



GESUNDHEITSSCHUTZ HAT VORRANG

Corona-Folgen: Bessere Personalausstattung gefordert

4

Bericht der Jobcenter-Personalräte

21

Novelle BPersVG

5

Tipp: dbb vorteilsClub

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

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



Shopping- und Erlebnisrabatte

bis zu
16 %
Rabatt

home 24

bis zu
25 %
Rabatt

 **fitbit**

bis zu
80 %
Rabatt

BestSecret
Fashion for members only

bis zu
35 %
Rabatt

 **adidas**

dbb autoabo: Die entspannte Mobilitätslösung

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

dbb autoabo
Eine Rate. Alles drin.



Ford Fiesta Titanium ab
239 €*
mtl. Komplettrente

* Fahrzeugzulassung auf die Fleetpool GmbH oder einen Kooperationspartner; Abwicklung über die Fleetpool GmbH; Mindestalter bei Vertragsabschluss 18 Jahre; Einmalige Zulassungspauschale von 89 €; All Inclusive-Rate inklusive Werksfrachtkosten, Kfz-Versicherung (Vollkasko/Teilkasko und Kfz-Haftpflicht), Kfz-Steuer und Wartung bis zur vertraglich vereinbarten Freikilometergrenze; Alle Preise inklusive gesetzl. MwSt.; CO₂-Emissionen siehe www.dat.de; Abbildungen beispielhaft; Änderungen vorbehalten; Begrenzte Stückzahl; Bonität vorausgesetzt; Es gelten die AGB der Fleetpool GmbH; Speziell für dbb-Mitglieder und ihre Angehörige.

www.dbb-vorteilswelt.de/club



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Dank der Flexibilität und des großen Engagements unserer Kolleginnen und Kollegen wurden die negativen Folgen der Corona-Pandemie maßgeblich abgemildert. Gleichwohl konnten einige Aufgaben nicht oder nicht in der gebotenen Intensität und Nachhaltigkeit geleistet werden. Nun werden die Beschäftigten mit nachzuholenden und wegen der Lockerungen wachsenden Herausforderungen konfrontiert. Es ist davon auszugehen, dass wir diesen besonderen Belastungen bis in das Jahr 2023 hinein ausgesetzt sein werden. Die gestiegene durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit, der Zuwachs bei Langzeitarbeitslosen und die während der Pandemie beeinträchtigte Arbeit mit Menschen mit komplexen Profillagen seien an dieser Stelle beispielhaft genannt. Gegenüber Frau Dr. Renata Häublein (POE) und danach Vorstandsmitglied Christiane Schönefeld habe ich eine vorübergehend stärkere Personalausstattung gefordert. Uns ist der Qualifikationsaufwand bewusst, deshalb gilt es schnell zu entscheiden.

Daneben haben wir an den BA-Vorstand die klare Erwartung formuliert, sich für die überfällige Umsetzung der tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufen für die ver-

beamteten Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. In dieser Sache waren wir mit Frank-Jürgen Weise und später mit Detlef Scheele grundsätzlich einig und haben gemeinsam mit dem dbb einen Formulierungsvorschlag erstellt. Einen entsprechenden Entwurf zur Änderung des SGB III gab und gibt es auch beim BMAS. Dieser Mangel an Fairness ist – auch ungeachtet des hohen Einsatzes in dieser Krise – den Betroffenen nicht mehr zu vermit-teln. Hier gilt es für BA-Vorstand und den Bundesarbeitsminister endlich zu handeln!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in verschiedenen Regionen Deutschlands haben die Unwetter überregional zu massiven Schäden und zahlreichen Verletzten und Todesfällen geführt. In Gedanken sind wir bei den betroffenen Menschen und den Angehörigen. Auch Kolleginnen und Kollegen sind unmittelbar betroffen. Wir haben uns sehr kurzfristig zu einem Spendenaufruf entschlossen. Wir wissen, dass man angesichts der vielen Notlagen in Europa und der Welt immer nur begrenzt helfen kann. Aber wegen der Wucht und der Großflächigkeit der Unwetterauswirkungen in Deutschland haben wir uns zum Solidaritätsaufruf entschlossen. An dieser Stelle darf ich Ihnen für Ihre Unterstützung danken. Ein besonderer Dank gebührt ferner allen haupt- und ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern, die trotz Risiken für ihr Leben und Gesundheit vor Ort im Einsatz waren! Dies war praktische Nothilfe und ein starkes Zeichen der gesellschaftlichen Solidarität in einer unruhigen Zeit.

Mit kollegialen Grüßen
Ihr

Waldemar Dombrowski
vbba - Bundesvorsitzender

Inhalt

Editorial	3
vbba informationen	
Personelle Stärkung	4
Einkommensrunde	4
Entgeltberechnung	5
Kinderkrankengeld	5
BPersVG	5
Förder-AC	6
Arbeitsschutzverordnung	6
Operativer Übergang	7
Der Lernort Hochschule	7
Magazin online	10
Literaturzuschuss	10
vbba ruft zu Spenden auf	11
Hochwasser	11
HPR Fraktion berichtet	
Info Mai	13
Info Juni	15
Info Juli	18
vbba SGB II	
Jobcenterpersonalräte	21
Gespräch mit Jobcentern	22
vbba GK2	
Umdenken im Bereich Kultur & Führung	24
vbba jugend	
Newsletter Juni	24
Landesjugendversammlung NRW	26
vbba frauen	
Frauen in der BA und JC	27
vbba seniore	
Digitales Senioren Treffen	29
Landesgruppen	
LGT Bayern	30
Bayern: Verabschiedung	31
LGT Baden-Württemberg	32
Baden-Württemberg: Impfpriorisierung	35
Baden-Württemberg: Sicherheit	36
vbba Gruppen	
München: Diversity	36
seminare	
Alle im gleichen Boot	37
Seminarübersicht	38
Leserbriefe	
Gendern	40
vbba Beitrittserklärung	41
Einzugsermächtigung	42
vbba Ansprechpartner/innen	43
Impressum	43

Vor Ort gemeinsam für Sie da!

www.vbba.de



Personelle Stärkung

Überfällige Umsetzung der Funktionsstufen im Beamtenbereich gefordert

Dank des Einsatzes und der Flexibilität unserer Kolleginnen und Kollegen konnten die negativen Folgen der Corona-Pandemie für Wirtschaft und Arbeitsmarkt maßgeblich abgemildert werden. Dabei war auch die Prioritätensetzung des BA-Vorstandes wichtig und hilfreich. Doch die nun parallel anstehenden Aufgaben und Herausforderungen werden in den nächsten Monaten sowie im kommenden Jahr weiter steigen. So sind beispielhaft anzuführen:

- **Seit Monaten steigt die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit, der Anteil der langzeitarbeitslosen Menschen ist stark gewachsen. Die nachhaltige Arbeit mit arbeitsuchenden Kunden, insbesondere bei komplexen Profilen, war und ist immer noch nur begrenzt möglich.**
- **Die Zahl der zu betreuenden Stellen steigt an, wobei im AGS zugleich viele Nachfragen von Arbeitgebern**

im Zusammenhang mit den vor geschriebenen Abschlussprüfungen eingehen.

- **Der tendenziell stärkere Verbleib von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern im Schulsystem dürfte im kommenden Geschäftsjahr zu einer deutlich erhöhten Nachfrage nach Dienstleistungen der BBvE führen.**
- **Die berufliche Integration von Kunden im Reha-Bereich war in der Krise beeinträchtigt; hier dürfte es „Nachholbedarf“ geben.**

Deshalb hat die vbba-Bundesleitung gegenüber dem BA-Vorstand eine bessere personelle Ausstattung aller Organisationseinheiten über den Leistungsbereich hinaus gefordert. „Uns ist die Qualifizierungszeit durchaus bewusst, deshalb gilt es schnell zu handeln“, so der vbba-Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski. Alternativ könnte vorübergehend eine stär-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

kere Unterstützung der Teams durch Kräfte, die vornehmlich aufwendige Back-Office-Aufgaben wahrnehmen, erfolgen.

Daneben haben wir an den BA-Vorstand die Erwartung formuliert, sich für die **überfällige Umsetzung der tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufen** im Beamtenbereich einzusetzen. Gemeinsam mit dem dbb haben wir einen Formulierungsvorschlag gemacht. Mit dem BA-Vorstand waren wir in der Sache einig. Auch im BMAS hat es einen entsprechenden Entwurf zur SGBIII-Regelung gegeben. „In dieser historischen Krise haben sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagiert gezeigt. Dieser Mangel an Fairness ist den betroffenen Kolleginnen und Kollegen nicht mehr zu vermitteln.“, stellt Gewerkschaftschef Dombrowski klar.

Im Vorfeld hat es mit der Zentrale ein vorbereitendes Gespräch zu diesen Themen gegeben.

Einkommensrunde 2020

Anpassung der Besoldung beschlossen

Der Bundestag hat am 11. Juni 2021 das Gesetz zur Anpassung der Besoldung für die Bundesbeamtinnen und -beamten für die Jahre 2021 und 2022 beschlossen.

Die Bezüge werden (rückwirkend) zum 1. April 2021 um 1,2 Prozent und zum 1. April 2022 um 1,8 Prozent erhöht. Damit entfällt auch der entsprechende Vorbehalt auf den Bezugsmittelungen.

Die Besoldungsanpassung wurde damit zeitnah umgesetzt und entspricht in wesentlichen Teilen dem Abschluss für die Tarifbeschäftigten der BA in den Jahren 2021/2022. Hier wurde die Erhöhung der Gehälter bereits mit der Aprilabrechnung umgesetzt.

Die Einkommensstabellen sind hier abrufbar: www.vbba.de/einkommensstabellen/

Mit dem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist die Einkommensrunde für die Jahre 2021 und 2022 für den öffentlichen Dienst des Bundes abgeschlossen. Die Bundesregierung hat Wort gehalten und frühzeitig den entsprechenden Gesetzentwurf auf den Weg gebracht.

Mit dem Gesetz soll zwar die allgemeine Teilhabe der Besoldung ermöglicht werden, die konkreten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum Mindestmaß einer verfassungskonformen Ausgestaltung einer jeweils angemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten – im Abstand zur sozialen Grundsicherung, so wie bei Beamten mit Kindern – im Bundesbereich, sind jedoch nicht umgesetzt worden. Das Bundesinnenministerium hatte im ersten Entwurf des Besoldungsanpassungsgesetzes einen Vorschlag dazu gemacht.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Aufgrund politischer Auseinandersetzungen kam es jetzt trotz eindeutiger Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts doch nur zur Übertragung des Tarifergebnisses.

Dennoch begrüßt die vbba zumindest die Besoldungsanpassung und bedankt sich bei allen, die sich aktiv bei der Einkommensrunde beteiligt haben.



Entgeltberechnung

Verlängerung von Regelungen

Das BMI hat die Regelungen zur Entgeltberechnung bei Freistellung/Arbeitsbefreiung im Zusammenhang mit dem Corona-Virus bis 31. Dezember 2021 inhaltlich unverändert verlängert. In der Folge wird die entsprechende BA-Weisung ebenfalls verlängert.

Sofern Beschäftigte wegen Corona einseitig von der BA freigestellt werden (z. B. aus Vorsorgegründen), erfolgt für die Dauer der Freistellung die Zahlung des Entgelts in entsprechender Anwendung des § 23 TV-BA (§ 615 BGB Vergütung bei Annahmeverzug). Bei Beamtinnen/Be-

amten bleibt der Anspruch auf Besoldung erhalten.

Auch zur Entwicklungsstufenlaufzeit sowie zur Gewährung von Funktionsstufen gibt es corona-bedingte Regelungen zu Gunsten der Beschäftigten.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Kinderkrankengeld

Anspruch erweitert

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a SGB V wurde Ende April gesetzlich **deutlich erweitert**. Das BMI hat mit seinem Rundschreiben vom 30. April 2021 die Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung entsprechend aktualisiert. Die Änderungen sind rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft getreten.

Die Voraussetzung, dass die Schließung oder die Untersagung des Betretens einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde angeordnet werden muss, ist entfallen.

Die Weisung für die unterschiedlichen Fallgestaltungen (Tarifbeschäftigte mit bzw. ohne Anspruch auf Kinderkrankengeld bzw. Beamtinnen/Beamte) gibt es im Intranet.

Wir begrüßen diese Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen mit Familienpflichten.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

BPersVG

Novelle in Kraft getreten

Mit viel Spannung wurde das angekündigte neue BPersVG erwartet. Die aktuelle Regierung hatte im Koalitionsvertrag verankert, dass aus dem Jahr 1974 stammende Gesetz zu überarbeiten. Nun ist es kurz vor der Sommerpause am 14. Juni verkündet worden und ab 15. Juni in Kraft getreten.

Diese von allen Beteiligten erwartete „Sportlichkeit“ wird später noch näher beleuchtet.

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens haben die Spitzenverbände der Gewerkschaften (dbb und DGB) ausführliche Stellungnahmen eingereicht, welche leider nur zum Teil Berücksichtigung fanden.

Positiv zu werten ist eine nunmehr erkennbare Struktur und eine gewisse

Systematik. „Mit der Zeit“ gegangen ist der Gesetzgeber. Dies erkennt man beispielsweise an der Anpassung der Wahlvorschriften für die JAV-Wahlen. Endlich kann nun jede Nachwuchskraft unabhängig vom Alter gewählt werden. Ein weiterer Aspekt ist die Möglichkeit der digitalen Durchführung verschiedener Formate (Personalratssitzung, Personalversammlung bis hin zum Verfahren der Einigungsstelle).

Dienststelle und Gremium können sich nun zur flexibleren Zusammenarbeit auf Fristen zur Äußerung einigen, was vor Ort sicher zu Vereinfachungen in den Abläufen führen kann.

Teilweise Freistellungen von der Arbeit können nun ab 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden. Das macht die ehrenamtliche Arbeit

im Gremium auch für Teilzeitbeschäftigte interessanter. Leider war der Gesetzgeber trotz sich dynamisch weiter entwickelnder Arbeitswelt nicht bereit, die Regelfreistellungen an die Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes anzupassen. Es verbleibt somit beim bekannten Schlüssel 1:300.

Im eigentlichen Kern des BPersVG wurden die Beteiligungsrechte strukturiert, zusammengefasst und teilweise konkretisiert. Bisher waren die Beteiligungsrechte nach der Durchsetzungsmöglichkeit in uneingeschränkte und eingeschränkte Mitbestimmung sowie Mitwirkung gegliedert. Jetzt sind diese nach dem Sachbezug in personelle, soziale und organisatorische Angelegenheit in unterschiedliche Paragraphen aufgenommen. Zusätzlich werden zu „Altbekanntem“ nun erstmals als eigene Mitbestimmungsrechte



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

- die Einführung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle,
- Grundsätze zum BGM und BEM sowie
- Maßnahmen die der Familienfreundlichkeit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflege und Beruf sowie der tatsächlichen Gleichstellung unabhängig vom Geschlecht oder vorliegenden Behinderung

genannt.

Die Durchsetzungsmöglichkeit ergibt sich aus eigenen Verfahrensregelungen.

Sehr kritisch sehen wir die Verantwortung für den Datenschutz bei der Dienststelle. Gar nicht auszumalen wäre ein Datenschutzbeauftragter im Auftrag der Geschäftsleitung, der den Personalrat im

Rahmen seiner Aufgabenerledigung befragt, welche Daten er nutzt, verarbeitet und speichert.

Die Personalvertretung im Rechtskreis SGB II ist seit deren Einführung von vielen Unklarheiten und somit einer Vielzahl von Klageverfahren gekennzeichnet. Die Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der gemeinsamen Einrichtungen nach § 44h SGB II hatten diese in ihrer Stellungnahme an die Beteiligten des Gesetzgebungsverfahrens sehr deutlich zum Ausdruck gebracht. Auch hier wurde die Chance vertan, langjährige Erfahrungen einfließen zu lassen.

Zusammenfassend muss man festhalten: Der große Wurf war es nicht. Es wurde versäumt, gute Ansätze (welche teilweise bereits in einigen Landespersonalvertretungsgesetzen umgesetzt wurden) für den Bund zu übernehmen und der zeitlichen Entwicklung Rechnung zu tragen.

Die Novelle kann deshalb nur der Anfang einer kontinuierlich fortzusetzenden und zu Beginn der kommenden Legislaturperiode zwingend in einen weiteren Gesetzesentwurf mündenden Modernisierung des Personalvertretungsrechts sein.

Die vbba-Gewerkschaft Arbeit und Soziales wird hier die Beteiligten regelmäßig erinnern.

Besonders erfreulich ist, dass wir mit Verkündung des Gesetzes beginnend am 14. Juni mehrere Hunderte gewählte Gremienvertreter aus den Jobcentern und dem Rechtskreis SGB III über unser e-Seminar auf die wichtigsten Änderungen sehr zeitnah aufmerksam machen konnten. Wir dürfen uns deshalb zu Recht reaktionsschnell und verlässlich, und natürlich auch als sportlich bezeichnen.

Text: Steffen Grabe

Förder-AC

Da bewegt sich was

Bereits mehrfach hatten wir unsere Forderung bekräftigt, die verpflichtende Teilnahme für angehende Führungskräfte am Förder-Assessment-Center in derzeitiger Form abzuschaffen.

Ausgangspunkt war ein Beschluss des Landesgewerkschaftstags Baden-Württemberg in 2019 und ein Antrag an den Bundeshauptvorstand.

Wir hatten bereits damals dieses Instrument (besondere in Bezug auf Aufwand

und Erkenntnisgewinn) sehr kritisch hinterfragt und auch mit den Gästen aus der RD Baden-Württemberg entsprechend diskutiert.

Zudem gab es seit längerem einen „FAC-Stau“, was zu deutlichen Verzögerungen bei dauerhaften Stellenbesetzungen der TL und in den Beauftragungsketten führte. Aufgrund Corona wurden teilweise FAC-Termine ausgesetzt oder – für uns mit noch weniger Aussagekraft – online durchgeführt. Von Vergleichbarkeit konnte keine Rede mehr sein! Doch nun kommt Bewegung in das Thema:



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Nach unseren Informationen ist die verpflichtende Teilnahme am FAC nun „vom Tisch“. Darauf haben sich die RDn und die Zentrale verständigt – wir erwarten eine entsprechende Weisung in Kürze.

Wir freuen uns über diese Regelung und erwarten eine kurzfristige Umsetzung – insbesondere bzgl. der in Kürze anstehenden Termine.

Arbeitsschutzverordnung

Verlängerung der Regelungen - SARS-CoV-2

Ab Juli trat die neue SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung in Kraft. Diese wurde an das aktuelle Infektionsgeschehen angepasst. Die grundlegenden Arbeitsschutzregeln gelten jedoch für die Dauer der epidemischen Lage nationaler Tragweite bis zum 10. September 2021 fort.

Zwar entfällt ab dem 1. Juli die Vorgabe einer Mindestfläche von 10 m² pro Person in mehrfach belegten Räumen sowie – mit dem Auslaufen der „Bundesnotbremse“ – auch die strikte Vorgabe von Homeoffice.

Dennoch sind betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen aber (weiterhin) auf das notwendige Minimum zu reduzieren und der Abstand von 1,5 Metern einzuhalten. Hier kann das Arbeiten im Homeoffice wichtige Beiträge leisten. Es besteht somit keine Notwendigkeit, die Kolleginnen und Kollegen alle „zurück ins Büro“ zu beordern – im Gegenteil.

Arbeitgeber müssen weiterhin mindestens medizinische Gesichtsmasken zur

Verfügung stellen, wo andere Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz gewähren. Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben.

Diese Maßnahmen sind nach unserer Auffassung auch notwendig, um – angesichts der deutlichen Zunahme der Delta-Mutation an allen Ansteckungen – unsere Kolleginnen und Kollegen weiterhin zu schützen.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Operativer Übergang

Vorstand veröffentlicht Fahrplan

Ende Juni wurde mit dem Vorstandsbrief der aktualisierte Fahrplan zum operativen Übergang veröffentlicht. Darin wird beschrieben, wie sich der Vorstand eine Rückkehr zum (neuen) Regelbetrieb vorstellt und berücksichtigt dabei die Erwartungen zur Öffnung einerseits und Gesundheitsschutz unserer Kolleginnen und Kollegen andererseits.

Wir begrüßen, dass schrittweise vorgegangen wird und die Maßnahmen unter Vorbehalt des weiteren Verlaufs der Pandemie stehen.

Zwar hoffen wir auch, dass mit allen Schutzmaßnahmen und Impfungen die Pandemie ein zügiges Ende finden wird.

Doch ganz so optimistisch, wie es teilweise bei der Politik, aber auch vor Ort durchklingt, sind wir nicht. Die Pandemie ist noch nicht vorbei. Deshalb sollten wir weiterhin wachsam und vorsichtig bleiben – und nicht zu sorglos mit den Freiheiten umgehen.

Wir hoffen, dass die aktuellen und geplanten Öffnungsschritte nicht doch zu schnell sind. Schaut man auf die Dominanz der deutlich ansteckenderen sowie aggressiveren Delta-Mutation, sieht man in Großbritannien, wie trotz viel höherer Impfquote die Inzidenzwerte und die Auslastung der Intensivstationen stark ansteigen. Nicht umsonst bleibt deshalb die Reisewarnung bestehen.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Der Fahrplan gilt formal nur für den Bereich SGB III - in den gemeinsamen Einrichtungen will die BA mit den kommunalen Partnern das Vorgehen situativ vor Ort entscheiden. Für uns ist dabei völlig klar: Der Gesundheitsschutz unserer Kolleginnen und Kollegen in den Jobcentern muss genauso berücksichtigt werden! Hier gilt es, vor Ort gemeinsam mit allen Beteiligten – unter Einhaltung der geltenden Arbeitsschutzregelungen – gute Lösungen zu finden. Wir vertrauen darauf, dass die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Jobcenter ihrer Verantwortung als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (§ 44d SGB II) nachkommen.

Der Lernort Hochschule

Ein Blick hinter die Kulissen

Dieser Erfahrungsbericht erzählt Ihnen bewusst nichts über die Ziele und Inhalte des Moduls „Erweiterte Beratungskompetenz“ im Zertifikatsprogramm (ZP) „Professionelle Beratung“, da es hier bereits viele Informationsquellen gibt (s. Infokasten).

