



Juni 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in diesen Tagen wächst bei den Fußballfans die Vorfreude auf die Europameisterschaft in Deutschland. Das war auch in Nürnberg spürbar, da das Länderspiel Deutschland gegen Ukraine in der HPR-Woche dort stattgefunden hat.

Auch für uns hat sozusagen eine neue Spielzeit begonnen, da es die erste HPR-Sitzung in der neuen Amtsperiode war. In dieser tritt auch die **vbba** mit einer neuen Mannschaft an: Engagiert, motiviert und mit Teamgeist, um wichtige Fragen und Themen für Sie zu behandeln. Fairness, Hartnäckigkeit und gute Kondition wird auch bei uns gefragt sein! Zumal unsere „Spielzeit“ 4 Jahre dauert.



Die anstehenden Veränderungen beim **Zukunftsmodell BA** werden wir kritisch, konstruktiv und im Sinne der Mitarbeitenden begleiten. Damit auf die Fähigkeiten, Kenntnisse und die Kondition aller geachtet, sie als großes Potential im Sinne der BA erkannt und genutzt werden. Ein starkes, gemischtes Team, verantwortungsvolle und kreative Führungskräfte, cleveres Management mit Blick für die zu bewältigenden Aufgaben werden bei der BA dringend gebraucht!

Manche Themen und Projekte, die in der alten Amtszeit aufgekommen bzw. begonnen wurden, nehmen wir als neuer HPR mit „in die Verlängerung“:

- **Nachhaltigkeit/Mobilität:** Die BA möchte bis 2030 klimaneutral werden und hat dabei das „Umsetzungsprogramm Ökologische Nachhaltigkeit“ veröffentlicht. Seit langem eingeforderte konkrete Maßnahmen, die dieses Ziel unterstützen und den Beschäftigten zu Gute kommen würden (wie zum Beispiel ein Zuschuss zum Deutschlandticket, die Förderung von elektrischen Fahrrädern – „Jobrad“ oder Lademöglichkeiten für private PKW) sind jedoch bisher nicht umgesetzt bzw. geplant.

Die BA hat sich zudem mittlerweile organisatorisch so aufgestellt, dass Reisen zum täglichen Dienstgeschäft gehören und auch erwartet werden – egal ob diese mit öffentlichen Verkehrsmitteln überhaupt möglich sind oder ein DKW zur Verfügung gestellt werden kann. Die Verantwortung, aber auch die Kosten und Risiken dieses „Geschäftsmodells“ werden so jedoch überwiegend auf die Kolleginnen und Kollegen verlagert.

- **Antragsservice im OS Alg Plus:** Sowohl inhaltlich zur formalen Aufhebung des Antragsservice als auch zu den finanziellen Auswirkungen (Wegfall der FS) hatte sich der HPR mit einer Stellungnahme gegenüber der BA geäußert. Mittlerweile konnte tariflich (mit dem 49. ÄTV) zwischen den Gewerkschaften und der BA eine Besitzstandsregelung für den Wegfall der Funktionsstufe vereinbart werden.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





- **BiZ-Leitfaden:** Im Rahmen der Beteiligung zum BiZ-Leitfaden hat der HPR gegenüber der BA ebenfalls Ende April eine Stellungnahme abgegeben. Darin wurde deutlich gemacht, dass die im Leitfaden aufgeführten Maßnahmen nicht ausreichend sind und viele Fragestellungen offenlassen.

Die Schreiben des HPR zu den oben genannten Themen an den BA-Vorstand sowie die Antwortschreiben der BA sind auf der [HPR-Seite im Intranet](#) unter [Aktuelles](#) eingestellt.

Zu den noch offenen Themen gehört auch die von der BA geplante bundesweite Einführung von **ERP-Time** zur Erfassung der Arbeitszeit, die nun bis spätestens Ende 2024 abgeschlossen sein soll.

