



Februar 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in vielen Regionen hat der Straßenkarneval mit „Weiberfastnacht“ begonnen – die „närrische Zeit“ steuert auf ihren Höhepunkt zu.

Eine Zeit, in der – meist humorvoll – kritisiert, Probleme mit einem Augenzwinkern angesprochen oder mit Themenwagen in den Umzügen behandelt werden.

Das Augenzwinkern ist angesichts der aktuellen Herausforderungen bei uns nicht unbedingt vorhanden. Die kritische Betrachtung von Themen und Handlungsweisen gehört für uns jedoch ganzjährig zu unserer Arbeit, am Aschermittwoch ist bei der vbba in dieser Hinsicht nicht alles vorbei. 😊



Daniel Terzenbach, BA-Vorstand Regionen und seit 18. Oktober 2023 zusätzlich **„Sonderbeauftragter der Bundesregierung für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“**, nahm sich Zeit, dem Hauptpersonalrat vom „Job-Turbo“ zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und allen aktuellen Handlungsansätzen zum Thema zu berichten. Er stellte seine Beweggründe dar, warum er die Aufgabe als Sonderbeauftragter übernommen hat. Die Notwendigkeit wird von ihm gesehen, sich dieser wichtigen gesellschaftspolitischen Aufgabe zu stellen und die aktuellen Herausforderungen, die damit verbunden sind, anzupacken. Ihm ist es wichtig, dass der federführende Akteur die Bundesagentur für Arbeit, unsere Handlungsansätze und Aktionsmöglichkeiten, als Insider kennt. Zu einer stark diskutierten politischen Thematik ist die BA wieder als die Organisation gefragt, deren Beschäftigte für Leistungsfähigkeit und hohes Engagement stehen.

Daniel Terzenbach verdeutlichte zudem, dass „Job-Turbo“ und die Integrationsaktivitäten für Geflüchtete keinesfalls ausschließlich ein SGB II-Thema sind. So werden bereits ca. 20 Prozent der aus der Ukraine geflüchteten Menschen in den Arbeitsagenturen betreut, u.a. weil es bereits entsprechende Ansprüche aufgrund sv-pflichtiger Beschäftigung gibt.

Das Zusammenspiel von den Akteuren im SGB II, in Markt und Integration und in der Leistungserbringung, wie im SGB III-Bereich, in den (gemeinsamen) Arbeitgeber-Services, der Arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung, der Berufsberatung vor wie im Erwerbsleben und der Leistungsgewährung in den Operativen Services sind hier ebenfalls gefordert. Eine besondere Herausforderung ist die erforderliche qualitativ hochwertige und individuelle Arbeitsmarktberatung, die eine hohe Expertise und eine situativ angepasste Handlungsweise bei einem vertieften Beratungsbedarf von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden erfordert.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Zudem machte **Daniel Terzenbach** deutlich, dass zum Thema erfolgreiche Integration geflüchteter Menschen eine umfassende und breit aufgestellte Netzwerkarbeit zwingend erforderlich ist. Insbesondere die Zusammenarbeit mit den Bundesländern, explizit der Dialog mit Fachministerien, sowie den Kommunen wird derzeit verbessert – ein wesentlicher Schritt zur Schaffung von erfolgreichen Lösungsansätzen. Das Thema Kommunikation und Darstellung der Aktivitäten und ihren Erfolgen sieht er als weiteren wesentlichen Faktor an – hier muss transparenter und vielschichtiger informiert werden, um populistischen Ansätzen mit Fakten und guten Beispielen begegnen zu können.

Die vbba begrüßt, dass Herr Terzenbach seine Expertise zu Arbeitsmarkt und Management zu diesem gesellschaftspolitisch äußerst bedeutenden Thema zur Verfügung stellt.

Aktuell wird eine unzureichende Datenqualität und Integrationsarbeit bemängelt. Leider scheint aber teilweise vergessen zu sein, unter welchem Druck und mit welcher Prämisse vor knapp zwei Jahren die Übernahme der ukrainischen Flüchtlinge in die JC erfolgte – und mit wieviel Engagement diese Herausforderung gemeistert wurde. Ferner sind die Engpässe bei Integrationskursen und bei Kinderbetreuungsplätzen zu beachten, die für eine erfolgreiche Integrationsarbeit nicht förderlich sind. In der internen und externen Kommunikation sollte dies berücksichtigt werden.