Janine Indeché nimmt Sie mit hinter die Kulissen der Arbeit in der Wissenschaftlichen Weiterbildung (WissWB) an der HdBA. Sie gewährt Ihnen vor allem einen Einblick in die Erlebnisse der letzten zweieinhalb Jahre im Kontext der Konzeptionierung und Einführung des Moduls „Erweiterte Beratungskompetenz“.

In enger Kooperation mit den Fachbereichen der Zentrale galt es zukunftsweisende Ideen, wie wir das wissenschaftliche Weiterbildungsangebot für die Berater*innen der drei beruflichen Beratungsbereiche in der BA gestalten könnten, sowie eine große Spannweite an Erwartungen der beteiligten Akteur*innen und – teils gesetzte – organisatorische Rahmenbedingungen unter ‚einen Hut‘ zu bringen. Die inhaltliche Ausgestaltung des Moduls ist das Ergebnis vieler hochschulinterner und -externer Workshops mit Expert*innen der Beratungswissenschaften sowie anderer Disziplinen mit Bezug zu der beruflichen Beratung und Vertreter*innen der Bera-

tungspraxis in der BA in den vergangenen gut zwei Jahren.

An eine Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Durchführung des neuen WissWB-Angebots für bis zu 2.400 Berater*innen pro Jahr dachte im Jahr 2019 noch keine*r von uns!

Für mich persönlich war und ist auch immer die Betrachtung der unterschiedlichen Perspektiven in dem Prozess der Konzeptionierung und Implementierung eines Angebots wichtig. Hierbei bringe ich selbst Erfahrungen aus meinen Tätigkeiten als arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierte Vermittlerin sowie mehreren Stationen als Teamleiterin in den beruflichen Beratungsbereichen während 18 Jahren BA sowie mittlerweile als Referentin für die Qualitätssicherung in der WissWB und Mitglied des Personalrats der HdBA mit.

Mir war – vor allem mit den zunehmenden Auswirkungen der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 – bewusst, dass es eine Herausforderung wird, dass ZP „Professionelle Beratung“ mit seinem ersten Modul „Erweiterte Beratungskompetenz“ zu starten – vor allem mit dem Blick auf die Teilnehmenden des Weiterbildungsangebots. So ging und geht es auch meinen Kolleg*in-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

INFO

Informationen rund um das Thema „Erweiterte Beratungskompetenz“ im Zertifikatsprogramm (ZP) „Professionelle Beratung“ finden Sie zum Beispiel auf der Homepage der HdBA unter Studium >> Wiss. Weiterbildung >> Zertifikatsprogramme >> Professionelle Beratung oder im BA-Intranet-Angebot der HdBA unter Dienststellen >> Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) >> Wissenschaftliche Weiterbildung >> Kontaktstudium >> Zertifikatsprogramme >> Professionelle Beratung. An diesen Stellen erhalten Sie ausführliche und jeweils aktuelle Informationen und weiterführende Hinweise zu dem neuen Weiterbildungsangebot für die beruflichen Berater*innen in der BA.

nen in der Hochschule und speziell den Lehrenden für das Weiterbildungsmodul.

Gemeinsam steckten wir im letzten Jahr hochschulintern ‚wieder und wieder‘ die Köpfe zusammen. Wir wollten – unter Berücksichtigung der verschiedenen Perspektiven – dazu beitragen, dass das Modul „Erweiterte Beratungskompetenz“ im Dezember 2020 mit der Welle 1A und ca. 850 Berater*innen gut starten kann und sich die Teilnehmenden auf die Inhalte konzentrieren können. Denn nach wie vor gilt für uns alle: von den Inhalten des Weiterbildungsmoduls sind wir überzeugt. Rückblickend kann ich sagen, dass es uns nicht von Beginn an gelungen ist, dass sich die Teilnehmer*innen aus den drei beruflichen Beratungsbereichen der BA auf die Inhalte konzentrieren konnten. Die Gründe hierfür sind vielfältig.

Aber ‚hinter den Kulissen‘ ist vieles auch gut gelaufen. Es war auf der ‚offenen Bühne‘ nicht immer direkt zu erkennen, dass viele Akteur*innen beteiligt sind, um das Angebot mit ca. 850 Teilnehmenden in der Zeit einer – für Alle – ungewohnten Pandemie mit Mehrfachbelastungen erstmals durchzuführen. Hinter der Bühne wird sichtbar, was z. B. von Beginn an positiv aufgefallen ist:

- Die Auswahl der Inhalte und Kombination in Form von sechs Teilmodulen innerhalb des Moduls „Erweiterte Beratungskompetenz“. Aus diesen können die beruflichen Berater*innen die, für sie interessanten Themen entsprechend ihrer individuellen Lernwege und Interessen, auswählen.
- Die Koordination des wissenschaftlichen Weiterbildungsmoduls an der Schnittstelle zwischen den Teilnehmenden, mehreren Bereichen innerhalb der Hochschule, den Lehrenden des Moduls, den Fachbereichen der Zentrale, den Regionaldirektionen und den Internen-Services-Personal bundesweit.
- Die Beratung und Betreuung der Teilnehmer*innen, durch die Lehrenden-Tandems im Rahmen von vielfältigen Austausch- und Unterstützungsformaten sowie durch die Vertreter*innen der Hochschulservice-Bereiche.

Seit den Anfängen des ZP „Professionelle Beratung“ im Winter 2018 / Frühjahr 2019 ist die Hochschule in regelmäßigen Austausch mit Vertreter*innen der Zentrale und des HPR. Diese intensivierten sich im Kontext des neuen WissWB-Angebots noch einmal mit dem Start des Moduls im Jahr 2020. Vor dem Hintergrund dieser Erlebnisse möchte ich das Gelassenheits-sprichwort nach Niebuhr einbringen:

„Gib mir die Gelassenheit, Dinge zu akzeptieren, die ich nicht ändern kann, den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann, und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.“ (Zitat nach Reinhold Niebuhr (1892-1971), US-Theologe und Philosoph) Diesen Rat zu befolgen, fiel uns in der Hochschule in den vergangenen zweieinhalb Jahren nicht immer einfach. Sich auf die Aspekte zu fokussieren, welche wir als Mitarbeiter*innen der besonderen Dienststelle der BA allein oder in Kooperation mit der Zentrale sowie dem HPR ändern können, engt den Handlungsspielraum ein.

- Die Pandemie und ihre Auswirkungen, z. B. die Umstellung der drei Präsenzveranstaltungen des Weiterbildungsmoduls auf ein Online-Format, lag außerhalb des Einflussbereiches von uns allen.
- Die Zielvorgabe für die operativen Beratungsbereiche für das Jahr 2021 und folgende oder welche Berater*innen mit welcher Priorität wann an dem Angebot der WissWB teilnehmen, ist eine Entscheidung außerhalb des Handlungsrahmens der Hochschule.
- Die Regelungen des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg und weitere relevante rechtliche Regelungen bilden die Basis und den Rahmen für die Entscheidungen der Hochschule zur Organisation und Durchführung von hochschulischen Angeboten, wie dem Weiterbildungsmodul. Diese sind auch für uns als HdBA gegeben.
- Die Inhalte des Moduls „Erweiterte Beratungskompetenz“, welche in Expert*innen-Workshops identifiziert und bestätigt sowie im Dialog und Austauschprozess mit den Bereichen der Zentrale vereinbart wurden. Von diesem Ergebnis sind wir weiterhin überzeugt.

Erkannt haben wir aber, dass die Art und Weise, wie die Inhalte dargestellt, z. B. im Rahmen der hochschuleigenen Lernplattform ILIAS, oder kommunikativ durch die verschiedenen Akteur*innen vermittelt oder im Rahmen von sogenannten Transferaufgaben im Praxiskontext reflektiert werden, Weiterentwicklungspotenzial haben. Hierzu haben zahlreiche Rückmeldungen aus den verschiedensten Blickwinkeln beigetragen:

- Die Erfahrungen der Teilnehmenden der Welle 1A, welchen es gegen Ende immer mehr gelungen ist sich - trotz der andauernden widrigen organisatorischen Rahmenbedingungen während ihrer berufsbegleitenden Teilnahme - auf die Inhalte des Weiterbildungsmoduls zu konzentrieren und

die Impulse für die persönliche Weiterentwicklung - initiiert durch die Inhalte, die engagierten Lehrenden des Angebots und die Durchführung in Kombination mit Lernunterstützungsformaten - zu erkennen. Sie haben in unterschiedlichen Formaten ihre Eindrücke, Erfahrungen und Weiterentwicklungsanregungen formuliert – hierbei ging es oft auch über die sachliche Ebene hinaus und in den emotionalen Bereich hinein.

- Die Rückmeldungen der Lehrenden-Tandems, d. h. den Fachlehrkräften der HdBA und den Dozent*innen aus den Regionaldirektionsbezirken. Sie haben von Beginn an hautnah miterlebt, wie es ihren Teilnehmenden seit dem Modulstart erging. Sie waren Beobachter*innen und gleichzeitig Teil der verschiedenen Entwicklungsphasen der teilnehmenden Berater*innen, der Rahmenbedingungen im Interaktionsgeschehen zwischen der Hochschule mit den Akteur*innen der Zentrale sowie des HPR und somit des gesamten Moduls.

Die Lehrenden waren und sind bereit, sich auf der professionellen und kollegialen Ebene den Rückmeldungen ihrer Teilnehmenden – sprich sowohl den positiven als auch kritischen Hinweisen – zu stellen. Diese haben sie, ergänzt durch ihre eigene Expertise und Anregungen, im Rahmen der verschiedenen Austausche mit anderen Akteur*innen des Moduls „Erweiterte Beratungskompetenz“ im ZP „Professionelle Beratung“ weitergegeben.

- Die Erkenntnisse der Teamleitungen in den beruflichen Beratungsteams vor Ort, aufgrund der Begleitung ihrer Berater*innen während der Weiterbildungszeit und ihre Austausche mit anderen Führungskräften, welche auch ein Teil des organisatorischen und kulturellen Veränderungsprozesses in der BA sind. Die Teamleiter*innen haben vorhandene Kontakte und Workshops genutzt, um wiederholt Stolpersteine und weitere Hürden der Durchführung ins Blickfeld der Aufmerksamkeit zu rücken.

Sie alle haben dazu beigetragen Veränderungsbedarfe und vor allem Weiterentwicklungspotenziale zu erkennen. Dafür bin auch ich, als Vertreterin des Weiterbildungsangebots, dankbar.

Gleichzeitig bleibt die Herausforderung alle Interessen unter ‚einen Hut‘ zu bringen und sich auf die Themen zu konzentrieren, die wir – als Lernort Hochschule – verändern können und deren Anpassung auch – unter Berücksichtigung der Ziele des WissWB-Angebots – sinnvoll ist.

Mit Blick nach vorne und meinen Einblicken hinter den Kulissen möchte ich meine optimistische Einschätzung teilen, dass die Teilnehmenden der Welle 2 des Weiterbildungsmoduls, welche Ende August 2021 beginnt, von den Erfahrungen der beruflichen Berater*innen in der Welle 1A, der Lehrenden-Tandems und der Teamleitungen profitieren werden. Sie finden, wo möglich, andere Rahmenbedingungen und weiterhin interessante sowie praxisrelevante Inhalte vor.

Und dennoch: Wir als HdBA und ich als Referentin für die Qualitätssicherung in der WissWB werden dranbleiben, um die Weiterentwicklung des Moduls „Erweiterte Beratungskompetenz“ im ZP „Professionelle Beratung“ und der weiteren Angebote der WissWB voranzubringen. Wir lernen weiter, um für Sie den Lernort Hochschule innerhalb der BA zukünftig noch attraktiver zu machen.

Text: Janine Indeché M.A., Referentin für Qualitätssicherung in der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der HdBA



Janine Indeché M.A., Referentin für Qualitätssicherung in der Wissenschaftlichen Weiterbildung an der HdBA

Die HdBA hat sich in den vergangenen Jahren zum Lernort für lebenslanges Lernen innerhalb der BA entwickelt. Im Sommer 2014 weckte die Ankündigung des neuen Masterstudiengangs mein Interesse an einem zweiten Studium. Seit dem Beginn des berufsbegleitenden Masters „Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.)“ im Oktober 2015 intensivierten sich meine Kontakte zur Hochschule kontinuierlich. Ich war überrascht und positiv erstaunt zugleich, als ich im Rahmen von Austauschen mit meinen damaligen Kommiliton*innen und Lehrenden erfuhr, was die HdBA mittlerweile an vielfältigen Angeboten im Bereich der WissWB für die Beschäftigten der BA und JC bereithielt. Ich bin auch im privaten Bereich eine weiterbildungsinteressierte Person, einige Freunde sagen sogar ich bin ein „Weiterbildungsjunkie“. Daher verwundert es vielleicht nicht, dass diese – für mich damals neuen Erkenntnisse – meine Neugier und Interesse mehr zu erfahren noch mehr weckten.

Ich übernahm die Funktion als Tutorin für die Bachelor-Studierenden unserer Arbeitsagentur und erhielt die Möglichkeit als Gastdozentin in dem Modul „Teilhabe am Arbeitsleben“ des ZP „Vermittlung“ mitzuwirken. Diese verschiedenen Aufgaben im Kontakt mit dem Lernort Hochschule ermöglichten es, dass ich mir selbst einen Eindruck von den verschiedenen Angeboten der HdBA verschaffte.

Im Ergebnis kam ich für mich zu der Feststellung, dass es auch innerhalb der Organisation für mich, als Mitarbeiterin der BA, interessante Lernangebote und somit Impulse für die persönliche Weiterentwicklung gibt. Die vorhandenen Angebote der BA von dem Beginn bis zum Ende des beruflichen Weges, z. B. im Kontext von fachlichen Fortbildungen, werden durch die Angebote der eigenen Hochschule ergänzt und aus meiner Perspektive bereichert.

Und die HdBA ist noch nicht am Ende: seit etwas mehr als zwei Jahren darf ich ganz nah miterleben, mit welchem Engagement die Hochschule ihre vorhandenen Angebote für die Mitarbeitenden der BA und JC von den Bachelorstudiengängen über Weiterbildungsmodule und Zertifikatsprogramme bis hin zu dem Masterstudiengang weiterentwickelt. Gleichzeitig sind die Akteur*innen des Lernorts Hochschule auch dabei neue Angebote zu konzipieren, um ihr Portfolio, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Aufgabenbereiche der BA und JC sowie der jeweiligen Entwicklungen in diesen Fachbereichen – auch aus der wissenschaftlichen Perspektive –, kontinuierlich zu erweitern.

Den Blick hinter die Kulissen ermöglichte mir zunächst die Berufung als Spezialistin für die ZP „Beratung“ und „Vermittlung“. Als Weiterbildungsjunkie war ich im Jahr 2019 auf der anderen Seite und durfte selbst Kolleg*innen während ihrer einjährigen Weiterbildungsreise begleiten.

Ungefähr zu der Zeit des Beginns meiner Arbeit in der WissWB an der HdBA, im Wechsel des Winters 2018 zum Frühjahr 2019, gab es erste Gespräche zwischen der Hochschule und dem Vorstand der BA, in denen dessen Interesse nach einem wissenschaftlichen Weiterbildungsangebot für die beruflichen Berater*innen der BA zum Ausdruck kam. Daraufhin setzten wir uns im Jahr 2019 parallel mit den Anfängen des neuen ZP „Professionelle Beratung“ auseinander. Dies war eine intensive, spannende und gleichzeitig auch herausfordernde Phase.

Mittlerweile erhalte ich auf das Geschehen vor und hinter den Kulissen, durch meine Tätigkeit im Personalrat der HdBA, noch mehr Einblicke. So ergänzen weitere Perspektiven für mich mein Bild auf das neue Weiterbildungsmodul und gleichzeitig ergeben sich auch weitere Fragen: Wie können die Fachlehrkräfte, als Mitarbeiter*innen der Hochschule, in der dezentralen Veranstaltungsdurchführung unterstützt werden? Was bedeutet die Durchführung im Blended-Learning-Format für die Lehrenden, z. B. der Umfang an Sprechzeiten und die Implementierung weiterer neuer Arbeitsprozesse an der Schnittstelle zu den beteiligten Akteur*innen? Was bedeutet die Umsetzung eines Weiterbildungsangebots mit bis zu 2.400 Teilnehmenden pro Jahr für die Mitarbeiter*innen des ZP „Professionelle Beratung“ und der involvierten Hochschulservice-Bereiche? Mit diesen und weiteren Aspekten beschäftigen wir uns im Personalrat, um zur Entwicklung und Stabilisierung von tragfähigen Arbeitsbedingungen beizutragen. Als Teil dieses Prozesses handele ich in der Überzeugung, dass sich die guten Arbeitsbedingungen auch auf eine lernförderliche Atmosphäre für unsere Teilnehmer*innen in der WissWB auswirken.



Magazin online

Nachhaltigkeit in der vbba – Wichtige Mitteilung an unsere Mitglieder

Im Zuge der **Digitalisierung** und der Nachhaltigkeit möchte auch die vbba ihren Beitrag leisten und bietet daher die Möglichkeit auf den Bezug der Druckausgabe zu verzichten. Das Magazin ist zeitnah nach Fertigstellung sowohl auf der **vbba Homepage** (www.vbba.de/service/magazin/) als auch in der **vbba App** verfügbar. Eine Information wird zukünftig auch per Mail erfolgen, sobald das Magazin online ist.

Mitglieder, welche diese Medien nutzen oder nutzen wollen und keine Papierausgabe des Magazins benötigen, können dies über die regionalen Gruppen schriftlich oder per Fax sowie per E-Mail (info@vbba.de) der Bundesgeschäftsstelle bis spätestens 25.10.2021 mitteilen.

Da die vbba bestehende Verträge mit der Druckerei nur zu den jeweiligen Kündigungsterminen ändern kann, kann eine Abbestellung frühestens mit Wirkung zum 01.01.2022 erfolgen. Ein Widerruf der Abbestellung ist frühestens mit Wirkung ab dem 01.01.2024 möglich.

Sofern von Ihnen keine Meldung in der Bundesgeschäftsstelle eingeht, wird Ihnen das Magazin automatisch weiterhin in Papierform übersandt.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



vbba
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

magazin
Die Zukunft ist print oder digital?

Wie möchte ich lesen – print oder digital?

Liebe Leser,
Nachhaltigkeit ist auch bei der vbba ein großes Thema.
Falls Sie das Magazin nur noch digital erhalten möchten, senden Sie uns den ausgefüllten Bogen per Mail, per Post oder als Fax zurück.
Vielen Dank für Ihre Unterstützung

Name, Vorname _____
Geburtsdatum _____

Abbestellung Magazin
Ich möchte ab 2022 auf die Printausgabe des vbba Magazins verzichten. Dieser Verzicht kann folgendes für die
Magazinabbestellung ab 2024 zurückgenommen werden.

OK, Datum, Unterschrift _____

Gemeinsam stark!
www.vbba.de

Literaturzuschuss

Ausweitung auf Zertifizierungs- Teilnehmerinnen/Teilnehmer

Die vbba gewährt ihren an der HdBA studierenden oder sich in Ausbildung befindlichen Mitgliedern einen Zuschuss zur Beschaffung von Fachliteratur, Software und Prüfungsunterlagen, welche für das Studium oder die Ausbildung benötigt werden.

Dieser Zuschuss beträgt 50% der aufgewandten notwendigen Kosten, maximal werden 200 € innerhalb der gesamten Studien- bzw. Ausbildungszeit (in der Regel 3 Jahre) erstattet.

Rückwirkend ab 1. Januar 2021 wird nun auch für die vbba-Mitglieder ein Literaturzuschuss gewährt, welche an Zertifizierungsprogrammen (z.B. Beratung, Vermittlung etc.) teilnehmen.

Auch hier beträgt der Zuschuss 50% der aufgewandten notwendigen Kosten, maximal werden 100 € während der Zertifizierung erstattet.

Die vbba unterstützt damit ihre Mitglieder, die auf eigene Kosten notwendige Literatur für den Eigengebrauch beschaffen, um vom offiziellen Literaturangebot unabhängig zu sein bzw. ihr Wissen über die Pflichtlektüre hinaus vertiefen wollen.

Vereinfachtes Verfahren – auch für Auszubildende und Studierende

Im Zuge dieser Leistungsausweitung wurde das Erstattungsverfahren vereinfacht, gestrafft und für alle Abrechnungen einheitlich geregelt. Es entfallen die bisherigen Einreichungs-Stichtage sowie die „Bagatellgrenze“, damit kann die Unterstützung noch schneller an das Mitglied ausbezahlt werden.

Der Abrechnungsantrag (aufrufbar unter: <https://www.vbba.de/service/literaturzuschuss/>) enthält auf der Rückseite weitere



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Hinweise zu den Erstattungs Voraussetzungen, zum Verfahren sowie den vorzulegenden Belegen.

vbba ruft zu Spenden auf

Unterstützung für Unwettergeschädigte

Im Juni/Juli haben Unwetter in mehreren Regionen Deutschlands große Schäden angerichtet, teilweise wurden ganze Ortschaften überschwemmt und verwüstet. Leider sind auch viele Tote und Verletzte zu beklagen.

Das Unwetter hat auch Kolleginnen und Kollegen unmittelbar getroffen, teilweise stehen sie (wie andere Betroffene auch) vor dem Nichts, sind obdachlos - weil die Wassermassen alles mitgerissen haben.

Wir sind in Gedanken bei allen Betroffenen und den Einsatzkräften.

In schweren Zeiten sollten wir als Kolleginnen und Kollegen zusammenstehen und versuchen, zu helfen. Dabei zählt buchstäblich jede Hilfe, egal ob tatkräftiger Einsatz vor Ort, schnelle Sachspenden und auch Geldspenden.

Die vbba ruft daher ihre Mitglieder, aber auch alle Kolleginnen und Kollegen, auf, zu unterstützen.

Geldspenden

Aktion Deutschland Hilft e.V.
IBAN: DE62 3702 0500 0000 1020 30
BIC: BFSWDE33XXX
Stichwort: Hochwasserhilfe 2021
www.aktion-deutschland-hilft.de

„Aktion Deutschland hilft“ ist ein Bündnis der Hilfsorganisationen action meeor, ADRA, Arbeiter-Samariter-Bund, AWO International, CARE International Deutschland, Help, Johanniter-Unfall-Hilfe, Malteser Hilfsdienst, HELP - Hilfe zur Selbsthilfe, Paritätischer Wohlfahrtsverband, World Vision Deutschland



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Sachspenden / Mithilfe

Vor Ort gibt es verschiedene Sachspendenaufrufe und Sammelstellen, u.a. am Nürburgring. Bitte informieren Sie sich vorher, was aktuell dringend benötigt wird. Auch tatkräftige Mithilfe bei Aufräumaaktionen, bei der Unterbringung von Menschen und Versorgung von Tieren ist notwendig – aber jeweils regional sehr unterschiedlich. Hier sollten die Bedarfe und Unterstützungen jeweils regional abgestimmt werden.

Weitere Hinweise gibt es hier:

RPS: <https://www.swr3.de/aktuell/hilfe-bei-unwetter-102.html>

NRW: <https://www1.wdr.de/nachrichten/hochwasser-wie-kann-ich-helfen-100.html>

Hochwasser

Einsatz im Katastrophengebiet



Die vbba immer dabei

Daniel Stenzel, Mitglied im Landesvorstand der vbba Baden-Württemberg, war mit einem anderen ehrenamtlichen Helfer des DRK Ortsvereins Ellwangen für knapp 64 Stunden im Dauereinsatz im Katastrophengebiet. Rund 1.000 Kilometer legten die Beiden dabei zurück, um die Betroffenen in Rheinland-Pfalz zu unterstützen.

Am Morgen des 17. Juli erreichte den DRK-Ortsverein Ellwangen der konkrete Einsatzbefehl. Es wurden im Katastrophengebiet dringend weitere Transportfahrzeuge mit Besatzung benötigt. Die Einsatzdauer sollte voraussichtlich 24 Stunden betragen. Innerhalb von Minuten hatte sich die Besatzung gefunden.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Für das DRK Ellwangen im Einsatz:
Ralf Tschunko und Daniel Stenzel

Gemeinsam mit einem ebenso angeforderten Fahrzeug des Malteser Hilfsdienst e.V. aus Aalen traf man sich an der Landesfeuerweherschule in Bruchsal. Nachdem sich dort sämtliche angeforderten Fahrzeuge des 5. Kontingents aus Baden-Württemberg gesammelt hatten, wurden sie vom baden-württembergischen Innenminister **Thomas Strobl** empfangen und begrüßt.



Begrüßung durch den Innenminister von Baden-Württemberg Thomas Strobl

Im Anschluss fuhren die Kräfte des 5. Kontingents im geschlossenen Verband nach Rheinland-Pfalz, an den dortigen Nürburgring. Hier befindet sich der Bereitstellungsraum für Rettungs-, Bundes-

wehr- und Hilfskräfte aus dem gesamten Bundesgebiet.



Bereitstellungsraum für die Helfer am Nürburgring

Gegen 16 Uhr erreichte Daniel Stenzel mit seinem Fahrzeug der erste Einsatz. Direkt im Krisengebiet gab es einen Erkundungs- und Betreuungsauftrag. An einer zentralen Sammelstelle galt es zahlreiche Betroffene zu betreuen und medizinisch zu versorgen. Diesen direkten ersten Kontakt mit Betroffenen und den Emotionen empfanden die Beiden als "absolut ergreifend". Alle Helferinnen und Helfer seien sehr gerührt gewesen und hatten Gänsehaut. Dieser Einsatz wurde um 2 Uhr nachts beendet.

Am nächsten Tag erhielten die beiden DRK-ler den nächsten Auftrag. Es galt in Sinzig und seinen Stadtteilen verschiedene Betreuungsmöglichkeiten zu erkunden, sowie die Aufräumarbeiten sanitätsdienstlich abzusichern. Daniel Stenzel, der sowohl Rettungssanitäter als auch Gruppenführer ist, wurde an diesem Tag die Führung des Teilkontingents, gemeinsam mit einem Kameraden des DRK Nürtingen, übertragen.

Am dritten Tag wurden die beiden Helfer zu einem weiteren Einsatz entsandt. Eine schwerkranke Patientin musste aus dem Krisengebiet Ahrweiler nach Linz am Rhein verlegt werden. Da sich die Übernahme der Patientin vor Ort verzögerte, versorgten sie in der Zwischenzeit in Ahrweiler unzählige Patienten ambulant.

Am 20. Juli war der Einsatz mit der Rückkehr um ca. 00:30 an der DRK-Unterkunft in Ellwangen beendet - nach knapp 64 Stunden. Daniel Stenzel: „Die wahre Herausforderung des Einsatzes lag in der Emotionalität. Das Schicksaal und die Emotionen der Menschen im Krisengebiet haben wir ungefiltert gespürt. Das wird uns noch beschäftigen.“





Das Ausmaß macht einfach nur fassungslos, Fotos: Daniel Stenzel



Daniel Stenzel, 30 Jahre
Teamleiter INGA in der AA Ulm
Seit 2018 Mitglied im Landesvorstand der
vbba BW



HPR-Fraktion berichtet

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

HPR Info Mai

Das Thema **Impfen** hat uns auch dieses Mal beschäftigt, es beschäftigt aber auch Zentrale und Regionaldirektionen.

Die **Reihenfolge** der Impfungen ist grundsätzlich in einer Rechtsverordnung des Bundesgesundheitsministeriums festgelegt, die Länder nehmen hier jedoch Konkretisierungen vor. So kommt es leider zu unterschiedlichen Einstufungen unserer Beschäftigten in die Priorisierungsgruppen.

Deshalb gibt es weiterhin **große Anstrengungen**, sukzessive die Kolleginnen und Kollegen in Agenturen und Jobcentern zu impfen, diese sind jedoch sehr stark ab-

hängig von der Vorgehensweise in den einzelnen Bundesländern, teilweise auch in den einzelnen Kommunen. Wir sind von der Ernsthaftigkeit der Verantwortlichen in der BA aufgrund aktueller Gespräche überzeugt, hier möglichst schnell Regelungen für alle Beschäftigten zu organisieren.

Die „**Bundes-Notbremse**“ zum Corona-Schutz enthält eine „Pflicht zum Homeoffice“. Wichtig ist uns hier aber folgende Botschaft: Die BA muss die Voraussetzungen für Homeoffice schaffen. Damit ist jedoch keinesfalls ein Verbot für unsere Kolleginnen und Kollegen verbunden, im Büro zu arbeiten - denn dafür

kann es im Einzelfall durchaus individuelle Gründe geben.

Im Juni werden die **Abschluss-Kolloquien** der ersten Zertifizierungswelle für die Beratungsfachkräfte stattfinden. Hier ist das Portfolio eine Voraussetzung, um entsprechend zugelassen zu werden. Gerade dieser „Premierenjahrgang“ hatte mit vielen Unwägbarkeiten zu kämpfen – es musste mehrfach nachgesteuert werden. Angesichts dieser Umstände, welche nicht von den Teilnehmenden zu verantworten waren, erwarten wir eine entsprechend wohlwollende Begutachtung des Portfolios.

Der HPR hat das Thema Zertifizierung bisher eng begleitet, auch an den Kolloquien werden nun HPR-Mitglieder als **Prüfungsberater/innen** (nach § 80 BPersVG) teilnehmen – um den Ablauf zu begleiten und auch um „moralische Unterstützung“ zu geben. Aufgrund der großen Anzahl an Prüfungsterminen wird dies für die nächsten Jahre auch für uns eine Herausforderung werden, der wir uns aber gern – für unsere Kolleginnen und Kollegen – stellen.

Auch die **Abschlussprüfungen** unserer Auszubildenden stehen an. Hier haben wir die definitive Aussage erhalten, dass selbstverständlich genug Selbsttests für die Auszubildenden, Mitglieder der Prüfungsausschüsse sowie die Prüfungsberater/innen der BPR für die tägliche Nutzung an allen Prüfungsorten zur Verfügung stehen. Das begrüßen wir ausdrücklich.

Allen Beratungsfachkräften in der Zertifizierung und den Auszubildenden für ihre Prüfungen wünschen wir viel Erfolg – und auch das nötige Quäntchen Glück.

„Virtuelle Veranstaltungen mit Informationscharakter für Kundinnen und Kunden unter Nutzung Skype for Business in den Agenturen für Arbeit“

Unter dieser langen Formulierung steckt die nun offizielle Weisung, Skype for Business (SfB) für alle Bereiche in den Agenturen zu öffnen, um Informationsveranstaltungen digital durchführen zu können. Individuelle Beratungen sind explizit ausgeschlossen!

Vor allem durch die Pandemie sind Präsenzveranstaltungen weggefallen, deren Inhalte und Informationen aber weiter sinnvoll und wichtig sind. Zudem wird im Rahmen „BA der Zukunft“ rund um das neue Kunden Center die digitale Informationsmöglichkeit weiter ausgebaut. Mit dieser Weisung erfahren die Kolleginnen und Kollegen die datenschutzkonforme Möglichkeit (da SfB on Premise) und technische Unterstützung, „one to many“, mit unseren Kunden/Kundinnen sowie den Netzwerkpartner/innen zu kommunizieren.

Wir begrüßen diese digitale Möglichkeit, wohl wissend, dass viele Mitarbeitende in der Vergangenheit zum Teil auf Notlösungen angewiesen waren.

Wichtig ist, die Arbeitshilfe anzuwenden. Hier ist die Durchführung virtueller Formate mit Informationscharakter beschrieben, inklusive der datenschutzrechtlichen Aspekte und entsprechenden Berechtigungen.

Das Selbstlernprogramm „virtuelle Moderation“ in der BA Lernwelt gibt weiter Unterstützung zu möglicher inhaltlicher und didaktischer Ausgestaltung.

Die Freiwilligkeit aller Beteiligten wird vorausgesetzt!

Um eine Netzüberlastung zu vermeiden, aber auch um ein reibungsloses Angebot durchführen zu können, wird empfohlen, virtuelle Gruppenveranstaltungen zurzeit noch auf den Nachmittag zu legen. Auf Grund des engen Zusammenhangs zum Pandemiegeschehen ist die Weisung zu nächst bis 31.12.2022 befristet.

Personalbedarfsermittlung in den Aufgabengebieten Kindergeld und Kinderzuschlag

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat das Bundesverwaltungsamt (BVA) mit der Ermittlung der Verwaltungskosten für die Bearbeitung der Fälle Kindergeld (inkl. zÜR) und Kinderzuschlag sowie Rechtsangelegenheiten bei der Familienkasse der BA beauftragt. Die Untersuchung wird nach dem vom BMI herausgegebenen Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen durchgeführt.

Die Erhebung der Bearbeitungsaufwände findet mittels Selbstaufschreibung in den Familienkassen Baden-Württemberg West, Bayern Nord, Niedersachsen-Bremen und Nord statt. Rund 100 freiwillig teilnehmende Mitarbeiter*innen erfassen von Anfang Mai bis Juni für maximal 6 Wochen ihre Aufgaben inkl. Bearbeitungszeiten anonymisiert in einem Zeiterhebungstool des BVA. Eine persönliche Leistungskontrolle ist durch Pseudonymisierung der erhobenen Daten ausgeschlossen.

Änderungen im HPG Abschnitt 1.2 - Dienstpostenausschreibung und Bewerberauswahl

Das Handbuch Personalrecht/Gremien (HPG) regelt für die BA im Abschnitt 1.2 die Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten. Hier gab es folgende wesentliche Änderungen:

- Es besteht nun die Möglichkeit, zeitgleich intern und öffentlich auszuschriften, wenn zu erwarten ist, dass für die Besetzung keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber in der BA vorhanden sind.
- In Anpassung an das ARAS wird das Stellenportal des öffentlichen Dienstes als weiterer Rekrutierungsweg aufgenommen. Das gestufte Auswahlverfahren (Bewertung der Aktenlage, Vorauswahl, eignungsdiagnostische Elemente) wurde klarer gefasst. Hierbei wurde ergänzt, dass (gemäß HPG 1.3) eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist, wenn die letzte Regel- oder Anlassbeurteilung länger als drei Jahre zurückliegt.

- Es wurde präzisiert, wie bei der Prüfung der Zugangsvoraussetzungen festgestellt werden kann, ob der Ersatztatbestand „vergleichbares Profil“ erfüllt ist, da die bisherige Regelung im HPG 1.2 unterschiedlich ausgelegt wurde.
- Die Handhabung der Zugangsvoraussetzung „Beratungszertifizierung“ im Auswahlverfahren wird (entsprechend den bestehenden Weisungen zur Beratungszertifizierung) neu aufgenommen.
- Die bisherige Regelung, dass der Besetzung von Führungskräfteposten der TE I bis III zur Absicherung der Auswahlentscheidung stets ein halbstandardisiertes Interview mit den drei bestgeeigneten Bewerberinnen/Bewerbern nach Aktenlage zu führen ist, entfällt. Dies ermöglicht den Dienststellen, in den Fällen, in denen bereits nach Aktenlage eine eindeutige Auswahl nach Besteignung getroffen werden kann, auf Auswahlgespräche zu verzichten.
- Nach der neuen Rechtsprechung des BAG besteht die Verpflichtung, schwerbehinderte Beschäftigte, die sich auf intern ausgeschriebene Stellen bewerben und deren fachliche Eignung nicht offensichtlich ausgeschlossen ist, zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BVerwG bestand diese Verpflichtung nur bei externen Bewerberinnen und Bewerbern. In der BA war bislang geregelt, dass den schwerbehinderten Beschäftigten aus personalpolitischen Gründen in der Regel die Chance auf eine persönliche Vorstellung gegeben werden sollte.





HPR-Fraktion berichtet

oben v.l.n.r.: Christian Löschner, Gabriele Schwerthfeger, 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 Juni

Angesichts der bundesweit deutlich sinkenden Inzidenzwerte (wenn auch regional sehr unterschiedlich) wird aus Politik und Gesellschaft der Druck auf die BA größer, die Dienststellen wieder für einen regelmäßigen persönlichen Kundenkontakt zu öffnen. Auch aus fachlichen Gründen besteht teilweise eine Notwendigkeit für mehr persönliche Kontakte.

Dem HPR erläuterte der **Vorstand Regionalen Daniel Terzenbach** die nächsten geplanten Schritte im operativen Übergang. Dabei werde die BA aber auch weiterhin den Gesundheitsschutz der Beschäftigten berücksichtigen – gerade, weil für viele noch kein Impfschutz besteht. Die BA möchte Beidem gerecht werden – dem Gesundheitsschutz und dem Kundeninteresse. Es ist deshalb ein Stufenfahrplan bzw. ein Schritt-für-Schritt-Vorgehen geplant. Die Veröffentlichung des operativen Fahrplans erfolgte im Rahmen Vorstandsbrief Ende Juni.

Die BA hält am Prinzip der **Freiwilligkeit** bei persönlichen Gesprächen fest. Es bleibt beim Grundsatz des terminierten Zugangs, bei dringenden Kundenanliegen soll ein persönliches Gespräch (unter Beachtung des Gesundheitsschutzes) ohne eine vorherige Terminvereinbarung ermöglicht werden. Kunden werden gebeten, eine FFP2-Maske zu tragen und einen negativen Corona-Test vorzulegen oder zu machen.

Nach unserer Auffassung sollten die Dienststellen über ihren Sicherheitsdienst den Kundinnen und Kunden, die diesen Bitten nicht nachkommen, konsequent den Zutritt verweigern und auf die alternativen telefonischen und digitalen Zugangskanäle verweisen.

Nach Rückmeldung aus der Zentrale scheitert die (weitere) Beauftragung von **Sicherheitsdiensten** nicht an der Finanzierung,

ggf. sind Umschichtungen vorzunehmen. Sollten Dienststellen aus finanziellen Gründen keinen Sicherheitsdienst (mehr) beauftragen, bitten wir um entsprechende Hinweise.

Die aktuelle Corona-Arbeitsschutzverordnung ist bis 30. Juni befristet, in welcher Form eine Verlängerung erfolgt, ist aktuell nicht bekannt. Unabhängig davon wird die BA auch weiterhin auf die Möglichkeiten von **Homeoffice** setzen, bis Ende 2021 sind knapp 62.000 parallele Zugänge in das BA-Netz möglich.

Aufgrund des weiterhin eingeschränkten persönlichen Zugangs werden die **regionalen Rufkreise** weiterhin (vorerst bis 30. September) angeboten. Wir haben ausdrücklich darauf hingewiesen, dass – je nach örtlicher Ausgestaltung – es hier zu einer deutlichen Zunahme der Belastungen der Kolleginnen und Kollegen kommen wird. Persönlicher (ggf. schwieriger) Kundenkontakt – ggf. auch in Geschäftsstellen, die Durchführung der Ident-Prüfungen und Sicherstellung der dezentralen Rufkreise – alles zusammen geht nicht. **Hier muss die BA Prioritäten setzen – und auch klarstellen, was nachrangig zu erledigen ist.**

Erfahrungen und Gelerntes aus der Corona-Krise möchte der BA-Vorstand mit in die „neue Realität“ nehmen und im Zusammenhang mit BA der Zukunft – und unter Beteiligung des HPR – weiterentwickeln. Dies betrifft zum Beispiel Themen wie den Kundenzugang (terminiert/unterminiert), die verschiedenen Zugangskanäle, virtuelle Beratungen sowie die regionalen Rufkreise.

Homeoffice soll zukünftig integraler Bestandteil der BA-Arbeitsorganisation sein. Die Ausgestaltung wird seitens des Vorstandes geschäftspolitisch als Entscheidung vorbereitet. Wille ist es, aus den Er-

fahrungen der Pandemie eine geeignete Grundlage für die Arbeit mit den Kundinnen und Kunden und den individuellen Bedürfnissen unserer Beschäftigten zu schaffen. Dazu soll eine Dienstvereinbarung mit dem HPR abgeschlossen werden, ein Entwurf liegt dem HPR aber noch nicht vor.

Dr. Renata Häublein (Geschäftsführerin POE) informierte den HPR über den aktuellen Stand zum Thema Impfen. Hier ist die BA seit Monaten damit beschäftigt, die verschiedenen rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen zu klären und Hemmnisse abzubauen – von Hygienevorschriften, über Versicherungs- bzw. Haftungsfragen bis hin zur Abrechnung von Impfaktionen. Hinzu kommt, dass die BA keinen Einfluss auf die Beschaffung von Impfstoff hat.

Umso mehr waren die Bemühungen der Regionaldirektionen hilfreich, jeweils auf Landesebene eine Einbeziehung der Beschäftigten der Agenturen und Jobcenter in höhere Impfpriorisierungsgruppen zu erreichen. Dies ist in fast allen RD-Bezirken gelungen – aber aufgrund der mittlerweile erfolgten allgemeinen Aufhebung der Priorisierung leider nur noch begrenzt wirksam.

Der **Generalbevollmächtigte der BA für die IT, Dr. Markus Schmitz**, hat dem HPR einen umfassenden und hoch interessanten Einblick in unsere IT-Landschaft gegeben. Inhalt war nicht nur ein Lagebild nach dem 3. Lockdown, sondern auch ein Ausblick auf die Weiterentwicklung. Schwerpunkte für die IT sind weiter die Themen Stabilität, Sicherheit und Datenschutz – so dass nicht alles, was wünschenswert oder aus dem privaten Umfeld bekannt ist, für die BA ein- und umsetzbar ist; dies betrifft insbesondere auf Cloudlösungen basierende Software.

Er hob nochmals hervor, dass das lösungsorientierte Arbeiten mit allen Gremien ein Garant für den Erfolg der Arbeit während der Pandemie war und das engagierte Handeln aller Akteure – ob zentral oder örtlich – eine maßgebliche Rolle gespielt hat. Der IT-Bereich habe bereits vor der Pandemie die **Grundlagen** geschaffen, zum Beispiel bewusst auf die beiden unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten (VPN und VDI) gesetzt. Bis Ende 2021 sind so knapp 62.000 gleichzeitige Zugänge in das BA-Netz möglich. Parallel zum Rückgang des Infektionsgeschehens gab es hier eine Entspannung des Auslastungsgrades.

Bei **Skype for Business** als Kommunikations- und Zusammenarbeitsplattform sind aktuell ca. 130.000 Nutzer registriert, täglich gibt es ca. 4,8 Millionen Audiogespräche und ca. 370.000 Konferenzen. Die **Telefonie** ist bei 14.000 gleichzeitigen Gesprächen am Maximum, so dass zur Entlastung bereits verschiedene Bereiche auf Telefonie via Skype umgestellt wurden.

Nach außen soll die **Videokommunikation** den eingeschränkten persönlichen Kontakt teilweise kompensieren, das entsprechende Gateway dafür ist freigeschaltet. Zur Nutzung von anderen Videodiensten muss aus Sicherheitsgründen der gekapselte Browser genutzt werden, der über den IM-Webshop beantragt werden kann. Der **Breitbandausbau** der Dienststellen läuft, zunächst werden die mitarbeiterstarken Häuser besser angebunden, anschließend die kleineren Liegenschaften.

Konkret auf die mittlerweile veraltete Software **CoSach** angesprochen erklärte Dr. Schmitz, dass der Handlungsbedarf hier bekannt sei und derzeit die Markterkundung einer Nachfolgelösung erfolgt.

Die BA wird und muss weiterhin an attraktiven digitalen Angeboten für unsere Kundinnen und Kunden, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Institutionen, Behörden und Partnern arbeiten. Die digitalen Angebote sind bisher vorwiegend im operativen Bereich vorangetrieben worden.

Ein großer nächster Schritt soll nun in der Zukunft im **Internen Service** erfolgen. Bei der im Personal- und Finanzbereich eingesetzten SAP-Software steht seitens SAP ein Technologiewechsel an. In diesem Zusammenhang denkt die BA zum Beispiel für den Personalbereich an ein Personaldokument- bzw. Personaldatensystem, ein Talentmanagementsystem sowie über eine Erneuerung des Zutritts- und Zeiterfassungssystems.

Von außen (z.B. durch das Onlinezugangsgesetz) ergeben sich Notwendigkeiten für die Anpassung und Erweiterung der digi-

talen Angebote der BA für die Kunden im Bereich **SGB III** (Online-Arbeitssuchend- und -Arbeitslosmeldung); für den Bereich **SGB II** stehen im Zusammenhang mit Jobcenter.digital die Themen Erstantrag und Online-Terminierung an.

Für die **Arbeitgeberkunden** wird an weiteren digitalen Angeboten gearbeitet, ebenso an der IT für die Zusammenarbeit mit **Institutionen, Behörden und anderen Partnern** (z.B. E-Justiz, YouConnect).

Weitere Informationen aus der Junisitzung

BA der Zukunft – Module im neuen Kunden-Center Teilkonzepttest Kundenzugang, Information und Anliegenklärung - Erprobung eines neuen „Kundenpfades“ in der AA Frankfurt/Main

Frankfurt ist ein sehr zentral gelegenes Großstadtamt mit einer hohen Präsenzaffinität der Kundschaft. Auch vor der Pandemie gab es hier schon Überlegungen, wie man den Kundenpfad im Haus optimieren könnte. Bisher war das ein zergliederter Prozess. Es gab Doppelungen, Anliegen mussten mehrfach vorgetragen werden und im ungünstigsten Fall hat der Kunde ohne Abschluss das Haus verlassen, weil eine Weitergabe an den OS erforderlich war. Der Prozess soll nun logisch und effektiv aufgesetzt werden.

Im vorliegenden Teilkonzepttest soll das Kundenerleben und der Kundenpfad neugestaltet werden. Ein neues Aufrufsystem, gekoppelt mit Tablets, soll erprobt werden. Die Dauer der Wartezeit soll transparenter werden und besser ausgestaltet werden („Aktives Warten“). Leistungsthemen sollen möglichst abschließend ggf. auch unter Einbindung des OS bearbeitet werden. Die Anmeldung am neuen Aufrufsystem soll reibungslos, selbsterklärend und intuitiv (auch in mehreren Sprachen) erfolgen. Mitarbeitende werden in der Lobby unterwegs sein, um die Kunden bei e-services zu unterstützen und zu Vorträgen (in Präsenz oder per Erklärvideo) einzuladen. Der Start richtet sich nach dem Pandemiegeschehen.

Dieses jetzt zu erprobende Zukunftsmodell soll dabei nur einen Rahmen mit individueller, dezentraler Gestaltungsmöglichkeit je nach örtlicher Gegebenheit beschreiben. Module, die nicht passen, werden ggf. auch wieder verworfen.

BA der Zukunft – Module im neuen Kunden-Center Teilkonzepttest „Übergang Kunden-Center – Beratungscenter“

In den Agenturen Lüneburg-Uelzen und Ahlen-Münster soll für 6 Monate erprobt werden, wie der arbeitnehmerorientierte

Beratungs- und Vermittlungsprozess und die Kundengespräche noch stärker auf die individuellen Kundenbedarfe ausgerichtet und damit ein verbessertes Kundenerleben geschaffen werden kann. Dies umfasst die Beratung im Kunden- wie im Beratungs-Center sowie den Übergang von Kundinnen und Kunden mit höherem Unterstützungsbedarf vom Kunden- ins Beratungs-Center.

Der HPR wird dazu – unter Einbeziehung der Rückmeldungen der beiden örtlichen Personalräte – eine Stellungnahme abgeben und im Intranet veröffentlichen.

BA der Zukunft – Routing: Second-Level-Support Erprobung einer „warmen“ Übergabe von leistungrechtlichen Anliegen an den OS in den AA Mannheim, Heilbronn, Heidelberg, Schwäbisch Hall-Taubertal und dem SC-Verband Süd-West

Im Rahmen dieses Konzepttests soll für die Dauer von 6 Monaten, die direkte Weiterleitung von leistungrechtlichen Anfragen aus Service-Center und Eingangszone an den Operativen Service erprobt werden. Dabei soll geklärt werden, was Sinn für die Kundinnen und Kunden sowie die Organisation macht.

Die Vertreter des Fachbereichs stellen klar, dass die Mitarbeitenden vor Ort das Tempo und die Inhalte mitbestimmen sollen. Dem Fachbereich ist bewusst, dass die Arbeitsbelastung in den AlgPlus-Teams sehr hoch ist. Deshalb wird man in mehreren Teilschritten vorgehen, um die Organisation nicht zu überlasten. Im ersten Schritt werden nur Leistungsberatungsfälle und schwierige Leistungsfälle vom SC direkt an Fachkräfte im OS weitergeleitet. Weitere definierte Leistungsarten sollen in einem zweiten Schritt nach voraussichtlich vier Wochen folgen. Erst ab August/September ist eine Einbindung der EZ geplant. Der Zeitplan ist dabei ausdrücklich „nicht in Stein gemeißelt“. Das Dienstleistungsversprechen steht weiterhin im Fokus. Ziel ist es, weniger Tickets zu produzieren und damit Doppelarbeiten zu vermeiden. Die verwendete Technik Skype for Business ist auch im Homeoffice nutzbar.

Der HPR wird den Teilkonzepttest eng begleiten und besteht auf eine erneute Beteiligung vor Einbindung der EZ.

Einführung des BA-Reiseservice zur Beantragung, Genehmigung, Abrechnung von Dienstreisen

Die derzeitigen Prozesse zur Beantragung, Genehmigung und Abrechnung von Dienstreisen sind nicht durchgängig und medienbruchfrei. Aufgrund einer mittlerwei-

le veralteten Technologie des bisherigen IT-Verfahrens EAPL kann die Beantragung und Abrechnung von Dienstreisen nicht dauerhaft sichergestellt werden. Der neue BA-Reiseservice wird über ERP-Personal realisiert. Er wurde im Rahmen eines Konzepttests im RD-Bezirk Bayern erprobt und funktional weiterentwickelt. Anträge zur Genehmigung und Abrechnung von Dienstreisen werden über ein System im Mitarbeiterportal gestellt und bearbeitet. Die Reisedaten werden gespeichert und eine Kopierfunktion soll bei wiederkehrend gleichen Reiseverläufen die Antragstellung vereinfachen und verkürzen. Der BA-Reiseservice ist rechtskonform und kann deshalb kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Die seit Monaten geringe Reiseaktivität ist nach Ansicht der BA ein guter Zeitpunkt für die Beschäftigten, in die neue Anwendung zu wechseln und diese einzüben. Mit Wiederaufnahme der Dienstreisen müssen die Beschäftigten nicht mehr ihr Wissen zur Anwendung des Altverfahrens in Erinnerung rufen, sondern können sich gleich mit den neuen Prozessen des BA-Reiseservice vertraut machen. Es wurden Unterstützungsmaßnahmen und Anwenderhilfen erarbeitet und erprobt. Ansprechpartner/innen sollen in den Agenturen für die Zeit der Einführung benannt werden. Auf dieser Basis ist nun beabsichtigt, den BA-Reiseservice zur Nutzung ab 6. September in drei ineinander übergehenden Wellen bundesweit einzuführen.

Kurze Nachbetrachtung: Rund drei Jahre ist es nun her, dass den HPR die erste Vorlage in dieser Angelegenheit erreichte. EAPL sollte abgelöst werden durch ein neues System, damals „Travel“ genannt. Das neue System wurde ausgiebig erprobt und es erfolgten u. a. auch in Zusammenarbeit mit dem Ausschuss 6 des HPR immer wieder Anpassungen und Verbesserungen in Richtung Datenschutz, Barrierefreiheit sowie Anwender- und Nutzerfreundlichkeit des SAP-basierten Systems. Über die nicht unbeachtliche Zeitdauer der Erprobung entwickelte sich aus „Travel“ letztlich der neue BA-Reiseservice, nunmehr „einsatzreif“ für alle Beschäftigten. An einer weiteren Entwicklung des Systems (Funktionserweiterungen und Bedienungsvereinfachungen) soll stringent gearbeitet werden und zwar unter fortlaufender Beteiligung des HPR. Wir werden das beobachten und zu gegebener Zeit berichten.

Fortsetzung des Zertifikatsprogramms „Vermittlung“ an der HdBA

Das Zertifikatsprogramm „Vermittlung“ ergänzt das Portfolio der Qualifizierungsangebote der BA und wird seit 2016 an der HdBA für Vermittlungsfachkräfte aus beiden Rechtskreisen angeboten. Es baut auf den Einarbeitungsprogrammen und den beruflichen Erfahrungen der Teilnehmenden

auf, mit dem Ziel der Aneignung von berufsrelevanten Kompetenzen auf Bachelor-Niveau.

Aufgrund des positiven Ergebnisses der Evaluation sowie weiter bestehender Bedarfe wird das Zertifikatsprogramm „Vermittlung“ als Qualifizierungsangebot an der HdBA über das Jahr 2021 hinaus bedarfsorientiert fortgesetzt. Aufgrund der Nachfrage ist perspektivisch vorgesehen, das Programm zu verstetigen.

Wir begrüßen die Fortsetzung dieser Qualifizierung. vbba-Mitglieder, die an der Zertifizierung teilnehmen, können einen Literaturzuschuss erhalten. Weitere Hinweise gibt es unter <https://www.vbba.de/service/literaturzuschuss/>.

Weisungen SGB II und SGB III zur Neuausrichtung des Datenqualitätsmanagements in der BA

Der persönliche Kundenkontakt ist für unseren gesetzlichen Auftrag unerlässlich. Aber auch valide Daten in den IT-Fachverfahren gestalten unsere Arbeit wirtschaftlich und passgenau. Beides zusammen ist zur umfassenden Betreuung unserer Kundinnen und Kunden unerlässlich. Die Möglichkeiten belastbarer Auswertungen inklusive Berichterstattung in der Statistik, der Steuerung und im Controlling sind wichtig.

Die BA regelt in den Weisungen und anhängigem Leitfadens die Neuausrichtung mit verbindlichen Vorgaben. Datenqualität bleibt weiterhin Bestandteil des operativen Führungshandelns. Die Geschäftsführungen tragen die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit der Aufgabenerledigung in ihrer Dienststelle. Sie werden weiterhin von Verantwortlichen für DQM (VDQM) unterstützt. Diese werden - wie auch bisher - von ihrem originären Dienstposten freigestellt und erhalten für diese Rücksackaufgabe eine individuell übertragene Funktionsstufe. Den Umfang der Freistellung legen die Dienststelle in eigener Verantwortung fest.

Die Zentrale stellt weiterhin einen Maßnahmenkatalog DQM, Angebotskonzepte als Arbeitsmittel und neue Qualifizierungsmaßnahmen für V-DQM zur Verfügung.

In einem Zeitraum bis 31. Dezember 2022 sind die Regionaldirektionen, Arbeitsagenturen und gemeinsamen Einrichtungen angehalten, ein individuelles Datenqualitätskonzept zu erstellen. Hierzu bietet die Zentrale einen Wegweiser an. Zukünftig sollen die Berichterstattungen an die übergeordneten Institutionen einmal pro Jahr erfolgen, erstmalig im I. Quartal 2023.

Aufgrund der aktuell hohen Arbeitsbelastung erwarten wir, dass dies bei der

Erstellung des Konzepts vor Ort berücksichtigt und der lange Zeitraum bis Ende 2022 auch ausgenutzt wird.

Einführung Office 2019 in der BA

Aktuell sind die Arbeitsplätze der BA mit der Office-Version 2016 ausgestattet, für die nur noch bedingt Support durch Microsoft geleistet wird. Es ist deshalb vorgesehen, auf die Office-Version 2019 umzustellen. Dazu soll in 2 Schritten vorgegangen werden; nach einer Modellphase in ausgewählten Standorten mit ca. 15.000 Nutzern ab 20. September 2021 soll zum 17. Januar 2022 der Einsatz bundesweit erfolgen. Die Benutzeroberflächen von beiden Versionen unterscheiden sich grundsätzlich nicht, so dass für die Anwenderinnen und Anwender keine größere Umstellung erwartet wird.

Mitarbeiterbefragung zu Business Intelligence (BI)

In der 25./26. Kalenderwoche werden durch das Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragung (ZKM) insgesamt 5.000 Anwender/Nutzer zur Befragung eingeladen. Die Befragung der Teilnehmer wird anonym erfolgen. Der Fragebogen ist mit 45 Fragen sehr ausführlich gehalten. Die Zentrale erhofft sich eine rege Teilnahme, um notwendige Erkenntnisse für die Weiterentwicklung im Sinne der IT-Strategie 2020/25 der Produkte zu erhalten. Besonders wertvoll seien dabei vor allem die Anmerkungen in den Freitextfeldern.

Der HPR wird sich das Ergebnis der Befragung berichten lassen und bei Erörterungen in diesem Themenkomplex berücksichtigen.

Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen / Ergebnisse der Abschlussprüfung Verkürzer

139 Auszubildende (18,5% des Prüfungsjahrgangs 2021) haben an der Prüfung der Verkürzer teilgenommen – alle haben bestanden. Die Ergebnisse (Notendurchschnitt 2,2) können sich sehen lassen!

Die vbba beglückwünscht die Prüflinge zu diesem tollen Ergebnis.

COVID19: Weisung Durchführung Abschlussprüfung

In Ergänzung zum bereits erfolgten Hinweis zu den anstehenden Abschlussprüfungen der Auszubildenden sollen die IS sicherstellen, dass für **alle Beteiligten** in ausreichender Anzahl Selbsttests zur Verfügung stehen. Mit Blick auf den Gesundheitsschutz sollte dieses Angebot auch von jedem genutzt werden.

COVID19: Weisung Anpassung Studienbetrieb ab September 2021 für alle Jahrgänge der Bachelorstudiengänge und des Masterstudiengangs HdBA

Weil weiterhin ein geregelter Studienbetrieb nicht möglich ist, wurde der Studienbetrieb ab 09/2021 angepasst. Der EJ 2019 wird das Präsenztrimester im virtuellen Format abhalten, ausgewählte Module in Präsenz sollen aber möglich sein. Der EJ 2020 beginnt im September mit dem Praktikumstrimester, die Praktikumsausgabe „Service Learning“ soll im Zeitraum 01-03/2023 nachgeholt werden.

Die neuen Studierenden des EJ 2021 beginnen mit dem Online-Trimester.

COVID19: Neue Vergabe der Rechte zur Unterstützung in den Bereichen EZ/KIA zu den 13 zur Pandemiebewältigung erweiterten BA-Rollen aus den Bereichen AV/BB

Zu Beginn der Pandemie wurden die bestehenden 13 BA-Rollen für ca. 35.000 Anwender im laufenden Betrieb zur Durchführung von Unterstützungsleistungen erweitert. Nach über einem Jahr wird nun von den Aufsichtsbehörden erwartet, dass dieser - zunächst tolerierte - Wildwuchs gerade gezogen wird.

Ab 01. Juli 2021 gibt es eine zentrale Bestandsaufnahme und die jetzt geschaffenen 4 Zusatz-Rollen werden automatisiert zugewiesen. Im weiteren Schritt werden

die 13 BA-Rollen nach und nach bereinigt. Die bedarfsorientierte Vergabe wird durch Attestierung der direkten Führungskraft bestätigt. Wenn innerhalb von 30 Tagen keine Attestierung erfolgt, wird die Berechtigung automatisch entzogen

Verlängerungen von Weisungen in Zusammenhang COVID19

- Weisung „Sicherstellung der telefonischen Erreichbarkeit“
- Weisung zur Verlängerung der Arbeitszeitregelung für Kraftfahrer/innen
- Weisung zur vorübergehenden erweiterten Nutzung der Videokommunikation im SGB III inkl. Home-Office-Nutzung
- Weisung Erhöhung der Betragsgrenze bei Entscheidungen ZERBERUS im 2-Augen-Prinzip



HPR-Fraktion berichtet

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

HPR Info Juli

Mit dem Vorstandsbrief Mitte Juni wurde der **Fahrplan zum operativen Übergang** veröffentlicht. Darin wird beschrieben, wie sich die BA die stufenweise Rückkehr zum (neuen) Regelbetrieb vorstellt. Die 2. Stufe startete entsprechend den aktuellen Gegebenheiten am 15. Juli.

Die terminierte persönliche Beratung soll verstärkt werden, bei dringenden Anliegen auch ohne Termin. Der **Gesundheitsschutz** unserer Kolleginnen und Kollegen soll weiterhin gewährleistet bleiben. So werden Kundinnen und Kunden um das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske gebeten. Bei längeren Kontakten soll der Nachweis eines negativen Corona-Tests bzw. über eine Genesung oder vollständigen Impfung vorgelegt werden. **Wenn den Bitten nicht nachgekommen wird, muss die Freiwilligkeit des Kontakts für unsere Kolleginnen und Kollegen erhalten bleiben.**

Zwar ist die bisherige Arbeitsschutzregelung von 10 qm pro Person entfallen, der Mindestabstand von 1,5 Metern gemäß der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist jedoch weiterhin einzuhalten.

Die BA hat während der Pandemie **Mobilarbeit** schon vor den gesetzlichen Regelungen der Bundesnotbremse großflächig ermöglicht. Deswegen ist es nun nur folgerichtig, auch nach Auslaufen der gesetzlichen Regelung zum 30. Juni 2021 das Thema **weiterhin aktiv** anzugehen und nicht abrupt zurückzufahren.

Es wurden erhebliche Kapazitäten für den Zugang von außen in das BA-Netz geschaffen, diese stehen weiterhin (mindestens bis Jahresende) zur Verfügung. Auch zukünftig soll Mobilarbeit Bestandteil der BA-Arbeitsorganisation sein. Der Entwurf einer geplanten **Dienstvereinbarung** konnte in der aktuellen HPR-Sitzung

(mangels einer entsprechenden Vorlage) aber noch nicht besprochen werden.

Zur Rückkehr zu mehr Normalität gehören zum Glück nicht nur gesetzliche und fachliche Aufgaben sowie weiterhin der Vorrang des Gesundheitsschutzes. Der Wunsch nach wieder mehr kollegialem **Miteinander** wächst mit den sinkenden Inzidenzzahlen – gerade in Zeiten von „Homeoffice“ mit weniger persönlichem Kontakt. Viele örtliche Personalräte beschäftigen sich deshalb aktuell mit dem Thema **Gemeinschaftsveranstaltung**. Natürlich noch nicht als gemeinsame Ausflüge in Reisebussen oder als große Betriebsfeste, sondern realistisch mit einer überschaubaren Zahl an Teilnehmenden in kleiner Runde geplant und durchgeführt als örtliche **(Teil-) Team-Veranstaltung** – ein erfreuliches Aufleben des kollegialen Miteinanders. Für alle, die solche Aktivitäten im Kollegenkreis starten – hoffentlich

bei Sommerwetter im Freien – wünschen wir viel Vergnügen! **Wir hoffen auf die Unterstützung durch die jeweiligen Geschäftsleitungen, denn diese entscheiden über die entsprechende Arbeitsbefreiung.**

COVID19_Weisung „Neue Arbeitschutzvorschriften – Dienstreisen und Besprechungen“

Mit der Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, die am 1. Juli in Kraft trat, werden die Vorgaben zum betrieblichen Infektionsschutz der positiven Entwicklung eines bundesweit rückläufigen Infektionsgeschehens angepasst. Die Zahl Geimpfter und Genesener nimmt kontinuierlich zu. Das hat Auswirkungen auf die Verbreitung des Coronavirus im betrieblichen Umfeld. Der betriebliche Infektionsschutz kann entsprechend flexibel festgelegt werden.

Folgende bewährte Maßnahmen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bleiben bestehen:

- Reduzierung der betriebsbedingten Kontakte und der gleichzeitigen Nutzung von Räumen durch mehrere Personen auf das notwendige Minimum,
- Umsetzung der AHA+L-Regel,
- Verpflichtung zur Erstellung und Aktualisierung betrieblicher Hygienekonzepte auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung,
- Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und entsprechender Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger,
- Verpflichtung der Arbeitgeber, zugelassene Corona-Tests zweimal wöchentlich anzubieten.

Bei der Entscheidung über die Durchführung einer **Dienstreise** berücksichtigen Antragsteller und Führungskraft das Hygienekonzept am Ort des Dienstgeschäfts. Dienstreisen und Besprechungen sind auf das für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendige Maß, z. B. im Rahmen des operativen Fahrplans, zu begrenzen. Weiterhin sollte die Frage leiten, inwieweit ein Ersatz oder eine Reduzierung der Dienstreise durch elektronische Kommunikationsmittel erfolgen kann.

Sind persönliche **Besprechungen** mit entsprechenden direkten Personenkontakten unumgänglich und voraussichtlich von längerer Dauer (z.B. in einer BTS), wird den Beschäftigten über die gesetzliche Verpflichtung (zwei Testangebote wöchentlich) hinausgehend ein zusätzlicher Test angeboten.

Werden Beratungs- und Vermittlungsgespräche persönlich geführt, empfiehlt es sich, die zur Verfügung stehenden räumlichen Kapazitäten (z.B. Notfallbüros) für

Präsenzgespräche zu nutzen. Auf die Information von AM 31 vom 21.06.2021 zur Vermittlungsarbeit wird Bezug genommen.

Bei der gemeinsamen **Nutzung von Fahrzeugen** bei Dienstreisen muss weiterhin der Mindestabstand eingehalten und die Gesamtzahl der Insassen des Fahrzeuges begrenzt werden. Personenbezogene Schutzmaßnahmen in Form eines Mund-Nasen-Schutzes (mindestens medizinische Gesichtsmasken) sind dann einzuhalten, wenn nicht auf freiwilliger Basis der gegenseitige Nachweis einer vollständigen Impfung, Genesung oder Testung erbracht wird.

Die Bedürfnisse von schwerbehinderten Menschen sind weiterhin zu berücksichtigen.

Die Regelungen zum Infektionsschutz in der BA sind im Wesentlichen deckungsgleich mit den allgemeinen bundes- und landesgesetzlichen Vorgaben. Daher ist von Gefährdungen am Dienstort grundsätzlich nur dann auszugehen, wenn deren Beachtung am Ort des Dienstgeschäfts nicht gewährleistet ist.

Die Weisung ist ab 1. Juli in Kraft getreten und gilt unbefristet.

Wir begrüßen ausdrücklich die mit dieser Weisung erfolgte Klarstellung, dass die bestehenden und bewährten Schutzmaßnahmen auch weiterhin zu beachten und umzusetzen sind!

Konzept Weiterentwicklung ZKGS (Zentraler Kindergeldservice)

Die Direktion der Familienkasse setzte uns darüber in Kenntnis, dass aufgrund von Forderungen des Bundesbeauftragten für Datenschutz und von IT-systemischen Rahmenbedingungen die Zuständigkeit für die Bearbeitung von ca. 300.000 Fällen, die ein Kind mit Behinderung enthalten und von Fällen mit einer Adoptionspflege, Auskunfts- oder Melderechtssperre sowie von Mitarbeiterfällen ab 01.11.2021 **zwingend** dem ZKGS zugeordnet werden müssten. Der ZKGS würde für diesen Bereich dann auch die telefonische Anliegensklärung übernehmen.

Nach dem Grundsatz „Personal folgt Aufgabe“ sollen deshalb ca. 250 Beschäftigte der regionalen Familienkassen in den ZKGS nach Nürnberg wechseln. Unter Beibehaltung des bisherigen Dienstortes sollen sie nach Nürnberg abgeordnet und dienst- und fachaufsichtlich der Familienkasse Direktion unterstellt werden. Damit einher geht auch ein Zuständigkeitswechsel der Personalvertretung zum Personalrat der Familienkassendirektion.

Es ist beabsichtigt zukünftig einen neuen Standort des ZKGS aufzubauen und in diesem Zusammenhang diesen wieder aus der Direktion herauszulösen. Die Abordnungen sollen dann sukzessive beendet werden. Aufgabe und Stelle verbleiben dabei allerdings im ZKGS.

Vorgeschlagene Alternativ-Konzepte, die eine Bearbeitung in den regionalen Familienkassen nach dem Wohnortprinzip vorsehen könnten, hält man seitens der Leitung der Familienkasse nicht für zielführend. Da es sich (nur) um eine Kenntnisnahme handelt, hat der HPR formal kein Mitbestimmungsrecht - wird jedoch zu den Planungen eine kritische Stellungnahme abgeben und auch in Kürze im Intranet veröffentlichen. Für die Abordnungen der einzelnen Beschäftigten gibt es allerdings – als Personaleinzelfälle – ein Mitbestimmungsrecht der örtlichen Personalräte.

Für uns gehören die Kolleginnen und Kollegen der Familienkasse auch in Zukunft zur BA - und verortet in den jeweiligen Regionen. Regional ist den Familien mit unseren Dienstleistungen am besten geholfen.

Prozessinformation „JOBCENTER.DIGITAL II“

Neben der Vorlage konkreter Maßnahmen zur Mitbestimmung sowie Kenntnisnahmen zu Weisungen, neuen Programmversionen von Fachanwendungen, organisatorischen Änderungen etc. erhält der HPR auch Informationen zu aktuellen Projekten, z.B. der Entwicklung neuer digitaler Formate.

Jetzt wurde der aktuelle Entwicklungsstand von „JOBCENTER.DIGITAL II“ vorgestellt. Insbesondere wurde die Testversion des digitalen Hauptantrags auf Arbeitslosengeld II präsentiert, der für den Neukundenservice der Jobcenter entwickelt wird. Es ist beeindruckend, wie es den Kolleginnen und Kollegen des Projektes gelungen ist, das Befüllen der einzelnen Fragen des Antrages in einfacher Form sehr kundenfreundlich zu gestalten.

Die Erprobung soll im Oktober 2021 beginnen. Die Jobcenter der Pilotierung werden über alle Teilaspekte informiert und eng eingebunden. Die Akzeptanz der einzelnen Entwicklungsschritte hat Priorität. Kommunale Aspekte werden in „JOBCENTER.DIGITAL II“ aufgegriffen. Erfahrungen der Nutzer*innen (auch Kund*innen) sollen umgehend zur Weiterentwicklung genutzt werden.

Wir begrüßen, dass eine sukzessive und kontinuierliche Einführung vorgesehen ist, kein großer Rundumschlag.

Der Staat spart mit

Neue Heizung – weniger Energiekosten – mehr Komfort



dbb
vorsorgewerk

Deutschlands Hauseigentümer haben die Vorteile einer energetischen Sanierung erkannt. Das beweisen die hohen Abrufzahlen der staatlichen Förderprogramme. Insbesondere der Heizungstausch steht hoch im Kurs. Über die neuen Förderungen und passende Finanzierung sollte man sich ausführlich beraten lassen.

Die Hälfte aller Heizungen in Deutschland ist über 15 Jahre alt, über zwei Millionen haben sogar mehr als 30 Jahre auf dem Buckel. Wer solche veralteten Heizkessel nutzt, verbraucht unnötig viel Brennstoff – und spürt den Preisanstieg durch die jährlich steigende CO₂-Besteuerung seit diesem Jahr umso mehr. Die Lösung: Beim Heizungstausch auf erneuerbare Energien setzen. Das haben nach einer aktuellen Untersuchung von Wüstenrot, exklusiver Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk für Baufinanzierung und Bausparen, viele Hauseigentümer erkannt. Knapp 50 Prozent erwägen in den nächsten zwei bis drei Jahren den Einbau einer Anlage zur Erzeugung regenerativer Energie.

Staatliche Förderprogramme beflügeln diese Pläne. Seit 2021 regelt die „Bundesförderung für effiziente Gebäude“:

- Eine Gasheizung, die zum Beispiel durch den Einbau eines Solarspeichers für die

Einbindung erneuerbarer Energien vorbereitet wird, wird mit 20 Prozent der Investitionssumme bezuschusst.

- Gas-Hybridheizungen und Solarwärmanlagen werden mit 30 Prozent gefördert.
- Wärmepumpen, Holz(pellet)- und Erneuerbare-Energien-Hybridheizungen kommen auf 35 Prozent.
- Kleine Maßnahmen zur Optimierung einer Heizung erhalten einen 20-prozentigen Zuschuss. Hier liegt das förderfähige Mindestinvestitionsvolumen bei 300 Euro, bei allen anderen Maßnahmen bei 2.000 Euro.

Attraktive Bonuszahlungen

Auf die hohen Fördersätze packt der Staat noch mal eine Austauschprämie von zehn Prozentpunkten obendrauf, sofern eine alte Ölheizung ersetzt wird. Und seit 2021 gibt es eine weitere Extraprämie von fünf Prozentpunkten, wenn die geförderte Maßnahme in einem individuellen Sanierungsfahrplan (iSFP) aufgeführt ist, den ein beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) gelisteter Energieberater erstellt hat. Im besten Fall übernimmt der Staat also mehr als die Hälfte der Investitionskosten der gesamten Heizungsmodernisierung!

Keine Schnellschüsse

Achtung: Die Förderanträge müssen vor Beginn der Sanierung gestellt werden! dbb Mitglieder und ihre Angehörigen können sich frühzeitig an einen Wüstenrot-Berater wenden. Nicht nur, um die Finanzierung ihres Projektes in trockene Tücher zu bringen, sondern auch, um gleich die staatliche Förderung in den Finanzierungsplan zu integrieren.

Übrigens: Der Staat übernimmt auch 80 Prozent der Kosten für eine Energieberatung, wobei die maximale Förderung bei Ein- und Zweifamilienhäusern 1.300 Euro, bei Gebäuden mit mehr als drei Wohneinheiten 1.700 Euro beträgt. Ergebnis einer guten Energieberatung ist der besagte individuelle Sanierungsfahrplan (iSFP). Darin fasst der Berater die energetischen Schwachstellen eines Hauses zusammen und stimmt die in den nächsten Jahren notwendigen Maßnahmen aufeinander ab. Dieser Fahrplan zeigt, welche Rücklagen nötig sind, um notwendige Energiesparmaßnahmen in Etappen umzusetzen.

Tipp: Den Zuschuss für die Energieberatung beantragt der Energieberater. Er erhält das Geld und stellt eine entsprechend niedrigere Rechnung.

PASSENDE FINANZIERUNG

Für kurzfristige Heizungsmodernisierungen bietet das dbb vorsorgewerk zusammen mit Wüstenrot passende Finanzierungen an. Zum Beispiel das Wüstenrot Wohndarlehen Turbo - verbunden mit einem Bausparvertrag. Die Finanzierung erfolgt einfach und schnell: Objektunterlagen werden nicht benötigt und es findet keine Grundbucheintragung statt - somit fallen auch keine Kosten an. vbba-Mitglieder und ihre Angehörigen (Ehe-/Lebenspartner, Kinder) sparen die halbe Abschlussgebühr. Bei 30.000 Euro Darlehenshöhe sind dies 150 Euro Sofortvorteil.

Die Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk beantwortet montags bis freitags in der Zeit von 10 Uhr bis 16 Uhr unter 030.4081 6444 Fragen zu Baufinanzierung und Bausparen und vermittelt auf Wunsch persönliche Wüstenrot-Ansprechpartner in der Nähe.
www.dbb-vorteilswelt.de/modernisieren

Jobcenterpersonalräte

Bericht aus dem Vorstand

Wir freuen uns, mit diesem Artikel eine neue Tradition zu begründen, denn künftig wollen wir in jedem vbba Magazin von der Arbeit der Jobcenterpersonalräte berichten. Wir greifen damit den Wunsch vieler Mitglieder auf, noch mehr über die Themen im Rechtskreis SGB II zu informieren.

Neuwahlen des Vorstands und digitale Konferenz

Nachdem bis spätestens Ende März 2021 alle Personalräte der 302 gemeinsamen Einrichtungen neu gewählt wurden, standen auch Neuwahlen des Vorstands der Jobcenterpersonalräte nach § 44 h SGB II an. Das Gesetz sieht vor, dass sich alle Personalratsvorsitzenden zweimal jährlich im Rahmen einer Konferenz versammeln. Gemäß Geschäftsordnung der Jobcenterpersonalräte wird in diesem Rahmen alle vier Jahre der Vorstand neu gewählt. Jedes Bundesland entsendet einen Vertreter in den Vorstand. Aufgrund der Landesgröße und der damit verbundenen Anzahl an Beschäftigten in den Jobcentern bzw. der Anzahl an gemeinsamen Einrichtungen stehen dem Bundesland NRW drei und dem Bundesland Bayern zwei Sitze zur Verfügung. So ergibt sich ein 19-köpfiger Vorstand.

Aufgrund der Pandemie war es im ersten Halbjahr nicht möglich, eine Konferenz in Präsenz durchzuführen, daher fanden die Wahlen in den Bundesländern in digitalen Formen statt. Für ihre Bundesländer wurden folgende vbba-Mitglieder in den Vorstand gewählt:

Bayern:
Eva Schmauser



Berlin:
Matthias Horsthemke-Späth



Bremen:
Jörg Bühmann



Hessen:
Stephanie Rau



Mecklenburg-Vorpommern:
Mathias Schulz



Schleswig-Holstein:
Oliver Gerdemann



Thüringen:
Thorsten Rist



Der 19-köpfige Vorstand wählt aus seiner Mitte den oder die Bundesvorsitzende/n und vier Vertreter/innen. Diese fünf Personen bilden den geschäftsführenden Vorstand. Hier wurden unsere Mitglieder Stephanie Rau und Oliver Gerdemann wiedergewählt.

Als Ersatz für die Konferenz im persönlichen Format konnte erstmals ein digitales Format mittels Skype for Business angeboten werden. So wurde am 10. Juni nicht nur von der Wahl des Vorstands und der zurückliegenden Vorstandsarbeit berichtet, sondern auch ein fachlicher Input angeboten. Unterschiedliche Referenten standen hierbei für drei Themenschwerpunkte zur Verfügung. Zunächst ging Dr. Dirk Salmon von der Rheinischen Fachhochschule Köln auf die Ergebnisse von Forschungsprojekten ein, die in Zusammenarbeit mit gemeinsamen Einrichtungen entstanden waren. Danach hielt Dr. Anne Müller von der technischen Beratungsstelle in NRW einen interessanten Vortrag über die Anwendung Skype for Business und ging hier vor allem auf die Punkte ein, die Personalräte der gemeinsamen Einrichtungen in ihren hauseigenen Regelungen beachten sollten. Im Gegensatz zu vielen anderen genutzten Softwareprodukten der

Gewerkschaft Arbeit und Soziales

BA handelt es sich bei der Einführung und Nutzung von Skype for Business um eine – für Personalräte – mitbestimmungspflichtige Maßnahme in den Dienststellen. Der Tag wurde durch den Beitrag des Rechtsanwalts Detlev Nitsche abgerundet, der einen ersten Überblick über die Novellierung des BPersVG gab. Wenngleich den politischen Akteuren mit dem neuen BPersVG kein „großer Wurf“ gelungen ist, so gibt es doch an der ein oder anderen Stelle neue Aspekte in der Personalratsarbeit zu beachten. (Übrigens: einen guten Überblick über wesentliche Änderungen bietet hier das vbba-eigene Kurzseminar in digitaler Form. Aktuelle Termine werden auf unserer Homepage angeboten.)

Obgleich das digitale Format gelungen war und es für die Veranstaltung viel positives Feedback gegeben hat, bleibt als Fazit festzuhalten, dass Konferenzen in Präsenz nicht digital zu ersetzen sind. Alle hoffen, dass die nächste Veranstaltung im Dezember in Radebeul wieder in Präsenz erfolgen kann.

Antwortbrief von den Jobcenterpersonalräten an den Vorstand der BA

Schon öfters hat der Vorstand der BA in der Vergangenheit Informationen direkt an die Beschäftigten in den Dienststellen der BA, aber auch an die Beschäftigten in den gemeinsamen Einrichtungen gesendet. Auch wenn hier keine böse Absicht unterstellt wird, führt dies immer wieder zu Missverständnissen, da ja bekanntermaßen jedes Jobcenter eigene Organisationsformen aufweist und nicht als Dienststelle der BA gilt. Auch der Vorstandsbrief vom 15. Juni wurde per mail direkt an alle Beschäftigten in den gemeinsamen Einrichtungen verschickt. Dies führte in den Häusern zu massiven Irritationen, denn die im Brief genannten Regelungen widersprachen teils den jobcenter-internen Regelungen. Außerdem wurde nicht berücksichtigt, dass die Verantwortung im Arbeitsschutz in einer gemeinsamen Einrichtung allein dem/der Geschäftsführer/in obliegt und hier selbst die Trägersammlung maximal beratend zur Seite stehen kann.

Daher hat sich der Vorstand der Jobcenterpersonalräte mit Schreiben vom 23. Juni an den Vorstand der BA gewandt und darum gebeten, künftig derartige Informationen zwecks Vermeidung von Irritationen in der Belegschaft nicht mehr direkt in die gemeinsamen Einrichtungen zu senden.

Im Gespräch mit Jobcentern

Faktencheck „Massiver Stellenabbau in den Berliner Jobcentern“



Diese und ähnliche Schlagzeilen konnte man in diesem Frühjahr und damit mitten in der herausfordernden Corona-Krise den Zeitungen in und um Berlin entnehmen. Die Presse sprach von einem geplanten Stellenabbau im Umfang von zehn Prozent.

Steph Rau und Mathias Schulz (als Mitglieder der vbba-Bundesleitung und auch Mitglieder des Vorstands der Jobcenterpersonalräte nach § 44 h SGB II) wollten natürlich wissen, was inhaltlich hinter diesen Schlagzeilen steckt und ob bzw. wie die vbba helfen kann, den Stellenabbau zu verhindern. Im Interview haben die beiden bei Matthias Horsthemke-Späth (PR-Vorsitzender des Jobcenters Berlin Trepow-Köpenick, außerdem für Berlin gerade wieder gewähltes Mitglied im Vorstand der Jobcenterpersonalräte nach § 44 h SGB II) und Stefan Zwick (PR-Vorsitzender Berlin Spandau) nachgefragt.

Steph Rau: Was ist bzw. war denn da bei euch in Berlin in den Jobcentern gerade los? Warum soll in diesen Größenordnungen Personal abgebaut werden, obwohl wir gerade mit den Corona-Auswirkungen zu kämpfen haben und Personal überall dringend benötigt wird?

Matthias Horsthemke-Späth: Ja das klingt in der Tat sehr skurril. Die Presse hat das Thema eher pauschal aufgegriffen. Wie so oft muss man aber hinter die

Kulissen schauen um die Situation durchblicken zu können und man muss differenzieren. Der genannte Stellenabbau trifft nicht pauschal auf alle Jobcenter in Berlin und Brandenburg zu. Die vbba ging in einem regionalen aktuell bereits im Frühjahr auf die angespannte Situation ein. Die pauschale Formulierung Stellenabbau ist auch mit Blick auf den Rechtskreis SGB II nicht der korrekte Begriff. Die Personalbewirtschaftung in den gemeinsamen Einrichtungen ist besonders und das eigentliche Problem sind hier die Entzüge in den Kapazitätsplänen.

Mathias Schulz: Hier sprichst du einen wichtigen Punkt an. In den Arbeitsagenturen (also im Rechtskreis SGB III) läuft Personalplanung grundsätzlich anders als in den gemeinsamen Einrichtungen (Rechtskreis SGB II). Diese wird nämlich mittels Vorgehensmodell und sich daraus ergebenden Kapazitätsplänen vorgenommen. Diese Kapazitätspläne werden durch die Träger in der Trägerversammlung beschlossen und bilden ein Gerüst zur Personalisierung in den Häusern (festgelegt wird hier das maximale Soll an zugewiesenen Beschäftigten in den gemeinsamen Einrichtungen).

Steph Rau: Stimmt. In den Jobcentern kommen bei der Personalhaushaltsplanung sogenannte Kapazitätspläne zum Einsatz. Wie in jeder Personalplanung

wird anhand verschiedener Faktoren geprüft, wie viel Personal das jeweilige Jobcenter im kommenden Jahr benötigt. Dabei spielen auch örtliche Gegebenheiten und Interessen der jeweiligen Träger eine Rolle. Dieses Personal-Soll für das kommende Haushaltsjahr wird dann in Form eines Kapazitätsplanes festgehalten und zur Genehmigung weitergeleitet. Allerdings muss in einem 2. Schritt im Kapazitätsplan das Soll mit der tatsächlichen Ist-Ausstattung verglichen werden. Denn es wird insbesondere in den Jobcentern immer schwieriger, die offenen Stellen dauerhaft zu besetzen. Dass die Beschäftigten die Lücken stopfen müssen, führt nicht dazu, dass das Personal nicht mehr benötigt wird.

Mathias Schulz: Vor einigen Jahren hatten die gemeinsamen Einrichtungen sich noch an die starren Betreuungsschlüssel aus dem Gesetz zu halten. Diese sahen für den Vermittlungsbereich eine bestimmte Relation zwischen Personal und Kunden vor und lagen bei 1:75 im Bereich der Vermittlung von jungen Erwachsenen und 1:150 im übrigen Vermittlungsbereich. Insbesondere, weil im Bereich der Leistungsgewährung kein gesetzlicher Betreuungsschlüssel festgelegt wurde, gab es bei der Personalbemessung erhebliche Schwierigkeiten und – regional gesehen – sehr unterschiedliche Vorgehensweisen. Die Kapazitätspläne sind nun deutlich variabler und gehen auf Besonderheiten in den gemeinsamen Einrichtungen ein.

Stefan Zwick: Ich kann mich noch erinnern, dass wir in den Konferenzen der Jobcenterpersonalräte mal über ein Projekt zur Personalbemessung gesprochen haben.

Matthias Horsthemke-Späth: Genau! Die damalige Hoffnung der Personalräte ruhte auf einem System zur echten und vor allem realistischen Ermittlung von Personalbedarfen. Allerdings wurde nicht wie vermutet gemessen und beobachtet, wie viel Zeit die einzelnen Arbeitsvorgänge in Anspruch nehmen, sondern die Beschäftigten mussten schätzen wieviel Arbeitszeit sie für bestimmte Vorgänge verwendet hatten. Diese Schätzungen wurden in ein wissenschaftlich komplexes System transferiert und bilden nun die Basis für die Personalisierung.

Mathias Schulz: Ja genau. Daraus ist dann das sogenannte Vorgehensmodell

zur Standortbestimmung entstanden, was heute als Grundlage zur Personalbedarfsplanung dient. Die reinen Betreuungsrelationen in den Bereichen Vermittlung, Leistungsgewährung und sonstiges Personal sind aber nur ein Teil Grundlage der Personalbemessung. In der Theorie werden weitere Faktoren berücksichtigt. Zum Beispiel die Dynamik im Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und die Verweildauer im Leistungsbezug, aber auch die Situation am örtlichen Arbeitsmarkt oder die Qualifikation des Personals in den gemeinsamen Einrichtungen.

Stefan Zwick: Und nun kommen wir wieder auf die Situation in Berlin zurück. Das ganze Thema ist hier aufgrund einer schriftlichen Anfrage im Abgeordnetenhaus entstanden. Der Abgeordnete Lars Düsterhöft hatte einige jobcenter-spezifische Fragen gestellt und diese wurden vom Abgeordnetenhaus unter Einbindung der BA beantwortet. Darin wurden u.a. die Kapazitätspläne der Jahre 2019 mit 2021 gegenübergestellt. Im direkten Vergleich ergab sich eine Reduktion von 9,7 %. ABER: Die Kapazitätspläne sind nicht derart zu interpretieren, dass mit der Reduzierung der Kapazitätspläne automatisch eine Personalreduzierung in den Jobcentern verbunden ist. Die Kapazitätspläne werden nämlich regelmäßig nicht von den Jobcentern ausgeschöpft, da - wie bereits erwähnt - nur selten alle verfügbaren Stellen auch besetzt sind. Die Kapazitätspläne für die Berliner Jobcenter wiesen etwa für das Jahr 2020 insgesamt 7.397 VZÄ aus, tatsächlich aktives Personal in den Jobcentern (Stand Dezember 2020) waren lediglich 6.327 VZÄ. Die Kapazitätspläne sind daher keine aussagekräftigen Indikatoren für die tatsächliche Personalausstattung in den JC.

Mathias Schulz: Bei aller Kritik am Vorgehensmodell und den Kapazitätsplänen – das System ist doch im Ansatz besser, als die starre Betrachtung von Betreuungsschlüsseln zuvor. Diese hatten mit der Realität nichts zu tun. Kritisch anmerken muss man aber, dass das Vorgehensmodell zur Standortbestimmung nicht auf Basis einer realistischen Aufwandsanalyse entstanden ist, sondern auf einer Arbeitszeitschätzung.

Matthias Horsthemke-Späth: Auch wurden und werden die Aufwände bei den Arbeitsvorgängen und sich ändernde Rahmenbedingungen nicht angepasst. Und dazu hängt die praktische Anwendung des Vorgehensmodells stark von den handelnden Akteuren ab. Man muss wissen, dass 50 Prozent der einflussnehmenden Faktoren bei der Personalbedarfsplanung in Abhängigkeit von regionalen Besonderheiten in der gemeinsamen Einrichtung vorzunehmen ist.