Letzten Monat hatten wir über die Einigung bei der **Dienstvereinbarung Lernen** und die Novellierung der **Dienstvereinbarung Mobilarbeit** berichtet. Beide sind noch nicht offiziell veröffentlicht worden. Hintergrund: Es waren noch administrative Nacharbeiten sowie die Fertigstellung der „Begleitkommunikation“ notwendig. Insbesondere bei der neuen DV Lernen finden wir es sehr wichtig, dass alle Akteure (insbesondere Beschäftigte und Führungskräfte) umfassend über Sinn und Zweck sowie die Chancen der DV informiert werden.

Mit der Veröffentlichung der beiden Dienstvereinbarungen ist nun in Kürze zu rechnen.

Weitere Informationen aus der Juni-Sitzung

Weisung „Umsetzung des Haushaltsfinanzierungsgesetzes: Rechtskreisübergreifender Referenzprozess zur Förderung der beruflichen Weiterbildung ab 01.01.2025“

Der Bundestag hat im Rahmen der Konsolidierung des Bundeshaushalts mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 unter anderem die Zuständigkeit für Beratung, Bewilligung und Finanzierung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) ab 01.01.2025 von den Jobcentern (gE und zKT) auf die Agenturen für Arbeit übertragen.

Zur Umsetzung dieser gesetzlichen Regelung werden neue Prozesse erforderlich, insbesondere an den Übergabepunkten zwischen SGB II und SGB III. Mit dieser Weisung wird ein FbW-Referenzprozess veröffentlicht, welcher laut Fachbereich in der Zentrale mit intensiver Praxisbeteiligung erarbeitet wurde. In den Leitlinien wird der „Musterprozess“ einer Fallübergabe dargestellt. Dieser beinhaltet verbindliche Prozessschritte (z.B. die Benennung von Verantwortlichen zum Prozess im SGB II sowie im SGB III), lässt den Parteien vor Ort aber auch viel Raum für lokale Ausgestaltungen.

Als vbba haben wir die Inhalte der Leitlinien durchaus kritisch hinterfragt. Wir sind aber gleichwohl der Meinung, dass die Leitlinien einen guten Rahmen bieten, um mit dem Prozess zu starten. Entscheidend werden eine konstruktive Zusammenarbeit und Kommunikation der Akteure vor Ort sowie die bestmögliche Nutzung der dezentralen Gestaltungsspielräume sein. Die Zentrale wird Mitte 2025 den Prozess nochmal beleuchten und ggfs. Anpassungen vornehmen. Das begrüßen wir ausdrücklich und werden uns daran entsprechend beteiligen.





Personalhaushalt 2024

Verbunden mit den beschlossenen Gesetzesänderungen, welche die Zuständigkeit für Reha und FbW ab Januar 2025 vollständig in den Rechtskreis SGB III verlagern, wurden – auch auf Initiative des HPR hin – bereits im Personalhaushalt 2024 Maßnahmen getroffen und entsprechende Stellen zunächst gesperrt in den Haushalt eingestellt.

Nun gibt es die gute Nachricht, dass 568 Stellen zur Nutzung ab 1. Oktober 2024 entsperrt werden. Die Stellen wurden nach RD-Bezirken auf die betroffenen Bereiche (Arbeitsvermittlung, Beratung, Operativer Service, Kundenportal sowie Fachdienste) verteilt. Damit können und sollen vor Ort bereits jetzt Maßnahmen zur Rekrutierung und fachlichen Qualifizierung neuer Mitarbeitenden angestoßen werden.

Diese Vorgehensweise halten wir für notwendig und sinnvoll.

Die damit verbundenen Aufgaben und Belastungen der für die erfolgreiche Rekrutierung und Qualifizierung verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen müssen jedoch auch gesehen werden. Hier darf es nicht zu Überforderungen und Überlastungen kommen! Wir danken allen, die an diesen Aufgaben in den nächsten Monaten mitwirken werden!