Im Austausch des HPR mit dem **Geschäftsführer POE, Christian Rauch**, stand auch in dieser Sitzung das Thema Kundenportal leider wieder im Vordergrund. Fest steht, dass die Telefonie durch Eingangszonen-Mitarbeitende am 31. März 2024 enden wird. Aus diesem Grund erwarten wir, dass uns ein umfassendes Konzept, wie es danach weitergehen soll, in der März-Sitzung des HPR vorgelegt wird!

Es ist absolut vordringlich, dass die Kundenkanal-Steuerung eindeutig geklärt wird und Prioritäten unumstößlich formuliert werden. Fehlende Entscheidungen zur zukünftigen Ausgestaltung des Kundenportals dürfen nicht länger auf Kosten (und teilweise der Gesundheit) der Kolleginnen und Kollegen hinausgeschoben werden, ohne dabei wirklich vom Kunden her die Prozesse zu gestalten! So kann eine zeitnahe, von den Kunden selbst vorzunehmende, Terminierung durchaus ihren Wünschen und Erwartungen entsprechen, wenn vernünftige Notfallkonzepte ebenfalls entwickelt und umgesetzt werden. Das Verschieben von notwendigen primären Informationen und leistungsrechtlichen Auskünften für die Kunden in Beratungs- und Vermittlungsgespräche ist dagegen ein verfehelter Ansatz, der ihnen und ihren Bedürfnissen nicht gerecht wird und unnötig Ressourcen im Vermittlungsbereich bindet.

In der Diskussion um Flächenpräsenz und Handlungsfähigkeit der Dienststellen, gerade der Kundeneingangsbereiche, muss endlich eine dauerhafte und praxisorientierte Lösung im Spannungsfeld zwischen lokaler Präsenz und wirtschaftlicher Aufgabenerledigung gefunden werden. Die Selbstverwaltung muss schnell und eindeutig entscheiden, ob es die Flächenpräsenz in der heutigen (oft schon nur noch theoretisch existenten) Ausprägung geben soll. Wenn ja, gehört eine adäquate personelle Ausstattung zum Erhalt des Dienstleistungsangebots in der Fläche sowie handlungsfähiger Dienststellen zwingend und selbstverständlich dazu. Zu bedenken ist, dass die Zahl der Kundinnen und Kunden, die der deutschen (Schrift-) Sprache nicht mächtig sind, auch im Rechtskreis SGB III zunehmen wird.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Zur Weiterentwicklung der **Dienstvereinbarung Mobilarbeit** finden derzeit Gespräche zwischen dem HPR-Vorstand und der BA statt. Fast ein Jahr, nachdem die Befragung erfolgt ist, erwarten hier unsere Kolleginnen und Kollegen – völlig zu Recht – kurzfristig eine geänderte Dienstvereinbarung, welche auch die vielen Rückmeldungen der Beschäftigten entsprechend berücksichtigt. Wir sind optimistisch, dass in Kürze Ergebnisse kommuniziert werden können.

Mit einer **Dienstvereinbarung Lernen** beschäftigt sich der Hauptpersonalrat bereits seit der letzten Amtsperiode, hat hier auch einen eigenen Entwurf vorgelegt – und wird sich höchstwahrscheinlich auch noch in der nächsten Amtszeit intensiv um einen Abschluss kümmern müssen. Angesichts der hohen Bedeutung des Themas „lebenslanges Lernen“, welches auch vom BA-Vorstand als wichtig angesehen wird, ist diese Zeitspanne jedoch völlig unverständlich. Nur mit gut qualifizierten Beschäftigten lassen sich die demografischen und technologischen Herausforderungen meistern. Qualifizierung gibt es aber nicht zum „Nulltarif“ – die BA muss endlich anerkennen, dass es sich hier nicht um „Kosten“, sondern um notwendige und sinnvolle „Investitionen“ in die eigene Belegschaft handelt.

Viele Kolleginnen und Kollegen werden es bereits bemerkt haben – die **Bearbeitungszeiten der Beihilfe** liegen seit längerem stabil innerhalb der Servicelevel, oftmals werden sie sogar unterboten. Dies ist vor allem auf das hohe Engagement der Beschäftigten im BA-Servicehaus zurückzuführen – sowie auf die von HPR und uns eingeforderten Maßnahmen. Im Herbst soll die Beihilfebearbeitung (wie angekündigt) auf die Postbeamtenkrankenkasse übergehen; im Hintergrund laufen bereits die Vorbereitungen für eine (hoffentlich) reibungslose Übergabe. Den Übergabeprozess werden wir eng begleiten. Zudem erwarten wir die umfassende Information sowohl der aktiven Kolleginnen und Kollegen wie auch der Ruheständler.

Zurück zur „5. Jahreszeit“: Närrisches Treiben, mehr Unsinn als Sinn und ein schillernder Rollentausch gehören dazu. Keine Ziele und Erwartungshaltungen, sondern „Spaß an der Freude“ – so sollen die kommenden Tage sein – für alle von Ihnen, die daran Freude haben! 😊

In diesem Sinne: Helau, Alaaf, Narri-Narro, Ahoi, Alleh Hopp, Heijo – genießen sie die jecke Zeit!

NEU: WhatsApp-Kanal der vbba

Aktuelle Informationen direkt aufs Handy – via WhatsApp



So können Sie den neuen **vbba-Kanal** abonnieren:

QR-Code scannen

Den Code einfach mit der Kamera des Smartphones scannen und auf den Link tippen.

Link öffnen

Den vbba-Kanal findet man auch über diesen Link:

<https://whatsapp.com/channel/0029VaCsPj33wtb0r1uPy334>



vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Weitere Informationen aus der Februar-Sitzung

Erprobung eines modifizierten Kundenzugang in Geschäftsstellen und teilweise Hauptagenturen

Abweichend von der derzeit geltenden Regelung, in Geschäftsstellen mit mind. 5 Mitarbeitenden ein Mindestdienstleistungsangebot für den unterminierten Zugang an 3 Tagen mit 15 Std. pro Woche vorzuhalten, soll in sechs teilnehmenden Agenturen ab Mitte Februar bis Ende Juli 2024 der Kundenzugang nur noch terminiert vorgehalten werden. Mit dieser Erprobung will man besser auf die Lastsituation in den Eingangszonen reagieren und Kundenströme besser steuern. Es sollen Erkenntnisse für eine neue Ausgestaltung von Prozessen gewonnen werden. Dabei soll die Wirkung aus der Perspektive der Kundinnen und Kunden, der Mitarbeitenden und der Organisation bewertet werden.

Aus unserer Sicht steht und fällt die Akzeptanz bei den Kundinnen und Kunden mit der ausreichend vorgehaltenen Anzahl an Terminen und einem praktikablen Notfallkonzept. Außerdem muss die Terminierung vorrangig über OTV erfolgen. Die SC dürfen nicht noch zusätzlich damit belastet werden.

Uns ist bewusst, dass – aufgrund der unzureichenden Personalausstattung – bereits in etlichen Dienststellen der unterminierte Zugang begrenzt und auf einen terminierten Zugang gesetzt wird. Insofern kommt diese „Erprobung“ viel zu spät und erscheint auch unnötig, da entsprechende Erkenntnisse ja aus diesen Dienststellen abgerufen werden könnten. Die Zentrale hat jedoch deutlich gemacht, dass ihr Erkenntnisse aus einer einheitlichen Erprobung wichtig sind, um weitere Schlüsse für die künftige Aufstellung des Kundenportals zu ziehen.

Werktägliche Informationen zum weiteren Vorgehen im Elektro-Mobilitätsmanagement – Fuhrpark und Ladeinfrastruktur

Die BA setzt im Bereich der Mobilität sukzessive auf eine vollständige Umstellung auf Elektro-Fahrzeuge. Damit einhergehend soll auch der Ausbau der Ladeinfrastruktur erfolgen. Für den erfolgreichen Umstieg auf die Elektro-Mobilität ist die Koordination des Abrufs von Elektro-Fahrzeugen mit dem Ausbau der Ladeinfrastruktur bedeutsam. Dabei soll sich die Errichtung und der Ausbau der Ladeinfrastruktur in Liegenschaften der BA am jeweiligen Bestand an Elektrofahrzeugen bzw. der Anschaffungsplanung der einzelnen Dienststellen orientieren, wobei für die BA der Grundsatz „Säule vor Auto“ handlungsleitend ist.

Als Orientierungsrahmen für die Bereitstellung der Ladeinfrastruktur sollen 0,5 Ladepunkte je Elektrofahrzeug angesetzt werden. Künftig anstehende Fahrzeuganschaffungen sollen dabei berücksichtigt werden.



Heidrun Osang
AA Göttingen



Christian Löschner
AA Freiburg

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Wir begrüßen, dass sich die BA dem Thema E-Mobilität widmet, „gut gemeint“ ist jedoch nicht gleich „gut gemacht“. Bei allem Verständnis für Nachhaltigkeit – diese sollte nicht zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen gehen, indem die Lebenswirklichkeit ausgeblendet wird.

Bei der „BA-eigenen“ Ladeinfrastruktur dürfte es sich hauptsächlich um Säulen mit einer Ladeleistung von 11-22 kW handeln, womit der Ladevorgang eines E-Autos mehrere Stunden dauert. Wie bei einer guten Auslastung der DKW dann nach den Dienstreisen das gleichzeitige Laden an nur 0,5 (langsamen) Ladepunkten pro DKW an der Dienststelle erfolgen soll, erschließt sich uns nicht. Weder unsere Kraftfahrer noch die Dienstreisenden werden abends oder in der Nacht die DKW umparken, um alle Autos für den nächsten Tag aufladen zu können – und anders als beim Tanken ist dies auch nicht „gschwind“ am Morgen vor Antritt einer Dienstreise möglich.

Auch ist uns unklar, wo und wie bei längeren bzw. mehrtägigen Dienstreisen das Aufladen erfolgen soll. Angesichts einer sehr intransparenten Preisstruktur müsste über entsprechende Ladekarten ein Kostenrisiko für Beschäftigte ausgeschlossen werden. Zudem ist auch noch zu klären, wie die Zeit der Suche nach einer Ladesäule und während des Aufladens gewertet wird – nach unserer Auffassung kann dies nur Arbeitszeit sein.

Bekanntgabe des 28. Änderungstarifvertrages (ÄTV) zum TV-BA, des 13. ÄTV zum TVN-BA, des 9. ÄTV zum TVÜ-BA, des TV Inflationsausgleichs sowie des Bewertungskatalogs für Beamtinnen und Beamte

Nach der Kündigung der bisherigen Entgeltvereinbarungen durch die Gewerkschaften wurde aufbauend auf der Tarifeinigung auf Bundesebene zum TVöD vom 22. April 2023 in den anschließenden Tarifverhandlungen zum TV-BA am 3./4. Mai 2023 eine Tarifeinigung im Rahmen der Gehaltsrunde 2023 erzielt. Zudem erfolgte eine Einigung zum TV Inflationsausgleich sowie zu verschiedenen redaktionellen Änderungen im Tarifwerk der BA. In den sich anschließenden Verhandlungen erfolgte zudem eine Einigung zum Fachkonzept Inkasso (Version 3.0).

Mit der Tarifeinigung werden die wesentlichen Inhalte des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst auf Bundesebene übernommen. Zwischenzeitlich wurden die Tarifverträge unterzeichnet.

Im Anschluss an die Tarifeinigung im TVöD auf Bundesebene hatte das Bundesinnenministerium bereits angekündigt, den Tarifabschluss zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldungs- und Versorgungsberechtigten zu übertragen. Mittlerweile wurde das Gesetz zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2023 und 2024 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften beschlossen und im Bundesgesetzblatt verkündet.



Gabriele Schwerthfeger
AA Sachsen-Anhalt Nord





Aktualisierung des Handbuchs Interner Dienstbetrieb (HID) hier: Abschnitt 12 „Psychische Gesundheit – Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit“

Im Frühjahr 2022 wurde eine repräsentative Befragung der Beschäftigten in allen BA-Dienststellen durchgeführt, jedoch nicht bei den Nachwuchskräften. Analog dieser Befragung erfolgt voraussichtlich im März eine an Nachwuchskräfte angepasste Befragung zu psychischen Belastungen bei Ausbildung und Studium. Ab 2026 sollen sie dann in die reguläre Befragung einbezogen werden.

Auszubildende werden im Rahmen des betrieblichen Ausbildungsplans festen Bereichen und den dazugehörigen Teams zugeordnet. Die Studierenden durchlaufen ebenfalls in Praxisphasen mehrere unterschiedliche Bereiche. Aufgrund der oftmals wechselnden Ausbildungsorte und Ausbildungsanforderungen soll in entsprechend angepasster Form eine Befragung zu psychischen Belastungen bei den Nachwuchskräften der BA durchgeführt werden, welche u.a. diese Besonderheiten berücksichtigt. Ziel ist es, psychische Belastungen am Arbeitsplatz während der Ausbildung bzw. dem Studium zu erheben und mit geeigneten Maßnahmen einzuschränken.

Aufgrund der kleineren Untersuchungsgruppen und der datenschutzrechtlichen Auswertungsgrenzen (Mindestzahl von acht befragten Personen pro Untersuchungsgruppe) werden die Ergebnisse nur an die Regionaldirektionen sowie bei den Studierenden zusätzlich an die Hochschule der BA (HdBA) übermittelt.

Wir begrüßen sehr, dass die BA dem Initiativantrag von HJAV und HPR nachgekommen ist und auch bei den Nachwuchskräften diese wichtige Befragung durchführt. Die Nachwuchskräfte bitten wir um rege Teilnahme, damit die Befragung auch aussagekräftige Erkenntnisse liefert.

Pilotierung der Spracherkennungssoftware „SpeaKING“ zur Erstellung von Gutachten im ÄD, BPS und TBD

Jährlich werden im Ärztlichen Dienst (ÄD) etwa 330.000 IAA und ca. 40.000 weitere Dokumente wie beispielsweise Stellungnahmen oder Kundenbriefe erstellt. Im Berufspsychologischen Service (BPS) sind es ca. 250.000 Dokumente, darunter Psychologische Gutachten oder Stellungnahmen. Bislang werden diese Dokumente überwiegend diktiert, für das Transkribieren an Fachpersonal übermittelt, zur Freigabe elektronisch wieder vorgelegt und bei Bedarf korrigiert.

Sowohl die klassische Transkription als auch die Erstellung der Dokumente direkt durch die Ärztinnen und Ärzte oder die Psychologinnen und Psychologen führen zu langen Laufzeiten bei ohnehin hohem Bedarfsaufkommen und hoher Arbeitsbelastung.



Steffen Grabe
AA Thüringen Mitte



Sören Deglow
AA Stralsund





Auch im Technischen Beratungsdienst (TBD) werden Gutachten und ähnliche Dokumente manuell verschriftlicht, was erheblichen Aufwand verursacht.

Seitens der Fachdienste ÄD, BPS und TBD besteht von daher ein starker Wunsch nach einer Spracherkennungslösung und der Einsatz einer Spracherkennungssoftware als neues Arbeitsmittel soll den BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern vor Ort als Arbeitserleichterung dienen und im Rahmen der Begutachtungstätigkeiten eingesetzt werden.

Das Pilotvorhaben und die geplante Einführung der Spracherkennungslösung setzen auf den Erfahrungen des bereits pilotierten Vorgängers „Dragon Naturally Speaking medical“ der Firma Nuance auf, der im ÄD und BPS bereits erfolgreich getestet wurde. Leider wird dieses System seitens des Herstellers in naher Zukunft nur noch im Rahmen einer Cloud-Lösung angeboten, was für die BA aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht in Frage kommt.

Im Rahmen der Pilotierung von „SpeaKING“ soll nun der Einsatz dieses neuen Spracherkennungssystems in den Fachdiensten mit den entsprechenden Fachverfahren und Zielsystemen (COMED-R, DELTA und AM-TB) evaluiert werden. Dabei soll die Spracherkennungssoftware als unterstützendes, zusätzliches Hilfsmittel für die bisherigen Prozesse des Diktierens und Transkribierens Anwendung finden.

Es ist vorgesehen, die Software zunächst mit rund 100 Testenden zu pilotieren. Die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereits durch die jeweiligen Steuerungseinheiten benannt worden. Die Teilnahme der Anwendenden der Fachdienste an der Pilotierung erfolgt auf freiwilliger Basis.

Bei erfolgreichem Verlauf der Erprobung soll die generelle Einführung noch im Sommer 2024 erfolgen.

Für die Nutzung von SpeaKING werden eine Schulung und zusätzliche freiwillige Sprechstunden angeboten. Darüber hinaus stehen weitere Unterlagen und Hilfsmittel zur Verfügung, die auch als Selbstlernmedien genutzt werden können.

Vor dem Hintergrund der seit längerer Zeit bestehenden zu knappen Personaldecke und der daraus resultierenden hohen Belastungssituation ist es aus unserer Sicht auch allerhöchste Zeit, den Beschäftigten in den Fachdiensten endlich eine anwenderfreundliche und mit den Fachverfahren kompatible Lösung anzubieten. Insofern wird die Pilotierung von uns ausdrücklich begrüßt – gleichzeitig werden wir sie aber auch kritisch begleiten. Zudem sollte die BA prüfen, ob der Einsatz einer Sprachsoftware auch in anderen Bereichen möglich, sinnvoll und entlastend wäre.



Annette v. Brauchitsch-Lavaulx
AA Duisburg



Karin Schneider
AA Berlin Süd





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 – Gemeinsam Zukunft gestalten
