



Dezember 2023

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das ereignisreiche Jahr 2023 neigt sich dem Ende zu, was viele Fernsehsender zum Anlass nehmen, Jahresrückblicke ins Programm zu nehmen.

Wir schauen in dieser HPR-Info auch auf die letzte Sitzung in diesem Jahr zurück. Aufgrund der Auswirkungen für 2024 richtet sich unser Blick aber insbesondere nach vorn.

Themen der Sitzung waren u.a. der **Personal-**

haushalt 2024 (mit Stellenzuteilungen in einigen Bereichen), die **Zielvereinbarungstemplates und Glossare** sowie die **Einführung von MS-Teams für die interne Kommunikation**. Nachdem zunächst die Verstetigung des **Qualifizierten Routing in der Eingangszone** geplant war, wird dieses nun zum 31. März 2024 beendet. Mehr zu diesen Themen weiter hinten...



Genau beobachten wir die **Belastungssituation im Operativen Service (OS)**. Bereits früh im Jahr war absehbar, dass die Bearbeitungsrückstände und Belastung der Beschäftigten zunehmen. Es ist nur schwer vermittelbar, warum bisher darauf nur zögerlich und unzureichend reagiert wurde. Nun gibt es etwas Personalverstärkung (137,5), diese wird aber nicht ausreichen.

Für die KW 50 war geplant, in einer konzertierten Aktion mit ca. 1.000 SC-Kräften die OS zu unterstützen. Ziel sollte dabei sein, vor Weihnachten möglichst viele bearbeitungsreife Anträge zu bewilligen. Ob dies ohne weiteres so einfach möglich gewesen wäre, halten wir für eher für fraglich – auch wenn viele Nachwuchskräfte im SC arbeiten und etliche TSB im Rahmen von SOC-L leistungsrechtliche Kenntnisse aufgebaut haben. Auch wäre damit eine deutliche Einschränkung der telefonischen Erreichbarkeit einhergegangen, mit Auswirkungen auf die ohnehin schon hochbelasteten Eingangszonen. Die Aktion wurde nun kurzfristig abgesagt, mit Änderungen des Konzepts bzgl. Größenordnung, Zeitschiene, Dauer etc. soll eine formale Beteiligung des HPR im Januar 2024 erfolgen.

Gegenseitiger Unterstützung stehen wir grundsätzlich nicht im Weg. Doch ist dies nicht immer die Lösung des Problems. Denn wenn jeder jedem hilft, ist nicht immer allen geholfen.

Bei „ERP-Time“ wird durch die BA versucht, kurzfristig verschiedene Verbesserungen vorzunehmen, mit dem Ziel, ERP-Time nach einem weiteren Testlauf im nächsten Jahr doch noch einzuführen. Der HPR-Entwurf zu einer **Dienstvereinbarung Lernen** liegt noch immer beim BA-Vorstand. Hier gab es leider keine (sichtbaren) Fortschritte in diesem Jahr. Im Rahmen der **Evaluation der Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit** wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Auch auf deren Basis finden derzeit Gespräche zwischen HPR-Vorstand und BA bzgl. einer Anpassung der Dienstvereinbarung statt.

vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten





*Liebe Kolleginnen und Kollegen,
die Weihnachtszeit ist eine Zeit der Besinnung, des
Zusammenhalts und der Dankbarkeit. Wir hoffen,
dass Sie die kommenden Feiertage genießen können.
Nutzen Sie die Zeit, um zur Ruhe zu kommen,
Ihre Liebsten um sich zu haben und neue
Energie für das kommende Jahr zu tanken.
Wir freuen uns darauf, auch im nächsten Jahr
wieder an Ihrer Seite zu stehen.
Ihre HPR-Fraktion der vbba*



Weitere Informationen aus der Dezember-Sitzung

Personalhaushalt 2024

Der Personalhaushalt 2024 als Grundlage für die personelle Ausstattung der BA-Dienststellen wurde vom Verwaltungsrat der BA bereits festgestellt, die Bundesregierung wird ihn voraussichtlich aber erst Anfang 2024 genehmigen.