Weisung zur Einführung des Angebots der Psychologischen Beratung für Beschäftigte

Die BA bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements das Angebot der Psychologischen Beratung durch den Berufspsychologischen Service (BPS) an. Ziel ist es, Beschäftigte der BA bei beruflichen oder privaten Herausforderungen und Lebenskrisen schnell und unkompliziert zu unterstützen.

Das Angebot findet ausschließlich auf Wunsch der Mitarbeitenden unter Gewährleistung strikter Vertraulichkeit statt. Bei Bedarf kann der Kontakt zu weiterführenden Beratungs- und Therapieangeboten vermittelt werden. Führungskräfte erhalten Hilfe und Rat für den Umgang mit belasteten Mitarbeitenden.

Die Teilnahme an einer Psychologischen Beratung ist Arbeitszeit, braucht kein Einverständnis der Führungskraft, hat generelle Dienstreisegenehmigung in erforderlichem Umfang und erlaubt Reisekostenerstattung nach dem BRKG für ggf. erforderliche Fahrten zu einer Präsenzberatung. In der Regel umfasst die Beratung bis zu drei Termine à 50 Minuten.

Die Psychologische Beratung soll bis zur geplanten Entfristung für zwei Jahre befristet angeboten werden.

Die Pilotierung in 2 RD-Bezirken und die Erfahrungen der Pandemie haben gezeigt, dass der Bedarf gegeben ist – und tendenziell zunimmt. Wir begrüßen, dass die BA hier auf die vorhandenen Kompetenzen im BPS zurückgreift und so ein kurzfristig verfügbares und einfach zugängliches Angebot für die Beschäftigten zur Verfügung stellt.

Wir erwarten zudem, dass die Jobcenter über den Dienstleistungseinkauf ihren BA-Beschäftigten dieses Angebot ebenfalls zugänglich machen.





Aktualisierung des Leitfadens für das Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für die Nachwuchskräfte der BA – Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen und Studierende an der HdBA

Zu den vorangegangenen Auswahlverfahren gibt es einige wesentliche inhaltliche Änderungen.

Bei der Rekrutierung der Auszubildenden besteht die Möglichkeit, bei Bewerbenden mit geringen Sprachkenntnissen den Einstellungstest zu staffeln. Die IS Personal haben somit die Option, ein modifiziertes Testverfahren bei dieser Bewerbergruppe durchzuführen, damit sie bei der Bearbeitung der sprachgebundenen Testaufgaben aufgrund ihrer vermutlich noch geringen Deutschkenntnisse nicht benachteiligt wird.

Die Kennenlernsequenz, die den Bewerbenden u.a. Transparenz über die zukünftige Tätigkeit und die Werte der BA vermitteln soll, stellt ein verpflichtendes Element während des Auswahlprozesses dar.

Die Exit-Interviews können optional eingesetzt werden, um bei den Bewerbenden, die nach einer Zusage ihre Bewerbung bei der BA zurückziehen, die Gründe zu erfragen und diese ggf. doch noch für eine Ausbildung oder ein Studium bei der BA zu gewinnen.

Die Organisation des Bewerbungstages obliegt dem Internen Service Personal und kann individuell gestaltet werden. Wenn es zweckmäßig ist, kann der Bewerbungstag **unter Beteiligung der örtlichen Gremien und mit deren Zustimmung** per Skype durchgeführt werden

Der aktualisierte Leitfaden soll erstmals für die Auswahlverfahren mit dem Einstellungstermin 01.09.2025 eingesetzt werden.

Aufbau eines IT-Kompetenzcenters in der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA); Organisationskonzept

Bislang wird die HdBA durch die RIM Karlsruhe und Rostock mit dem auch für die Arbeitsagenturen vorgehaltenen IT-Standardangebot betreut.

