



## März 2023

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
die Sitzung des HPR fand am 8. März, dem **Internationalen Frauentag**, statt.

Die HPR-Fraktion der vbba würdigt den Internationalen Frauentag als den weltweiten Tag im Kampf für die globale Verwirklichung der Mädchen- und Frauenrechte. Weiterhin ist – sogar leider wieder verstärkt – unsere Solidarität für ihre Anerkennung und ihren Erhalt weltweit erforderlich!



**Zum Internationalen Frauentag gehört unser Dank und Respekt für die privaten und dienstlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und Leistungen unseren Kolleginnen in der BA und den Jobcentern.**

Im Rahmen der Sitzung fand ein Austausch zwischen **Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen**, und dem HPR-Gremium zu aktuellen operativen Themen, Entwicklungen innerhalb der BA sowie Überlegungen des Vorstands zur künftigen Ausgestaltung der BA zu einer – der – Beratungsorganisation statt.

Dabei vermittelte Daniel Terzenbach seinen Eindruck, dass die Zusammenarbeit des neuen BA-Vorstandes stark von den sehr unterschiedlichen Vorerfahrungen der Vorstandsmitglieder aus ihren bisherigen beruflichen Tätigkeiten profitiere. Diese sollen intensiv in die Entwicklung der zukünftigen Strukturen der BA einfließen. Hier sei eine Anpassung der Organisation an die aktuellen Themen und Trends im Hinblick auf einen zukunftsfähigen deutschen Arbeitsmarkt dringend erforderlich.

Die BA müsse das Selbstverständnis als „Beratungsorganisation“ als Fundament ihres Handelns sehen. Dies sei **die** emotionale wie strategische Hauptaufgabe der künftigen BA. Es zeige sich, dass mit engen Kundenkontakten und persönlichen Beratungen die Qualität sowie der Integrationserfolg der BA steige. Dabei solle die Leitlinie „Nah am Kunden“ zu „Nah und gut am Kunden“ weiterentwickelt werden. Der Qualitätsaspekt müsse gleichberechtigt zu zahlenmäßigen Ergebnissen zur selbstverständlichen Grundlage des Handelns werden. In diesem Sinne müsse auch das Zielsystem modernisiert und der Neuausrichtung der BA angepasst werden.

Digitalisierung und Automatisierung, Handlungsfelder des Arbeitsprogramms des Vorstandes 2023 - 2024, seien keine Jobkiller in der Organisation. Sie sind seiner Meinung nach erforderlich, um die absehbaren Lücken in der Personaldecke der BA aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten sowie der Konkurrenz mit attraktiven anderen Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren zu schließen – und Voraussetzung, um die Beratungsagentur mit modernem Anspruch flächendeckend realisieren zu können.

**vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten**





Wichtig sei dabei, dass die BA zur „Lernenden Organisation“ werde. Dies erfordere, dass die Lernbereitschaft der Mitarbeitenden und Führungskräfte und die dazu erforderlichen Rahmenbedingungen unterstützt würden. Lernen in der BA müsse modern und fortlaufend gestaltet werden. Aus diesem Grund sieht er den Initiativantrag und den damit verbundenen detaillierten Entwurf der „Dienstvereinbarung Lernen“ des HPR als wertvolle Unterstützung dieser Ausrichtung an.

Nachhaltigkeit müsse in der großen Organisation BA im Sinne einer zukunftsorientierten Ausgestaltung bei allen künftigen Entwicklungen als Querschnittsaufgabe selbstverständlich mitgedacht und mitgeplant werden. Auch dieser Aufgabe werde sich der neue Vorstand stellen und habe sie deshalb ebenfalls in sein Arbeitsprogramm aufgenommen.

Als zeitnahen anspruchsvollen Termin nennt Daniel Terzenbach die Sondersitzung des Verwaltungsrates, dem zentralen Organ der Selbstverwaltung der BA, am 20. April 2023. Hier würden die beiden zentralen Themen diskutiert:

- die zukünftige thematische und organisatorische Ausrichtung der BA und
- die strategische Personalplanung der BA.

**Die vbba Fraktion im HPR teilt die Ansicht, dass diese Themen für den Bestand der BA wesentlich sind. Wir fordern, die tragfähige personelle Ausstattung der BA nicht vermeintlichen Sparzwängen unterzuordnen. Eine BA als erfolgreiche „Beratungsorganisation“ ist für uns ohne stabilen Leistungsbereich und zukunftsfähiges Kundenportal nicht vorstellbar. Ebenso benötigen auch alle anderen Einheiten ausreichende Ressourcen. Zudem erfordert die Aufbauorganisation der BA eine Flächenpräsenz, die der notwendigen Kundenorientierung und Vernetzung mit den Arbeitsmarktakteuren in den Regionen gerecht wird.**

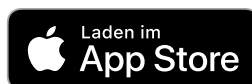
**Eine zukunftsfähige Weiterentwicklung wird nur dann zum Erfolg führen, wenn sie als glaubhafte Neuausrichtung im Interesse von Kunden und Mitarbeitenden empfunden wird. Die Beschäftigten müssen sich mit ihren Fähigkeiten und ihrem Engagement als wesentlicher Erfolgsfaktor anerkannt und mitgenommen fühlen – denn sie sind mit ihrem internen Wissen und Know-how der Erfolgsfaktor für die gewünschte Modernisierung der BA.**



## Immer aktuell informiert

Die vbba – **Gewerkschaft Arbeit und Soziales** informiert immer aktuell unter [www.vbba.de](http://www.vbba.de) und [www.facebook.com/vbbaBund](https://www.facebook.com/vbbaBund)

Die vbba gibt es hier auch als **App** für Android und iOS:



**vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten**





## Weitere Informationen aus der März-Sitzung

### Evaluation der Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit – Online-Befragung

Homeoffice in Verbindung mit der Mobilarbeit ist aus unserem Alltag kaum noch wegzudenken und wird von vielen Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit und der dazu gehörigen Weisung seit dem 20.03.2022 in Anspruch genommen.

Zur Einführung haben wir als HPR vereinbart, dass die inhaltlichen Regelungen und deren örtliche Umsetzung im Frühjahr 2023 unter Beteiligung der Beschäftigten evaluiert werden sollen. Nun wurde uns in der Sitzung die Projektskizze und der Befragungsbogen zur Evaluation in Kenntnis gegeben. Auf Basis der Ergebnisse aus der Evaluation sollen dann Gespräche zwischen BA und HPR aufgenommen werden, ob und ggf. welche Anpassungen an der Dienstvereinbarung erforderlich sind.

Der Fragenbereich ist in fünf Themenblöcke unterteilt:

1. „Auswirkungen auf mein persönliches Arbeitsumfeld“
2. „Auswirkungen auf mein Team und die Zusammenarbeit im Team“
3. „Außenwirkung auf Kundenbeziehungen und die Wahrnehmung der BA in der Öffentlichkeit“
4. Zugehörigkeit zu einer besonderen Personengruppen nach § 7 Abs. 1 der DV Mobilarbeit
5. Abschlussfrage

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, ergänzende Kommentare einzugeben.

Die Evaluation findet vom 13. - 24. März 2023 statt. Sie wird als Online-Befragung bei den ca. 70.000 Beschäftigten im SGB III und der Familienkasse durchgeführt und anonymisiert ausgewertet. Die Teilnahme ist freiwillig. Die Teilnehmenden erhalten zu Beginn der Befragung eine Mail mit einem personalisierten Link zur Befragung und werden nach einer Woche an die Befragung erinnert.

**Damit auch wir als HPR ein umfangreiches Bild über Ihre Erfahrungen, Wünsche und Kritiken für unsere weiteren Gespräche haben, möchten wir Sie zur Teilnahme gern auffordern.**

### Personalhaushalt 2023 - Einzelweisung März 2023

Die werktägliche Einzelweisung zum Personalhaushalt zeigt die unterjährigen Reaktionen auf Personalbedarfe – u.a. aufgrund von aktuellen Belastungsspitzen oder veränderten fachlichen Anforderungen.

Im Februar sah sich der HPR veranlasst, zur werktägliche Einzelweisung eine Stellungnahme zu formulieren, in der er auf kritische Elemente der Personalplanung hingewiesen hat, siehe unsere HPR-Info ([hier](#)).

Dies ist zum einen aus Sicht des HPR die Notwendigkeit, die hohe Zahl von kw-Vermerken (= künftig wegfallende Stellen) zum Jahresende 2023 und verstärkt 2024 zu hinterfragen, um die Handlungsfähigkeit der Fachbereiche dauerhaft sicherstellen zu können. Zum anderen ist für uns weiterhin nicht plausibel dargestellt, warum der sogenannte „Disparitätenausgleich“ nach jahrelanger Anwendung noch immer zu





gravierenden Stellenverlagerungen zwischen RD-Bezirken führen soll. Für aufnehmende wie abgebende Bezirke können diese starken Abweichungen nicht nachvollzogen werden.

Eine Antwort der BA an den HPR liegt bisher noch nicht vor. Sobald diese eingegangen ist, wird sie zusammen mit der HPR-Stellungnahme [hier](#) im Intranet veröffentlicht.

## **Weisung zur Einführung einer Leistungsexpertin/eines Leistungsexperten Alg in der Eingangszone und Terminierung von Kundenanliegen in den OS-Teams Alg Plus**

Mit der vorgelegten Weisung wird die Leistungsexpertin/der Leistungsexperte bis zum 31.05.2023 flächendeckend in allen Hauptagenturen mit einem vollständigen Team Alg Plus am Agenturstandort eingeführt. Der Ansatz ist für ein Jahr befristet und wird nach zwölf Monaten evaluiert. Desweiteren wird in dezentraler Verantwortung, die Möglichkeit zur internen Terminierung von Leistungsberatungen und sonstigen schwierigen Anliegen freigestellt.

Mit der Weisung wird die Hoffnung verknüpft, dass sich die Verantwortlichen vor Ort eng austauschen und **MITEINANDER** Lösungen schaffen, die für die Kundinnen und Kunden von größtmöglichem Nutzen sind.

**Wir sind davon überzeugt, dass sich aus der bereichsübergreifenden Sichtweise positive Effekte sowohl für die Eingangszone als auch für den OS ergeben werden** (z. B. Vermeidung von Tickets und damit von lästigen Rückrufversuchen, Wissenstransfer durch direkten Kontakt zum OS usw.).

## **Weisung Schutzkennzeichen „M“ in STEP**

Zum Schutz der Kundendaten von aktiven und ehemaligen Beschäftigten vor unbefugtem Zugriff in den operativen Fachverfahren der BA und der Gemeinsamen Einrichtungen sind die entsprechenden Kundendatensätze in STEP von Amts wegen mit dem Schutzkennzeichen M zu versehen.

Die Bearbeitung der schutzwürdigen Kundendaten von Beschäftigten darf nur durch einen eingeschränkten Personenkreis erfolgen. Ein Verzicht auf eine Sperrung ist auch auf Wunsch des/der (ehemaligen) Beschäftigten nicht möglich.

## **Überarbeitung Handbuch Personal und Gremien (HPG) – Teil 7 (Personalvertretungsrecht)**

Dem HPR wurde das überarbeitete HPG 7 vorgelegt, darin legt die BA (arbeitgeberseitig) die gesetzlichen Regelungen für ihren Geschäftsbereich aus. Die Überarbeitung war aufgrund der Novelle des Bundespersonalvertretungsgesetzes im Juni 2022 notwendig und überfällig.

Im Ausschuss 1 des HPR wurde der Entwurf ausführlich mit der Verwaltung erörtert. Größtenteils konnten hier im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit Übereinkünfte erzielt werden. Demnächst erfolgt die Veröffentlichung, damit gibt es nun nach über 1,5 Jahren seit der Gesetzesänderung wieder BA-interne Regelungen zur Ausgestaltung des BPersVG, was insbesondere die Arbeit der örtlichen Personalvertretungen erleichtern dürfte.





## Die vbba im Hauptpersonalrat der BA



Gabriele Schwerthfeger



Sören Deglow



Heidrun Osang



Steffen Grabe



Susanne Oppermann



Annette von Brauchitsch-Lavaulx



Christian Löschner



Sarah-Saskia Hinz



Jürgen Blischke



Karin Schneider



Agnes Ranke

### HPR-Vorstand

Christian Löschner (Stellv. HPR-Vorsitzender)

### Ausschuss 1

 Arbeitnehmer und Beamtenangelegenheiten (inkl. Reisemanagement und Beihilfe);  
 Personalhaushalt und Personalbedarfsermittlung;  
 Gremienrecht (BPersVG, HPG, Stufenverfahren);  
 Koordination ERP-Personal

 Steffen Grabe (Stellv. Sprecher)  
 Heidrun Osang, Jürgen Blischke,  
 Annette von Brauchitsch-Lavaulx

### Ausschuss 2

 Personalentwicklung und -fürsorge (Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben, BEM, BGM);  
 Aus- und Fortbildung

 Steffen Grabe, Karin Schneider,  
 Susanne Oppermann, Agnes Ranke

### Ausschuss 3

Markt und Integration (incl. LBB)

Sarah-Saskia Hinz, Sören Deglow, Susanne Oppermann

### Ausschuss 4

Operativer Service; Kundenportal; Familienkasse

 Heidrun Osang (Stellv. Sprecherin),  
 Gabriele Schwerthfeger,  
 Annette von Brauchitsch-Lavaulx

### Ausschuss 5

 Controlling und Finanzen (inkl. Inkasso und BNS);  
 Koordination ERP-Finanzen

 Gabriele Schwerthfeger (Sprecherin)  
 Sarah-Saskia Hinz, Karin Schneider

### Ausschuss 6

Allgemeine IT-Angelegenheiten und Infrastruktur

Sören Deglow, Jürgen Blischke, Agnes Ranke

**vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten**