Dieser Personalhaushalt wird als Übergangshaushalt angesehen. Damit ist vor allem der Umgang mit den kw-Stellen (= künftig wegfallende Stellen) sowie eventuellen Personalmehr- bzw. -minderbedarfen gemeint. Künftig soll für die weitere Planung das Ergebnis von Personalbedarfsermittlungen (PBE) ausschlaggebend sein. Folgende Grundsätze werden nun eingeführt:

- Stellenmeldungen für Aufgabenbereiche, für die noch keine PBE-Ergebnisse vorliegen, werden bis zum Vorliegen einer PBE mit einem kw-Vermerk für das nächste mögliche Haushaltsjahr versehen.
- Bei sogenannten Erfüllungsaufwänden, sprich zusätzlichen Aufgaben durch neue Gesetze, soll eine PBE 4 Jahre nach Inkrafttreten des jeweiligen Gesetzes erfolgen.

Die Ergebnisse von PBE sollen jeweils für die personelle Ausstattung der Aufgabenbereiche umgesetzt werden. Diesem Konzept entsprechend liegen inzwischen Ergebnisse für den Arbeitgeber-Service (AG-S), die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben sowie Eingangszone und Operativer Service vor. Generell spiegeln die Ergebnisse der PBE überwiegend in ihren Ergebnissen den Eindruck wider, der auch in den Dienststellen entstanden ist. Es gibt, siehe AG-S, einen deutlichen zusätzlichen Personalbedarf bzw. es sind die mitunter behaupteten Überausstattungen weit geringer.



Annette v. Brauchitsch-Lavaulx
AA Duisburg





Welche konkreten Auswirkungen ergeben sich im Personalhaushalt 2024?

Die BA weicht nun teilweise von dem Verständnis ab, dass die durch die PBE und Erfüllungsaufwände entstehenden Mehrbedarfe tatsächlich in einem Jahr berücksichtigt werden. Wenn eine Abweichung von mehr als 50 Stellen festgestellt wird, erfolgt die Umsetzung in 2 Tranchen, also 2024 und 2025.

Für den **Arbeitgeber-Service** besteht darüber hinaus die Besonderheit, dass die Stellenzuteilungen, die aus dem Erfüllungsaufwand für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und für das Weiterbildungsgesetz resultieren, ausschließlich für den AG-S eingesetzt werden dürfen. Von den Erfolgen des AG-S bei der Umsetzung der gesetzlichen Aufgaben soll abhängen, ob die Stellen der 2. Tranche (wie derzeit geplant) im Jahr 2025 zugeteilt werden. Insgesamt soll der AG-S nun 231 zusätzliche Stellen aus dem Ergebnis der PBE sowie über 100 Stellen für die neuen gesetzlichen Aufgaben erhalten. Hier zeigt sich, wie wenig bisher die Aufgabendichte des AG-S in der bisherigen Planung Berücksichtigung fand.

Die angekündigten Entzüge in der **Berufsberatung vor dem Erwerbsleben** fallen bundesweit aufgrund der PBE nun tatsächlich nur marginal (28 Stellen) aus. Auch hier zeigt sich, dass das vorhandene Personal tatsächlich für das breite Aufgabenspektrum gebraucht wird. Infolge der PBE werden aber alle 488 kw-Vermerke 31.12.2024 gestrichen.

Die 600 kw-Vermerke bei der **Berufsberatung im Erwerbsleben** werden auf Ende 2026 geschoben, damit sich die Prozesse stabilisieren können. Anfang 2025 erfolgt eine Personalbedarfsermittlung, deren Ergebnisse dann in den Haushalt 2026 einfließen sollen.

In den **Service Centern** werden zusätzlich 151 Stellen ausgebracht. Auch hier erfolgt die Umsetzung in 2 Tranchen, denn das Ergebnis der PBE hatte einen noch höheren Bedarf ergeben, der aber erst mit dem Haushalt 2025 berücksichtigt werden soll.

Für die **Eingangszonen (EZ)** bringt der Grundsatz, PBE-Ergebnisse zu berücksichtigen, leider keine positiven Auswirkungen. Hier zeigt sich, dass aktuelle Veränderungen bei den Kundenpotenzialen und dem Kundenverhalten, derzeit häufig durch persönliche Vorsprachen wegen Klärungsbedarfen zu ausstehenden Bewilligungen des Arbeitslosengelds, durch PBE nicht vollständig erfasst werden können. In den EZ werden deshalb nun leider bundesweit 50 Stellenentzüge realisiert. Auffangen will man diese Entwicklung jedoch mit Ermächtigungen (= befristeten Stellen) in der gleichen Anzahl für die EZ. Ein gut gemeinter Ansatz, der jedoch dazu führt, dass diese nur zu befristeten Einstellungen genutzt werden können. Erneute Belastungen der Teams durch Fluktuation und Einarbeitungsbedarf bleiben als Probleme leider bestehen.

Sehr erfreulich, dass die Umsetzung der PBE-Ergebnisse endlich auch zu zusätzlichen 64,5 Stellen für das **Regionale Infrastrukturmanagement (RIM)** – in den Bereichen Arbeitsplatz- und IT-Service sowie im Internen Service für den Bereich **Interner Dienstbetrieb** führen soll.



Steffen Grabe
AA Thüringen Mitte





In der **Familienkasse** werden für den Aufgabenbereich Familienleistungen sowie den Zentraler Kindergeldservice Stellen ausgebracht. Aufgrund dieses Personalzuwachses erhalten u.a. auch die **Internen Service Personal** sowie weitere Servicebereiche für die Familienkasse einige Stellen.

Geplant ist zudem – dringend benötigt – die Berücksichtigung der stark belasteten **OS-Bereiche** durch eine personelle Verstärkung bis 31.12.2024 im Saison-Kug sowie für die Bearbeitung von Entschädigungs- und Erstattungsansprüchen der BA aus dem Infektionsschutzgesetz. Zur Rückstandsbearbeitung im **AlgPlus** sind bis zum Ende 2024 137,5 Ermächtigungen vorgesehen. Diese Ansätze sind positiv als Reaktion auf die bestehenden Anforderungen zu sehen. Jedoch bleiben die Bedenken bestehen, ob sie zu einer tatsächlichen Entlastung der Bereiche ausreichen können, gerade wenn man die „sonstigen“ Rückstände im AlgPlus Bereich sieht.

Die **konjunkturelle kw-Vermerke** werden dort gestrichen, wo eine PBE bereits erfolgt ist. Die übrigen kw-Vermerke werden je nach Umsetzung der PBE auf die Jahre 2025 bis 2028 geschoben.

Weiterentwicklung der Anliegensbearbeitung für Arbeitnehmerkunden SGB III: Ende des qualifizierten Routings zum 31.03.2024

Nach vielen Diskussionen hat der HPR erreicht, dass das qualifizierte Routing nicht dauerhaft eingeführt wird. Der ungesteuerte Kundenzugang auf 2 Kanälen (persönlich und telefonisch) hat sich nicht bewährt. Um einen geordneten Ausstieg sicherzustellen, hat der HPR zugestimmt, die Regelungen zum qualifizierten Routing übergangsweise (bis zum 31.03.2024) letztmalig zu verlängern.

Im Nachgang erfolgt keine Fortsetzung der Rufkreistelefonie in den EZ. Die Zeit bis 31.03.2024 soll genutzt werden, um die Aufgabenverteilung im Kundenportal neu zu bewerten und eine langfristige und belastbare Lösung zu erarbeiten.

Voxtron wird für diesen Zeitraum nicht eingeführt. Die Einführung einer IT-Lösung als Unterstützung für die verbesserte Steuerung wird zu einem späteren Zeitpunkt in den Eingangszonen nochmals beleuchtet.

Wir begrüßen diese Entscheidung. Mit den beiden ungesteuerten Zugangskanälen, welche sich zudem in Spitzenzeiten überlappen sowie der unzureichenden Technik, hat sich die Situation im Kundenportal verschärft. Bereits vor geraumer Zeit haben Bundesleitung und Bundeshauptvorstand der vbba auf die inakzeptable, anhaltende Belastung am Limit hingewiesen und eine zeitnahe Lösung gefordert. Nun kommt es entscheidend darauf an, dass es klare Entscheidungen der BA zur Struktur (Stichwort: Flächenpräsenz) sowie eine sinnvolle und ausgewogene Aufgabenverteilung im Kundenportals gibt. Zudem müssen EZ und SC so ausgestattet werden, dass sie alle ihre Aufgaben auch stemmen können. Es zeigt sich wieder, dass Beharrlichkeit und gemeinsames Agieren sowohl im Hauptpersonalrat, aber auch gewerkschaftlich, doch zum Ziel führen.



Heidrun Osang
AA Göttingen





Zielvereinbarungstemplates und Glossare für den Zielvereinbarungsprozess im Rahmen LEDI für das Jahr 2024

Seit mehreren Sitzungen begleiteten uns bereits die Vorlagen zu den Zielvereinbarungstemplates und Glossaren. In der aktuellen Sitzung konnte nun – nach vielen konstruktiven Gesprächen – der Beteiligungsprozess für alle Vorlagen erfolgreich abgeschlossen werden.

In den Erörterungen wurde wieder deutlich sichtbar, dass der Prozess dringend weiterentwickelt werden muss. Über die Ziele sollten die Prozesse und die tatsächliche Arbeit realistisch und umfänglich abgebildet werden, so dass darüber dann auch sinnvoll gesteuert werden kann.

Im Rahmen des Zukunftsprojekts hat sich die BA auch die Aufgabe gestellt, die Weiterentwicklung des Controllings als Hilfsmittel für die Steuerung unserer Prozesse genau zu betrachten – insbesondere zu kommunizieren, wie, mit welchen Daten und zu welchem Zweck Controlling genutzt werden soll. Dazu ist es wichtig, dass die Fachbereiche genau definieren, welche Kennziffern jeweils die Arbeit umfassend abbilden und damit zu Steuerungszwecken sinnvoll einsetzbar sind – und der Bereich Controlling diese dann nachvollziehbar programmiert. So darf es in Zukunft nicht mehr passieren, dass die relevanten Zielindikatoren „grün“ sind – und dennoch „Land unter“ herrscht, wie im Operativen Service.

Für das Kundenportal konnten wir uns mit der Zentrale dahingehend verständigen, dass die jeweiligen Zielwerte die aktuell hohe Belastungssituation angemessen berücksichtigen. Damit sollte sich der Druck auf die Beschäftigten etwas abmildern.

Für die Zukunft gehen unsere Vorstellungen jedoch noch weiter, so sollten Kennziffern nicht nur die reine Produktivität („Mitarbeiterkapazität brutto“ abbilden, sondern auch andere Zeiten (Qualifizierung, BGM, Änderungen bei LEDi etc.) berücksichtigen. Uns wurde dazu signalisiert, dass der Fachbereich das Zielsystem für Eingangszone und Servicecenter im kommenden Jahr entsprechend weiterentwickeln möchte.

Die BA sieht die Beratung unserer Kunden als eines der wichtigsten Themen an, dennoch wird es bisher im Zielsystem des Vermittlungsbereichs nicht abgebildet. Als „Hilfskrücke“ wurde deshalb in den letzten Jahren mit Erwartungswerten über die Anzahl von Gesprächen agiert.

Dies hat zu vielen Diskussionen bei und mit den Kolleginnen und Kollegen sowie der Personalvertretung geführt. Der Versuch der BA, über eine belastbare Kennziffer „Beratungszeit“ eine Zielrichtung festzusetzen, ist daher nachvollziehbar. Bis zum Schluss gab es dazu intensive Gespräche mit der Zentrale, wie eine solche belastbare Kennziffer ausgestaltet werden kann. Letztendlich wurde aber diese Kennziffer im allgemeinen Zielkanon gestrichen, sie soll zur Erprobung 2024 jedoch als freies Ziel bei den VG der Regionaldirektionen verortet werden.

Dies darf nach unserer Ansicht nun aber nicht dazu führen, dass dieses „freie Ziel“ von den VG der RD nach unten „durchgereicht“ – und so die Beteiligung des HPR ausgehebelt wird.



Gabriele Schwerthfeger
AA Sachsen-Anhalt Nord





Einführung von Microsoft Teams (MS Teams) im Rechtskreis SGB III und in der Familienkasse zur internen Kommunikation

Die BA nutzt für ihre interne und externe Kommunikation Skype for Business. Bereits seit 2017 gibt es das Nachfolge-Produkt MS Teams, welches in der BA bereits durch die Berufsberatung für die Durchführung von Veranstaltungen (z.B. digitale Elternabende) genutzt wird. Die Regelungen zur Nutzung durch unsere Beratungsfachkräfte bleibt über den 31.12.2023 hinaus bestehen.

Bisher durfte MS Teams wegen Datenschutzbedenken allerdings nicht flächendeckend eingesetzt. Seit Juli 2023 gibt es eine geltende Vereinbarung zwischen der EU und den Vereinigten Staaten zur Datenverarbeitung und -sicherheit, den sogenannten Angemessenheitsbeschluss. Dieser ermöglicht nun die Nutzung von MS Teams unter strenger Beachtung des Schutzniveaus.

Die Bundesagentur für Arbeit wird die Software sukzessive (bis September 2024) den Mitarbeitenden in allen Dienststellen für **interne** Zwecke zur Verfügung stellen. Skype for Business bleibt bis auf Weiteres die Softwarelösung für unsere **externe** Kommunikation.

MS Teams ist ein zusätzliches internes Kommunikationsmittel, für welches die nahezu identischen Anwendungsregelungen wie bei Skype for Business gelten. Hierzu wurde die DV IKT durch einen § 8b ergänzt. In ihm sind u.a. der zu setzende Status (grundsätzlich „offline“), der Ausschluss von Mitarbeiter-, Personal- und Beurteilungsgesprächen und die Dauer der Datenspeicherung geregelt.

Die Einführung von MS Teams wird durch Beratungsangebote des RIM und Selbstlernmodule begleitet.

Fachkonzept Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Das IAB ist die Forschungseinrichtung der BA, es betreibt Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es schlägt eine Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis und macht seine Forschungsergebnisse der Öffentlichkeit zugänglich.

Mit der Neufassung wird das bisherige Fachkonzept aus 2017 nach vorheriger Analyse und Bewertung weiterentwickelt. Dabei wurden Anpassungserfordernisse zur Umsetzung der Empfehlungen aus der Evaluation des Wissenschaftsrates, aufgrund gesteigerter Komplexitätsanforderungen bei Geschäftsprozessen und zur Verbesserung der Personalentwicklung, insbesondere einer Stärkung der Führungsfähigkeit, identifiziert. Entwicklungsbedarf wurde auch für die Stärkung der methodischen und thematischen Agilität der Forschung, Politikberatung und Services erkannt.

Das Fachkonzept soll am 1.1.2024 in Kraft treten.



Sören Deglow
AA Stralsund



Christian Löschner
AA Freiburg





HPG 1.3 Leistungs- und Entwicklungsdialog (LEDi):

Arbeitshilfen für LEDi 2024;

HPG-Änderung bzgl. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Es erfolgt eine Anpassung des HPG 1.3 LEDi bezüglich des geänderten Verfahrens zur Anhörung der Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsprozess.

Neu ist ab 2024, dass der Interne Service Personal die schwerbehinderten Beschäftigten zur Rückmeldung auffordert, ob sie eine Anhörung wünschen oder nicht. Der schwerbehinderte Mensch hat die Möglichkeit der Anhörung zu widersprechen. Eine explizite Antragstellung zur Anhörung entfällt.

Ergänzend werden Arbeitshilfen für den LEDi-Prozess zur Verfügung gestellt.



Karin Schneider
AA Berlin Süd

Einführung von „Initiative zeigen“ als Beratungsangebot zur beruflichen Orientierung und Entwicklung

„Initiative zeigen“ ist die eigenverantwortliche Interessenbekundung für eine Personalentwicklung, begleitet durch eine individuelle Beratung der Personalberatung. Damit wird die Selbstverantwortung der Mitarbeitenden für ihre eigene Entwicklung gestärkt und weitere Entwicklungsmöglichkeiten geboten.

Dieses freiwillige Angebot steht allen an Entwicklung interessierten Mitarbeitenden zur beruflichen Orientierung und persönlichen Weiterentwicklung offen.

Das Angebot wurde erfolgreich im Rahmen der Personalarbeit der BA in mehreren Regionen erprobt und soll nun als neues individuelles Beratungsangebot bundesweit eingeführt werden.

Die Bekanntheit des Angebots soll u.a. durch eine eigene Intranetseite und zentrale Kommunikation über BA aktuell gefördert werden.

Personalratswahlen 2024 – Schulungen für Wahlvorstände



Aktuell werden/wurden die Bezirkswahlvorstände sowie die örtlichen Wahlvorstände berufen und nehmen ihre Arbeit auf. Für diese verantwortungsvolle Aufgabe sind umfassende Kenntnisse erforderlich.

Die vbba als Fachgewerkschaft in der BA und den JC bietet für Wahlvorstände vom **15.-18.01.2024** jeweils eintägige Online-Schulungen an. Anmeldungen sind unter www.vbba.de/service/seminare/ möglich.

Soweit Schulungsbedarf besteht, ist für die Teilnahme eine Freistellung von der Arbeitszeit und gleichzeitig die Kostenübernahme durch die Dienststelle möglich (siehe Ziffer 25.5 des HPG 7 (Handbuch Personalrecht / Gremien) mit Stand 02/2023).

vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten





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