Jobcenter	2019	2020	2021		Solikapazität gesamt gemäß TV- Beschluss
	Solikapazität gesamt gemäß TV- Beschluss	Solikapazität gesamt gemäß TV- Beschluss	Solikapazität gesamt gemäß TV- Beschluss	Nachmeldung coronabedingte Mehrbedarfe	
			1. Halbjahr 2020	2. Halbjahr 2020	
Gesamt	7423,8	7396,6	6665,3	37,6	6702,9
Berlin Neukölln	945,1	942	845	–	845,0
Berlin Treptow-Köpenick	390	390	380	8,6	388,6
Berlin Steglitz-Zehlendorf	308,4	305,5	265,9	–	265,9
Berlin Tempelhof-Schöneberg	661	651	595	–	595,0
Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf	511,5	511,5	430,6	–	430,6
Berlin Pankow	575,3	576,3	480	–	480,0
Berlin Reinickendorf	530,5	527,5	507,5	–	507,5
Berlin Spandau	577,4	576,5	558,3	–	558,3
Berlin Friedrichshain-Kreuzberg	722,3	715,3	620	7,0	627,0
Berlin Mitte	1005,9	1010	953	–	953,0
Berlin Marzahn-Hellersdorf	621	620	510	9,0	519,0
Berlin Lichtenberg	575,4	571	520	13,0	533,0

Entwicklung der Soll-Kapazitäten (VZÄ) seit 2019 in den Berliner Jobcentern, Stand 15.01.2021; Quelle: Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/26102 vom 21. Dezember 2020, Über Unterfinanzierung der Berliner Jobcenter zulasten von Erwerbslosen?

Mathias Schulz: Letztendlich spielt aber noch ein weiterer wesentlicher Faktor mit in den Personalhaushalt ein und das ist das Verwaltungskostenbudget. Auch hierbei sind im Gegensatz zum SGB III Rahmenbedingungen in den gemeinsamen Einrichtungen komplett andere. Ist im Rechtskreis SGB III jede Stelle auch mit nötigen Haushaltsmitteln hinterlegt, so ist dies im Rechtskreis SGB II nicht der Fall. Vielmehr steht die tatsächliche Personalisierung in Abhängigkeit von der Haushaltsmittelzuteilung. Vereinfacht gesprochen: der Wille, genügend Personal zu beschäftigen ist da, auch die Trägerversammlung sieht die Notwendigkeit des Personals in einer bestimmten Menge, nur das Geld im Portemonnaie reicht nicht aus, um das Personal zu bezahlen. Klingt wie im schlechten Film, ist aber Realität in den allermeisten gemeinsamen Einrichtungen. Es gibt meines Wissens nach kaum eine gemeinsame Einrichtung in der Bundesrepublik, in dem der Verwaltungskostenhaushalt auskömmlich ist, man also alle geplanten Fixkosten (Miete, Strom, EDV, Dienstleistungseinkauf, etc.) und Personalkosten aus den zugeteilten Verwaltungskostenmitteln bestreiten kann. Hier muss ganz kritisch gesagt werden: Es entsteht ein zusätzlicher Druck zulasten der Beschäftigten in den gemeinsamen Einrichtungen.

Stefan Zwick: Da hast Du recht, Mathias. Dazu ein gutes Beispiel aus unserem Jobcenter: Auch steigende Fallzahlen führen bei uns nicht zu mehr Personal. Anhand der beschriebenen Faktoren rechnet man sich hier schön, dass an anderen Stellen kein Personalbedarf mehr besteht, sodass dadurch die steigenden Fallzahlen ausgeglichen seien. Dann kommt noch die Problematik der Haushaltsmittel hinzu. Da

die Stadt Berlin ja bekanntermaßen finanzielle Probleme hat, will man Geld sparen, wo es nur geht, und so wird versucht, die Faktoren der Personalbemessung so auszulegen, dass am Ende unterm Strich der geringstmögliche Personalbedarf entsteht. Mit tatsächlichem Bedarf gemessen an vorhandener Arbeit hat das wenig zu tun.

Steph Rau: Ja, das ist letztlich in allen Jobcentern ein Problem, allerdings nur in unterschiedlichem Ausmaß je nach regionalen Gegebenheiten. Am Ende steht aus unserer Sicht fest, dass nur mit ausreichender Personaldecke auch gute Arbeit geleistet werden kann, ohne die Beschäftigten zu überlasten.

Fazit: Mit dem Vorgehensmodell zur Standortbestimmung und der Aufstellung von Kapazitätsplänen hat man den Versuch unternommen, eine realistischere Personalbemessung in den gemeinsamen Einrichtungen vorzunehmen. Bei Einführung des SGB II hatte man schlichtweg keine Erfahrungswerte, wie viel Personal für diese vollkommen neuen Aufgaben nötig ist. Daher hat man sich zu Beginn der Jobcenter starr an den Betreuungsschlüsseln des SGB III orientiert. Schnell war klar, dass dies geändert werden musste und somit ist der jetzige Ansatz sicher realistischer. Jedoch fehlt es bis heute an einer echten Personalplanung, die die Arbeitsaufgaben des SGB II zeitlich beschreibt und somit einen notwendigen Personalbedarf ermittelt. Doch die beste Personalplanung bringt nichts, wenn dann nicht genug Gelder im Verwaltungskostenhaushalt zur Verfügung gestellt werden – doch das ist ein anderes spannendes Problemfeld der gemeinsamen Einrichtungen.

Umdenken im Bereich Kultur und Führung

Wenn nicht jetzt, wann dann?

Die vbba hat bereits in ihrer ersten Veröffentlichung zum Thema „Homeoffice“ im September 2020 die „Schaffung einer Kultur des Vertrauens“ eingefordert und die Abkehr von der Präsenzkultur hin zur Vertrauenskultur als eine der Chancen von mobiler Arbeit herausgestellt.

Nun hat sich die vbba-Grundsatzkommission 2 (GK2) erneut mit der Thematik befasst.

Die Pandemie hat die komplette Arbeitswelt verändert und neue Herausforderungen und Anforderungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hervorgebracht.

Mit Blick auf die BA ist dies in der ersten „Reaktionsphase“ gut gelungen. So konnte sie durch eine bereits vorhandene und im Express-Tempo erweiterte IT-Infrastruktur einen großen Teil der zu erledigenden Aufgaben in die heimischen Arbeitszimmer verlagern. Das Dienstleistungsangebot in

der Leistungsgewährung, der Arbeitsvermittlung und den beratenden Bereichen konnte somit aufrechterhalten werden und trug damit maßgeblich zur Sicherung des sozialen Friedens bei.

Bereits seit 2019 gibt es im Kontext der Strategie 2025 Überlegungen zur „Weiterentwicklung Kultur und Führung“. Die pandemische Wirklichkeit hat in ihrer Dynamik aber schon jetzt Fakten geschaffen, sich den veränderten Rahmenbedingungen zu stellen. Ein zurück auf den Status Quo vor der Pandemie wird es nach Aussagen der Verantwortlichen in der Nürnberger Zentrale definitiv nicht geben.

Die Arbeit ist „ortsflexibler“ geworden und stellt daher sowohl an die Mitarbeitenden, als auch an die Führungskräfte neue Anforderungen hinsichtlich der Leistungsparameter Qualität und Quantität. Dazu gehören auch weiterführende Faktoren wie Sicherheit, Gesundheit, Zufriedenheit oder

die Verbundenheit im Team. Der Schlüssel hierfür liegt in der Nutzung der Möglichkeiten, die sich durch die Digitalisierung ergeben und an den individuellen Qualifikationsbedarfen beider Seiten orientieren. Es ist daher an der Zeit, endlich ...

- eine Kultur des Vertrauens zu leben
- Schulungsbedarfe zu ermitteln und bestehende Qualifizierungskonzepte zu nutzen (siehe Angebote in der BA-Lernwelt)
- „Lernzeit“ als Investition zu begreifen
- neue Kommunikationsstrukturen zu akzeptieren
- Regelungen zur Arbeitsplatzausstattung im Homeoffice zu schaffen.

Also, wenn nicht jetzt, wann dann?!

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

Newsletter Juni

Aktuelles aus der HJAV

Weisung Durchführung Abschlussprüfung 2021 (Nichtverkürzer)

In Ergänzung zum bereits erfolgten Hinweis zu den anstehenden Abschlussprüfungen der Auszubildenden PJ 2021 sollen die Internen Services sicherstellen, dass für alle Beteiligten an der Prüfung in ausreichender Anzahl Selbsttests zur Verfügung stehen. Mit Blick auf den Gesundheitsschutz sollte dieses Angebot auch von jedem genutzt werden.

Weisung Studienbetrieb

Der HJAV wurde der Weisungsentwurf zum fortlaufenden Studienbetrieb ab September 2021 vorgelegt. Folgende Änderungen ergeben sich somit zu Beginn des neuen Studienjahres:

Einstellungsjahrgang 2021:

- 01.09. – 03.09.2021 Einweisung in Agenturabläufe in den Agenturen & Infos zu weiteren relevanten Themen
- Beginn Präsenztrimester 1 am 06.09.2021 im Rahmen eines Online-Trimesters

Einstellungsjahrgang 2020:

- regulärer Start in Praktikumstrimester B ab 01.09.2021

Einstellungsjahrgang 2019:

- ab 01.09.2021 Präsenztrimester 4 im virtuellen Format
- ausgewählte Module können auch im Blockformat, curriculare Lehrveranstaltungen und außercurriculare Angebote an den HdBA-Standorten angeboten werden (pandemische Situation ist zu beachten)
- Termine für Präsenzangebote werden mit 6-wöchiger Vorlaufzeit mitgeteilt
- Studierende können selber über die Wahrnehmung in Präsenz entscheiden



Ergebnisse der Abschlussprüfung 2021 (Verkürzer)

139 Auszubildende (18,5% des Prüfungsjahrgangs 2021) haben an der Prüfung der Verkürzer teilgenommen - alle haben bestanden. Die Ergebnisse können sich sehen lassen!

Regionaldirektion	Arbeitsmarkt bezogene Ge- schäftsprozesse	Prozesse der Leis- tungsgewährung	Wirtschafts- und Sozialkunde	Praktische Übungen
Nord	8,9	8,6	11,4	11,1
Niedersachsen-Bremen	10,0	12,8	11,5	12,8
Nordrhein-Westfalen	10,3	10,4	11,4	11,7
Hessen	9,6	11,4	12,6	12,1
Rheinland-Pfalz-Saarland	9,9	11,0	10,9	11,5
Baden-Württemberg	11,4	11,7	11,0	12,1
Bayern	11,8	11,9	12,3	13,0
Sachsen-Anhalt-Thüringen	9,7	11,6	12,5	13,2
Sachsen	9,5	9,0	10,0	12,8
Berlin-Brandenburg	11,0	12,0	14,0	11,0
Gesamtdurchschnitt	10,2	11,0	11,8	12,1

Wir gratulieren allen Verkürzerinnen und Verkürzern zur bestandenen Abschlussprüfung und wünschen viel Erfolg im Ansatz.

Zusätzliches JAV-Seminar

Die vbba bietet aufgrund der hohen Nachfrage vom 6.-10. September 2021 ein zusätzliches JAV-Seminar als e-Seminar an. Anmeldung mit der Seminarnummer JAV 21JAV2E ist ab sofort über die Bundesgeschäftsstelle möglich. Das Anmeldeformular gibt es unter <https://www.vbba.de/service/seminare/>.

Literaturzuschuss - Vereinfachtes Verfahren

Die vbba gewährt ihren an der HdBA studierenden oder sich in Ausbildung befindlichen Mitgliedern einen Zuschuss zur Beschaffung von Fachliteratur, Software und Prüfungsunterlagen. Dieser Zuschuss beträgt 50% der aufgewandten notwendigen Kosten, maximal werden 200 € innerhalb der Studien- bzw. Ausbildungszeit erstattet.

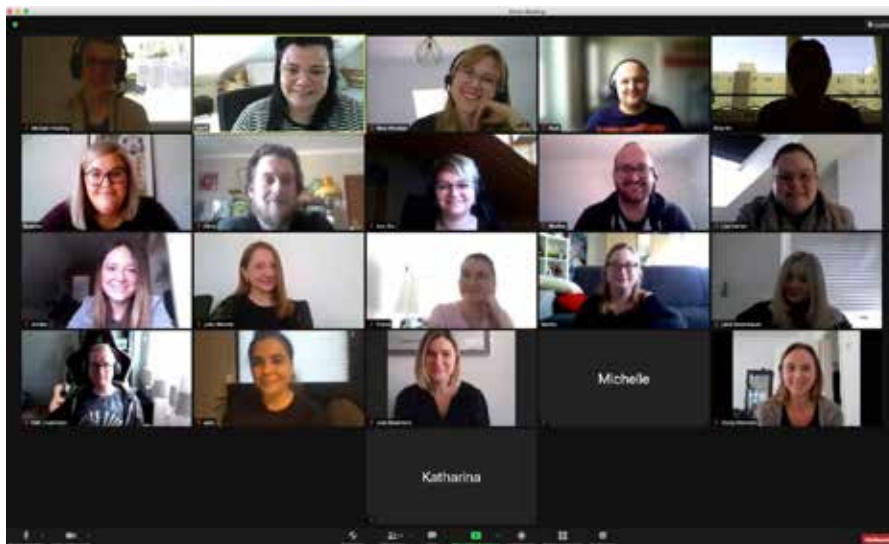
Das Erstattungsverfahren wurde vereinfacht, es entfallen die bisherigen Einreichungstichtage und die „Bagatellgrenze“. Alle Informationen sowie den Abrechnungsantrag gibt es auf unserer Homepage unter <https://www.vbba.de/service/literaturzuschuss>.



Landesjugend- versammlung NRW



Informationen in Zeiten von Corona



Am 23.04.2021 war es endlich soweit, die vbba jugend NRW hat sich wieder zusammengefunden, um eine Landesjugendversammlung durchzuführen.

Aufgrund von Corona wurde die Veranstaltung nicht in Präsenz, sondern online über Zoom durchgeführt - das war natürlich für alle etwas Neues.

Dank der Unterstützung durch unseren IT-Fachmann Bernhard Schmitz war dies jedoch einfach für uns zu handhaben.

Die Online-Landesjugendversammlung wurde mit 26 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch unsere Landesjugendvertreterinnen Stefanie Rumann, Beatrice Wellermann und Samira Amenda eröffnet. Da viele neue Mitglieder an der Veranstaltung teilgenommen haben, wurden zunächst die Aufgaben der Landesjugendvertretung erläutert.

Ein wichtiges Thema der Landesjugendversammlung war der Ausbildungsablauf sowie die Einarbeitung in Corona-Zeiten.

Des Weiteren wurde durch Nina Wember ein Beitrag zu den Tätigkeiten und Aufgabenfeldern der BJAV gehalten, worauf die Landesjugendvertretung den Themenpunkt Wahlen 2022 aufbauen konnte.

Hier wurden bereits Interessenbekundungen durch anwesende Mitglieder aufgenommen, weitere sind natürlich gerne willkommen (diese gerne an jugend@vbba-nrw.de).

Die Bundesjugendleitung war natürlich durch unseren Paten Rudolf Schulz aus Berlin vertreten. Rudolf hat ausführlich die Aufgaben und Tätigkeiten der Bundesjugendleitung erläutert. Weiterhin wurden die Veränderungen in der Bundesjugendleitung angesprochen sowie für die Wahlen der Bundesjugendleitung geworben.

Rundum war es eine tolle und informative Veranstaltung. Wir hoffen auf ein baldiges persönliches Wiedersehen.

*Eure Landesjugendvertretung aus NRW,
Stefanie Rumann, Beatrice Wellermann
und Samira Amenda*

Wir machen uns für Sie stark!

www.vbba.de



Frauen in der BA und den JC

Möglichkeiten und Herausforderungen in und nach den ungewöhnlichen Zeiten von Covid 19

Homeoffice Pro & Contra

Wird uns das Homeoffice als moderne flexible Arbeitsform nach der Pandemie erhalten bleiben?

Wird es uns damit gelingen, eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu leben?

Es gibt gute und nachvollziehbare Argumente, die für oder auch gegen das Arbeiten jenseits der bisherigen Bürostrukturen stehen. In unseren vorherigen Artikeln in diesem Magazin haben wir dazu bereits ausführlich informiert.

An dieser Stelle haben wir für Sie eine Zusammenfassung und unmittelbare Abwägung beider Seiten der Argumentation - Pro und Contra - zusammengefasst.

PRO Homeoffice

Die „gute“, alte Zeit, dahin ist sie und kommt nicht wieder...

Mobiles Arbeiten, Homeoffice, agiles Arbeiten – das ist die Zukunft

Wer kennt sie nicht, Bilder von Großraumbüros aus längst vergangenen Zeiten. Viele Damen saßen in Reih und Glied; vor ihnen standen die Schreibmaschinen und es wurde nach Diktat oder Vorlage getippt. Vorne saß der Büroleiter und kontrollierte, dass auch gearbeitet wurde.

Die Arbeitszeiten und die Pausen waren streng festgelegt, die tippenden Damen

waren immer adrett frisiert und trugen selbstverständlich Kleider oder Röcke.



Bild:sueddeutsche.de

Dies ist lange her und gehört zur Geschichte. Heute konkurrieren Männer und Frauen um Führungspositionen. Es gibt Führung auf Distanz, sozusagen als höchste Tugend des Führens.

Plötzlich ist mehr zu kontrollieren als die bloße Anwesenheit, es geht um das Führen nach Ergebnissen und Wirtschaftlichkeit. Auch umweltpolitische Fragen rücken immer mehr in den Fokus.

Bei uns in der BA und den JC haben insbesondere die Teamleitungen deutlich mehr zu tun, um ihre Mitarbeiter*innen zu erreichen. Deswegen ist es gut, dass jetzt auch Führungskräfte mobil arbeiten und damit deutlich machen, dass sie Führung auf Distanz können, wenn man sie lässt.

Welche betrieblichen Benefits kann ein*e Arbeitgeber*in bieten, um die Mitarbeiter*innen zu halten? Na klar, allen voran

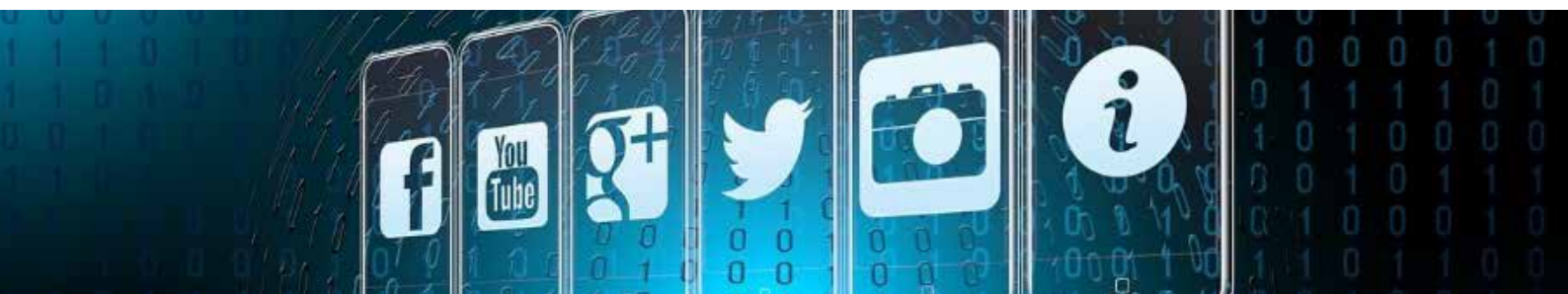
mobiles Arbeiten und das am besten noch innerhalb eines großen Zeitfensters.

Aktuell in Corona-Zeiten geht plötzlich alles, was jahrelang undenkbar schien. Unsere „Nachteulen“ dürfen bis 22.00 Uhr arbeiten und die Frühaufsteher*innen freuen sich über den möglichen Arbeitsbeginn um 6.00 Uhr.

Und wenn die Waschmaschine in der Mittagszeit repariert werden soll, muss nicht gleich Urlaub genommen werden. Zwischendurch mal ein Arzttermin, auch kein Problem. Nachmittags mit dem Kind ins Freibad und abends wird gearbeitet, wenn der Nachwuchs im Bett liegt, auch das ist möglich. Dies alles natürlich immer unter Beachtung der Arbeitsregelungen.

Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sich Flexibilität und richten sich dabei nach den betrieblichen Erfordernissen. Wenn die persönliche Anwesenheit erforderlich ist, wird ins Büro gefahren und ansonsten ist Arbeit von zu Hause aus angesagt. So viel Selbstständigkeit und Verantwortlichkeit bringen wir alle mit.

Hinzu kommt die gesparte Fahrtzeit. Das ist ein echter Gewinn an Lebenszeit und gerade die Pendler*innen bzw. Autofahrer*innen, die nicht mehr jeden Tag ins Büro müssen, schonen ihre Nerven, weil sie nicht in endlosen Staus stehen und an der Tanksäule kurz vor dem Schreikrampf sind oder ihre Zeit in überfüllten öffentlichen Verkehrsmitteln verschwenden. Sinkende Unfallzahlen (2020 minus 15,5



Prozent), weniger Verkehrstote (im Jahr 2020 hatten wir einen historischen Tiefstand von 266 Unfalltoden) und insgesamt gesehen auch ein deutliches Minus bei den verunglückten Verkehrsteilnehmern sind eine überaus positive nachweisbare Bilanz. Welches Leid hinter diesen Zahlen steht, ist unschwer zu erkennen. Lieber Kurzarbeitergeld für Autowerkstätten als belegte Krankenhausbetten und zerstörte Gesundheit.

Sehr zum Leid der Kommunen und anderer Institutionen mögen sich die fehlenden Einnahmen aus Parkverstößen und Geschwindigkeitsüberschreitungen erweisen. Das daraus resultierende moralische Empfinden hat sich jedoch verbessert. Mit dem bürobedingten Termindruck im Nacken wird leicht zu schnell gefahren und prompt ist der Führerschein weg, der brave Bürger wird zum Täter, das macht doch sofort ein ganz schlechtes Gewissen.

Auch die Umwelt freut sich, wenn nicht mehr so viel Treibhausgas in die Luft geblasen wird. Unsere Natur, unsere Tiere und unser Wald sind unersetzbar Werte und Menschenleben erst recht. Das Auto sollte für die Fahrt ins Büro nur bewegt werden, wenn die persönliche Anwesenheit unbedingt erforderlich ist.

Die alten Zeiten, in denen ins Büro gefahren werden musste, um dort nur vor dem PC zu sitzen und vielleicht mal mit dem unmittelbaren Zimmernachbarn zu reden, sind hoffentlich Geschichte.

Wenn jedoch zu Hause nur beengte Räumlichkeiten zur Verfügung stehen und der Wohnzimmertisch nicht gerade ein rückenfreundliches Arbeiten am PC ermöglicht oder die ganze Familie zu Hause ist, sollte die Arbeit im Büro auf freiwilliger Basis machbar sein.

Für Handwerk, Landwirtschaft und Verkaufsberufe zwar kein Thema, aber im Dienstleistungsbereich lässt sich vieles von zu Hause aus machen und die allermeisten Kund*innengespräche (noch Anfang 2020 undenkbar) können online geführt werden.

Organisation und Menschen werden immer flexibler, gewohnte Muster wie Präsenzpflcht und Kontrolle gehören der Vergangenheit an. Die Abkehr bedeutet jedoch für traditionell hierarchisch aufgestellte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine gravierende Umstellung.

Von unterwegs, im Homeoffice oder im Büro – die Beschäftigten sollen selbst entscheiden, wie und wo sie arbeiten, einzig und alleine das Ergebnis zählt. Eine Rückkehr in die alte Arbeitswelt scheint kaum vorstellbar.

Mobilarbeit mit einer festgelegten möglichen Mindestzeit bspw. an 3 von 5 Tagen, die aber arbeitnehmerseitig freiwillig mit selbstbestimmten Wochentagen erfolgt, die sich nach den betrieblichen Erfordernissen richten, das wäre schön.

Viele Personalrekrutierungsprobleme gerade in den Ballungsräumen würden sich dann als überflüssig erweisen.



Fassen wir die Vorteile zusammen:

Homeoffice verbessert Arbeitgeber*innen-attraktivität und ist einer der wichtigsten AG- Benefits

- Arbeiten im Homeoffice ist familienfreundlich und verbessert die Work-Life-Balance
- Es werden Kosten gespart (Pendelkosten und Dienstreisekosten)
- Die Unfallzahlen und die Zahl der Verkehrstoten sinken / die Umwelt wird geschont
- Büroraum und Büroausstattung wird gespart
- Dem Wunsch nach Eigenbestimmung und Flexibilität wird nachgekommen

CONTRA Homeoffice

Kein Erfolg ohne Selbstdisziplin

Strukturiert den Tag gestalten, eigene Grenzen erkennen, die Kinderbetreuung als organisatorische Herausforderung wollen bewältigt werden. Kinder verstehen nicht immer, warum Mama und Papa jetzt arbeiten müssen ...

Homeoffice kann zu sozialer Isolation führen

Spontane Begegnungen, der schnelle Austausch auf dem Flur oder am Kaffeekautomaten, der Plausch über Freizeitaktivitäten? Das Miteinander im Team verändert sich sowohl auf der Arbeits- als auch auf sozialer Ebene. Der Zusammenhalt in Jobcentern und Agenturen bröckelt und die Firmenkultur leidet. Eine Skype Konferenz, Videotelefonie, Chats oder Mails können den persönlichen Austausch nicht ersetzen.

Homeoffice kann mehr Überstunden auslösen

Beschäftigte möchten unbedingt zeigen, dass sie nicht „faulenz“, Pausen werden nicht eingehalten. Druck wird aufgebaut, Selbstausbeutung droht.

Homeoffice kann zu mehr Stress führen

Selbst wenn die tägliche Fahrt zur Arbeit wegfällt, Arbeit von zu Hause aus führt zu Konzentrationsproblemen und Schlafstörungen. Zahlreiche Beschäftigte arbeiten abends und am Wochenende. Denken wir an unseren vermeintlich positiven flexiblen Arbeitszeitrahmen von 6:00 bis 22:00 Uhr ...

Fehlende digitale Struktur im Homeoffice

Auch in diesen Zeiten gibt es Haushalte, in denen keine oder keine stabilen Internetanschlüsse vorhanden sind. Vielen Kolleginnen und Kollegen ist es technisch nicht möglich, im Homeoffice zu arbeiten. Dadurch entsteht eine Ungleichbehandlung von Kolleginnen und Kollegen.



Rechtliche Rahmenbedingungen – im Homeoffice

Der Arbeitsplatz zu Hause unterliegt bestimmten Arbeitsschutzbestimmungen. Beleuchtung, Ergonomie, Raumgröße müssen und dürfen von Arbeitgeber*innen regelmäßig überprüft werden. Keine unbedingt schlechte Nachricht, allerdings bedeutet es auch Zutrittsrecht zum privaten Bereich.

Weitere Nachteile?

- **Komplizierte Versicherung im Homeoffice**
Unfallversicherung gilt grundsätzlich; allerdings z.B. Kaffee kochen in der Küche ist nicht versichert
- **Homeoffice kann ein „Karrierekiller“ sein**
Beschäftigte sind für Führungskräfte nicht so sichtbar, könnten somit den Anschluss verpassen. Anwesenheit contra Arbeitsleistung!

• Nicht selbstverständlich gleiche Regelungen für Mitarbeitende in der BA und den JC

An dieser Stelle muss auf einen nicht zu unterschätzenden Aspekt hingewiesen werden:

Dienstvereinbarungen zu Telearbeit und mobiler Arbeit der BA gelten nicht in den Jobcentern. Hier entscheiden die Jobcenter gemeinsam mit den örtliche Gleichstellungsbeauftragten und Personalräten.

In bestehenden Dienstvereinbarungen in Jobcentern zum Thema Homeoffice ist z.B. bereits festgehalten, dass, wenn Beschäftigte Homeoffice zu mehr als 50% in Anspruch nehmen, sie ihren Anspruch auf ein eigenes Büro in der Dienststelle verlieren.

Fazit

Letztendlich lässt sich nicht pauschal sagen, ob das Arbeiten im Homeoffice gut oder schlecht ist. Es ist wie so oft im Leben. Soweit durch unsere Arbeitgeberin zulässig, muss jede*r für sich selbst herausfinden, ob Arbeiten im Homeoffice das Richtige ist.

Studien sehen im Homeoffice die Arbeitsgestaltung der Zukunft. Einen „Königsweg“ wird es nicht geben. 1 – 2 Tage im Büro, 3 – 4 Tage im Homeoffice arbeiten, könnte eine Lösung sein. Wer freut sich nicht über eine Abwechslung. Eine angenehmes Arbeitsumfeld, Vermeidung von Ablenkungen, Achtsamkeit, Zeitmanagement sind weitere wichtige Voraussetzungen.

Ihre vbba-Frauenvertretung möchte Sie auf diesem (Ihrem) Weg begleiten.

Treten Sie mit Ihren Erfahrungen mit uns in den Dialog – wir sind als vbba-Frauenvertretung gerne für Sie da! Wir freuen uns auf Ihre Tipps und Anregungen.

*Zusammenfassung: Bettina Ey
Verfasserin Pro: Heike Schubert
Verfasserin Contra: Kerstin Adjalian
Mitglieder der vbba-Frauenvertretung*

Digitales Seniorentreffen

Aus „Alt“ mach „Neu“



Die Vertreterin der Landesgruppe NSB konnte leider aus wichtigen Gründen nur zeitweise am Meeting teilnehmen und ist daher auf diesem Bild nicht abgebildet.

Diesem Motto stellten sich die Seniorenvertreterinnen und Seniorenvertreter unserer vbba-Landesgruppen bei ihrem ersten digitalen Treffen am 12.05.2021 zusammen mit ihrer Vorsitzenden Doris Braun als erstmalige „digitale Host“.

Auch wenn das Einwählen, der Umgang mit der Kamera und dem Lautsprecher, das Anwählen der entsprechenden Ansicht für ein Teilnehmermeeting auf dem Monitor sowie das mehrmalige Wieder-Einwählen in das digitale Meeting die „Alten“ vor Herausforderungen stellte, gaben sie nicht klein bei und stellten sich dem „neuen Medium“, um von der Vorsitzenden einen Rückblick und Geschäftsbericht über das vergangene Berichtsjahr sowie einen Ausblick über an-

stehende Seniorenthemen und Termine zu erhalten und gemeinsam zu besprechen.

Alle äußerten klar, dass die Corona-Pandemie sie an vielen sonst möglichen vbba-Aktivitäten gehindert hat.

Trotz allem sehen sie positiv in die Zukunft und hoffen, dass sie bald wieder Treffen, Tagungen Seminare etc. in Präsenz veranstalten können. So auch ihr nächstes geplantes Treffen in Nürnberg Ende November 2021.

Text: Doris Braun



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

**Es lohnt sich,
bei uns
zu bleiben!**



vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Die aktuellen Mitglieder und damit die konkreten Ansprechpartner der vbba - Seniorenvertretung sind der vbba Homepage - www.vbba.de Rubrik: Senioren - zu entnehmen.



www.vbba.de

vbba-Seniorenvertretung
Heideloffstr. 21
90478 Nürnberg



Stand: Juni 2021

Landesgewerkschaftstag

Landesgruppe Bayern plant die Zukunft



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Bayern



Die Teilnehmer*innen des LGT „2020“

Mit sieben Monaten Verspätung traf sich die Landesgruppe Bayern zu ihrem Landesgewerkschaftstag 2020 in Riedenburg. Natürlich war auch dieser LGT von der Corona-Situation geprägt, dennoch überwog die Freude über das Wiedersehen in Präsenz.

Während über die Leinwand im Landgasthof Schneider in Riedenburg die Halbfinals der Euro 2020 liefen, fühlten sich die Teilnehmer des LGT 2020 der Landesgruppe Bayern kurzzeitig in eine Zeitschleife

versetzt. Corona machte es möglich, dass gefühlt das Jahr 2020 um ein Jahr verschoben wurde. Teilweise auch thematisch. Aber nicht nur. Und so nutzten die vbba'ler die Zeit in Riedenburg, um nicht nur auf das turbulente letzte Jahr zurückzublicken, sondern auch einen Ausblick auf die BA und die vbba der Zukunft zu richten. Mit dabei war dieses Jahr wieder der Bundesvorstand Waldemar Dombrowski und – vermutlich ein letztes Mal – die vbba Urgesteine Jockl Morawietz und Edi Weingärtner, die feierlich verabschiedet wurden (siehe Zusatzbericht).

Vorgestellt wurde zu Beginn der neue Vorstand, der dieses Jahr per Briefwahl gewählt wurde, wobei die Namen überwiegend bekannt waren. Zu den vertrauten Petra Zang, Patrick Eberitsch, Wolfgang Huberth, Claudia Morawietz, Sebastian Weiß, vervollständigte Juri Wostal als neuer Schriftführer den Vorstand. Frauenbeauftragte wurde Annette Arnold, Wolfgang Franz setzt die Arbeit als Seniorenvertreter fort und als neuer Jugendvertreter wurde Benny Hedwig gewählt. Als Beisitzer ergänzen Christian Voegt (SGB II) und Robert Clauß (Koordinator zur BGSt) den Vorstand. Im Jahresrückblick waren sich Vorstand und die Vorsitzenden der regionalen Gruppen einig, dass trotz der vielen Einschränkungen und der teilweise ernsten Lage in den vergangenen eineinhalb

Jahre nicht alles schlecht war. So konnten durch Veranstaltungen via Skype und die überwiegend digitalen Kontaktmöglichkeiten Menschen erreicht werden, die vorher nicht an Veranstaltungen teilgenommen hatten. Durch das vorbildliche Verhalten der Gewerkschaft während des PR-Wahlkampfes unter Pandemiebedingungen ging die vbba gestärkt aus den PR-Wahlen 2020 hervor. Eine Herausforderung war die Umstellung des Seminarwesens auf digital. Aber auch dies war nach Anfangsschwierigkeiten schließlich sehr gut gelungen und könnte ein wichtiger Baustein für künftige Qualifizierungen sein.

Mit gemischten Gefühlen blickte man auf die Einkommensrunde 2020 zurück. Zwar waren sich alle Beteiligten einig, dass unter Anbetracht der schwierigen Ausgangslage ein gutes Tarifiergebnis erzielt wurde. Gleichzeitig konnte man die Enttäuschung in weiten Teilen der Mitgliederbasis in Bayern nachvollziehen.

Als wichtige Zukunftsthemen erarbeitete der LGT unter anderem, sich weiter für die Arbeitszeitangleichung der Beamten einzusetzen, beim Thema Funktionsstufen für Teamleiter*innen dranzubleiben und weiterhin Wege zu finden, junge Menschen in Bayern für Gewerkschaftsarbeit zu begeistern.

Überaus spannende Einblicke gab Susanne Oppermann in ihrem Bericht aus der HPR-Fraktion. So zeigte sie auf, warum wir seit dem Corona-Jahr faktisch bereits ein bedingungsloses Grundeinkommen in Deutschland haben und deutete an, welche Konsequenzen dies für die Zukunftsplanung der BA und die Positionierung der Gewerkschaften haben könnte. Die größten Themenblöcke sind und waren auch im HPR Homeoffice und die veränderte Personalsituation durch Corona.

Ausdrücklich gelobt wurde von Wolfgang Huberth die Zusammenarbeit im neuen Vorstand des BPR Bayern. Trotz unterschiedlicher Gewerkschaftszugehörigkeit sei die Arbeit mit der neuen BPR-Vorsitzenden Andrea Hofer sehr vertrauensvoll und bisher erfolgreich verlaufen.

Am zweiten Tag berichtete Bundesvorstand Waldemar Dombrowski aus erster Hand von der Gewerkschaftsarbeit. So setzte er sich persönlich für die inzwischen umgesetzte Erhöhung des Kurzarbeitergeldes ein. Dem Homeoffice steht



Petra Zang bedankte sich bei Waldemar Dombrowski für die Teilnahme, Fotos: vbba

auch er zwiespältig gegenüber. Einerseits soll jeder Beschäftigte die Möglichkeit haben, Homeoffice zu nutzen. Andererseits ist eine reine Tätigkeit aus dem Homeoffice von der vbba nicht gewollt. Wichtig ist Dombrowski, dass auch künftig der „Dreiklang“ aus Orts-, Landes-, und Bundesebene in der vbba gut funktioniert. Heißestes Thema war aktuell die Öffnung der Agenturen und Jobcenter nach der Corona-Schließung. Hier ist der vbba wichtig, dass beim jeweiligen Mitarbeiter*in die Freiwilligkeit bestehen und der (Gesundheits-) Schutz der Einzelnen gewahrt bleibt. Dass beim Vorstandsbrief

diese Freiwilligkeit herausgenommen wurde, monierte Dombrowski. Ebenfalls nicht zufrieden war er, wie unprofessionell letztendlich das Thema Zertifizierung LBB begonnen hatte. Gleichzeitig betonte er noch einmal, dass die Einführung der TE III für die Berufsberater*innen ein wichtiger Schritt war, um in der Beratung eine Fachkarriere einschlagen zu können. Es sei klar, dass bei jeder Erhöhung für die eine Gruppe, die anderen Gruppen enttäuscht sein, er betonte aber: „Gewerkschaft lebt von Solidarität“ und sagte zu, sich weiterhin für die anderen Gruppen einzusetzen.

Der LGT endete traditionell mit Ehrungen verdienter Mitglieder. Unter anderem gab es Präsente für die besten Werber in den Ortsgruppen (Wolfgang Kroher, Mareike Zeller, Karin Bassing). Als Höhepunkt wurden die „Urgesteine“ Edi Weingärtner und Jockl Morawietz feierlich verabschiedet. Der Dank aller Teilnehmenden ging schlussendlich an die Organisator*innen und Frau Schneider vom Landgasthof Schneider, die wie immer für perfekte Rahmenbedingungen gesorgt hatte.

Text: Bernhard Straßer

Verabschiedung

Landesgruppe Bayern verabschiedet gleich drei vbba-Legenden

Waldemar Dombrowski (Mitte) verabschiedet Jockl Morawietz (links) und Edi Weingärtner, Foto: vbba

Es gibt nur wenige vbba'ler, die in ihrem Bereich über so viele Jahre das Gewerkschaftsleben in Bayern mitgeprägt haben wie Jockl Morawietz, Wolfgang Pototzky und Edi Weingärtner. Alle Drei verabschiedeten sich nun auch aus der aktiven Gewerkschaftsarbeit. Die Landesgruppe plante, zusammen mit Bundevorstand Waldemar Dombrowski, einen standesgemäßen Abschied beim LGT in Riedenburg, was – immerhin – zu 2/3 gelang. Der „Potti“ musste leider kurzfristig absagen. So arbeitete Waldemar Dombrowski zunächst die Highlights des Wirkens der beiden Anwesenden Gran Seigneure heraus. Was ihm sichtbar leicht fiel – nicht nur, weil beide am Vorabend die eine und andere Abschiedsrunde hochprozentiger Getränke spendiert hatten – sondern auch, weil ihre Taten allemal reichten, um sich einen Platz in der ewigen Ruhmeshalle der bayerischen vbba'ler zu sichern. Jockl Morawietz hatte, so Dombrowski in seiner Laudatio, einst Geschichte geschrieben, als er die damalige verdi-Hochburg Nürnberg knackte und für die vbba öffnete. Später war Morawietz langjähriger Vorsitzender der Landesgruppe Bayern. Bei der vbba hatte er so ziemlich alle Posten einmal ausgeübt. „Bis auf den des Bundesvorsitzenden“, wie der Jockl selbst grinsend hinzufügte. Zu seinen wichtigsten Verdiensten gehörte der Aufbau des Seminarwesens. Der Jockl war stets gleich da, wenn er gebraucht wurde, berichtete Dombrowski. So wurde er nach seinem Ruhestand gefragt, ob er die vakante Stel-

 **vbba**
Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Landesgruppe Bayern



le als Geschäftsstellenkoordinator für die Bundesgeschäftsstelle in Bayern temporär übernehmen würde. Aus den angedachten 8 Monaten wurden letztendlich noch einmal 19 Monate, in denen Jockl Morawietz sein Know How für die vbba einsetzte.

Gäbe es einen Ehrenpreis für die besten Ehrungen, diesen hätte sich niemand mehr verdient als Edi Weingärtner. Diesmal war er es selbst, der geehrt und verabschiedet wurde. Der Edi hatte einst die „Gruppe Schweinfurt zum Blühen gebracht“ und auch in seinen späteren Tätigkeiten im LAA (Landesarbeitsamt) Nordbayern, sowie im Personalrat nie die Gewerkschaftsarbeit aus den Augen verloren. Sein Talent war es gewesen, „auch kritische Situationen mit einem entspannten Spruch zu lösen.“ Auch nach seinem Ruhestand war er weiter als Dozent und als Seniorenvertreter für die Gewerkschaft tätig. Kaum hatte der Edi seine eigene Ehrung über sich ergehen lassen, riss er sich sein Hemd vom Leib, zeigte sich in seinem Original Rocker-T-Shirt der letzten Heavy-Metal-Kreuzfahrt und sorgte mit seiner – vielleicht letzten – Ehrung verdienter Gewerkschaftler für viele Lacher.

Mehr braucht es wohl nicht, um seinen Verdienst für die Gemeinschaft und die gute Stimmung in der Landesgruppe Bayern zusammenzufassen.

Dieses Spektakel verpasst hatte leider Wolfgang „Potti“ Pototzky, der selber 12 Jahre lang zusammen mit Edi Weingärtner das LAA Bayern umgekrempelt hatte. Deshalb bedankte sich die Landesgruppe aus der Distanz beim Potti für seine Gewerkschaftsarbeit. Der Potti war 1976 nach einem dreijährigen Dienst bei der Bundeswehr in das damalige Landesarbeitsamt Südbayern gekommen. Ab 1994 wurde er zum Vorsitzenden des Personalrates gewählt und war später auch (stellvertretender) Personalratsvorsitzender im LAA und der RD Bayern. Später konzentrierte er sich auf seine Tätigkeit im Bezirkspersonalrat und war während dieser Zeit stets ein sehr aktives Mitglied im Vorstand der vbba Landesgruppe Bayern. Dort war er vor allem dafür bekannt, dass er, um mögliche Rechtsstreitigkeiten im Vorfeld zu verhindern, seinen Netzwerkapparat nutzte und es ihm somit oft gelang, gute Einigungen im Sinne der vbba-Mitglieder ohne gerichtliche Auseinandersetzung herbeizuführen.



Wolfgang „Potti“ Pototzky, Foto: privat

Allen drei vbba'lern galt der ausdrückliche Dank der Landesgruppe und Walde-mar Dombrowski. Wenigstens dem Jockl und dem Edi konnten Dombrowski und die bayerische Vorsitzende Petra Zang die Abschieds-Präsente in Präsenz übergeben.

Text: Bernhard Straßer

Landesgewerkschaftstag

Tagung unter 3G-Bedingungen



Am 22. und 23. Juli fand der Landesgewerkschaftstag der vbba Baden-Württemberg im Sportpark Fautenhau in Großaspach statt. Obwohl aufgrund gesunkener Inzidenzwerte nicht vorgeschrieben, war für die Teilnahme ein „3G-Nachweis“ notwendig – zur Sicherheit aller Delegierten und Gäste.

Nach einem Rückblick auf die vielen Aktivitäten unserer Landesgruppe folgte ein Austausch zu aktuellen Problemen und Fragestellungen aus den Agenturen und Jobcentern. Auch beschäftigten sich die Delegierten mit der zukünftigen gewerkschaftlichen Arbeit der vbba BW und stimmten der geänderten Geschäftsordnung mit den vorgeschlagenen strukturellen Anpassungen im Landesvorstand bei den turnusmäßigen Wahlen im nächsten Jahr zu.

Intensiv haben wir uns um die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit und die hohe Belastung der Kolleginnen und Kollegen gekümmert – sowohl auf Bundes- und Landesebene. Teilweise haben wir uns aufgrund dringender Unterstützungsgesuche auch in einzelnen Dienststellen zur Unterstützung einschalten müssen.

Mitgliederentwicklung und Finanzen

Wie in den Vorjahren setzte sich unser Mitgliederwachstum weiter fort. Sehr erfreulich ist, dass sich der deutliche Zuwachs flächendeckend im gesamten Land zeigt. Dies sehen wir als Bestätigung und Honorierung unserer engagierten Arbeit auf allen Ebenen für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Aufgrund des stetigen Mitgliederzuwachses und der pandemiebedingten Minder-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Landesgruppe Baden-Württemberg

Delegierte des LGT 2021 der vbba Baden-Württemberg (Foto: Marius Baisch)



Kleines Präsent für besondere Erfolge bei der Mitgliederwerbung für Marius Baisch (S), Roger Zipp (S), Anna Walker stellv. für Daniel Stenzel (UL), Mesut Öztürk (KA), Harry Annuß (HD) (Foto: Anna Marija Rezo)

ausgaben (z.B. durch Umstellung auf Onlinebesprechungen und -veranstaltungen) entwickelte sich auch unsere Finanzlage erneut deutlich positiv und bietet somit eine sehr gesunde Grundlage für die weitere gewerkschaftliche Arbeit vor Ort und im Land. Die Kassenprüfer bestätigten dem Landesschatzmeister **Thomas Weiß** eine einwandfreie Buchführung und empfahlen die Entlastung von Schatzmeister und Vorstand. Dem folgten die Delegierten einstimmig.

Gäste aus der RD BW und dem vbba-Bundesvorstand

Für die Geschäftsführung der RD Baden-Württemberg stellte sich der GIS der RD **Joav Auerbach** den Fragen der Delegierten. Es wurden unter anderem die Themen Homeoffice in beiden Rechtskreisen, Arbeitsbelastung und personelle (Unter-) Ausstattung im Internen Service, Auswirkungen des Öffnungsszenarios sowie die Möglichkeiten des Haltens der gut eingearbeiteten befristeten Unterstützungskräfte im Operativen Service angesprochen.

Darüber hinaus wurde mit ihm diskutiert, wie sich die Transparenz bei der Vergabe von Personalentwicklungsmaßnahmen erhöhen lassen kann. Die vorübergehende Ausübung einer Tätigkeit als PE darf nicht zu einem vermeintlich uneinholbaren Startvorsprung in einer späteren Ausschreibung dieser Stelle führen, so dass sich Kolleginnen und Kollegen gar nicht mehr mitbewerben, weil sie für sich keine Chance mehr sehen – und damit mit der PE-Entscheidung das Stellenbesetzungsverfahren vorweggenommen wird.



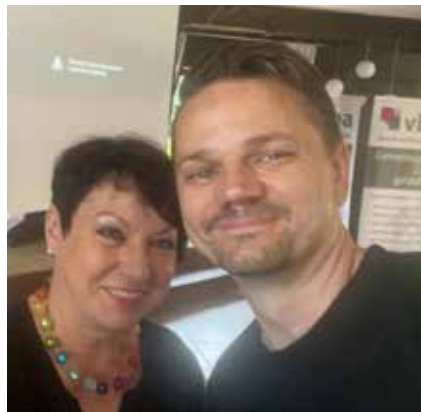
Christian Löschner (Vorsitzender vbba BW), Joav Auerbach (GIS der RD BW) (Foto: Marius Baisch)

Am LGT nahmen als Gäste auch der stellvertretende vbba-Bundesvorsitzende **Steffen Grabe** sowie die Bundessenioren-

vertreterin der vbba **Doris Braun** teil. Beide gaben den Delegierten einen Einblick in der Arbeit der vbba auf Bundesebene – und nahmen verschiedene Anregungen aus BW mit.

So informierte Steffen Grabe über die Auswirkungen der Pandemie auf unser gewerkschaftliches Schulungsangebot und die Umstellung auf virtuelle Veranstaltungen. Einige unserer Delegierten hatten auch schon an unseren e-Seminaren teilgenommen.

Doris Braun hatte am Vortrag des LGT bereits am Treffen der Seniorenvertreter der Landesgruppe Baden-Württemberg teilgenommen. Sie informierte über ihre Arbeit als neu gewählte Vorsitzende der Bundesseniorenvertretung und ihre Planungen.



Gäste aus dem vbba-Bundesvorstand: Doris Braun und Steffen Grabe (Foto: Steffen Grabe)

Informationen aus HPR/HJAV und BPR/BJAV

Der Landesvorsitzende und Stellvertreter der HPR-Vorsitzende **Christian Löschner** informierte die Delegierten über die Arbeit der vbba-Fraktion im Hauptpersonalrat und beantwortete Fragen zu aktuellen Themen, z.B. der angekündigten Dienstvereinbarung zum Homeoffice und BA der Zukunft. Für die vbba in der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung gab **Anna Marija Rezo** einen Überblick, für die BJAV BW übernahm dies **Cynthia Heim** als Vorsitzende. Über die Themen und die Arbeit unserer Mitglieder im Bezirkspersonalrat berichtete die Stellvertretende Vorsitzende des BPR, **Christine Wrobel**. Die Arbeit des letzten Jahres war in allen Gremien insbesondere von der Pandemie und den Auswirkungen auf unsere Kolleginnen und Kollegen geprägt.

Nachwahlen im Landesvorstand

Als Stellvertreterinnen der Landesfrauenvertreterin der vbba BW **Anna Walker** (AA Ulm) wurden – jeweils ohne Gegenstimme – **Belinda Altena** (JC Mannheim) und **Anja Grossmann** (AA Heilbronn) in den Vor-



Komplettierte Landesfrauenvertretung: v.l.n.r. Anna Walker (UL), Anja Grossmann (HN), Belinda Altena (MA) (Foto: Marius Baisch)

stand der vbba BW gewählt. Damit ist unsere Landesfrauenvertretung weder komplett und kann die vbba BW gut im Land und auf Bundesebene repräsentieren.

Regel kollegialer Austausch

Sehr gern nutzten die Teilnehmenden auch die Gelegenheit zum direkten kollegialen und persönlichen Austausch untereinander – in den Tagungspausen, aber auch beim gemeinsamen Abendessen unter freiem Himmel auf dem „Dorfplatz“ des Sonnenhofs. Man konnte wieder feststellen, wie sinnvoll und notwendig solche persönlichen Gespräche von Angesicht zu Angesicht sind – und dass sie sich nicht durch digitale Angebote ersetzen lassen.



Ein starkes Quartett (Foto: Steffen Grabe)

Kooperation mit der BBBank

Vorteile der Videokommunikation zeigten sich aber auch: Online schaltete sich die Landesdirektorin für den Öffentlichen Dienst für Baden-Württemberg Petra Hasebrink von der Badischen Beamtenbank per Video zu. Sie informierte über unsere gute und langjährige Zusammenarbeit. So konnte die vbba BW im Juli für unsere Mitglieder Onlineschulungen (u.a. zum Thema Vollmachten) gemeinsam mit der BBBank

organisieren und dieses Angebot auch den Landesgruppen Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz-Saarland anbieten. Weitere Schulungen sind in Planung, auch zu anderen Themen.

Abgerundet wurde der Vortrag von Petra Hasebrink mit einem Hinweis auf die aktuellen Angebote und Aktionen – so z.B. die Berufsstarteraktion ab 1. August.

Text: Christian Löschner



Delegierte der vbba-Gruppe Ulm (Foto: Marius Baisch)



Auch unsere vbba-Jugend war auf dem Landesgewerkschaftstag gut vertreten (Foto: Marius Baisch)



Delegierte der vbba-Gruppe Tauberbischofsheim (Foto: Marius Baisch)

Treffen der Seniorenvertreter 2021 der vbba BW

Am 21. Juli, dem Vortag des Landesgewerkschaftstags, fand das Treffen der Seniorenvertretung der vbba BW im Hotel Sonnenhof in Kleinspach statt. Als Landesseniorenvertreter begrüßte Günther Schimpf die örtlichen Ansprechpartner. Als besonderen Gast konnte er aus der Bundesseniorenvertretung Doris Braun begrüßen, die erstmals in ihrer neuen Funktion als Vorsitzende teilnahm. Themen des Austauschs waren u.a. die Intensivierung der Kontakte und das Etablieren von neuen Angeboten für unsere Seniorinnen und Senioren sowie auch für Kolleginnen und Kollegen, die kurz vor dem Wechsel in Rente/Pension stehen. Abgerundet wurde die Tagung durch den abendlichen Austausch untereinander sowie mit den Mitgliedern des Landesvorstands der vbba Baden-Württemberg.

 **vbba**
www.vbba.de

**Aktiv fordern
nicht
abwarten!**

**Wer nicht
mitredet,
bleibt passiv!**

Impfpriorisierung

Sind wir nicht systemrelevant genug?



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Baden-Württemberg

vbba wendet sich an Landesregierung

Bestimmt können sich alle Kolleginnen und Kollegen aus den Agenturen und Jobcentern noch sehr gut erinnern: Erst gab es von der BA für uns alle den „Passierschein“ als Beschäftigte in einem systemrelevanten Bereich – und später viele wohlige warme Worte des Dankes, der Anerkennung und Wertschätzung für unsere Arbeit während der Krise. Nicht nur vom BA-Vorstand und dem BA-Verwaltungsrat – sondern auch von Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und der Politik.

Unsere Landespolitik hat dabei aber wohl ein schlechtes Gedächtnis – denn leider wurden die Dienststellen der BA und die Jobcenter in Baden-Württemberg von der

Landesregierung nicht als Bereich der kritischen Infrastruktur eingestuft. Damit wird allen bisher nicht geimpften Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit genommen, sich nun als Angehörige der Priorisierungsgruppe 3 für Impfungen gegen das Coronavirus registrieren zu lassen.

Als Fachgewerkschaft der Beschäftigten der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter haben wir uns Mitte Mai mit einem Schreiben an die Landesregierung Baden-Württemberg gewandt, um hier ein rasches Umdenken zu erwirken.

Wir begrüßen, dass auch die Regionaldirektion Baden-Württemberg hier in der Vergangenheit bereits sehr aktiv war und auch weiterhin ist.



Sicherheit...

...in den Dienststellen

Im März letzten Jahres fand – kurz vor dem ersten Lockdown – unser Netzwerktreffen SGB II in Stuttgart statt. Dort stand angesichts der damals nicht lang zurückliegenden tätlichen Angriffe gegen Beschäftigte insbesondere das Thema „**Sicherheit**“ auf der Tagesordnung.

Wir haben dieses Thema nicht vergessen! Doch Corona und das Schließen der Dienststellen für den Publikumsverkehr haben es in vielen Köpfen nach hinten rücken lassen. Das ist kein Vorwurf, wir alle hatten mit der Pandemie genug zu tun. Es stellt sich aber die berechnete Frage, wie nun von Seiten der **verantwortlichen Geschäftsführungen** mit diesem Thema umgegangen wird, wenn es an die Wieder-

öffnung der Dienststellen geht. Insbesondere, da einige Jobcenter bereits jetzt zu einem offenen und unterminierten Publikumsverkehr zurückkehren, als wäre alles gut.

Hier gewinnt das Thema „Sicherheit“ im Hinblick auf Corona für uns noch eine weitere Dimension:

Nicht alle Beschäftigten hatten bereits die Möglichkeit für beide Impfungen, dürfen sich nicht impfen lassen oder haben entsprechende Angehörige. Wer den persönlichen Kundenkontakt forciert, muss vor Ort in beiden Rechtskreisen das nötige **Fingerspitzengefühl** haben, um dem berechtigten Wunsch nach einem zeitweisen Verzicht auf persönlichen Kundenkontakt nachzukommen.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Baden-Württemberg

Das Belange von Beschäftigten mit **Familienpflichten** (Kinderbetreuung, Pflege) bei der Planung/Einrichtung von offenen Sprechstunden zu berücksichtigen sind, versteht sich hoffentlich von selbst. Bei Problemen sollten örtlicher Personalrat bzw. Gleichstellungsbeauftragte unterstützend tätig werden.



Diversity

Agentur und Jobcenter gegen Intoleranz



Aller guten Dinge sind drei: Erneut musste unsere Premiere verschoben werden. Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter München planten bereits für 2020 erstmals an der Parade des Christopher-Street-Day (CSD) in der bayrischen Landeshauptstadt teilzunehmen. Das speziell gegründete Planungskomitee bekam dafür die volle Rückendeckung der beiden Geschäftsführungen. Nachdem auch 2021 pande-

mibedingt leider keine Parade stattfinden konnte, richten sich nun alle Hoffnungen auf den dritten Anlauf im kommenden Jahr. Die an der Planung beteiligten Mitarbeitenden des Jobcenters und der Agentur wollen damit die Botschaft nach außen tragen, dass in beiden Behörden alle Menschen gleich welchen Geschlechts, welcher sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität einen diskriminierungsfreien Umgang erwarten dürfen und in ihrer Lebensweise vollkommen akzeptiert sind. Intoleranz, Trans- oder Homophobie haben keinen Platz in diesen Häusern weder gegenüber den Kund*innen noch innerhalb der Belegschaft.

Besonders zum Ausdruck gebracht wurde dies durch Hissen der Regenbogenfahne, dem Symbol für Toleranz und Akzeptanz der Vielfalt an Lebensformen, erstmals 2020 und erneut 2021 an prominenter Stelle am Agenturgebäude in der Kapuzinerstraße.

*Boris Maschke, vbba-Mitglied
Psychologe in der Agentur für Arbeit
München*



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Bayern



Boris Maschke ist seit 2003 als Psychologe im BPS der Agentur tätig und seit etwa zehn Jahren Mitglied bei der vbba. In dieser Wahlperiode ist er Ersatzmitglied im örtlichen PR und bringt sich insbesondere zum Thema Diversity ein.

Es ist ihm ein großes Anliegen, das Thema Diversity, insbesondere für LGBTI* Menschen in der vbba sichtbarer zu machen.

*LGBTI ist die Abkürzung für die englischen Wörter Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual/Transgender und Intersexual (deutsch: Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transsexuell/Transgender und Intersexuell)

„Alle im gleichen Boot“

Grundschulung BPersVG Teil 1

Im Zeitraum vom 12. bis 16. April fand das Seminar der vbba Grundschulung BPersVG Teil 1 statt. Es nahmen 17 im Jahr 2020 gewählte Personalräte aus allen Teilen der Bundesrepublik Deutschland unter der Leitung von Alexander Stein und Seni Mazrekaj vom Jobcenter Kassel teil.

Auf Grund der Coronapandemie musste das Seminar online abgehalten werden. Nach leichten Startschwierigkeiten bei der Einwahl konnte das Seminar am Montag pünktlich gestartet werden. Schon bei der Vorstellungsrunde kam bereits das Gemeinschaftsgefühl und der Gedanke „Wir sitzen alle im gleichen Boot“ auf.

Am ersten Tag führte uns Referent Alexander Stein durch die im BPersVG aufgeführten Aufgaben des Personalrates ein. Damit es von ihm nicht zu einer Monologveranstaltung wurde, hat er immer die einzelnen Mitglieder miteinbezogen und dies durch das Erzählen von eigenen Erlebnissen aufgelockert.

Am zweiten Tag stand das Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht nach dem BPersVG auf dem Programm. Hier führte uns nun Seni Mazrekaj mit ihrer aufheiternden Stimme durch die Schulung.

Nachmittags stand noch eine Gruppenarbeit zu diesem Thema an. Die vier Gruppen zeigten hier ihre Teamfähigkeiten und die in den zwei Tagen erworbenen Kenntnisse konnten gut umgesetzt werden.

Der dritte Tag war dann ein Streifzug durch die §§ 68 ff. BPersVG. Unsere beiden Referenten verstanden es jedoch immer, uns durch ihre eigenen Erlebnisse als auch mit Fragen, ob wir diese Fälle schon in der Praxis erlebt haben, miteinzubeziehen.

Am vierten Tag wurde vormittags das Mitbestimmungsrecht des Personalrates §§ 75 ff. BPersVG noch einmal in aller Ausführlichkeit und Intensität besprochen.

Am Nachmittag wurden wir dann wieder in vier Gruppen aufgeteilt und bekamen drei Aufgaben, in welchen wir unsere erworbenen Kenntnisse zu Papier bringen konnten. Jede der Gruppen ging die gestellten Aufgaben mit Arbeitseifer an.

Ruckzuck war Freitag und leider dann auch der letzte Seminartrakt. Die vier Gruppen präsentierten ihre Ergebnisse und die Beteiligten waren sich einig darüber, dass die im Seminar erworbenen Kenntnisse sehr gut umgesetzt wurden.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Nach Analyse der Ergebnisse gab es noch ein Feedbackgespräch mit allen Teilnehmenden. Hierbei wurde das Seminar als rundum positiv gewertet. Sowohl die Vermittlung der Kenntnisse durch die beiden Referenten als auch die Mitarbeit innerhalb in der Gruppe wurden als sehr positiv hervorgehoben.

Die Teilnehmenden beabsichtigen auch am Teil 2 des Seminars dabei zu sein. Es war der Wunsch der Teilnehmenden, dass Alexander Stein und Seni Mazrekaj dann wieder das Referentenduo bilden sollen.

Leider wird auch der Teil 2 wahrscheinlich nur als Onlineseminar abgehalten werden können.

Nochmals vielen, lieben Dank für die schöne und informative Woche.

*Die Lehrgangsteilnehmerinnen
und -teilnehmer*



www.vbba.de

**Aktiv fordern
nicht
abwarten!**

**Wer nicht
mitredet,
bleibt passiv!**

Seminare – Termin-Übersicht 2021

von	bis	Int. Nr.	Schulungsthema	Ort	TN	Kosten
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“	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 07.2021. Die aktuellen Seminarangebote finden Sie auf unserer Homepage www.vbba.de

Wichtige Hinweise:

- 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.
- 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 „Zoom“ 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.

Anmeldungen an:

vbba-Bundesgeschäftsstelle

Heideloffstr. 21

90478 Nürnberg

oder per

Fax 0911-4800663

oder per

Email: info@vbba.de

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

Gendern

Ich möchte gerne ein Thema zur Sprache bringen, das sich leider schon seit mehreren Jahren immer wieder als Ärgernis beim Lesen des Magazins erweist: die angeblich „geschlechtergerechte“ Sprache. Aktueller Anlass ist ein neues Umfrageergebnis, nach dem 65% der Bevölkerung solche Sprachverhunzungen ablehnen, und zwar mit klaren Mehrheiten in allen Altersklassen und selbst unter den Damen. Und wer sich nur noch ein wenig Sprachgefühl bewahrt hat, gehört garantiert zu dieser Mehrheit.

Die Meinung, Frauen wären ansonsten nur „mitgemeint“, führt in die Irre. Das sog. generische Maskulinum meint stattdessen Menschen allumfassend. Das war auch seit Jahrhunderten für jeden eine Selbstverständlichkeit, bis einige Aktivisten bei allen passenden und unpassenden Gelegenheiten penetrant versuchen, uns das Gegenteil einzutrichtern. Waren bis vor etwa zwanzig Jahren alle Sprachwissenschaftler dumm? Auch das Argument, Sprache wäre eben Veränderungen unterworfen und das sei

eine von ihnen, stimmt nicht. Natürliche Änderungen entwickeln sich durch den Sprachgebrauch von unten nach oben. Diese hier hingegen soll der Sprache von oben völlig undemokratisch aufgepfropft werden. Ich nenne das durch eine aggressive Ideologie verordnete Verballhornung der gewachsenen Sprache. Frankreich ist da übrigens schon einen Schritt weiter: Dort ist dieser Unsinn für Schulen und andere öffentliche Stellen neuerdings verboten.

Jedenfalls „darf“ man im Magazin „Blüten“ bewundern wie etwa diese (nur eine kleine Auswahl, fast alle mit der deutschen Grammatik so nicht vereinbar): „Beamtinnen und Beamte“, „Bundesbeamt(innen)“, die BA als „Arbeitgeberin“, „Teilnehmende“, „Studierende“, „Inhabende“ und „Ehegatten/innen“. Ist das nicht schrecklich?

Während meiner aktiven Dienstzeit habe ich Weisungen „entgendert“, bevor ich sie an meine Mitarbeiter weitergegeben habe (so viel Zeit musste sein!). Sie waren dank-

bar für die bessere Lesbarkeit. Ich empfehle Ihnen, sich ein Beispiel an Frankreich oder am Bund der Steuerzahler zu nehmen. Dessen Mitgliedermagazin heißt nicht etwa „Die/der Steuerzahler/in“, sondern schlicht „Der Steuerzahler“. Und auch beim Lesen trifft man keine „Bürgerinnen und Bürger“ oder „Steuerzahlerinnen und Steuerzahler“ – sehr angenehm und nachahmenswert.

Mit Blick auf die schon erwähnte Umfrage würde ich all das hier gerne mal zur Diskussion stellen.

Nur um eines abschließend noch klarzustellen: Selbstverständlich bin selbst ich für die Gleichberechtigung von Frauen. Aber haben sie durch die „geschlechtergerechte“ Sprache wirklich echte Vorteile wie etwa ein höheres Gehalt? Eher nicht!

Erich Lehuhausen

Für den Inhalt des Leserbriefes ist der Verfasser verantwortlich.



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 _____

BUNDESLEITUNG

vbba
Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Heideloffstr. 21
90478 Nürnberg

Bundesgeschäftsstelle
Heideloffstr. 21, 90478 Nürnberg

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

E-Mail: info@vbba.de

Einzugsermächtigung

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

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

Dezember 2021

Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am
25.10.2021 an die Mailadresse redaktion@vbba.de

 **vbba**
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Hinweise zum Einsenden von Artikeln für das vbba Magazin:

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

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

vbba - Bundesgeschäftsstelle - Heideloffstraße 21 - 90478 Nürnberg
ZKZ 21351, PVSt +2 Deutsche Post 

[Kontakt](#)[Impressum](#)[Datenschutz](#)[Gewerkschaft Arbeit und Soziales](#)[Start](#)[Das sind wir](#)[Service](#)[Mitgliedschaft](#)[Archiv](#)

Ihre Gewerkschaft

Enorme Herausforderungen erfordern personelle Stärkung

26.07.2021

Umsetzung von Funktionsstufen im Beamtenbereich gefordert

Dank des Einsatzes und der Flexibilität unserer Kolleginnen und Kollegen konnten die negativen Folgen der Corona-Pandemie für Wirtschaft und Arbeitsmarkt maßgeblich abgemildert werden. Dabei war auch die Prioritätensetzung des BA-Vorstandes wichtig... [WEITERLESEN](#)

Unterstützung für Unwettergeschädigte

17.07.2021

vbba ruft zu Spenden auf

In den letzten Tagen haben die Unwetter – insbesondere in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen – großflächig massiven Schaden angerichtet, teilweise wurden ganze Ortschaften verwüstet. Leider sind auch viele Tote und Verletzte zu beklagen. Das... [WEITERLESEN](#)

Einkommenstabellen



Seminare



www.vbba.de