Mit zunehmender Digitalisierung des Hochschulbetriebs werden vertiefte und breitere fachspezifische Kenntnisse der organisatorischen und technischen Anforderungen der HdBA-IT benötigt. Zur Aufrechterhaltung des Studienbetriebes sowie die notwendige Einführung eines neuen Hochschulmanagement Systems wird ein IT-Kompetenzcenter in der HdBA eingerichtet. Die neu gebildete Einheit trägt die Organisationsbezeichnung „Hochschul-IT“ (H-IT).

Das örtliche RIM bleibt zuständig für die BA-Standard-Hardware und Software im Rahmen der festgelegten Servicelevel.

Wir begrüßen, dass mit dieser organisatorischen Regelung den speziellen Anforderungen der HdBA Rechnung getragen wird.





Pilotierung Projekt Online-Arbeitsuchend-Meldung: Erprobung MVP

Geplant ist die Pilotierung der ersten Ergebnisse (dem sogenannten „Minimum viable Product“ (MVP) des Projektes „Automatisierung der Online-Arbeitsuchend-Meldung“ in den Agenturen für Arbeit Bad Hersfeld-Fulda, Karlsruhe-Raststatt und Sachsen-Anhalt Nord ab 31.07.2024 für 3 Monate.

Ziel des Projekts ist es, den Standardprozess vollautomatisiert (bzw. größtmöglich teilautomatisiert) in die Fach- und Basisverfahren zu übertragen und die hohe Belastungssituation im Kundenportal (EZ und SC) zu verringern, damit sich die Mitarbeitenden wieder auf die Kernaufgaben konzentrieren können.

Das Projekt soll letztlich drei Module beinhalten:

- Automatisierte OASU: Aufgabe erstellen, Kundenanlage in VerBIS, Beratungsvermerk erstellen, Lebenslaufeintrag erstellen, Anmeldung AV, Kundenmerkmale erfassen, Stellengesuch erstellen, Termin prüfen
- Automatische RV-Nummern-Ermittlung
- Automatische Betreuerzuordnung nach einmaliger Erstellung eines dezentralen Regelwerks.

Die BA rechnet damit, dass 80 % der OASU so automatisiert abgewickelt werden können. Hier geht es ausdrücklich nicht um Einsparung von Stellen – sondern darum, das Kundenportal in der derzeit so angespannten Lage merklich zu entlasten.

Wir begrüßen die Maßnahme und werden die Entwicklung bis zum geplanten Flächenrollout (frühestens November 2024) eng begleiten.

EM-Tippspiel in der vbba-App



vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Die vbba im Hauptpersonalrat der BA



Gabriele Schwerthfeger



Christian Löschner



Heidrun Osang



Sören Deglow



Annette von Brauchitsch-Lavaulx



Thorsten von Schlichtkrull-Guse



Roger Zipp



Christian Roth



Karin Schneider



Petra Tschunko



Daniel Richter

HPR-Vorstand

Christian Löschner (Stellv. HPR-Vorsitzender)

Ausschuss 1

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

 Annette von Brauchitsch-Lavaulx (Stellv. Sprecherin)
 Heidrun Osang
 Thorsten von Schlichtkrull-Guse

Ausschuss 2

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

 Karin Schneider
 Petra Tschunko

Ausschuss 3

Markt und Integration (incl. LBB)

 Sören Deglow
 Christian Roth
 Petra Tschunko
 Roger Zipp

Ausschuss 4

Operativer Service; Kundenportal; Familienkasse

 Heidrun Osang (Stellv. Sprecherin)
 Annette von Brauchitsch-Lavaulx
 Thorsten von Schlichtkrull-Guse
 Gabriele Schwerthfeger
 Roger Zipp

Ausschuss 5

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

 Gabriele Schwerthfeger (Sprecherin)
 Daniel Richter (Stellv. Sprecher)
 Karin Schneider

Ausschuss 6

 Allgemeine IT-Angelegenheiten; Infrastruktur;
 Nachhaltigkeit

 Sören Deglow
 Daniel Richter
 Christian Roth

vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten
