungen auch für PR-Mitglieder im SGB II zu verankern, sind leider gescheitert, so berichteten die beiden.

Auch ein kurzer Rückblick auf die Wahlen im SGB II, welche teilweise pandemiebedingt bis in den März 2021 verschoben werden mussten, durfte nicht fehlen. Mit Blick auf die Gesamtheit der Wahlergebnisse konnte eine erneute Verbesserung bei den Wahlen im SGB II erzielt werden. Abschließend erfolgte der Hinweis auf ein Netzwerktreffen SGB II via Zoom am 1. Juni 2021 und die Wahlen des Vorstands/Vorsitzes der Jobcenterpersonalräte im Rahmen der Konferenz der Jobcenterpersonalräte vom 8. bis 10. Juni.

Aus der vbba **Seniorenvertretung** berichtete Doris Braun zunächst über personelle und organisatorische Veränderungen. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten die geplanten Seminare und Treffen zunächst auf Eis gelegt werden. Am 12. Mai ist die erste Zoom-Veranstaltung der vbba Seniorinnen und Senioren geplant. Ende November / Anfang Dezember soll hoffentlich wieder ein Treffen in Präsenz stattfinden. Das Senioren aktuell wird weiterhin zu ak-



Übersicht über die im HPR bearbeiteten Aufgaben und Themen

tuellen Themen für die Gruppe der Senioren informieren.

Mit Aretha Franklins „Respect“ starte Gudrun Kaçan ihren Bericht aus der **Bundesfrauenvertretung**. Sie berichtete zunächst vom Kongress der dbb bundesfrauenvertretung, ein Zusammenschluss aller Frauenvertretungen in der dbb-Familie, bei welchem die vbba Frauen mit acht Kolleginnen vertreten waren.

Auch die vbba-Frauenvertretung musste sich aufgrund der Corona-Pandemie einschränken. So mussten im letzten Jahr alle geplanten Veranstaltungen leider ausfallen. Es besteht aber weiterhin die Hoffnung, dass die vom 23. bis 25. September geplante Jahreshauptversammlung in Hannover in Präsenz stattfinden kann. Bei dieser wird auch die Wahl des Vorstandes der vbba-Frauenvertretung stattfinden. Sowohl Gudrun Kaçan als auch ihre Stellvertreterin Susanne Oppermann stehen für eine Wiederwahl nicht mehr zur Verfügung.

Ihre Themen und Forderungen veröffentlicht die Frauenvertretung regelmäßig im vbba Magazin und erhält hierfür viel positive Rückmeldung. Dieses Jahr lautet das Jahresarbeits Thema „Frauen in der BA und in den Jobcentern – Möglichkeiten und Herausforderungen in und nach den ungewöhnlichen Zeiten von Covid 19.“

Auch über zukünftige Planungen der Bundesfrauenvertretung gab Gudrun Kaçan abschließend einen Ausblick, so u.a. über geplante Artikelreihen oder Schulungen der Mitglieder der vbba-Frauenvertretungen

sowie die Steigerung der weiblichen Mitglieder in gewerkschaftlichen Gremien.

Chris Leon Nemitz berichtete aus der **vbba Jugend** – zunächst mit einem Rückblick auf die im letzten Jahr gelaufenen Aktionen, zum Beispiel die Teilnahme an Netzwerktreffen, die vbba Jugend Wahlkampagne auf Facebook und Instagram, BPersVG-Seminare für die JAV-Mitglieder. Weiterhin berichtete er von der Bundeshauptjugendversammlung und dem Seminar Versicherungsschutz im Homeoffice, für welches aufgrund der großen Nachfrage kurzfristig ein zweiter Termin eingerichtet wurde.

Anna Marija Rezo stellte sich als neues Mitglied der Bundesjugendleitung dem Gremium vor. Zum Abschluss gab Chris Leon Nemitz einen Ausblick auf 2021 und 2022, unter anderem auf den Bundesjugendgewerkschaftstag, welcher am 13. Mai 2022 in Hannover geplant ist.

Bundeschatzmeisterin Eva Schmauser stellte zunächst den **Haushalt 2020** vor und stimmte den Haushalt für das aktuelle Jahr mit den Delegierten der BuHaVo ab, welcher mit einer deutlichen Mehrheit angenommen wurde.

Aus dem Bereich **Marketing** und Werbemittel berichtete Ingo Wagner unter anderem zu Flyern, Kalendern und sonstigen Werbemittelbestellung. So wurden beispielsweise Flyer zur Tarifrunde 2020 oder der Flyer MUTausbruch für die Bundesfrauenvertretung kreiert und aufgelegt. Weiterhin stellte er das neuerschienene Heft „Das sind wir“ und den neuen Werbemittelkatalog vor.

Abschließend erfolgte der Ausblick auf geplante Veranstaltungen in diesem und kommenden Jahr, unter anderem die Herbst-BuHaVo im Oktober in Frankfurt.

Unter dem Tagesordnungspunkt Sonstiges berichtete Joachim „Jockl“ Morawietz aus der Arbeit in der Bundesgeschäftsstelle im letzten Jahr. Am 30. März übergab er die Koordination der Bundesgeschäftsstelle an Uwe Mayer. Jockl Morawietz bedankte sich bei den Kolleginnen der Bundesgeschäftsstelle für die gute und flexible Zusammenarbeit. Uwe Mayer sprach von einem sehr gut bestellten Feld, das er übernommen habe.

Nach einem regen Austausch plädierte der Bundeshauptvorstand einstimmig für die Hebung der Fallmanagerinnen und Fallmanager in die TE III. Diese Forderung soll in künftige Tarifverhandlungen aufgenommen werden. Auch bei Inga-Beraterinnen und Inga-Beratern ist die Bewertung im Zuge eines neuen Fachkonzeptes zu überprüfen.

Aufgrund des guten Zeitmanagements endete die Tagung am Samstag pünktlich um 13 Uhr. Der vbba – Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski dankte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die gute und intensive Arbeit und freut sich auf ein baldiges Wiedersehen – hoffentlich in Präsenz.

*Text: Waldemar Dombrowski
Anja Fischer*



Wir machen uns für Sie stark!

www.vbba.de



Versorgungsfonds

Corona-Krise belastet BA-Haushalt enorm

Auswirkungen auf BA-Versorgungsfonds?

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die öffentlichen Kassen sind nach wie vor enorm. Die mehrfache Verlängerung des Lockdowns mit den damit verbundenen Restriktionen ließ die Zahl der arbeitslosen Menschen signifikant steigen und die Kurzarbeit auf ein historisches Rekord-Niveau hochschnellen. „Seit der Finanzkrise konnte die BA im Kontext eines stabilen Arbeitsmarktes und steigender Erwerbstätigenzahl, aber auch wegen des wirtschaftlichen Handelns unserer Kolleginnen und Kollegen einen Milliardenüberschuss erzielen. Diese Rücklage war gerade mit Blick auf diese gigantische Krise sehr wichtig. Jedoch verschlingt diese Krise ohne Muster immense Summen“, stellt vbba-Bundesvorsitzender Waldemar Dombrowski fest. In dieser wirtschaftlichen und haushaltsmäßigen Ausnahmesituation haben die Verantwortlichen beschlossen, die Zuweisungen in den Versorgungsfonds ab dem zweiten Quartal 2020 bis Ende des laufenden Jahres auszusetzen. Da wir als die Fachgewerkschaft in der BA und in den Jobcentern gleichermaßen Tarifbeschäf-

tigte sowie Beamtinnen und Beamte vertreten, hat sich Waldemar Dombrowski mit der Zentrale in Verbindung gesetzt, um die Sachlage zu erörtern. Kommt es doch darauf an, den Versorgungsfonds bei Zeiten und nachhaltig auszustatten, um künftige Belastungen für den BA-Haushalt überschaubar zu gestalten. Diese Auffassung teilte Dombrowski auch mit dem seinerzeitigen alternierenden Verwaltungsratsvorsitzenden Peter Clever. „Abgesehen von dem rechtlichen Anspruch unserer Kolleginnen und Kollegen birgt ein deutlich unterfinanzierter Versorgungsfonds immer auch das Risiko des politischen und mental empfundenen Drucks“, erläutert der vbba-Gewerkschaftschef. In den konstruktiven Gesprächen mit der Zentrale (CF) wurde uns zugesichert, dass trotz der beschlossenen Aussetzung der Zuführungen alles regelkonform und der Versorgungsfonds nach wie vor solide finanziert sei. Mit der Zentrale haben wir vereinbart, gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen für Transparenz zu sorgen. Dies geschieht mit dem nachfolgenden Artikel von Jan-Frederik Groth, dem Architekten und ausgewiesenen Kenner des Versorgungsfonds in der BA.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Text: Waldemar Dombrowski

Der Versorgungsfonds der BA Finanzierung der Pensionen für BA-Beamtinnen und Beamte.

Die Idee

„Die Renten sind sicher“. Dieses Zitat kennt jeder. Vor etwa 15 Jahren aber hat der Finanzbereich der BA die Überlegung angestellt, wie die Pensionen unserer Beamtinnen und Beamten eigentlich in Zukunft auf den BA-Haushalt wirken. Klar war schon damals: Da kommt eine Pensionswelle auf die BA zu, aber was kostet das und führen diese Kosten zu Engpässen in unseren Haushalten?

Die Antwort auf diese Frage kam schnell. Während die BA im Jahr 2008 noch knapp 250 Millionen Euro für die Versorgung ausgegeben hat, wird dieser Betrag rund 30 Jahre später auf etwa 860 Millionen Euro ansteigen. Warum ist das so: Einerseits, weil in 30 Jahren eine viel höhere Zahl an BA-Beamtinnen und Beamten im Ruhestand sein wird als heute, andererseits, weil die Dynamik der Pensionen und die daraus entstehenden Zinseszins-effekte ihr Übriges tun.

Die BA hat gegenüber anderen Pensionskassen bei der Finanzierung die Besonderheit, dass seit dem Jahr 2003 keine Beamtinnen und Beamte mehr eingestellt werden und sich damit deren Zahl nur noch verringert.

Im Anschluss an diese Erkenntnis entstand der Wunsch, die Auswirkungen auf den Haushalt über die Jahre zu glätten. Dahinter steckt ein Hauptanliegen der kaufmännischen Buchführung: Tragt die Kosten dann, wenn sie entstehen – nicht erst dann, wenn sie zu Zahlungen führen. Auf die Pensionen bezogen heißt das: Der Anspruch auf eine Beamtenpension entsteht in der Buchhaltung nicht bei Pensionseintritt, sondern während des Berufslebens. Bei Pensionseintritt ist der Anspruch voll entstanden, und bis dahin sollte entsprechendes Geld angespart sein.

Kapitaldeckung

Also hat die BA sich entschlossen, Rückstellungen zu bilden. Für jede Beamtin und jeden Beamten leistet die BA eine Zuführung an den Versorgungsfonds, bemessen an ihren laufenden Bezügen. Derzeit sind dies 96,6 Prozent. Die Pensionen selber

werden als Entnahme aus dem Fonds behandelt. Derzeit ist die Zuweisung zum Versorgungsfonds noch größer als die Zahlung für Pensionen, also befindet sich der Fonds noch im Aufbau.

Man kann diese Zuweisung als Lohnnebenkosten für die Arbeitgeberin BA betrachten. Dass sie fast 100 Prozent der Bezüge betragen, hängt damit zusammen, dass auch die Pensionsansprüche, die vor der Einführung des Versorgungsfonds entstanden sind, mit abgedeckt werden müssen. Berücksichtigt man dies, so ist der Vergleich mit den von der BA zur Hälfte zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Umlagesystem der gesetzlichen Sozialversicherungen nicht so weit hergeholt.

Allerdings wird die Zuführung geringer, je weniger Beamtinnen und Beamten sich in der aktiven Beschäftigungsphase befinden. Bereits ab dem Jahr 2024 könnte die jährliche Zuweisung zum Versorgungsfonds niedriger liegen als die Entnahmen für die Pensionen. Dann beginnt die erwünschte Glättung der Haushaltsbelastung.

Wer behält hier den Überblick?

Das scheint erst einmal kompliziert. Aber so ähnlich macht es seit Jahrhunderten jeder kaufmännische Betrieb, um sich für künftige Zahlungen zu rüsten. Auch gibt es strenge und verlässliche Regeln, ohne die eine Behörde nicht auskommen kann:

- Die Grundlage für diese Vorgehensweise wurde aufbauend auf der Idee in das SGB III aufgenommen (§ 366a SGB III).
- Die Deutsche Bundesbank verwaltet für die BA den Versorgungsfonds nach strengen Richtlinien des Bundes.
- Ein unabhängiges versicherungsmathematisches Gutachten beleuchtet alle drei Jahre, ob der Versorgungsfonds noch auf Stand ist oder ob wir Änderungen umsetzen müssen.
- Verwaltungsrat sowie Arbeits- und Finanzministerium sind bei allen Entscheidungen dabei.

Und was ist drin?

Ende des Jahres 2020 betrug der Marktwert des Fonds 9,8 Milliarden Euro. Seit Bestehen des Fonds (2008) beträgt die Verzinsung im Durchschnitt pro Jahr knapp 4 Prozent (im Jahr 2020 bei etwas über 3 Prozent). Damit ist der Fonds derzeit genauso aufgestellt, wie er sein muss, um damit auch die letzte Pension finan-

zieren zu können. Das Vermögen wird in Schuldverschreibungen (Pfandbriefe und Anleihen insbesondere der öffentlichen Hand mit Top-Rating) sowie zu maximal 20 Prozent in Aktien (Orientierung am Euro-Stoxx-50-Index) angelegt – nach Richtlinien, die auch für Bundesvermögen gelten.

Was hat der Versorgungsfonds mit Corona zu tun?

Die BA hat mit der Bundesregierung vereinbart, dass wir neben den Zuweisungen zum Versorgungsfonds zusätzliche Haushaltsmittel in den Versorgungsfonds geben dürfen. Dies hat folgenden Hintergrund: Zusätzliche Zuweisungen können dazu genutzt werden, in schwierigen Haushaltslagen die Regelzuweisungen auszusetzen. Ist also die Haushaltslage der BA aufgrund konjunktureller Umstände schwierig – und das ist sie zur Zeit – dann kann ein Aussetzen der Zuweisungen den Haushalt entlasten, ohne den Versorgungsfonds in Schieflage zu bringen. Nachdem in den Jahren 2017 und 2018 etwas mehr als zwei Milliarden Euro sonderzugeführt wurden, wird die Zuweisung ab dem zweiten Quartal 2020 bis Ende 2021 ausgesetzt.

Die Pensionen sind sicher.

Um zum Eingangszitat zurückzukehren: Selbst, wenn der Versorgungsfonds am Ende seiner Laufzeit ausgeschöpft wäre

und die letzten Pensionen nicht mehr daraus gezahlt werden könnten, springt der BA-Haushalt ein. Die Zahlung von Pensionen ist nicht gekoppelt an der Ausgestaltung des Fonds, sondern sie ist gesetzlich garantiert. Die Aufgabe des Fonds ist ausschließlich die Glättung und Reduzierung der Haushaltsbelastung.

*Text: Jan-Frederik Groth
Fachbereichsleiter*

CF 23 - Finanzen / Haushalt SGB III



Dienstrecht Beamte

Verbesserungen erreicht

Für die Beamtinnen und Beamten des Bundes konnten der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften wesentliche Verbesserungen erreichen.

Arbeitszeit bei Dienstreisen

Die Bediensteten können zukünftig ihre Reisezeiten bei Dienstreisen besser anrechnen lassen. Bisher war dies außerhalb der täglichen Arbeitszeit nur sehr begrenzt möglich und hat insbesondere bei Kolleginnen und Kollegen, die regelmäßig Dienstreisen durchzuführen hatten, für Unmut gesorgt. Zukünftig wird bei Dienstreisen, die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehen, ein Freizeitausgleich in Höhe von einem Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeiten gewährt.

Arbeitszeit bei Pflege

Beamtinnen und Beamte können künftig ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden ohne Auswirkun-

gen auf die Besoldung verkürzen, wenn sie pflegebedürftige nahe Angehörige nach § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes in ihrem eigenen oder dem Haushalt der Angehörigen pflegen oder betreuen. Bisher galt diese Regelung lediglich für die Pflege im Haushalt des Pflegenden.

Sonderurlaub im Rahmen von COVID-19

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden die Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zur Akutpflege von pflegebedürftigen Angehörigen und zur Betreuung erkrankter Kinder befristet angepasst.

Langzeitkonten

Die Regelung zu Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamte wird auf Bundesebene verstetigt. Bisher konnten in einigen ausgewählten Bundesbehörden Langzeitkonten auf der Basis einer Experimentier-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

klausel geführt werden; diese Vorschrift erlaubte das Ansparen von Zeitguthaben längstens bis zum 31.12.2020. Nun wird die Möglichkeit der Führung von Langzeitkonten dauerhaft festgeschrieben.

Notwendig ist jedoch zunächst eine grundsätzliche Entscheidung der BA, ob und in welchem Kontext mit anderen Instrumenten der Arbeitszeitflexibilisierung sie das Thema Langzeitkonten in ihrem Geschäftsbereich zukünftig für beide Statusgruppen (Tarifbeschäftigte/ Beamte) gestalten möchte.

Ihre vbba – stets für Sie am Ball...

Versorgungsabschluss

Infolyer



Bestellung weiterer Informationen

dbb beamtenbund und tarifunion

Name*
Vorname*
Stadte*
PLZ/Ort*
Dienststelle/Betrieb*
Beruf*

Datum / Unterschrift

Unter dem Bild des dbb beamtenbundes ist ein Foto eines Mannes und einer Frau zu sehen, die an einem Tisch sitzen und Dokumente besprechen. Die Frau hält einen Kugelschreiber in der Hand. Im Hintergrund sind Obstschalen und eine Blume zu sehen.

Der Versorgungsabschluss

Eine Einführung

dass bei Ruhestandsversetzung das 63. Lebensjahr (in Bayern: 64.) vollendet ist und zugleich bereits 35 Jahre (in Bayern und ansonsten ab 2024: 40 Jahre) mit bestimmten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten und ggf. sonstigen Berufsjahren sowie Kindererziehungs- und Pflegezeiten zurückgelegt wurden. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden bei diesem Erfordernis nicht anteilig, sondern voll gezählt.

Ausgenommen vom Versorgungsabschluss bei Dienstunfähigkeit sind die Fälle einer Ruhestandsversetzung unter Zuerkennung eines Unfallruhegehalts wegen eines Dienstunfalls.

Abschlagsfreier Ruhestandseintritt auf Antrag bei langjähriger Dienstzeit

Eine weitere Sonderregelung beim Bund und in gleicher oder ähnlicher Form in vielen Ländern ermöglicht unter Umständen auch weiterhin einen versorgungsabschlagsfreien Ruhestandseintritt mit Erreichen der früheren Regelaltersgrenze des 65. Lebensjahres, sofern frühestens zum Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres bereits 45 Jahre bestimmter ruhegehaltfähiger Dienstzeiten und ggf. sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungszeiten sowie Kindererziehungs- und Pflegezeiten zurückgelegt wurden. In Bayern gilt diese Regelung bereits ab Vollendung des 64. Lebensjahr, jedoch werden dabei nur Dienstzeiten und Kindererziehungszeiten berücksichtigt. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden bei diesem Erfordernis nicht anteilig, sondern voll gezählt.

Stand: Februar 2021. Ohne Übernahme einer rechtlichen Gewähr.

Beschäftigt als:

- Beamter/Beamtin
- Tarifbeschäftigter
- Rentner/in
- Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
- zuständige Gewerkschaft erhalten.
- Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für nicht-zuständige Gewerkschaft.

Dienstunfähig als:

- Anwärter/in
- Azubi, Schüler/in
- Versorgungsempfänger/in

Bitte beachten: Die Angaben sind für die Berechnung des Ruhegehalts erforderlich. Bitte geben Sie die Angaben so genau wie möglich an. Bei Änderungen oder Unklarheiten wenden Sie sich bitte an den dbb beamtenbund und tarifunion. Die Angaben sind für die Berechnung des Ruhegehalts erforderlich. Bitte geben Sie die Angaben so genau wie möglich an. Bei Änderungen oder Unklarheiten wenden Sie sich bitte an den dbb beamtenbund und tarifunion.



dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Beamte
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin | www.dbb.de
E-Mail: Beamte@dbb.de | Telefon: 030.4081-5201

dbb beamtenbund und tarifunion

vbba Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Der Versorgungsabschluss – Überblick und Allgemeines

Beamtinnen und Beamte treten mit Erreichen der für sie jeweils festgesetzten allgemeinen oder besonderen Altersgrenze, bei Erfüllung der Voraussetzungen einer Antragsaltersgrenze oder aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand.

Erfolgt der Eintritt in den Ruhestand vor dem Erreichen dieser individuell maßgeblichen Altersgrenze führt dies regelmäßig zu einem prozentualen Abzugsbetrag vom Ruhegehalt, dem sogenannten Versorgungsabschluss. Dieser beträgt 0,3 % pro Monat des vorzeitigen Ruhestands, mithin 3,6 % pro Jahr und wird auf zwei Dezimalstellen genau berechnet. Der Versorgungsabschluss mindert prozentual den berechneten Betrag des Ruhegehalts, nicht dagegen (wie mitunter fälschlich angenommen) den prozentualen Ruhegehaltsatz. Er wird mit Wirkung für die Gesamtdauer der Versorgungslaufzeit festgesetzt.

Ein solcher Versorgungsabschluss wirkt sich auch vermindert auf eine etwaige spätere Hinterbliebenenversorgung (Witwen- und Waisengeld) aus, da das zugrundeliegende, verminderte Ruhegehalt dessen Berechnungsgrundlage bildet. Schließlich reduziert der Versorgungsabschluss auch in gleichem Maße die gesetzlichen Höchstgrenzen der Gesamtversorgung beim Hinzutreten anderer Einkünfte in Form von weiterer Versorgung oder Renten.

Versorgungsabschluss bei (voraussetzungslosem) Antragsruhestandseintritt

Beamtinnen und Beamte können unter Inkaufnahme von Versorgungsabschlüssen auf eigenen Antrag und ohne gesonderte Gesundheitsprüfung in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr (Niedersachsen 60. Lebensjahr, Thüringen und Hessen 62. Lebensjahr, Bayern 64. Lebensjahr), die sogenannte Antragsaltersgrenze vollendet haben.

Je nach Differenz zwischen dem Alter bei Ruhestandsversetzung und der zu diesem Zeitpunkt gültigen Regelaltersgrenze berechnet sich die Höhe des Versorgungsabschlusses auf das Ruhegehalt. Aufgrund der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenzen (Ausnahme: Berlin) erhöht sich zugleich die größtmögliche Differenz und reicht zukünftig von zwei Jahren, zumeist vier Jahren, bis zu sieben Jahren mit einer „Spannweite“ des maximalen prozentualen Versorgungsabschlusses zwischen 7,2 % und 25,2 %. Derart hohe Versorgungsabschlüsse im Einzelfall hinzunehmen ist dann eine freiwillige Entscheidung nach Maßgabe der persönlichen Erwägungen der Beamtin/des Beamten.

Vereinzel existieren auf Länderebene ebenfalls Regelungen eines Antragsruhestands mit Vollendung des 60. Lebensjahres für Beamtinnen und Beamte mit besonderen Altersgrenzen, sofern diese schrittweise der Anhebung unterliegen; in Bayern ist ein solcher abschlagsfrei, sofern eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 20 Jahren im Schicht- oder Wechselschichtdienst oder vergleichbar belastenden Tätigkeiten zurückgelegt wurde.

Ruhestandseintritt auf Antrag bei Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (mit einem Grad der Behinderung von mind. 50) konnten bislang frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres auf eigenen Antrag in den Ruhestand gehen und wurden dadurch in einem dreijährigen, gestuften Korridor erst bei Antragsstellung mit Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei. Beim Bund und einigen Bundesländern werden aktuell parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenzen diese Altersvoraussetzungen schrittweise um ebenfalls zwei Jahre angehoben (nicht in Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Niedersachsen, NRW, Sachsen, Sachsen-Anhalt, in Rheinland-Pfalz um ein Jahr), so dass in diesen Gebietskörperschaften künftig der frühestmögliche Antragsruhestand bei Schwerbehinderung erst ab 62 Jahren ermöglicht wird, während dabei die frühestmögliche Abschlagsfreiheit dann zumeist erst mit 65 Jahren eröffnet sein wird.

Der Versorgungsabschluss ist bei Schwerbehinderung vereinzelt auf höchstens 10,8 % begrenzt, jedoch existieren einige landesrechtliche Abweichungen, die auch bei Schwerbehinderung zu höheren Abschlägen führen können. Im Falle der Anwendung einer besonderen Altersgrenze (v. a. im Vollzugsdienst) berechnet sich bei Schwerbehinderung allgemein der Versorgungsabschluss nach Maßgabe dieser jeweiligen Altersgrenze. Eine Sonderregelung in Bayern lässt den Versorgungsabschluss bei Schwerbehinderung entfallen, sofern das 64. Lebensjahr vollendet ist und zugleich 40 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten und Kindererziehungszeiten zurückgelegt wurden.

Ruhestandsversetzung bei Dienstunfähigkeit (ohne Dienstunfall)

Auch bei einer Ruhestandsversetzung aufgrund von Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, wird in vielen Fällen ein die Ruhestandsbezüge mindernder Versorgungsabschluss bewirkt. Die Höhe des hierbei zu berechnenden Abschlags ist abhängig vom im Versorgungsrecht festgelegten Referenzalter (auch Abschlagsaltersgrenze) im Verhältnis zur Regelaltersgrenze und dabei in allen Rechtskreisen auf insgesamt höchstens 10,8 % begrenzt.

Beim Bund und in allen Ländern bis auf Berlin wird die Regelaltersgrenze derzeit schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Im Zuge dessen steigt parallel dazu das jeweilige Referenzalter für die Berechnung des Versorgungsabschlusses bei Dienstunfähigkeit vom 63. auf das 65. Lebensjahr an. Dies bedeutet, dass bei einer solchen Ruhestandsversetzung jeweils ab einer Differenz von zwei und weniger Jahren zur Regelaltersgrenze kein Versorgungsabschluss fällig wird und über eine Differenz von fünf Jahren zur Regelaltersgrenze hinaus kein höherer Versorgungsabschluss als für drei Jahre, also maximal 10,8 %, anfällt. Eine Ausnahmeregelung vom Versorgungsabschluss bei Dienstunfähigkeit gilt beim Bund und in vielen Ländern für den Fall,

Beihilfeleistungen



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Fahrten anlässlich einer ambulanten Operation

Nach der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) sind Aufwendungen für Fahrten auch anlässlich einer ambulanten Operation im Krankenhaus oder in der Arztpraxis einschließlich der Vor- und Nachbehandlung nur dann beihilfefähig, wenn eine ärztliche Verordnung vorliegt, die bescheinigt, dass die Beförderung aus medizinischen Gründen notwendig ist. Dies gilt auch dann, wenn für die Fahrten ein privates Kraftfahrzeug benutzt wird. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig entschieden.

Der Kläger ist gegenüber der beklagten Bundesrepublik Deutschland beihilfeberechtigter. Er begehrt von dieser die Erstattung von Aufwendungen für Fahrten, die im Jahr 2017 mit einem privaten Kraftfahrzeug von seiner Wohnung zu dem rund 90 km entfernten Krankenhaus zurückgeleitet worden sind, in dem er sich sechs ambulanten operativen Eingriffen am Auge und zwölf ambulanten Nachkontrollen zu unterziehen hatte. Die Beihilfestelle der Beklagten lehnte seinen Antrag ab, da keine der Fahrten ärztlich verordnet war. Hiergegen wandte der Kläger ein, das Erfordernis einer ärztlichen Verordnung sei eine überflüssige Förmlichkeit, weil sich jedenfalls in Fällen ambulanter Operationen die Notwendigkeit der Fahrten aus einer von

ihm vorgelegten Bescheinigung des Krankenhauses über die Behandlungstermine ergäbe. Der darauf gestützte Widerspruch und die Klage vor dem Verwaltungsgericht blieben erfolglos. Das Oberverwaltungsgericht ist dagegen der Argumentation des Klägers gefolgt und hat seiner Berufung stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat das Bundesverwaltungsgericht diese Entscheidung geändert und das erstinstanzliche klageabweisende Urteil wiederhergestellt.

Aufwendungen für Fahrten zum Ort einer medizinischen Behandlung sind nach dem eindeutigen Wortlaut des § 31 Abs. 2 Satz 1 BBhV (heute § 31 Abs. 1 Satz 1 BBhV) nur dann beihilfefähig, wenn die Fahrt ihrer Art nach unter den dort aufgeführten Katalog fällt und ärztlich verordnet ist. Wie sich aus dem Zusammenhang mit dem allgemeinen Grundsatz, dass Beihilfe nur zu notwendigen Aufwendungen gewährt wird (§ 6 Abs. 1 Satz 1 BBhV), ergibt, bezieht sich die ärztliche Verordnung auf die medizinische Notwendigkeit der Beförderung und nicht - wie der Kläger und das Oberverwaltungsgericht meinen - auf die medizinische Notwendigkeit der Behandlung. Deshalb folgt aus einer Bescheinigung des Krankenhauses über die Behandlungstermine noch nicht die medizinische Notwendigkeit der Fahrt. Dass die Beförderung

als solche aus medizinischen Gründen notwendig ist, bedarf vielmehr - auch wenn sie mit einem privaten PKW durchgeführt werden soll - einer Bestätigung durch eine ärztliche Verordnung. Das gilt auch für die im Streit stehenden Fahrten anlässlich einer ambulanten Operation. Eine Reduzierung des Anwendungsbereiches der Vorschrift scheidet aus. Dagegen spricht insbesondere der Sinn und Zweck der Regelung. Danach sollen Beihilfeberechtigte durch den Dienstherrn von aus Anlass eines konkreten Krankheitsfalles anfallenden Fahrtkosten nur bei medizinischer Notwendigkeit der Beförderung selbst freigestellt werden. Die ärztliche Verordnung soll gewährleisten, dass die medizinische Notwendigkeit durch einen Sachkundigen beurteilt und dadurch die Beihilfestelle zur Verwaltungsvereinfachung von eigenen Prüfungen entlastet wird. Die daraus folgende Leistungsbegrenzung auf ärztlich verordnete Fahrten findet im Bundesbeamtenengesetz eine hinreichend bestimmte Ermächtigungsgrundlage. Auch verstößt sie weder gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung noch gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

BVerwG 5 C 14.19 - Urteil vom 5. März 2021

Beihilferecht

AKTUELLE INFORMATIONEN

Am 9. Dezember 2020 wurde die 9. Änderungsverordnung zur Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) im Bundesgesetzblatt verkündet. Die Änderungen sind mit Wirkung zum 1. Januar 2021 in Kraft getreten.

Insbesondere geht es um folgende Themen:

- Anhebung der Einkommensgrenze für die Berücksichtigungsfähigkeit der Aufwendungen von Ehegatten/innen und Lebenspartner/innen von 17.000 Euro auf 20.000 Euro
 - Festlegung des Bemessungssatzes für beihilfeberechtigte Personen in Elternzeit von 70 Prozent.
 - Wiedereinführung des erhöhten Bemessungssatzes von 100 Prozent für freiwillig in der GKV versicherte beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Personen (gilt aber nicht z. B. für sog. IGEL-Leistungen).
- Das BA-Service-Haus hat hierzu ein ausführliches Merkblatt (einschließlich der weiteren Änderungen im Beihilferecht) erstellt.

Dieses ist abrufbar im BA-Intranet unter

<https://www.baintranet.de/006/009/008/Seiten/Beihilfe/Beihilfe.aspx>

https://www.baintranet.de/006/009/008/Documents/Beihilfe-Merkblatt-9_VO-Aenderung-BBhV.pdf

oder von extern unter

<http://www.pub.arbeitsagentur.de/Ruhestaendler-Service-BA/>

<https://www.vbba.de/das-sind-wir/senioren/>

Ihre vbba – stets nah dran!

Besoldungsanpassung

Besoldung und Versorgung für Bundesbeamt(innen)

Nach dem vorliegenden Entwurf eines Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2021/2022 werden die Dienst- und Versorgungsbezüge in Anlehnung an das Tarifergebnis ab 1. April 2021 um 1,2 Prozent und zum 1. April 2022 um 1,8 Prozent linear angehoben. Damit wird das im Oktober 2020 erzielte Tarifergebnis zeitgleich und systemgerecht übernommen. Bundesinnenminister Horst Seehofer hatte dies dem dbb während der Einkommensrunde 2020 bereits zugesagt. Zu berücksichtigen ist die Kürzung der Anhebung zum 1. April 2021 um den Versorgungsabschlag von 0,2 Prozent. Diese erfolgt jedoch nicht zum 1. April 2022.

Daneben soll der Familienzuschlag reformiert werden.

Die familienbezogenen Besoldungsbestandteile setzen sich je nach familiärer Situation aus dem Familienzuschlag der Stufe 1, Stufe 2 und des neu einzuführenden regionalen Ergänzungszuschlags (REZ) zusammen.

Die Stufe 1 des Familienzuschlages wird grundsätzlich an die bisherigen Berechtigten weitergezahlt. Allerdings sollen verwitwete, geschiedene und sonstige nicht mehr verheiratete oder verpartnerte Berechtigte künftig keinen Familienzuschlag der Stufe 1 mehr erhalten. Verwitwete

und hinterbliebene Lebenspartner sollen noch für eine Übergangszeit von 24 Monaten den Familienzuschlag der Stufe 1 beziehen können. Diese Übergangsregelung ist abzulehnen. Stattdessen müsste für alle zum Zeitpunkt der Gesetzesänderung vorhandenen Beamtinnen und Beamten, die familienzuschlagsberechtigt im Sinne der bisherigen Regelung sind, der entsprechende Betrag dauerhaft als Besitzstand gesichert werden.

Der Familienzuschlag Stufe 2 bleibt ein reiner Kinderzuschlag und wird weiterhin für Kinder gewährt, für die grundsätzlich ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Allerdings sollen sich die bisherigen Beträge ändern. Während sich die Beträge für das erste und zweite Kind reduzieren, sollen sich die Beträge für das dritte und jedes weitere Kind erhöhen.

Neu ist die Einführung eines regionalen Ergänzungszuschlags (REZ). Damit soll die Rechtsprechung des Verfassungsgerichts umgesetzt werden, wonach auch in Regionen mit hohen Lebenshaltungskosten eine amtsangemessene Mindestalimentation zu gewähren ist. Die Höhe dieses Zuschlages orientiert sich unter Rückgriff auf das WoGG an der Mietenstufe (I bis VII) der Gemeinde des Hauptwohnsitzes und der Anzahl der Kinder. Je nach Mietenstufe ist unter der Voraussetzung, dass Anspruch auf Familienzu-

schlag nach Stufe 1 besteht, für erste, zweite, dritte, vierte und weitere Kinder ein ganz bestimmter Betrag vorgesehen.

Die Beträge können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Die Zahlung des REZ nur an familienzuschlagsberechtigte Beamtinnen und Beamte sieht die vbba kritisch. Von den hohen Lebenshaltungskosten, insbesondere hohen Mieten, sind alle Beamtinnen und Beamten in diesen Regionen betroffen.

Zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und Sicherstellung der ausreichenden Mindestalimentation sollen die Eingangsämter im einfachen und mittleren Dienst angehoben werden. Solche Beamtinnen und Beamte werden dann gleich einer höheren Erfahrungsstufe zugewiesen. Den Beamtinnen und Beamten wird damit eine fiktive Erfahrungszeit zuerkannt. Allerdings können sie dann nur noch wenig Aufstieg in ihrer Besoldungsgruppe erfahren.

Der dbb hat eine ausführliche Stellungnahme mit entsprechenden Forderungen zur Nachbesserung des Gesetzentwurfs erstellt. Über den Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens werden wir berichten.

Text: Gerhard Knab

Mietenstufe	für Verheiratete und Verwitwete mit Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1	für das erste Kind	für das zweite Kind	für das dritte Kind	für das vierte und jedes weitere Kind jeweils
I	0	0	51,00	148,00	141,00
II	0	0	173,00	167,00	160,00
III	0	83,00	216,00	187,00	182,00
IV	0	206,00	240,00	211,00	207,00
V	0	320,00	264,00	231,00	229,00
VI	0	442,00	286,00	256,00	255,00
VII	80,00	500,00	314,00	282,00	282,00

vbba stärkt Position...

**...im dbb beamtenbund und tarifunion!
Engagement, Kompetenz und Mitgliederzuwachs werden honoriert**



Gleich zwei Personalien belegen die engagierte und erfolgreiche Arbeit unserer Gewerkschaft Arbeit und Soziales (vbba) innerhalb des dbb.

Der vbba-Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski wurde auf Vorschlag der dbb-Bundesleitung einstimmig zum Vorsitzenden der dbb-Grundsatzkommission „Wirtschafts- und Steuerpolitik“ gewählt. Diese Grundsatzkommission ist thematisch breit aufgestellt und für die gewerkschaftspolitische Ausrichtung in Wirtschafts- und Steuerthemen von hoher

Bedeutung. Für den Kollegen Dombrowski sprechen seine vielfältigen Kenntnisse, Kompetenzen und langjährigen Erfahrungen.



Aufgrund des deutlichen und nachhaltigen Mitgliederzuwachses im Tarifbereich haben wir einen weiteren Sitz im Bundeshauptvorstand des dbb erhalten. Von der vbba-Bundesleitung wurde für diese Funktion Karsten Staß benannt. Seine Erfahrungen und sein Einsatz als Mitglied der Bundestarifkommission und



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Arbeitskampfkoordinator sind vielen Kolleginnen und Kollegen bekannt. Damit haben wir erstmals zwei Mitglieder im dbb-Bundeshauptvorstand.



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 Februar

Der Lockdown mit seinen Maßnahmen zur Kontaktreduzierung hat weiterhin deutliche Auswirkungen.

So sind wir zum einen im privaten Umfeld betroffen, wo viele unserer Kolleginnen und Kollegen weiterhin zum Beispiel den aufreibenden Spagat zwischen Homeschooling und Arbeit aushalten (müssen).

Hierbei sollen u.a. die Erhöhung der Anzahl der „Kinderkrankengeldtage“ und die entsprechende Anpassung der Sonderur-

laubsverordnung unterstützen – aber auch die Möglichkeit von Homeoffice.

Dienstlich sind wir in allen Bereichen weiter massiv gefordert. Im Gespräch des HPR mit der Personalleiterin der BA, Frau Dr. Häublein, konstatierte sie eine insgesamt angespannte Arbeitsweise und zunehmenden spürbaren Arbeitsaufwuchs. Die Beschäftigten halten unter schweren Bedingungen den Betrieb aufrecht und sichern den gesellschaftlichen Frieden.

Die BA hat die Prämissen und Dienstleistungsversprechen zum operativen Übergang für das erste Quartal 2021 überprüft und angepasst. Aufgrund der aktuellen Pandemiesituation sollen (zunächst bis zum 14. Februar 2021) die persönlichen Kontakte auf das absolute Minimum (Notfallschalter) reduziert werden, beraten werden soll nur noch telefonisch und digital.

Durch die kürzlich geänderte Arbeitsschutzverordnung verstärkte sich die Inanspruchnahme von Homeoffice auch innerhalb der

BA weiter. Während bei den MAP-Zugängen noch Kapazitäten frei sind, sind die ca. 38.000 Zugangsmöglichkeiten (Lizenzen + Server) ins BA-Netz für Mini-PC und eigene Hardware zeitweise ausgelastet. Die Anzahl der Citrix-Lizenzen wird bis vorerst 30. Juni 2021 nicht reduziert.

Darüber hinaus versucht die BA solange wie möglich zentrale Regelungen zur gleichmäßigeren Verteilung der Auslastung zu vermeiden. Dies begrüßen wir – so können vor Ort individuelle flexible Lösungen gefunden werden. Dies bedingt aber auch, dass Geschäftsleitungen und Führungskräfte (weiterhin) mit Fingerspitzengefühl agieren. Insbesondere bei den Kolleginnen und Kollegen, die zum Beispiel aufgrund Betreuung und/oder Pflege zeitlich nicht flexibel sein können oder aus anderen persönlichen Gründen Homeoffice benötigen.

BA der Zukunft – verschiedene (Teil-)Konzepttests

Der HPR wurde zu den folgenden Vorhaben der Initiative BA der Zukunft beteiligt:

- Weiterentwicklung Arbeitgeber-Arbeit – Teilkonzepttest Transformation
- Teilkonzepttest Transparente und zeitnahe Leistungserbringung Arbeitslosengeld
- Teilkonzepttest „Service- und Online-Center mit Leistungs-Know-how“
- Konzepttests Online-Lotse, OTV-OASU und OTV-Alg
- Arbeitslosengeld: Erweiterung der internen Terminierung

Bei allen Tests lässt sich hinterfragen, ob die Durchführung aktuell notwendig ist – und ob die derzeitigen Personal- und Aufgabenverschiebungen aufgrund der Bewältigung der Pandemie zu aussagekräftigen Ergebnissen führt. Dazu wurde uns mitgeteilt, dass (in Grenzen) der Beginn flexibel ist und zunächst nur wenige Agenturen beteiligt sind. Auch könnten Agenturen bei zu hoher Belastung „aussteigen“ – wie zuletzt die AA Heilbronn. Vor der Ausweitung auf weitere Standorte erfolgt zudem eine weitere Beteiligung.

Grundsätzlich ist uns bei allen Konzepttests wichtig, dass die jeweilige örtliche Personalvertretung frühzeitig und umfassend eingebunden ist. Dies wurde uns nochmals durch die Zentrale zugesagt.

Zum Teilkonzept „Weiterentwicklung Arbeitgeber-Arbeit“ wird der HPR voraussichtlich eine Stellungnahme abgeben und veröffentlichen – diese ist dann im Intranet zu finden. Insbesondere die Erprobung und ggf. spätere Einführung einer verbindlichen, nachzuhaltenden Servicevereinbarung mit jedem Arbeitgeber sehen wir kritisch – und bedauern, dass so der Anschein von fehlendem Vertrauen in die bisherige Arbeit der Beschäftigten im AG-S entstehen kann.

Durchführung von coronabedingten Abschlussprüfungen Kurzarbeitergeld (Kug)

Die Kug-Abschlussprüfungen sollen bis Ende 2022 abgeschlossen sein. Es werden gesonderte Prüfteams eingerichtet, die in die OS-Struktur eingebunden und ausschließlich mit den Prüfungen betraut werden. Sie sollen sich aus erfahrenen Kräften der TE IV und V zusammensetzen (Stammkräfte aus KIA-Teams, Unterstützer/-innen mit mindestens dreimonatigem Einsatz im Kug und Beschäftigte mit relevanten Vorkenntnissen bzw. juristischer Ausbildung). Ein Personalmehrbedarf wurde bereits berechnet.

Durch RD-übergreifende Kreuzprüfungen soll eine Qualitätssicherung erfolgen. Der HPR hat erreicht, dass diese Kontrollen später beginnen und in zunächst geringerer Stückzahl erfolgen, um den Druck auf die bereits jetzt schon hochbelasteten Kug-Bereiche nicht noch zu erhöhen.

BA-Vorstand und HPR sind sich einig, dass (auch) im Kug unter den gegebenen Umständen und Vorgaben hervorragende Arbeit geleistet wurde, dies wurde auch in der HPR-Stellungnahme und der Antwort der Zentrale nochmals betont. Die Abschlussprüfungen dienen einer einheitlichen Maßstabsbildung und der Herstellung von Rechtssicherheit für die Betriebe. Sie sollen nicht als persönliche Kontrolle missverstanden werden.

Vorübergehende erweiterte Nutzung der Videokommunikation inkl. Home-Office-Nutzung

Aufgrund der Pandemiesituation und nicht vorhersehbaren Entwicklung soll die vorübergehende Nutzung bis 30. Juni 2021 verlängert werden. Bisher war die Videokommunikation nur aus der Dienststelle heraus erlaubt. Da sich viele Beschäftigte pandemiebedingt im Homeoffice befinden, soll die Möglichkeit der Videokommunikation mit den Kundinnen und Kunden ebenfalls bis 30. Juni 2021 eröffnet werden.

Hierfür gilt ein hoher Maßstab zur Wahrung des Datenschutzes von Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden. So wurden zum besseren Schutz der Mitarbeitenden die Formulierungen in den bestehenden Datenschutz- und Nutzungsbedingungen auf Kundenseite geschärft. Weiterhin werden verbindliche Regelungen getroffen, die den Datenschutz der Kundinnen und Kunden sicherstellen sollen.

Es bestehen unverändert keine Vorgaben hinsichtlich Auslastungsquoten oder Ähnlichem.

Mithören von Gesprächen auf Distanz über Voxtron

Zur Einarbeitung und fachlichem Coaching von neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll in den Service Centern schnellstmöglich die technische Voraussetzung zum Mithören von Gesprächen auf Distanz über das Voxtron Communication Center (VCC) geschaffen werden. Dies ist aufgrund der Abstandsregeln unter Pandemiebedingungen erforderlich geworden.

In allen Fällen der Nutzung der Mithörmöglichkeit bedarf es vorab der aktiven Zustimmung der/des Beschäftigten – ähnlich der Freigabe z.B. einer Remote-Unterstützung. Ein unbemerktes Aufschalten auf ein Telefonat ist systemtechnisch ausgeschlossen. Nach Abschluss der Pilotierung in 6 Monaten ist bei positivem Pilotierungsergebnis eine flächendeckende Einführung in den SC angedacht. Vorher wird es Mitarbeiterbefragungen zu den gemachten Erfahrungen geben.

Einführung des Videokanalmanagers (VKM) in der Familienkasse

Beim VKM handelt es sich um eine technische Weiterentwicklung des bereits vorhandenen Einladungsmanagers, welcher im Rahmen der Videoberatung 1.0 von den regionalen Familienkassen und dem Service-Center der Familienkasse (SC FamKa) verwendet wurde.

Der VKM als ein zentrales Element der Videokommunikation soll für den internen Terminierungsprozess als auch für den Versand der Einladungen an die Kundinnen und Kunden per E-Mail eine wichtige Rolle einnehmen. Zukünftig soll er die Nutzung der Videoberatung koordinieren und damit den bisherigen Einladungsmanager ablösen. Ziel ist es, dass zeitgleich bundesweit bis zu 150 Videoberatungen für den Mandanten Familienkasse durchgeführt werden können.

ATV und VKM funktionieren derzeit noch unabhängig voneinander. Um die Termine in Videokanalmanager und ATV zu synchronisieren, muss eine Buchung im Videokanalmanager parallel zur ATV-Buchung erfolgen. Hierbei gilt es zu bedenken, dass der VKM nach einer abgeschlossenen Buchung direkt eine E-Mail an die Kundin, bzw. den Kunden versendet.

Für das KiZ-ZenTRUm erfolgt die Buchung in der ATV über die vorhandenen und/oder neu einzurichtende Serviceplätze. Für die Kolleginnen und Kollegen des KiZ-ZenTRUm und des SC der FamKa werden Formate (Prozessbeschreibung, Arbeitshilfen, etc.) zur Verfügung gestellt, welche die Handhabung und den allgemeinen Umgang im Rahmen des Terminierungsprozesses und Durchführung einer Videobe-

ratung regeln. Starttermin mit dem neuen Terminierungsprozess ist der 20. Februar 2021.

Fachkonzept FamKa 1.5 – Aktualisierung

Das Fachkonzept der Familienkasse wurde angepasst. Die Dienstposten der Regionalen Leitungen der Familienkassen werden aktuell nicht in die Direktion der Familienkasse verlagert, d.h. sie verbleiben – wie bisher – organisatorisch und dienstrechtlich der jeweiligen Standortagentur angegliedert.

Berechtigtenkonzept für das einheitliche Ressourcenplanungssystem (ERP) Finanzen

Seit April 2020 wurde im Rahmen des ERP-Optimierungsprojektes am Thema Berechtigungen für ERP-Finanzen Analysen und Bewertungen vorgenommen. Im Ergebnis gibt es u.a. vier nennenswerte Verbesserungen für die Anwender:

1. Eine Reduzierung von 120 auf 84 der Aufgabenträger im IM-Webshop.
2. Eine Arbeitshilfe zur Beantragung von Berechtigungen.
3. Eine Nutzergruppenmatrix mit empfohlenen Aufgabenträger entwickelt.
4. Beschreibungen der Aufgabenträger im IM-Webshop.

Die technischen Änderungen sind mit der Programmversion am 20. März 2021 geplant. Die geplante automatisierte Umstellung der Berechtigungen für dezentrale Mitarbeiter/innen werden in Wellen erfolgen.

Die jeweiligen Führungskräfte tragen weiterhin die hohe Verantwortung für die Aktualität der Berechtigungen ihrer

Beschäftigten. Die Notwendigkeit über den Umfang der Berechtigungen ergeben sich aus der fachlichen Aufgabenerledigung. Der jeweilige BfdH ist letztendlich in der Verantwortung, berechtigungskonzeptkonforme Vergaben zu sichern und beschriebene Aufgaben und Prüfungen durchzuführen. Weiterhin obliegt dem BfdH die halbjährliche Prüfung der vergebenen Berechtigungen.

Umsetzung von fachlichen Vorgaben im IT-Verfahren E-Akte

Mit der nächsten Programmversion (ab 22. März 2021) ist ein Zusammenführen von Dokumenten über den E-Akte-Drucker möglich. Bei bestimmten Kombinationen aus Akten- und Dokumententyp wird zudem ein Auftragsbetreff mit dem Hinweis auf Prüfen eines Kopierauftrags für andere Bereiche automatisch erstellt, um einen Informationsverlust zwischen z.B. Leistungsbereich und Arbeitsvermittlung bei Mitteilung einer Arbeitsaufnahme zu verhindern.

Aus Datenschutzgründen werden standardmäßig nur noch Dokumente der letzten zwei Jahre in der E-Akte sichtbar sein. Über die Vergabe der neuen Rolle "Zeitl. unbeschränkt Zugriffsberechtigte/-r" wird geregelt, wer zur Aufgabenerledigung einen zeitlich unbegrenzten Zugriff erhält.

Fortführung des Diversity-/ Gender-Checks bei Organisationsveränderungen

Die BA hat in ihrer Strategie unter anderem die Förderung der Chancengleichheit sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch innerhalb der eigenen Organisation. Sie hat 2007 die sogenannte Charta der Vielfalt unterzeichnet und fördert daher aktiv Diversität und Chancengleichheit.

Gender Mainstreaming und Diversity Management sind hier Instrumente, um die vielfältigen Potenziale der Beschäftigten zu nutzen - aber auch, um den Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeiten zu geben, ihre Fähigkeiten entfalten zu können. Diese Potenziale und Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind natürlich dann bei Organisationsveränderungen mit personellen Auswirkungen in den Blick zu nehmen, um ggf. Veränderungsbedarfe frühzeitig zu identifizieren sowie Lösungsansätze abzuleiten. Aber auch die Auswirkungen von Entscheidungen auf die vielfältige Mitarbeiterschaft sollen dabei wertschätzend betrachtet werden.

Nun wurde der bisherige Diversity- und Gender-Check von 2016 überarbeitet und praxisorientiert weiterentwickelt. Er dient als Arbeitshilfe und verpflichtet die zuständigen Führungskräfte, frühzeitig die oben genannten Aspekte und Instrumente bei Planungen und Prozessen zu berücksichtigen. Damit sensibilisiert der „Check“ für diese Strategie, trägt bei zu mehr Transparenz und moderner Verwaltung, hilft dabei, Diskriminierung zu verhindern und abzubauen und verbessert die Attraktivität als Arbeitgeberin.



HPR Info März

Wieder haben die Ministerpräsidenten mit der Kanzlerin stundenlang über die aktuelle Corona-Situation und den Lockdown beraten und wieder gibt es viele – immer mehr? – Fragen hinsichtlich eines möglichen Ausstiegs aus dem bisherigen harten Lockdown, trotz steigender Inzidenzwerte.

Auch für die BA werden Öffnungsszenarien entwickelt und diskutiert. Die Erwartungen von Politik, Wirtschaft sowie Bürgerinnen und Bürgern bzgl. der Rückkehr zur „normalen“ Dienstleistungserbringung der BA steigen spürbar.

Das weit verbreitete Lob für die BA tut uns als Organisation sicherlich gut. Mit dem Lob gemeint sind aber Sie, die Kol-

leginnen und Kollegen in den Agenturen, Jobcentern und anderen Dienststellen. Wenn das BA-Vorstandsmitglied Daniel Terzenbach uns Mitarbeitende als „dufte Truppe“ bezeichnet, freut uns das, weil nicht nur die Fachlichkeit und das Engagement, sondern damit auch das Menschliche gesehen wird. Dieses Kompliment geben wir gerne an Sie alle weiter.

Der Verwaltungsrat hat bisher gesperrte Ermächtigungen und Stellen freigegeben – dies soll für eine weitere Entlastung der Personalsituation im Operativen Service (Insg, Kug, Owi) sorgen. Für die Internen Services und die einarbeitenden Kräfte bedeutet dies jedoch erst einmal (wieder) Mehraufwand.

Eine weitere Nachricht kann jedoch hoffentlich für Entlastung in den angespannten Zeiten sorgen. Wir haben die Zusage erhalten, dass die Einwahlmöglichkeiten von außen über Citrix-/VDI sowie MAP/VPN auf insgesamt ca. 65.000 erhöht werden sollen – und dann bis zum Jahresende 2021 zur Verfügung stehen. Ein gutes Zeichen, um die Arbeit in beiden Rechtskreisen auch im Homeoffice weiter abzusichern und die von Niemandem gewollten Schichtpläne vermeiden zu können.

Der Leiter der Familienkasse der BA, Karsten Bunk, hat uns einen umfassenden Einblick in die bereits vollzogenen Organisationsänderungen („FamKa 2020“) sowie einen Ausblick auf geplante und weitere denkbare Entwicklungsschritte hin zur mo-

dernen Dienstleistungsbehörde für Familien gegeben („FamKa – aus einer Hand“). Wir sehen die Familienkasse auch zukünftig als wichtige Sparte der Bundesagentur für Arbeit, die mit ihrer Arbeit auch Mehrwerte für andere Bereiche schafft.

Die 1. Welle der Zertifizierung für die Beratungsfachkräfte BBvE und Reha an der HdBA ist gestartet – und hat teilweise für erhebliche Verunsicherung unter den betroffenen Kolleginnen und Kollegen geführt. Nach den uns vorliegenden Rückmeldungen wurden z.B. die Anforderungen sehr unterschiedlich – teilweise auch missverständlich – kommuniziert.

Auch wird nun immer deutlicher, dass die angegebenen Arbeitsfreistellungen zur Bearbeitung nicht ausreichen. Die Situation wurde im HPR thematisiert und wird aktuell mit den Verantwortlichen in der Zentrale besprochen, um hier schnell Abhilfe zu schaffen.

Die Frage der Verlängerung der zentralen Dienstvereinbarung Arbeitszeit wurde mit Hinzunahme des neuen Aspekts der freiwilligen Arbeit an Samstagen geklärt.

Änderungsvereinbarung zur Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit in Krisenzeiten von COVID19

Die derzeit gültige Dienstvereinbarung zwischen BA und HPR hat eine Laufzeit bis Ende März 2021. Angesichts der weiter andauernden Pandemielage soll die Gültigkeit nochmals verlängert werden und der erweiterte Arbeitszeitrahmen für mobil arbeitende Beschäftigte damit bis zum 30.09.2021 gelten.

Außerdem wird den Beschäftigten in Mobilarbeit bis 30.06.2021 ermöglicht,

- auf freiwilliger Basis,
- mit Zustimmung der Führungskraft,
- anstelle eines anderen Arbeitstages (also unter Beibehaltung der 5-Tage-woche)

auch den Samstag (bis 13 Uhr) als Arbeitstag zu nutzen. Diese Regelung soll insbesondere zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben beitragen, dient aber auch der Entzerrung bei den Citrix-Zugängen. Die Nutzung des Samstags für Mehrarbeit/ Überstunden ist aus unserer Sicht nicht notwendig.

Regelungen in bereits bestehenden örtlichen Dienstvereinbarungen, die eine sechs-Tage-Woche erlauben, bleiben davon unberührt.

Ausgenommen sind Samstage, an denen die IT-Verfügbarkeit nicht besteht, sowie die Samstage an Ostern und Pfingsten. Minderjährige dürfen am Samstag nicht beschäftigt werden.

Anrechnung von Reisezeiten bei Dienstreisen

Die Arbeitszeitverordnung (AZV) für die Beamtinnen und Beamten des Bundes wurde zum 1. März bzgl. der Anrechnung von Reisezeiten geändert. Zukünftig wird für Reisezeit, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgeht, grundsätzlich ab Beginn der ersten angefangenen Stunde zu einem Drittel ein Freizeitausgleich gewährt bzw. dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben. Das bisherige Antragsverfahren entfällt, die Reisezeiten müssen lediglich (z.B. über einen Korrekturbeleg) angezeigt werden.

Die tarifvertraglichen Regelungen im Bund und auch der BA (§ 11 Abs. 2 TV-BA) entsprechen noch der bisher geltenden AZV-Regelung. Das BMI hat sich mit einer entsprechenden Anwendung der neuen Regelungen auf die Tarifbeschäftigten des Bundes einverstanden erklärt. Ab 1. März 2021 finden sie deshalb übertariflich auch für die Tarifbeschäftigten der BA entsprechende Anwendung.

Reisezeiten, die innerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit liegen, werden weiterhin bis zum Erreichen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit vollständig als Arbeitszeit angerechnet.

Wünschenswert ist die kurzfristige Entwicklung eines zentralen Berechnungstools, um verschiedene Einzellösungen und unterschiedliche Berechnungsweisen vor Ort zu vermeiden – und so auch Klarheit für die Eintragungen in IT Zeit-Web für alle Beteiligten zu schaffen.

Corona erfordert weiterhin Änderungen beim Studienbetrieb an der HdBA und der Ausbildung

An oberster Stelle steht weiterhin der Gesundheitsschutz aller Beschäftigten. Aufgrund der derzeitigen pandemischen Situation ist es deshalb notwendig, die Präsenzveranstaltungen auf ein zwingend notwendiges Maß zu reduzieren.

Die bisher notwendigen Änderungen im Studienablauf sind bereits mit Weisung bis April 2021 geregelt. Im HPR wurden nun – aufgrund der anhaltenden Pandemielage – notwendige Anpassungen ab Mai 2021 thematisiert.

Weitestgehend setzt sich das „virtuelle Studium“ vorerst bis August 2021 fort. Die dezentralen Prüfungen werden unter strengen Datenschutzvorgaben sowie unter Beachtung der Arbeitsschutzvorschriften und unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen durch die AA organisiert. Wichtig ist hier nochmal der Hinweis, dass der Arbeitgeber zur Unterstützung die Individuelle Lernbegleitung sowie Psychologische Beratung anbietet.

Bei den Auszubildenden können die Ausbildungspläne angepasst und flexibel gehandhabt werden. Für Onlinemodule sind die überarbeiteten Lernkonzepte zu nutzen. Das Planspiel ist nicht gestrichen, es soll nachgeholt werden. Sollte sich das Pandemiegeschehen so entwickeln, dass ein Nachholen nicht möglich ist, müssen die Inhalte alternativ vermittelt werden. Wenn eine Durchführung nicht möglich ist, hat eine Begründung zu erfolgen.

Die Prüfungen sollen unter Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen möglichst ortsnah und zur Vermeidung von Dienstreisen stattfinden. Die praktische Prüfung kann auch in virtueller Form erfolgen.

Bei Änderungen der Ausbildungspläne sind immer die örtlichen Gremien zu beteiligen.

Außergewöhnliche Zeiten erfordern außergewöhnliche Regelungen. Der HPR hat hier seinen Hauptschwerpunkt auf die erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung und des Studiums gelegt.

Verlängerung der Erprobung Online-Lotse unter Nutzung der Videokommunikation 2.0 (SGB III)

Die Erprobung Online-Lotse unter Nutzung Videokommunikation wird in den 18 beteiligten Agenturen für Arbeit verlängert. So kann diese Dienstleistung bis zur gesetzlich festgelegten Einführung am 1. Januar 2022 unterbrechungsfrei angeboten werden.

Einführung eines ERP-Besetzungsplans für Führungskräfte und Personalbereiche

Der ERP Beratungsplan liefert Auskünfte für IS-Personal und Führungskräfte, wie und in welchem Umfang Stellen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich besetzt sind und zukünftig werden können. Die Führungskräfte sehen dabei nur die Daten der unmittelbar zugeordneten Beschäftigten.

Diese Möglichkeiten sind grundsätzlich zu begrüßen. Bisher ist jedoch ist kein Zugriff für Personalvertretungen vorgesehen. Diese können vielmehr den Strukturplan in ERP (SAP ERP Berechtigungen \ ERP-Personal \ b Gremien] Personalrat (SGBII und SGBIII)) nutzen.

Der Strukturplan enthält jedoch unter anderem keine Angaben zu unbesetzten Stellen (-anteilen). Deshalb wäre es wünschenswert, für die Gremienarbeit entweder eine Benutzerrolle „Gremien“ für den Besetzungsplan zu bekommen. Alternativ sollten im Strukturplan fehlende Angaben zu Stellen sowie eine einfache Exportmöglichkeit nach Excel implementiert werden. Hier werden noch Gespräche geführt.

BA der Zukunft – Module im neuen Kunden-Center: Teilkonzepttest Systeme für (Kleinst-) Geschäftsstellen (Videoterminal)

Besonders in dünnbesiedelten Regionen mit kleinen Geschäftsstellen ist es eine Herausforderung für die BA und die Mitarbeitenden, die Anliegen und Wünsche der Kunden nach guter Erreichbarkeit und Expertenwissen über die Basisversorgung hinaus zu erfüllen.

HPR Info April

Weiterhin ist die Pandemie auch nach über einem Jahr das bestimmende Thema in der Bundesrepublik – und so auch in der BA.

Der Gesundheitsschutz der Beschäftigten hat weiterhin hohe Priorität. Ein sehr wichtiger Baustein ist hier weiter die größtmögliche Vermeidung von persönlichen Kontakten. Wir begrüßen, dass der BA-Vorstand in seinem Schreiben an alle Beschäftigten klargestellt hat, dass ein persönlicher Kundenkontakt „nur in unaufschiebbaren, dringlichen Angelegenheiten und über die Notfallschalter“ erfolgen soll. Bis mindestens Ende April soll **Homeoffice** weiterhin die bevorzugte Arbeitsform sein, wo immer das möglich und sinnvoll ist. Da wo sich Kontakte (auch zu Kolleginnen und Kollegen) nicht vermeiden lassen, bietet die BA den Beschäftigten **Möglichkeiten zur Testung**. Entsprechende Corona-Selbsttest sind und werden beschafft.

Die Politik setzt zur Bewältigung der Pandemie insbesondere auf die **Impfung** gegen das Corona-Virus. Wir sehen deshalb die BA aus Fürsorgegesichtspunkten und auch gesellschaftlich in der Verantwortung, hier entsprechend aktiv zu werden. Die kurzfristige Abfrage zur Impfbereitschaft der Reha-Beratungsfachkräfte hat gezeigt, dass das Thema vom BA-Vorstand ernstgenommen und weiterverfolgt wird. So schwierig, teilweise frustrierend, diese Thematik auch – leider – umzusetzen ist: Die Bemühungen des Vorstandes unter Beteiligung des HPR sind, auch im Kontakt mit dem BMAS, groß, konkrete weitere Vereinbarungen für die Beschäftigten der BA zu erreichen. So befindet man sich weiter in Klärung, ob und wie **Impfungen** der Kolleginnen und Kollegen durch die Betriebsärzte und/oder unseren eigenen ärztlichen Dienst möglich und organisierbar sind.

Erlangung der arbeitgeberseitigen Beratungszertifizierung auf den Dienstposten „Berufsberater/in in der BA“ und „Berater/in Berufliche Rehabilitation und Teilhabe“

Um die Dienstleistungserbringung an allen Orten mit nach wirtschaftlichen und zeitlichen Gesichtspunkten vertretbarem Aufwand zu gestalten, sollen im Rahmen eines Teilkonzepttests voraussichtlich ab dem 3. Quartal 2021 an 9 Standorten Einsatzmöglichkeiten von Videogesprächen über Videoterminals in Räumen der BA (später evtl. auch in anderen öffentlichen Gebäuden z.B. Rathäusern, Bürgerzentren etc.) angeboten werden. So können die Kunden virtuell mit Mitarbeitenden der BA an anderen Standorten in Kontakt kommen.

Die Beratungszertifizierung setzt den erfolgreichen Abschluss des Pflichtmoduls „Erweiterte Beratungskompetenz“ im Zertifikatsprogramm „Professionelle Beratung“ voraus. Ist die Kompetenzfeststellung am Ende des Pflichtmoduls nicht erfolgreich, kann diese bis zu zweimal wiederholt werden.

Alternativ zur Wiederholung der Kompetenzfeststellung hat die Beraterin bzw. der Berater bereits nach dem erstmaligen Nichtbestehen auch die Möglichkeit, die arbeitgeberseitige Beratungszertifizierung durch das Erfüllen individueller Auflagen zu erlangen. Die Beraterin bzw. der Berater teilt dem Studierendenservice der HdBA innerhalb von 4 Wochen ab der nicht bestandenen Kompetenzfeststellung mit, welche Variante von ihr/ihm gewählt wird. Die Weisung beschreibt mögliche Auflagen und die damit verbundenen Prozesse.

Die Weisung wird von uns ausdrücklich begrüßt, da der HPR intensiv auf ein Alternativangebot für den Fall des Nichtbestehens hingewirkt hat und nun endlich auch diese Rahmenbedingung der Zertifizierung geregelt ist. Somit lastet **hoffentlich weniger Druck** auf den Kolleginnen und Kollegen – und nimmt ihnen die Angst vor möglichen Folgen des „Durchfallens“. Insbesondere erhoffen wir uns hier im aktuellen Durchgang eine mentale Entlastung nach all den aufgetretenen (und nicht von den Teilnehmenden verursachten!) Schwierigkeiten und Problemen.

Fortschreibung des Fachkonzepts zur Weiterentwicklung der Organisation des BA-SH

Der HPR wurde zur Fortschreibung des Fachkonzepts des BA-Service-Haus beteiligt. Bei der Fortschreibung wurden einige organisatorische Änderungen der Vergangenheit, welche sich nicht bewährt haben, rückgängig gemacht. Das Fachkonzept soll zum 01.05.2021 in Kraft treten.

Unter Berücksichtigung zwischenzeitlich erfolgter Änderungen in der Aufbauorga-

Die Erprobung soll für 6 Monate laufen und Erkenntnisse daraus in regelmäßigen (Skype-) Besprechungen gebündelt und verdichtet werden. Der HPR steht mit den betroffenen örtlichen Personalräten in Kontakt und wird den Konzepttest entsprechend begleiten.

nisation und dem Aufgabenportfolio des BA-SH ergaben sich u.a. folgende Anpassungserfordernisse:

- Einrichtung eines Teams Vertragsverwaltung innerhalb des Sachgebiets Vertrag IT
- Trennung von Reisemanagement und Beihilfe durch Herauslösung und Einrichtung der Beihilfestelle als eigenständiger Servicebereich 22
- Vollumfängliche organisatorische Integration der Serviceeinheiten Einzugsdienste – Außendienst und Einzugsdienste – Winterbeschäftigungsumlageeinzug in das BASH (Servicebereich 42). Damit werden die Dienst- und Fachaufsicht über die betroffenen Beschäftigten dem BASH zugeordnet und die Kolleginnen und Kollegen unter Beibehaltung des bisherigen Dienstortes wieder zum BASH versetzt.
- Ausweitung des Beratungsauftrags der Internen Beratung auf den Rechtskreis SGB III (vgl. Fachkonzept Interne Beratung vom 27.11.2019)

Einführung der Online-Terminvergabe (OTV) in der Familienkasse

Mit den Neuerungen der Videoberatung 2.0 können die Kindergeldberechtigten die Videoberatung zum Kinderzuschlag (KIZ) mit verbesserter Technologie wahrnehmen. Ab 20.04.2021 soll Interessierten nun die Möglichkeit gegeben werden, Termine über das Informationsangebot der BA im Internet online selbst zu buchen.

Die Online-Terminvergabe (OTV) erfolgt im IT-Verfahren Allgemeine Terminverwaltung (ATV). Dort als verfügbar festgelegte Zeitfenster werden zur Terminbuchung für die Kundinnen und Kunden angezeigt. Nach automatisierter Terminbuchung in ATV erhält der Kunde/die Kundin eine automatische Buchungsbestätigung. Zugleich wird die Terminreservierung vom KIZ-Zentrum mit der Verfügbarkeit im Videokanalmanager (VKM) abgeglichen. Nach Erfassung der Daten im VKM wird eine Einladungsmail mit Einwahldaten über VKM an die Kundin/

den Kunden versandt. Dieser Schritt ist vorerst notwendig, weil ATV und VKM derzeit nur unabhängig voneinander funktionieren.

Organisationsentwicklung im Bezirk der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen; Umstellung der Agenturen für Arbeit (1. und 2. Welle)

Der HPR wurde zur geplanten Neustrukturierung der Arbeitsagenturen im RD-Bereich Sachsen-Anhalt-Thüringen beteiligt (Stellungnahme nach § 78 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG).

Hintergrund ist ein signifikanter Rückgang des Kundenpotenzials (40% seit 2012). Der darauf begründete Personalabbau inklusive des Ausgleichs zwischen den RD-Bereichen führte zu kritischen Agenturgrößen – obwohl dieser Ausgleich noch nicht abgeschlossen ist. Diesem Zustand will man nun mit der Zusammenlegung zu acht neuen Agenturbezirken (je vier in Sachsen-Anhalt und Thüringen) begegnen, um das Dienstleistungsangebot dauerhaft zu stabilisieren. Dabei soll die Flächenpräsenz aufrechterhalten werden, da die derzeit bestehenden Standorte als Geschäftsstellen erhalten bleiben sollen. Für die Beschäftigten im operativen Bereich sollen sich in der Regel keine Veränderungen ergeben.

Nach Zustimmung durch den Verwaltungsrat soll die Umsetzung in drei Wellen erfolgen, beginnend mit der AA Magdeburg und AA Stendal zum 01.01.2022. Zum 01.01.2023 sollen die weiteren Agenturen und der OS neu strukturiert werden, zum 01.01.2024 soll die Umstellung des Internen Service erfolgen.

Auch nach der Vorstellung der bisherigen Überlegungen und ausführlichen Diskussion mit der Zentrale bleiben für den HPR noch viele Fragen offen, die nun weiter thematisiert werden.

Personalhaushalt – Dienstleistungseinkauf SGB II

Im Rahmen des Dienstleistungseinkauf durch die Jobcenter sind in den Internen Services Stellen und Ermächtigungen ausgebracht. Viele Jobcenter haben jedoch mittlerweile eigene Verwaltungsstrukturen aufgebaut. Infolgedessen werden die Dienstleistungen des Internen Dienstbetriebs möglicherweise nicht mehr in dem Umfang in Anspruch genommen, wie bisher. Begründet wird dies auch damit, dass teilweise Dienstleistungspakete geschnürt wurden, die Leistungen enthalten, welche die Jobcenter in Eigenregie vermeintlich günstiger mit dem sowieso vorhandenen Personal selbst erbringen können.

Hier droht der Verlust von Stellen im Internen Dienstbetrieb. **Die BA sollte da-**

her das Dienstleistungsangebot an die Jobcenter überdenken, ggf. anpassen sowie zukunftssicher gestalten, so dass der Einkauf bei der BA eine attraktive Alternative darstellt.

Identifizierung befristet beschäftigter Potenzialträger/innen für Dauerbeschäftigung

Zur Bewältigung der coronabedingten Mehraufwände wurden der BA bis zu 5.500 zusätzliche befristete Beschäftigungsmöglichkeiten genehmigt. Die Unterstützung war und ist dringend notwendig – hiermit **begrüßen wir die neuen Kolleginnen und Kollegen nochmals ganz herzlich.**

Im Rahmen der Personalplanung soll Transparenz über die Potentiale der befristet Beschäftigten hergestellt werden, um diese bei eventuell weitergehenden Beschäftigungsbedarfen frühzeitig an die BA zu binden und diesbezüglich deren Entwicklung innerhalb der BA zu fördern.

Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Die Pandemie dauert mittlerweile länger als ein Jahr. Weiterhin sind unsere Kolleginnen und Kollegen unsicher, wie sie persönliche Betreuungssituationen sicherstellen sollen. Die zum 31.03.2021 ausgelaufenen Regelungen bzgl. der bezahlten Freistellungen zur Kinderbetreuung und Pflege aufgrund der Pandemie wurden mit einem Rundschreiben des BMI vom 30.03.2021 modifiziert.

Mit dem Fortbestehen einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite sind seit dem 28.03.21 „neue“ 34 Tage Arbeitsbefreiung für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bzw. Sonderurlaub für Beamtinnen/Beamte (bei einer Fünf-Tage-Woche) bzw. 67 Tage bei Alleinerziehenden möglich. Dies gilt vorerst bis 30.06.2021, eine Verlängerung ist bei erneuter Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag möglich.

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub besteht auch dann, wenn durch die zuständige Behörde der Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen eingeschränkt ist bzw. wenn eine behördliche Empfehlung vorliegt, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen abzusehen. Der Anspruch besteht im Gewährungszeitraum ab dem 01.04.2021 **unabhängig davon, ob der Dienst im Homeoffice erbracht wird bzw. erbracht werden könnte.**

Weitere Ansprüche auf Kinderkrankengeld bei Vorliegen der Voraussetzungen bleiben

davon unberührt. Es ist den Beschäftigten überlassen, ob sie den Anspruch auf eine Entschädigungsleistung geltend machen oder ob sie den Anspruch auf Kinderkrankengeld wählen.

Die Regelungen des BMI finden sowohl für die Beamtinnen und Beamten der BA als auch für die Arbeitnehmer/innen der BA **(teilweise in übertariflicher Anwendung des § 32 Abs. 1 und 3 TV-BA)** entsprechende Anwendung.

PR-Sitzungen per Telefon-/ Videokonferenz

Die Möglichkeit der Durchführung von Personalratssitzungen mittels Telefon-/ Videokonferenz war bis 31.03.2021 befristet und wurde nun bis 30.06.2021 verlängert. Mit der geplanten Novellierung des BPersVG (noch im Gesetzgebungsverfahren) soll dies auch darüber hinaus (voraussichtlich befristet bis zum 31.12.2024) möglich sein.

Änderungen im Handbuch Personalrecht / Gremien (HPG)

Das Handbuch Personalrecht / Gremien (HPG) wurden in den Teilen 7.0 (Bundespersönlichkeitsrecht) und 8.0 (Schwerbehindertenrecht) an die aktuellen Gegebenheiten angepasst. Das HPG ist über POZ und im Intranet abrufbar.

· ambitioniert

· zielstrebig

· fokussiert

www.vbba.de

Endgültiger Abschluss



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Einkommensrunde - redaktionelle Feinheiten TVöD

„Diese Redaktion war nicht leicht und es ging auch nicht wirklich schnell. Aber am Ende waren wir gemeinsam erfolgreich. Und nur das zählt.“ Auf diesen Nenner brachte dbb Tarifchef Volker Geyer die redaktionelle Einigung zwischen dbb, ver.di und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), die am 11. März 2021 im Berliner dbb forum erreicht wurde. Mit dem Bund hatten sich die Gewerkschaften schon früher geeinigt.

„Allerdings“, so Geyer weiter, „war es auf dem Weg zu dieser Einigung nicht nötig, dass die VKA in der letzten Woche noch einmal eskaliert hat. Die Zahlbarmachung der Einkommenserhöhungen, die für den 1. April 2021 vereinbart waren, in Frage zu stellen, war unangemessen. Dafür haben die Beschäftigten keinerlei Verständnis.“ Der dbb erwartet, dass die VKA dafür sorgt, dass nun die Zahlbarmachung umgehend veranlasst wird.

Redaktion meint übrigens die Arbeit der Tarifpartner nach Ende der eigentlichen Tarifverhandlungen, bei der diese in kniffliger Kleinarbeit aus dem Potsdamer Kompromiss vom 25. Oktober 2020 eine ausformulierte, rechtliche Einigung machen. Und in dieser redaktionellen Umsetzung haben sich folgende Konkretisierungen ergeben:

Entgelttabellen

Die Werte aus den Entgelttabellen sind nunmehr komplett zwischen den Tarifvertragsparteien abgestimmt. Damit besteht Klarheit zur Umsetzung der in der Tarifeinigung durchgesetzten linearen Anhebung

der Tabellenentgelte zum 1. April 2021 um 1,4 Prozent – mindestens aber 50 Euro – und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent.

§18a TVöD – Alternatives Entgeltanreizsystem für den Bereich der VKA

Näher konkretisiert wurden schließlich die Rahmenbedingungen zur Umsetzung des alternativen Entgeltanreiz-Systems. Die Betriebsparteien können in Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarungen vorsehen, dass das für die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) vorgesehene Volumen ganz oder teilweise für die neuen Entgeltanreiz-Systeme verwendet werden soll. Soweit das dazu vorgesehene Budget in einem Jahr nicht vollständig verbraucht wurde, erhöht sich das Volumen für die LOB im Folgejahr um den nicht verbrauchten Betrag. Zudem ist in § 18a TVöD eindeutig festgeschrieben, dass eine undifferenzierte Auszahlung des Budgets für leistungsorientierte Bezahlung in Form einer Sonderzahlung als eine gleichberechtigte Form der alternativen Entgeltanreiz-Systeme von den Betriebsparteien vereinbart werden kann.

Schließlich haben die Gewerkschaften und die VKA klargestellt, dass die verschiedenen Verwendungformen des alternativen Entgeltanreiz-Systems, also z.B. Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV / Job-Ticket oder Wertgutscheine zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind, wenn es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen handelt.

Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing (Jobrad)

Die Gewerkschaften haben sich mit der VKA auf den Abschluss eines Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst geeinigt (TV-Fahrrad-leasing). Nach dem Tarifvertrag können Arbeitgeber und Beschäftigte einzelvertraglich vereinbaren, dass ein Teil des Bruttoeinkommens zur Finanzierung der Raten für das Fahrrad-Leasing umgewandelt wird. Wenn sich ein Arbeitgeber für ein solches Modell entscheidet, hat er dies allen seinen Beschäftigten zu ermöglichen.

Bewertung

„Die Umstände, die die zurückliegende Einkommensrunde geprägt haben, waren besonders – und das in vielerlei Hinsicht. Hier macht die Redaktion zwischen den Tarifpartnern keine Ausnahme“, spannt Geyer einen Bogen vom Oktober bis heute. „Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass wir den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine ordentliche Teilhabe sichern konnten. Der materielle Gehalt dieser Einigung gewinnt mit dem Abstand von einigen Monaten sogar noch, wenn wir den Blick auf andere Branchen werfen. Wir haben uns in schwierigster Zeit handlungsfähig gezeigt. Und wir erwarten, dass zum Beispiel auch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) als der Tarifpartner für die Länderrunde in diesem Jahr, den Wert einer intakten Sozialpartnerschaft zu schätzen weiß.“

Quelle: dbb aktuell Einkommensrunde
2020 / Nr. 27 März 2021



BHJV

Weiter am Ball

Am 12. Februar fand die Bundeshauptjugendversammlung (BHJV) der vbba jugend statt.

Auf Grund der aktuellen Pandemie fand die BHJV zum zweiten Mal digital statt.

Die Bundesjugendleitung (BJL) berichtete über ihre aktuellen Themen, den Haushalt, sowie vergangene und geplante Aktionen.

Auf Grund der Pandemie wurden e-Seminare zum BPersVG für die Jugend angeboten. So konnte sichergestellt werden, dass unsere Funktionsträger/ -innen in den Gremien trotz der aktuellen Situation bestens auf ihre Aufgaben vorbereitet sind.

Zum Ende des letzten Jahres fand eine erfolgreiche Online-Veranstaltung zum Thema Versicherungsschutz im Homeoffice statt, auf Grund der hohen Nachfrage gab es sogar einen Wiederholungstermin der Veranstaltung.

Des Weiteren wurde zur Weihnachtszeit ein Gewinnspiel gestartet. Es gab eine vbba Überraschungsbox zu gewinnen. Auf Instagram und Facebook haben insgesamt rund 80 Mitglieder teilgenommen. Die vbba berichtete bereits im letzten Magazin.

Chris Heldt informierte in Vertretung der HJAV über die letzten Monate im Gremium.

Einige der letzten Sitzungen der HJAV fanden ebenfalls digital statt. Ein großes Thema war der zusätzliche freie Tag zur Regeneration, welcher von der BA gewährt wurde. Die vbba jugend unterstützte die Forderung einer Gewährung des zusätzlichen freien Tages auch für unsere Kolleginnen und Kollegen in den Jobcentern. Auch hierüber konnte man bereits im letzten Magazin lesen.

Die Landesjugendvertreter/ -innen berichteten aus ihren jeweiligen Landesgruppen über die gewerkschaftliche Arbeit und die Aktionen in den letzten Monaten. Es war schnell festzustellen, dass viele geplante Veranstaltungen ausfallen mussten. Die vbba jugend ist aber weiterhin am Ball und versucht Veranstaltungen der Situation angepasst durchzuführen, um den Kontakt zur Jugend weiterhin aufrechtzuerhalten. Größere Veranstaltungen und Aktionen werden verschoben.

Harald Kirchner, Mitglieder der Bundesleitung, informierte die Teilnehmenden der BHJV über die letzte Einkommensrunde und erläuterte, wie Tarifabschlüsse zustande kommen.



Der Vorsitzende der vbba, Waldemar Dombrowski, richtete auch ein Grußwort an die vbba jugend. Er nutzte die Möglichkeit sich ein aktuelles Stimmungsbild der Lage einzuholen. Gemeinsam mit den Landesjugendvertretungen werden die Bundesleitung, die Bundesjugendleitung und die HJAV die Situation im Auge behalten und darauf achten, dass die Ausbildungs- und Studieninhalte weiterhin vollständig vermittelt werden und die Prüfungen erfolgreich abgeschlossen werden können.

In der vbba jugend gibt es personelle Veränderungen - die BHJV wählte mit Melissa Luck eine neue Europavertretung. Wir wünschen ihr für die Tätigkeit alles Gute und freuen uns auf die Zusammenarbeit.

Da Vivien Richter die BJL aus privaten Gründen leider verlassen musste, wählte die BHJV auch ein neues Mitglied in die Bundesjugendleitung. Auf diesem Weg bedanken wir uns bei Vivien Richter für ihr Engagement und ihre gute Arbeit und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.

Wir gratulieren Anna Marija Rezo zur gewonnenen Wahl und freuen uns auf die gemeinsame Arbeit mit ihr.

Homeoffice

Organisatorische, technische und rechtliche Sichtweise

Ein Einblick in den Alltag von unserer Kollegin Daniela H., Beraterin - seit Monaten in Homeoffice:

„Vorab: Homeoffice ist prinzipiell eine gute Alternative und ich begrüße es, dass wir diese Möglichkeit von unserem Arbeitgeber bekommen. Man kann sich gut strukturieren und die Arbeit verliert nicht an Qualität. Ein Austausch zwischen den Kollegen funktioniert auch sehr gut. Nur die sozialen Kontakte fehlen und dies ist nach einer so langen Zeit nicht mehr schön.“

Die Probleme begannen mit Home-schooling, denn meine 8-jährige Tochter

ist nicht in der Lage, die Aufgaben eigenständig zu lösen. Ein Schultag ist nicht zu ersetzen. Dies funktioniert wohl bei älteren Kindern, aber nicht in den Grundschulklassen. Es wird von der Schule zu viel verlangt, was in der Praxis nicht umsetzbar ist. Ab der 4. Woche fehlte es meiner Tochter an Motivation. So wollte sie früh auch nicht aufstehen. Im Alleingang war kaum etwas möglich. So bewegte ich mich ständig zwischen Arbeit und Ersatzlehrer - was auf beiden Seiten zur Gereiztheit führte. Die Beziehungsebene wird gestört und es kommt zu familiären Auseinandersetzungen. Meine Tochter kann nicht verstehen, wenn ich sage: „Mutti muss arbeiten und du musst



jetzt deine Aufgaben lösen“. Das Verständnis, Aufgaben eigenständig zu lösen, ist bei kleinen Kindern noch nicht ausgeprägt. Sie sind mit der Situation überfordert und es funktioniert nicht allein. Sie benötigen Hilfe, denn in der Schule ist der Lehrer ja auch anwesend. Meiner Tochter fehlen ihre Freunde, der Klassenverband und die Aufmerksamkeit des Lehrers und so weint sie auch viel, was mich wiederum sehr belastet. Der Stress- und Energiefaktor ist sehr hoch. Man kann sich auf eine Sache nicht 100%ig konzentrieren. So kommt zu Homeoffice und Homeschooling auch noch Homecooking, denn wenn ein kleines Kind unbeobachtet ist, kann es auch zu Unfällen

Private Altersvorsorge

Mit gutem Gewissen in die Zukunft investieren



dbb
vorsorgewerk

Versorgungslücken rechtzeitig absichern, damit der Lebensstandard im Alter gehalten wird. Beim dbb vorsorgewerk gibt es dafür jetzt ein besonders nachhaltiges Angebot.

Wie lässt sich ein finanzielles Polster fürs Alter schaffen? Sparbuch & Co sind aus dem Rennen - durch die Niedrigzinsen bieten sie zu wenig Renditeperspektiven. Fondsgebundene Rentenversicherungen sind dagegen rentabel und verlangen keinen großen Aufwand - also optimal für die sichere Altersvorsorge.

Für den Öffentlichen Dienst

Die DBV Deutsche Beamtenversicherung, exklusiver Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk rund um Absicherung und Vorsorge, hat den Bedarf und die Wünsche der im öffentlichen Dienst Beschäftigten analysiert. Da diese mit ihrer Tätigkeit selbst einen wichtigen Beitrag zur Zukunft der Gesellschaft leisten, verwundert es nicht, dass ihnen bei der Absicherung fürs Alter nicht gleichgültig ist, wie und wo ihr Geld angelegt wird.

Zielsetzung: Nachhaltigkeit

Beim Einkauf von regionalen Produkten, der Nutzung von Ökostrom oder alternativen Mobilitätskonzepten sind Gedanken

zur Nachhaltigkeit längst im Alltag angekommen. Angesichts von Klimawandel und Umweltschäden spielen diese auch beim Investieren eine immer größere Rolle. Gefragt ist also ein durchdachtes Anlagekonzept, mit dem jede/jeder Verantwortung übernehmen und gleichzeitig fürs Alter vorsorgen kann.

Kein Widerspruch: Rendite und Zukunftsfähigkeit

Genau dafür hat die DBV die ÖD Fonds-Rente entwickelt. Dieses neue Vorsorgeangebot wird von renommierten Fondsexperten über die gesamte Laufzeit gemanagt. Investiert wird primär in Unternehmen, die die Nachhaltigkeitskriterien Umwelt, Sozialverhalten und Unternehmensführung in besonderem Maß erfüllen. Sie engagieren sich also im Bereich zukunftsorientierter Technologien (z.B. erneuerbare Energien) oder legen den Schwerpunkt auf die Finanzierung von Umweltprojekten (über sogenannte Green Bonds).

Die ÖD Fonds-Rente kombiniert nun diese Chancen nachhaltiger Investments mit einer Rentenversicherung. Damit ist eine lebenslange Rente bzw. eine einmalige Kapitalzahlung zum Ruhestand garantiert. Um sich vor Finanzturbulenzen zu schützen,

können zur Absicherung der Gewinne bis zu 50 % des Fondsguthabens in das Sicherungsvermögen übertragen werden. Auch steuerlich ist die ÖD Fonds-Rente vorteilhaft: Das eingezahlte Kapital vermehrt sich zunächst ohne Abzug von Steuern. Lässt man sich das Geld als Rente auszahlen, gilt die günstige Ertragsanteilbesteuerung.

Maximaler Gestaltungsspielraum

Wer sich heute für die ÖD Fonds-Rente entscheidet, bleibt danach trotzdem flexibel. Wählbar sind verschiedene Fonds-Gewichtungen und Risikoklassen, wobei die Anlagestrategie jederzeit änderbar ist. Einmal pro Jahr sind Zuzahlungen möglich, der Beitrag lässt sich erhöhen oder aussetzen, ein Teil des Guthabens kann zwischendurch ausgezahlt werden. Und die Entscheidungen rund um die Auszahlung müssen erst dann getroffen werden, wenn sie wirklich anstehen.

Nicht zu vergessen: Alle vbba-Mitglieder und ihre Angehörigen profitieren von bis zu 5,5 % Beitragsvorteil bzw. entsprechend verbesserter Leistung, wenn sie die ÖD Fonds-Rente abschließen.

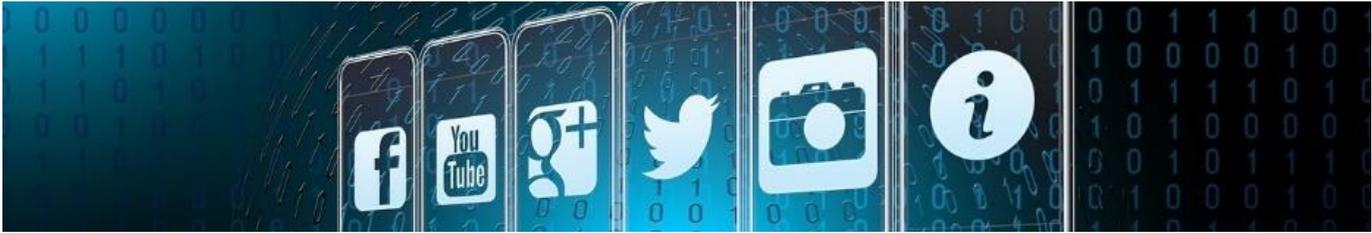
TIPPS FÜR BERUFSSTARTER

1. Mit dem optionalen Baustein „Berufs-/Dienstunfähigkeitsabsicherung“ wird die ÖD Fonds-Rente zu einer wichtigen Absicherung für den Fall, dass durch Krankheit oder Unfall der Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann. Besonders Berufsstarter stehen beim Verlust der Arbeitskraft sonst ohne ausreichende Absicherung da.

2. Hat sich (z.B. nach der Verbeamtung oder einer Beförderung) der eigene finanzielle Spielraum vergrößert, kann eine Beitragserhöhung beantragt werden, um mehr Rente zu erhalten.

LASSEN SIE SICH BERATEN!

Ein komplexes Thema wie die nachhaltige Altersabsicherung macht eine kompetente Beratung besonders wichtig. Die Kundenberater des dbb vorsorgewerk stehen telefonisch – montags bis freitags von 10 Uhr bis 16 Uhr unter **030 / 4081 6444** beratend zur Seite und berechnen gerne ein individuelles Angebot. Auf Wunsch wird auch ein Berater vor Ort vermittelt. **dbb-vorteilswelt.de/oed-fondsrente**



kommen. Beispiel: „Mama ich möchte Tee trinken, ich mach mal den Kocher an“...oh heißes Wasser...ich stürzte in die Küche. So kommt es immer wieder zu Situationen, die eine Aufsicht benötigen, aber nicht umsetzbar sind.“

Wie das Interview deutlich macht, hat die Corona-Pandemie die meisten unserer Arbeitsplätze stark verändert. Innerhalb kürzester Zeit wurden die Arbeit vor Ort eingestellt und die Agenturen sowie Jobcenter für die Kundinnen und Kunden nahezu vollständig geschlossen. Die Beschäftigten wurden, überall wo es gewünscht und möglich war, mit einem Citrix-Zugang oder einem MAP ausgestattet und ins Homeoffice entsendet. Organisatorisch wurden viele Kolleginnen und Kollegen zur Unterstützung anderer Bereiche ausgesendet, während zusätzlich der Arbeitszeitrahmen auf 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr erweitert und sogar an Samstagen entsprechende Arbeitsmöglichkeiten geschaffen wurden, um der enormen Arbeitsflut Herr zu werden. Nebenbei wurden Beschäftigte und Führungskräfte abrupt mit einer neuen Führung auf Distanz konfrontiert. Insbesondere der Spagat zwischen Arbeit, Privatleben mit und ohne Familie fordert, zumeist von den Frauen, noch zusätzlichen Einsatz. Die Belastung steigt dadurch immer weiter in einen untragbaren Zustand.

Organisatorische Änderungen unserer Arbeit ziehen aber auch Veränderungen der Zusammenarbeit und Führung sowie technische und rechtliche Aspekte nach sich.

Ein nüchterner Blick auf verschiedene Fragen zum Homeoffice

Was bedeutet Homeoffice?

Ist ein richtiger Arbeitsplatz zu Hause vorhanden?

Kann notwendige Hardware (z.B. PC, Monitor) zur Verfügung gestellt werden?

Was bedeutet es, die private Hardware für die Erledigung der Arbeit zu nutzen?

Gibt es einen Ausgleich für die zusätzlichen (Neben-)Kosten durch Homeoffice?

Was bedeutet Homeoffice?

In den vergangenen Monaten wurden viele dieser und ähnlicher Fragen an verschiedenen Stellen und durch verschiedene Institutionen und Personen diskutiert. Aber bereits der Begriff „Homeoffice“ als Synonym für das Arbeiten in der Privatwohnung hat für Diskussionen gesorgt, da dieser Begriff gesetzlich nicht verankert ist. Es wird daher häufig auf die Begriffe „Mobiles Arbeiten“ und „Telearbeit“ zurückgegriffen, da diese bereits rechtlich verankert und geregelt sind.

An dieser Stelle möchte ich Sie darauf hinweisen, dass unsere Arbeitgeberin Sie jedoch nicht einfach ins Homeoffice schicken kann. Wenn Sie weiterhin vor Ort arbeiten möchten, muss unsere Arbeitgeberin dies ermöglichen. Falls dies aus irgendwelchen Gründen auf Seiten der Arbeitgeberin nicht möglich ist, können Sie von Ihrer Arbeitspflicht entbunden und bezahlt freigestellt werden.

Ist ein richtiger Arbeitsplatz zu Hause vorhanden?

Nicht jede/r, der/die im Homeoffice arbeitet, kann aktuell auf einen richtigen Arbeitsplatz zurückgreifen. Häufig arbeiten vor allem Frauen, aber teils auch Männer, am Ess- oder Wohnzimmertisch, um beispielsweise nebenbei die Kinder zu beaufsichtigen oder einfach weil kein anderer möglicher Platz existiert. Die gesundheitlichen Auswirkungen lassen zumeist nicht lange auf sich warten.

Zur Einrichtung eines adäquaten Arbeitsplatzes gibt es mittlerweile reichlich Informationen bei den zuständigen Stellen und im Internet. Auch der technische Beratungsdienst unserer Arbeitgeberin stellt entsprechende Hinweise zur Verfügung.

Kann notwendige Hardware (z.B. PC, Monitor) zur Verfügung gestellt werden?

Was bedeutet es, die private Hardware für die Erledigung der Arbeit zu nutzen?
Zur Einrichtung des passenden Arbeitsplatzes gehört trivialerweise auch die notwendige Hardware. Im Idealfall steht Ihnen passende Hardware aus Ihrer Agentur / Ihrem Jobcenter zur Verfügung, wie beispielsweise ein MAP oder zusätzlicher Mini-PC. Dies ist jedoch nicht immer der Fall. Die gesetzlichen Vorgaben für Ausstattung-

gen des Arbeitsplatzes finden hier keine direkte Anwendung. Es besteht daher keine Verpflichtung, entsprechende Hardware zur Verfügung zu stellen. Hintergrund ist die überwiegende Gleichsetzung von Homeoffice mit mobiler Arbeit.

Die Nutzung der privaten Hardware ist durch die Informationstechnik via Citrix und Skype technisch gewährleistet, ist allerdings freiwillig und kann nicht einfach durch die Arbeitgeberin verlangt werden.

Bei Homeoffice, ob nun mit der bereitgestellten oder eigenen Hardware, sind indessen aber immer Datensicherheit und Datenschutz sicherzustellen. Hier helfen besonders die eigene Sensibilisierung und die Beachtung der Dienstvereinbarungen zu „Alternierende Telearbeit“, „Mobiles Arbeiten“ und „Nutzung von Einrichtungen der Informations- und Kommunikationstechnik“.

Gibt es einen Ausgleich für die zusätzlichen (Neben-)Kosten durch Homeoffice?

Rechtliche Debatten wurden geführt aufgrund der außerplanmäßigen Kosten, die den Beschäftigten im Homeoffice entstehen. Viele von Ihnen haben sich einen entsprechenden Arbeitsplatz zu Hause geschaffen und obendrein steigen die Kosten für verbrauchte Nebenkosten.

Der Gesetzgeber hat dazu noch im vergangenen Jahr das Einkommenssteuergesetz (EStG) angepasst. Neben einem steuerfreien Corona-Bonus von bis zu 1.500,00 Euro, wurde eine Homeoffice-Pauschale rückwirkend für die Jahre 2020 und 2021 festgeschrieben. Jede/r Arbeitnehmer/in kann entweder die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer oder die Pauschale in Höhe von 5,00 Euro pro Homeoffice-Tag, maximal 600,00 Euro pro Jahr, als Werbungskosten in seiner/ihrer Steuererklärung geltend machen.

Mal Hand auf's Herz:

Bewusst haben wir auf der einen Seite ausführlich die rechtlichen und gesundheitlichen Aspekte sowie die Überlegungen zur Arbeitssicherheit im Homeoffice dargestellt.

Zum anderen gibt das kurze Interview die Erfahrungen wieder, die eine Mutter und

flexibles Arbeiten Hybridkonferenz Vertrauenskultur Homeoffice Vereinbarkeit

engagierte Mitarbeiterin einer Agentur oder eines Jobcenters im Homeoffice erlebt. Die Quadratur des Kreises zwischen Homeschooling und eigener Arbeitsleistung, Betreuung des Kindes oder eines/ einer pflegebedürftigen Angehörigen und die (fehlende) Achtsamkeit auf die eigene Arbeitssituation. Ein sehr oft kaum zu meistender Spagat.

Ja, das Thema Homeoffice könnte ein ganzes Sonderheft des vbba Magazins füllen. Das wollen wir so nicht, denn das wichtige Thema können und müssen wir für Sie dauerhaft begleiten, weil es Ihre Arbeits- und Lebenssituation konkret betrifft. Aber einige weit verbreitete und wichtige Fragestellungen und Überlegungen wollen wir doch noch aufgreifen:

Ist es überhaupt seriös möglich, ungestört zu Arbeiten bei Homeschooling, in der Pflegesituation oder bei eigenen gesundheitlichen Einschränkungen? Ist das nicht auch schon ein übersteigter (Selbst-) Anspruch? Ist es nicht viel mehr sehr zu begrüßen, dass so viel geleistet wird, wo vor Jahren die Arbeit nicht mehr hätte geleistet werden können? Wird diese Leistung der Betroffenen wahrgenommen? Wo bleibt die verdiente und notwendige Wertschätzung für die Leistungen?

Im Homeoffice gibt es ganz neue Möglichkeiten der Flexibilität der Arbeit – nicht nur durch einen größeren Arbeitszeitrahmen. Das ist ein großer Gewinn in Pandemiezeiten!

Aber: Die Arbeit im Homeoffice befördert ein gern ausgeblendetes Risiko für die/den

Einzelne/n: Die Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben: Noch schnell ein paar Mails abarbeiten oder Entwürfe schreiben – und schon wird er Arbeitstag länger als alle tariflichen Arbeitszeiten. Private Kontakte leiden, weil das Homeschooling vom eigenen Arbeiten zu Hause „eingerahmt“ wird. Zu lange Bildschirmarbeit, Gedanken an die beruflichen Aufgaben mit „ins Bett nehmen“? – Kein Einzelfall, auch bei unseren Kolleg*innen. Work-Life-Balance als hehres Ziel und frommer Wunsch? „Zur Ruhe kommen“ – Wie?

Nur begrenzte Arbeitskapazitäten aufgrund der Netzqualität zu Hause – wer kann zu Hause arbeiten? Wer muss ins Büro, weil Arbeit und Schulung zuhause von den Netzqualitäten her nicht ausreichen?

Werden alte Rollenbilder und Aufgabenverteilungen vielfach durch das Homeoffice wieder zum Normalfall in vielen Familien? Es gibt bereits entsprechende Beobachtungen und Studien.

Wie kann das gesunde Arbeiten zuhause gestaltet werden, wenn keine Mittel für eine gute Arbeitsplatzausstattung privat zur Verfügung stehen?

Der Wegfall von Stress durch Fahrten zur Arbeit, zu Tagungen, AGs, Seminaren – wow, keine Staus und Nerverei durch Zugverspätungen/-Ausfälle sind absolut positiv. Aber auch hier erleben wir eine „Kehrseite“: Ganztägige Video-Tagungen, Seminare, Beratungen etc. sind anstrengend, erfordern viel Konzentration und Aufnahmefähigkeit.

Arbeitsverdichtung auf neue Art. Führung und Zusammenarbeit: Auch hier ist das Bild gemischt, Vieles und bei Vielen läuft es gut. Aber: Das Gefühl (und die Erfahrung) von Kontrolle ist genauso vorhanden wie die Frage, wie sich meine Führungskraft Eindrücke von meiner engagierten Arbeit und meinem Engagement macht. Wie kann ich mich „empfehlen“, wenn Projektarbeiten derzeit nicht leistbar sind? Wie kann ich meine Anerkennung als Führungskraft äußern und meine Wertschätzung für die Leistung meiner Mitarbeiter*innen zeigen, ohne dass es zur Floskel in Mails und in Video-Teambesprechungen wird?

Als letztes seien noch die Teamprozesse genannt. Die sozialen Kontakte und der Austausch auf kurzen Wegen mit den Kolleg*innen sind Stärken in der Teamarbeit, auch für neue Mitarbeiter*innen unschätzbare wertvoll. Vereinsamung statt Teamwork, auch gibt es Risiken, die auch die BA-Psychologen/innen mit Sorge betrachten.

Abschließend (für heute) noch die offene Frage: Wie wird das Homeoffice nach der Pandemie unseren Arbeitsalltag weiter vielfältiger machen und es gleichzeitig die – vielfach gewünschte - Rückkehr zum direkten persönlichen Kundenkontakt und zur Arbeit „vor Ort“ (z.B. an Schulen und bei Arbeitgebern und Netzwerkpartnern) mit Augenmaß geben können?

Uns ist bewusst, das sind nur einige – noch längst nicht alle – Aspekte und deshalb schauen Sie gespannt auf unsere nächste Magazinausgabe.

Fazit

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Pandemie das private und berufliche Leben der Frauen, wie auch Männer enorm umgekrempelt hat. Das wird aber auch künftig noch eine weitreichende Rolle spielen. Besonders mit Blick in die Zukunft, müssen wir uns schon heute die Fragen zum Leben und Arbeiten nach der akuten Pandemie stellen. Die vbba wird sich mit ihrer Frauenvertretung wie in der Grundsatzkommission weiter mit den genannten Fragen, Problemen und Herausforderungen des Themas Homeoffice, Tele- und Mobilarbeit in der Zeit nach der Pandemie auseinandersetzen (müssen). Unsere HPR-Fraktion wird hier bei der Gestaltung von Dienstvereinbarungen und Corona-Regeln „wach“ sein. Die vbba als aktive Gewerkschaft im dbb wird Netzwerke und politische Kontakte nutzen, um zu verhindern, dass Homeoffice im Öffentlichen Dienst nur in Ausnahmesituationen wie einer Pandemie zu den „normalen“ Arbeitsformen gehört. Es gilt aktiv entgegenzuwirken, dass ein Rückfall in alte Strukturen bei der Organisation familiärer Pflichten und Beruf durch moderne Arbeitsformen befördert wird und Karrierechancen für Frauen bzw. Menschen mit Sorgearbeit wieder in den Hintergrund treten werden.



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



frauen@vbba.de



facebook.com/vbbaBund/

Nadja Müller

Sigrun Menge

Gabriele Toron

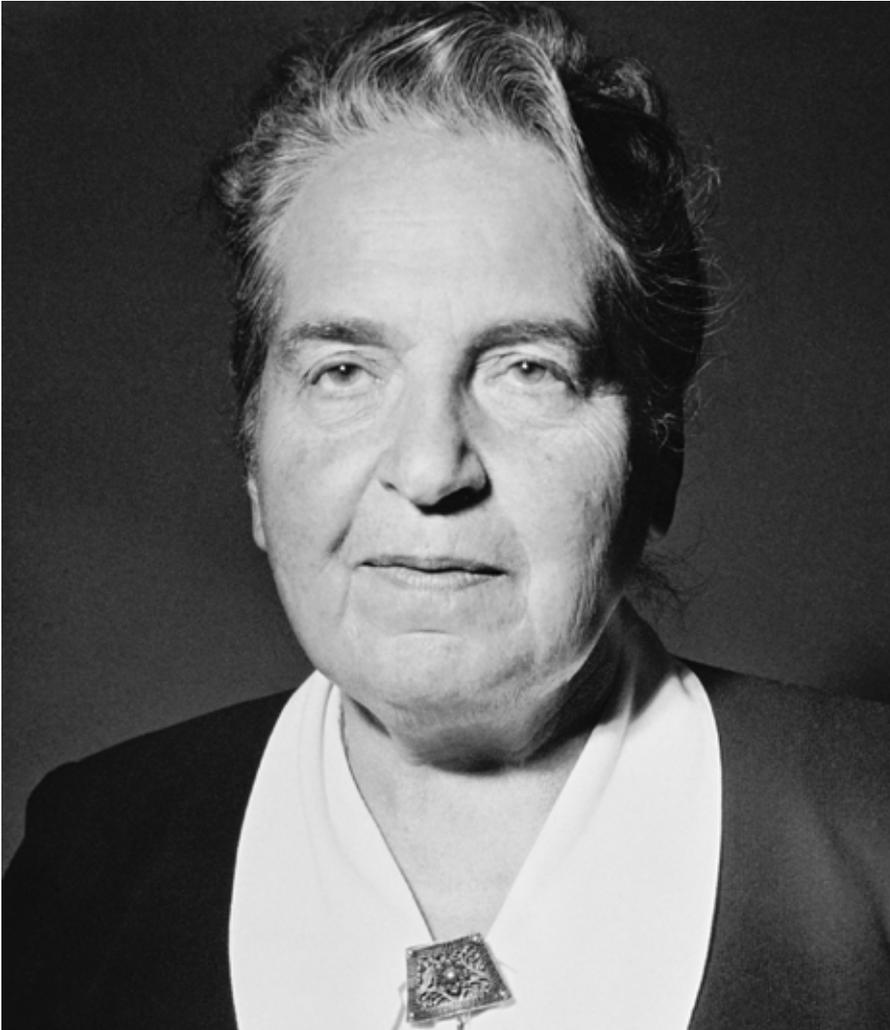
Annette von Brauchitsch-Lavaulx

Bettina Ey

Ein herzlichen Dank an die Kollegin Daniela H.!

Frauentag 2021

AHA-L Regeln kennen langsam alle?



Elly Heuss-Knapp
Bildnachweis: Bundesregierung / Georg Munker

Seit Jahrzehnten setzen sich Frauen für Rechte, Freiheiten und den individuellen Schutz sowohl ihrer Lieben wie völlig fremder Mitmenschen ein.

Auf vieles blicken wir mit Stolz zurück und sind dankbar für starke Frauen, die dafür seit Jahrzehnten kämpfen mussten und müssen!

Ein Beispiel, vielen nicht mehr bekannt, ist Elly Heuss-Knapp – nicht einfach die Frau des ersten Bundespräsidenten – sondern eine starke, emanzipierte und eigenständige Frau, die viel für das Wohl der Frauen zu ihrer Zeit und auf ihre Weise erreicht hat:

Elly-Heuss-Knapp

Geboren am 25. Januar 1881, schließt sie mit 18 Jahren ihr Lehrerinnenexamen und mit 24 ihr Studium der Volkswirtschaft in Freiburg und Berlin ab. Heuss-Knapp ist eine emanzipierte, für ihre Zeit moderne Frau. Deshalb engagiert sie sich schon früh mit Vorträgen und Artikeln für die Verbesserung der Bildung und Arbeitsbedingungen von Frauen. 1918 entwirft und textet sie Plakate, die Frauen zur Wahlbeteiligung aufrufen und kandidiert selbst für den Reichstag.

Mit 29 Jahren veröffentlicht sie ihr erstes Buch: „Bürgerkunde und Volkswirtschaftslehre für Frauen“.

Mit 27 Jahren heiratet sie 1908 Theodor Heuss, zwei Jahre später kommt ihr Sohn Ernst Ludwig zur Welt. Elly Heuss-Knapp bleibt berufstätig, unterrichtet stundenweise und schreibt für Zeitungen und Zeitschriften.

Im Nationalsozialismus wird gegen Elly Heuss-Knapp ein Auftrittsverbot, gegen

Wirklich?

A	Achtsamkeit	<input checked="" type="checkbox"/>
H	Herzlichkeit	<input checked="" type="checkbox"/>
A	Ansprechbar	<input checked="" type="checkbox"/>
L	Leistungsfähigkeit	<input checked="" type="checkbox"/>

... auch diese AHAL-Regeln sind unerlässlich und stehen für ein gesundes, aktives, geachtetes und individuelles Miteinander...

... häufig werden diese Kompetenzen und Eigenschaften Frauen zugeschrieben oder von uns „reklamiert“.

Theodor Heuss ein Berufsverbot ausgesprochen. In ihrem Hause trafen sich Verfolgte und Gegner der NS-Diktatur wie beispielsweise der Pfarrer Martin Niemöller.

In dieser Zeit ist Elly Heuss-Knapp beruflich erfolgreich mit Werbetexten und -filmen. Sie revolutionierte die Radiowerbung, die bis dahin nur aus dem Ablesen von Zeitungsanzeigen bestand, und gilt als Erfinderin des Jingles als akustisches Warenzeichen eines Unternehmens.

1946 wird sie Landtagsabgeordnete in Baden-Württemberg, legt ihr Mandat aber nieder, als Theodor Heuss 1949 erster Bundespräsident wird.

Die enormen Belastungen vieler Frauen, insbesondere auch Mütter, in der Nachkriegszeit hat Elly Heuss Knapp mit Sorge und Betroffenheit wahrgenommen. Ebenfalls 1949 Jahr lernt Elly Heuss-Knapp Dr. Antonie Nopitsch, Geschäftsführerin des Bayerischen Mütterdienstes (heute: FrauenWerk Stein e.V.) kennen. Zusammen und unter Einbezug von Vertreterinnen der evangelischen und katholischen Frauenverbände, der Frauengruppen des Deutschen Roten Kreuzes, der Arbeiterwohlfahrt und des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes beschließen sie die Gründung eines gemeinsamen „Daches“ für Müttergenesung, wie es in der Sprache dieser Zeit entsprechend hieß. Am 31. Januar 1950 wird die Elly Heuss-Knapp-Stiftung – Deutsches Müttergenesungswerk gegründet. In einer Rundfunkansprache gibt Elly Heuss-Knapp die Gründung

der gemeinnützigen Stiftung bekannt. PR-wirksam ist es das Geburtstagsgeschenk für ihren Mann, den Bundespräsidenten. Mit 20.000 Mark Stiftungskapital ist der Anfang des Müttergenesungswerks gemacht.

Bis zu ihrem Tod am 19. Juli 1952 gilt ihr ganzes Engagement dem Müttergenesungswerk.

Derzeit sehen wir wieder mit Sorge, wie viel Kräfte die Doppel- und Dreifachbelastung viele Frauen kostet.

Wir erinnern an Elly Heuss-Knapp auch als Aufruf, den Erholungs- und Regenerationsbedarf vieler Frauen in der Corona-Krise durch die vielfältigen Belastungen nicht aus dem Blick zu verlieren. Beratungs- und Therapieangebote, Kuren und Erholungsmöglichkeiten, wie sie nicht nur das Müttergenesungswerk bieten, müssen aktuell im Blick bleiben.

Nicht kaputtsparen sondern die Angebote ggf. sogar ausweiten, muss die Devise hierzu lauten!

Für diese Forderung stehen wir als Frauvertreterinnen in der vbba.

So lange her – doch die Sorge um Überlastung und Erholung ist leider zurzeit absolut aktuell! In dieser Pandemie leisten viele Frauen - in unserer Umgebung wie weltweit - enormes.

Viele von uns befinden sich in dem fordernden und beanspruchenden Spagat

zwischen beruflichen Aufgaben und Ansprüchen sowie den Aufgaben und Verpflichtungen in der Familie - zwischen Homeschooling, Pflegeverantwortung und vielem mehr.

Oft ist der Schritt zur Überforderung nur noch klein oder die Grenze schon überschritten.

Deshalb sind auch in dieser Pandemie die AHAL-Regeln unerlässlich und lebenswichtig:

- A Akzeptanz
- H Hoffnungsschimmer
- A Auszeiten
- L Lebensfreude

8. März 2021: Gemeinsam aktiv für die persönlichen, Familien- und Bürgerrechte der Frauen weltweit!

8. März 2021:

- A Aktuell wie immer
- H Historisch begründet
- A Allianz der Frauen weltweit
- L Lösungsorientiert

Text: Annette von Brauchitsch-Lavaulx, Bettina Ey



Ausblick 2021

Was bringt das Jahr 2021 für die Senioren?

Eine Zusammenfassung von Änderungen im Beihilfe- und Steuerrecht ab 1. Januar 2021

Änderungen im Beihilferecht:

Zum 1. Januar erfolgte eine Anpassung der Beihilfevorschriften an die aktuellen Erfordernisse. Ausschlaggebend hierfür sind die medizinischen Entwicklungen der letzten Jahre, die wiederum Auswirkungen auf die gesetzliche Krankenversicherung und die Rechtsprechung haben. Eine Reaktion war überfällig, ein Änderungsbedarf bestand seit mehr als 10 Jahren. vbba und dbb konnten sich mit den berechtigten Forderungen durchsetzen und für uns finanzielle Vorteile erreichen.

Alle Änderungen im Beihilferecht wurden in der 9. Änderungsverordnung zusammengefasst und per Versorgungsrundbrief an alle Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der BA versandt. Die wichtigsten Änderungen mit den für unseren Personenkreis positiven Auswirkungen fasse ich hier noch einmal kurz zusammen:

- Verbesserung beim Gesamtbetrag der Einkünfte für berücksichtigungsfähige Angehörige. Damit wurde einem langjährigen Wunsch des dbb Rechnung getragen. Es bestand die Befürchtung, dass durch die allgemeinen Rentenanpassungen ein Anspruch auf Beihilfe verwirkt werden könnte. Berücksichtigungsfähige Angehörige werden demnach bei der Gewährung der Beihilfe nicht mehr berücksichtigt, wenn deren Gesamtbetrag der Einkünfte lt. Steuerbescheid 20.000 € übersteigt. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass der berücksichtigungsfähige Angehörige dann wirtschaftlich selbständig ist. In einem zweiten Schritt erfolgt künftig eine regelmäßige Anhebung aufgrund der Entwicklung entsprechend dem Rentenwert West.
- Verbesserung bei Sehhilfen. Die einschränkenden Vorgaben der Beihilfegewährung für Sehhilfen bei Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, entfallen. Bei Brillengläsern ist ein spezieller Visuswert oder eine Mindest-Dioptrienzahl zur grundsätzlichen Beihilfefähigkeit nicht mehr Voraussetzung. Mit dieser Rücknahme wurde einem Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes Rechnung getragen, das den (bisherigen) Ausschluss aufgrund der existenziellen Bedeutung und Notwendigkeit von Sehhilfen für rechtswidrig erklärt hat.

- Erhöhung der Beihilfeleistungen für Material- und Laborkosten bei Zahnersatz. Zum 1. Januar 2004 wurden Einsparungen in diesen Fällen vorgenommen. Diese sind nunmehr weggefallen und es sind wieder 60 % der Aufwendungen für Material- und Laborkosten beihilfefähig.

- Festbeträge für Arzneimittel. Durch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts von 2017 ist eine dynamische Verweisung auf die Festbeträge, die nach dem Recht der GKV für Arzneimittel festgesetzt werden, möglich. Dieser Weg war lange Zeit umstritten. Damit werden Festbeträge für Arzneimittel durch direkten Verweis auf die durch das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte bekannt gegebenen Höchstbeträge einbezogen. Es soll zu einer Vereinfachung bei der Bearbeitung der Leistungsanträge führen.

- Anerkennung von Fahrkosten. In vielen Fällen ist aufgrund der Grunderkrankung, der Behinderung oder des Pflegegrades davon auszugehen, dass eine ärztliche Verordnung lediglich eine Formsache darstellt. Notwendige Fahrten zur ambulanten Dialyse, zur Strahlentherapie oder Chemotherapie bei Krebsbehandlungen sind so künftig auch ohne ärztliche Verordnung beihilfefähig. Personen mit Schwerbehindertenausweis mit Merkzeichen aG, Bl oder H, sowie Personen mit einem Pflegegrad drei bis fünf wird eine ärztliche Verordnung für notwendige Fahrten nicht mehr benötigt. Für stationäre und ambulante Rehamaßnahmen und Krankenhausaufenthalte mit Begleitpersonen wurden weitere Regelungen getroffen, die eine Vereinfachung und Besserstellung gegenüber den bisherigen Regelungen beinhalten.

- Für freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte wurde die bis 2012 geltende vereinfachte Bearbeitung wiedereingeführt. In diesen Fällen erhöht sich der Beihilfebemessungssatz auf 100 % unter Anrechnung der Leistungen der Krankenkasse.

- Auswirkungen der Coronapandemie. Wegen der Schließungen von Schulen, Hochschulen und Ausbildungsstätten ist ein Nachsteuern bei der Berücksichtigungsfähigkeit von Kindern in der Beihilfe notwendig geworden. Die zeitlichen Verzögerungen sollen damit nicht zum Herausfallen aus dem Familienzuschlag führen.



Seniorenvertretung

Im Steuerrecht ändert sich 2021 für uns auch einiges:

- Anhebung des Grundfreibetrages für jeden Steuerpflichtigen um 336 € auf 9744 €. Diese Beträge werden auch im nächsten Jahr angehoben, dann auf 9984 €.

- Solidaritätszuschlag entfällt. Nach fast 30 Jahren fällt er für ca. 90 % der heutigen Steuerzahlerinnen komplett weg, bei 6,5 % zumindest zu einem Teil. Bei den Gehaltsabrechnungen ab Januar ist dies schon berücksichtigt worden.

- Mehrwertsteuer wieder auf altem Niveau

- Behinderten-Pauschbeträge wurden ab einer Behinderung von 20 % (bisher 25 %) neu festgelegt. Der Pauschbetrag soll gegenüber einem Einzelnachweis der mit der Behinderung verbundenen Mehraufwendungen, zu weniger Bürokratie führen. Eine Verdoppelung der Behinderten-Pauschbeträge, einschließlich eines behindertenbedingten Fahrkosten-Pauschbetrages ist vorgesehen.

- Pflege-Pauschbetrag.

Der Pflegepauschbetrag für Personen mit Pflegegrad 4 und 5 ist von 924 auf 1800 € erhöht worden. Bei Personen mit Pflegegrad 2 erfolgte eine Erhöhung auf 600 € und bei Pflegegrad 3 auf 1100 €.

Weitere Steuerliche Maßnahmen:

- Sonderausgaben für Spenden und Mitgliedsbeiträge zur Förderung steuerbegünstigter Zwecke werden nunmehr ohne Einzelnachweis bis zu 300 € anerkannt.

- Ehrenamtsfreibetrag wurde von 720 auf 840 € erhöht.

- Übungsleiterfreibetrag wurde von 2400 auf 3000 € erhöht.

- Kindergeld und Kinderfreibeträge, Kinderzuschläge wurden ebenfalls erhöht.

Weitergehende Ausführungen dazu sind in allen gängigen Informationen der Steuerbehörden bzw. des Finanzministeriums zu erhalten und würden den Rahmen dieser Hinweise sprengen.

Alle Angaben wurden dem dbb-Mitglieder-Magazin „Aktiv im Ruhestand“ (AiR) Ausgabe 1 / 2 2021 entnommen.

Text: Josef Fernsebner,
Seniorenbeauftragter vbba Traunstein

Senioren Aktuell

Vorab-Info zur Erhöhung der Bezüge auch für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger:

- Die zum 01.04.2021 und 01.04.2022 vorgesehene tarifliche Erhöhung ist auch für Dienst- und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger vorgesehen.
- Die Erhöhung im Jahr 2021 vermindert sich um den Abzug zugunsten der Versorgungsrücklage in Höhe von 0,2 Prozent-

punkten. Damit werden die Versorgungsbezüge zum 01.04.2021 um 1,2 Prozent und zum 01.04.2022 um 1,8 Prozent erhöht.

- Das Beteiligungsverfahren der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen hat am 03.02.2021 begonnen.

Änderungen im Beihilferecht wurden per Versorgungsbefehl an alle Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der BA versandt.

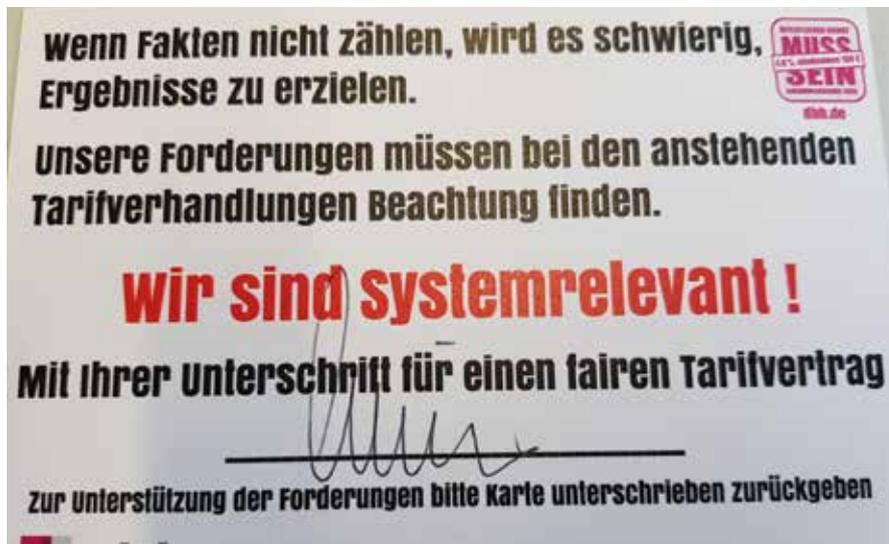
vbba Seniorenvertretung

U.a. gibt es nun ab der 9. Änderungsverordnung wieder positive Auswirkungen bei der Kostenübernahme von Sehhilfen und für die Material- und Laborkostenersatzung beim Zahnersatz.

Eine mögliche Beihilfe-App wird bei der BA noch eine Weile auf sich warten lassen. Nach Rückfrage haben wir die Auskunft erhalten, dass die BA in diesen Zeiten andere Prioritätssetzungen hat.

Rheinland-Pfalz/Saarland

Landesgruppe bleibt aktiv



Das vergangene Jahr 2020 war auch für die Landesgruppe RPS ein besonderes Jahr. Zur Jahresmitte wurde ein corona-konformer Landesgewerkschaftstag mit viel Aufwand durchgeführt und ein neuer Landesvorstand gewählt. Kurz darauf begannen die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst, begleitet von diversen Aktionen, auch im Bezirk RPS. Neben der aktiven Mittagspause wurden auch Streiks organisiert bzw. wurde sich an Streiks beteiligt. Und der neue Landesvorstand hatte sich vorgenommen, in dieser herausfordernden Zeit auf die vbba als starke Inter-

essensvertretung im Bezirk RPS aufmerksam zu machen.

Das tat er vor allem mit drei Dingen:

1. Die vbba RPS verteilte in den Dienststellen Solidaritätskarten, um auf die aktuellen Forderungen im Tarifstreit aufmerksam zu machen und ihnen mehr Nachdruck zu verleihen. Knapp 700 Karten konnten in kürzester Zeit wieder eingesammelt und weitergeleitet werden. Interessanterweise haben sich hier neben vielen vbba-Mitgliedern, hierunter erfreulicherweise viele

vbba Gewerkschaft Arbeit und Soziales Landesgruppe Rheinland-Pfalz-Saarland

Knapp 700 Solidaritätskarten wurden unterschrieben wieder eingereicht.

Neumitglieder, auch Mitglieder anderer Gewerkschaften beteiligt und unterschriebene Karten an die vbba zurückgegeben.

2. Mit der Aktion „systemrelevantes Arbeitsplätzchen“ konnten wir mit einem Augenzwinkern deutlich machen, dass wir wichtige und systemrelevante Arbeit leisten. Auch diese Aktion kam bezirksweit hervorragend an. Für das aktuelle Jahr ist der Vorstand noch in Überlegungen, welche Aktionen durchgeführt werden sollen. Denn neben den Streikmaßnahmen waren diese Aktionen hauptsächlich für den Mitgliederzuwachs verantwortlich. „Das werden wir weiter fortführen, denn wir wollen größer und stärker werden“, so die Ansage vom Landeschef Roland Weimer. In seinen regelmäßigen digitalen Vorstandssitzungen werden bereits die Ideen gesammelt, auch die regionalen Gruppen werden eingebunden. Spätestens zum diesjährigen Landesgewerkschaftstag im Juli, der hoffentlich mit nur sehr wenig Einschränkungen stattfinden kann, sollen die weiteren Aktionen konkret besprochen werden.

3. Ansonsten versorgte der Landesvorstand die Mitglieder und auch interessierte Beschäftigte regelmäßig mit eigenen Informationsblättern.

Text: Roland Weimer



Die Solidaritätskarten



Systemrelevantes Arbeitsplätzchen; Fotos: privat

Frühlingsfrische Aufmerksamkeit



Frühling, Fernweh, Virenschutz

Realität und Wünsche

Ortsgruppentreffen in gemütlicher Runde bei Kaffee und Kuchen? Gemeinsame Aktion in der Region mit Einkehrschwung im Biergarten? Ausflug der Landesgruppe in wechselnde hessische Gefilde mit interessanter Führung und gemeinsamem Ausklang? Alles abgesagt bzw. verschoben – auf unbestimmte Zeit, denn die Corona-Pandemie hält sich zäh. Damit verbunden auch viele Gedanken und Sorgen, um die eigene Gesundheit und das Wohlergehen der Lieben, um die Arbeitsplätze im Familien- und Freundeskreis und die allgemeine wirtschaftliche Lage. Und die Wünsche nach Normalität, nach Kontakten ohne Abstand, unbeschwerter Treffen ohne Maske, auch Reisen ohne Test und Quarantäne ...

und nach Frühling: nach Leichtigkeit und Helligkeit und ein bisschen Sorglosigkeit.

Sehnsuchtsstiller-Virenkiller

Einen kleinen Lichtblick gab es für die vbba-Hessen-Mitglieder: der Vorstand hat sich überlegt, wie die Sehnsucht nach Frühling, Fernweh und Virenschutz in einer solidarischen Aktion mit Blick über den Tellerrand ein Stück weit gestillt werden kann. **Alles unter einem Hut? Frühling? Fernweh? Kanaren!**

Virenschutz? Seife!

Solidarität? Warum nicht mit Südeuropa! Bei einer kleinen kanarischen Manufaktur wurde für uns eine pflanzliche Seife „Ewiger Frühling“ angefertigt, mit Etikett „vbba – natürlich besser!“ versehen und verbunden mit einem herzlichen Dankeschön der spanischen Kooperative nach Marburg in die Landesgeschäftsstelle adressiert - versandt ökologisch korrekt per Schiff.

Bild: nivarria canarias



Überraschendes zu Paketen und Päckchen

Europa? Ja – Zollunion mit den Kanaren? - Oh nein! Kistenweise herrlich zitronenfrisch-duftende Seife stand am Hauptzollamt in Gießen und wartete auf Auslösung.

Die Kollegen dort waren nicht wirklich hilfreich, sodass die Post mit DHL beim Freistellen helfen musste. Nun ging es an die Verteilung: im großen Stil, mit gebührendem Abstand und mit riesigem Engagement wurden die Seifchen eingetütet und adressiert und haben alle vbba-Hessinnen und Hessen erreicht - und ein vollständig aktualisiertes Adressregister hat sich bei dieser Aktion auch noch ergeben.



Verpacken der Seifchen; Bild: Axel Lehmann

Reger Austausch digital und analog

Eine zusätzlich verschickte E-Mail-Nachricht hat dann über die Motivation und die Hintergründe der einmaligen „Wir-machen-weiter-wenn-auch-anders-Kampagne“ informiert und viele positive Rückmeldungen ausgelöst.

Sogar das gute alte Kartenschreiben hat eine Renaissance erfahren, selten haben wir im Landesvorstand so viele positive Rückmeldungen für eine Aktion erhalten. Auch das ist gelebte Solidarität in herausfordernden Zeiten. Dafür ein Dank zurück!

Text: Marion Faust



Range"zoom"t Teil I

Gute Alternative



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



v.l.: Torsten Meyer, Norbert Nysar und Manfred Feit sowie die Teilnehmenden

Frisch gewählte Personalratsmitglieder haben an der Grundschulung zum BPersVG (Teil 1) vom 8. bis 12. Februar teilgenommen. Aufgrund der Pandemie wurde die Schulung als e-Seminar über Zoom durchgeführt. Die insgesamt 16 Teilnehmer der Schulung waren bundesweit vertreten und nahmen im Homeoffice an der Schulung teil. Die drei Referenten Manfred Feit, Norbert Nysar und Torsten Meyer haben sich große Mühe gegeben die Teilnehmer zu schulen und folgende Themen zu vermitteln:

- Rechtliche Grundlagen des BPersVG, Geltungsbereiche
- Grundzüge des Tarifrechts/ Beamtenrechts (allgemein)
- Beteiligungsrechte der Personalvertretung
- Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung sowie Wahl und Amtszeit
- Geschäftsführung des Personalrates
- Instrument der Dienstvereinbarung
- Zusammenarbeit der örtlichen Personalräte

Im Vordergrund stand das Bundesvertretungsgesetz und die gesetzlichen Bestimmungen. Es wurden Praxisbeispiele und Präsentation eingebracht um die Schulung abwechslungsreich zu gestalten.

Die Teilnahme am Seminar hat großen Spaß gemacht, man hatte die Möglichkeit sich mit den Personalratsmitgliedern aus anderen Agenturen und Jobcentern auszutauschen und verschiedene Themen zu diskutieren. Auch wenn eine Präsenzs Schulung aktuell nicht möglich ist, war die Schulung dennoch sehr zielführend. Durch den virtuellen „Schulungsraum“ war es auch möglich Gruppenarbeiten durchzuführen um diese dann in Plenum vorzustellen und zu besprechen.

Durch die Teilnahme im Seminar baut man sich ein bundesweites Netzwerk auf, um sich auch nach der Schulung sowohl mit den Teilnehmern als auch mit den Referenten austauschen zu können.



Das Referententrio; Fotos: Manfred Feit

Auch ich habe an dem e-Seminar teilgenommen und war überrascht über den Ablauf auf virtueller Ebene. Es ist eine sehr gute Alternative und bringt uns neu gewählten Personalratsmitgliedern eine gewisse Sicherheit um die Tätigkeit auch gewissenhaft ausüben zu können.

Text: Melissa Jansen

Range"zoom"t Teil II

Alles andere als eine Notlösung



Alles andere als eine Notlösung

Kann ein Online-Seminar ein Präsenz-Seminar ersetzen?

Was wird wohl auf der Strecke bleiben? An nonverbaler Kommunikation – an ungezwungenem Austausch neben den eigentlichen Seminarstunden?

Kann man auf Distanz auch Kontakte knüpfen und ganz ungezwungen Themen ansprechen, die Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichen Teilen der Republik beschäftigen?

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am vbba-E-Seminar „Grundschulung PBersVG Teil 1 vom 8. bis zum 12. März“ stellten sich diese und viele weitere Fragen, und es gab nur eine Möglichkeit, sie zu beantworten: anmelden, mitmachen, erleben!

Die erste Frage ist ja auch tatsächlich schnell geklärt: In diesen unsicheren Pandemie-Zeiten kann man entweder von einem Präsenz-Seminar mit schönem Tagungshotel weiter träumen – oder sich dem Zeitgeist folgend mit Headset und Kamera in einem virtuellen Seminarraum versammeln.

Für viele Teilnehmer liegen die Wahlen in den PR ja schon einige Monate zurück, und der Wunsch nach einer soliden Wissensgrundlage für die tägliche PR-Arbeit wurde immer stärker.

Aus organisatorischen und technischen Gründen fand das Online-Seminar bei der vbba auf der Plattform „Zoom“ statt, weshalb eine Teilnahme in der Dienststelle und am dienstlichen Rechner nicht möglich war. Geübt durch teils monatelanges Home-Office war das allerdings keine hohe Hürde und für viele auch keine wirkliche Umstellung der täglichen Routine. Über Zoom war jedenfalls eine dauerhaft sichere Verbindung sicher-

gestellt und einige zusätzliche technischen Features verfügbar.

Das Referenten-Duo Petra Zang (AA Aschaffenburg) und Wolfgang „Hubs“ Huberth (AA Bayreuth-Hof) erwiesen sich von der ersten Minute an als Highlight der Veranstaltung und zugleich als Basis für das gute Gelingen! In einer ausgewogenen Mischung aus sehr persönlichen und privaten Informationen und einem in Jahrzehnten gewachsenen Erfahrungsschatz aus der gelebten PR-Arbeit führten sie locker und doch höchst professionell durch den Seminarstoff. Die Freude am Vermitteln und das Herzblut für die PR-Arbeit zogen sich bei Petra und Hubs wie ein roter Faden durch die Woche. Keine Frage zu profan und kein Thema ausgeklammert – wer am Anfang allen Teilnehmern seine private Mobilnummer gibt und dazu auffordert, sich auch in Zukunft bei fachlichen Fragen zu melden, der macht diesen Job sicher nicht als reine Pflichtübung. Vielen Dank dafür! Petra und Hubs haben uns erlaubt, immer mal wieder die Menschen hinter den Profis zu sehen, und das trägt auch durch trockene Seminar-Passagen.

Die obligatorische Vorstellungsrunde der Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus gefühlt ganz Deutschland brachte schnell die Gewissheit, hier gut aufgehoben zu sein. Eine bunte Mischung aus Agentur- und Jobcenter-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sorgte dafür, dass Beispiele, Fragen und konkrete Antworten aus dem BA-Universum kamen und man immer gleich wusste, was gemeint war.

Petra und Hubs holten aus dem virtuellen Format raus, was rauszuholen war: Morgendliche Stimmungsabfragen, Fotos aus der Freizeit und aufmunternde Cartoons lockerten den teils recht theoretischen Stoff gekonnt auf. Auf Fragen und anderen Wort-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

meldungen gingen die Referenten immer unmittelbar ein und man spürte, dass man in jedem Thema ein schier unendliches Reservoir an Wissen und Erfahrung anzapfen konnte.

Wichtige Infos und Links kamen postwendend über den Chat oder im Anschluss per Mail.

Sehr flexibel reagierte das Referenten-Duo auf die Anregung, als Ersatz für den veräumten, persönlichen Austausch der Teilnehmer z.B. in den Kaffee-Pausen, einen kompletten Nachmittag zur Verfügung zu stellen. Die Themenvorschläge der Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden auf dem Whiteboard präsentiert, und sofort kam eine rege Diskussion und ein lebendiger Meinungs- und Wissensaustausch in Gang. Themen wie Hotline-Performance, Corona-Tag, Ersatz-Angebote für die entfallenen Personalversammlungen und einiges mehr wurden diskutiert, und es zeigte sich, wie viel man doch auch voneinander lernen und aus der Erfahrung der „Schwarm-Intelligenz“ mitnehmen kann. Vielleicht lässt sich ja diese Form des Austausches auch in zukünftige Seminare integrieren.

Gut gelungen war auch – neben den nüchternen Vorgaben aus dem BPersVG – die Vermittlung von grundlegenden Werten und einer zielführenden, inneren Einstellung zur PR-Arbeit. Grundlage und Erfolgsrezept für ein erfolgreiches Wirken im Sinne der Belegschaft ist immer die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung! Zwar streitbar in der Sache, aber immer darauf bedacht, ohne allzu harte Konfrontationen und unnötigen Reibungsverlust auf Augenhöhe zu agieren. Es ist sicher gut, die rechtlichen Möglichkeiten zu kennen. Wenn Kompromisse aber nur noch mit dem Rechtsanwalt oder vor Gericht gefunden werden, dann, so Hubs, „habt ihr im Vorfeld schon ganz schön viel falsch gemacht!“ Eine einfache aber sehr grundlegende Botschaft und eine Erkenntnis, die ich mir gerne zu Herzen nehmen werde.

Kann also ein Online-Seminar ein Präsenz-Seminar ersetzen?

Nein - sicher nie 1:1!

Aber die informations- und erfahrungsreiche Seminarwoche mit Petra und Hubs waren alles andere als eine Notlösung, und kann als „beste Möglichkeit der Stunde“ nur voll und ganz weiterempfohlen werden.

Träumen dürfen wir ja weiter – vielleicht von einem AufbauSeminar Teil 2.

Text: Jürgen Deck

Seminare – Termin-Übersicht 2021

von	bis	Int. Nr.	Schulungsthema	Ort	TN	Kosten
14.06.2021	18.06.2021	21P23N	Grundschulung BPersVG Teil 2	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	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 barrierefreie Unterkunft	Strahlsund	12	980 €
29.09.2021	01.10.2021	2021B137EK	Senioren-Seminar „Sicherheit im Internet / Gesundheitsmanagement“ Anmeldungen bis 30.06.2021	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 05.2021. Die aktuellen Seminarangebote finden Sie auf unserer Homepage 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 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.

Bei Interesse an einer Referententätigkeit für die vbba, melden Sie sich gerne bei Steffen Grabe oder in der Bundesgeschäftsstelle.

Die vbba immer dabei



JETZT AUCH ALS APP



-  Aktuelle Infos per Push-Mitteilung
-  Magazine & Newsletter
-  Tarifinfos & BPersVG
-  Exklusiver Mitgliederbereich
-  uvm.



JETZT BEI
Google Play



Laden im
App Store

Leserbrief Beihilfe

Dauer der Bearbeitungszeit für Beihilfeanträge im Zentralamt

Hannover, 24.04.2021

Liebe Seniorinnen und Senioren,

vielleicht erinnern Sie sich daran, dass ich in meiner Funktion als Seniorenbeauftragter der regionalen Gruppe Hannover Mitte letzten Jahres einen Beitrag in diesem Magazin zu dem o.a. Thema geschrieben habe. Ich habe auf meine Anfrage beim Vorstand der BA zu der überdurchschnittlich langen Bearbeitungsdauer der Beihilfeanträge hingewiesen und auf die Antwort des Generalbevollmächtigten, Herrn Dr. Markus Schmitz vom 19.03.2020 – die ich an dieser Stelle noch einmal auszugsweise wiederhole: „Die Bearbeitungszeit in der Beihilfestelle des BA-Service-Hauses ist zurzeit in der Tat zu lang. Der Anspruch ist es, Beihilfeanträge innerhalb einer Frist von 10 Tagen abschließend zu erledigen (...) derzeit beläuft sich die Bearbeitungszeit auf ca. 20 Arbeitstage, (...) ich wiederhole meine Zusicherung, dass alle Anstrengungen unternommen wer-

den, die Bearbeitungssituation in der Beihilfestelle des BA-Service-Hauses wieder zu normalisieren.

Soweit die Vorgeschichte. Da ich nun nicht derjenige bin, der sich nur darüber beklagt, wenn etwas nicht optimal läuft, sondern auch Verbesserungen und Zusagen honoriert, muss ich heute lobend darauf hinweisen, dass die Zusagen von Herrn Dr. Schmitz offenbar in die Tat umgesetzt wurden. Nach meiner Erfahrung – und ich hoffe, nicht nur nach MEINER – ist die Bearbeitungsdauer der Beihilfeanträge deutlich verbessert worden. Während zwischen Antragstellung und Bescheiderteilung Anfang letzten Jahres bei mir durchschnittlich 5 bis 6 Wochen lagen, waren es ab Mitte 2020 schon nur noch 2 Wochen und in diesem Jahr sogar deutlich weniger als 2 Wochen. Und

das auch bei Beträgen unter der Grenze der erhöhten Aufwendungen von 2.500 Euro. Ich denke, das ist doch auch einmal erwähnenswert – insbesondere unter all den zusätzlichen coronabedingten Belastungen, denen die aktiven Kolleginnen und Kollegen ausgesetzt sind. Hier also ganz offiziell mein Respekt und mein Dankeschön an alle Beteiligten.

Claus-Peter Kreuz

*Seniorenbeauftragter,
regionale Gruppe Hannover*



BEITRITTSERKLÄRUNG



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

Ich erkläre hiermit ab

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

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

Herr Frau Name _____

Vorname: _____ geboren am _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ, Wohnort: _____

Telefonnummer / Handynummer: _____

E-Mail-Adresse: _____

Bundesland: _____

Jetzige oder letzte Dienststelle: _____

Mitglied in einer anderen Gewerkschaft nein ja, welcher _____

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

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

Nachwuchskraft ab _____ als Auszubildende/r Student/in

Datenschutzhinweise

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

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

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

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Wie wurden Sie auf uns aufmerksam?

Empfehlung von _____ Sonstiges _____



Gewerkschaft Arbeit und Soziales
im dbb beamtenbund und tarifunion

vbba
Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Heideloffstr. 21
90478 Nürnberg

BUNDESLEITUNG

Bundesgeschäftsstelle
Heideloffstr. 21, 90478 Nürnberg

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

E-Mail: info@vbba.de

Einzugsermächtigung

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

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

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

Monatsbeitrag:

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

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

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

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

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

Zahlung Vierteljährlich Halbjährlich Jährlich ab _____

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Straße und Hausnummer _____

Postleitzahl und Ort _____

IBAN _____ BIC _____

Datum und Ort _____

Unterschrift _____

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

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

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

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

Ihre Ansprechpartner/innen in der vbba:

Baden-Württemberg

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

Bayern

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

Berlin-Brandenburg

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

Hessen

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

NSB

Silke Babiel
c/o Agentur für Arbeit
Cyriaksring 10
38118 Braunschweig
Tel.: 0531 2071000
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

August 2021

Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am
20.07.2021 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:** 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 +2 Deutsche Post 



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

[Kontakt](#) | [Impressum](#) | [Datenschutz](#)

Suchbegriff



[Start](#)

[Das sind wir](#)

[Service](#)

[Mitgliedschaft](#)

[Archiv](#)

Ihre Gewerkschaft 

vbba - Bundeshauptvorstandssitzung

30.04.2021

Probleme bei LBB-Zertifizierung/Fallmanagerbewertung muss auf den Prüfstand

Bundeshauptvorstand

23./24.04.2021
virtuell



Die Frühjahrssitzung des Bundeshauptvorstandes fand in digitaler Form vom 23. bis 24. April 2021 statt. In seinem Lagebericht ging der vbba-Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski auf die Entwicklung seit dem letzten Jahr ein, die weitestgehend von... [WEITERLESEN](#)

Einkommenstabellen



Seminare



www.vbba.de