



## September 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

konnten wir uns in den letzten Wochen über spektakuläre Sportereignisse, die Ferienzeit und endlich sommerliches Wetter freuen, kehren nun die ernsthaften Themen in die Nachrichten – und auch in die Planungen der BA – zurück.

Der Ausgang der Landtagswahlen in Thüringen und Sachsen mit allen Konsequenzen und teils brisanten Fragestellungen rund um die künftige Regierungsbildung in diesen Bundesländern, wie auch allgemeinen Reaktionen auf die Wahlergebnisse, beschäftigt uns.



Dazu kommen die Nachrichten über sich deutlich verschlechternde Wirtschaftsdaten. Die Ankündigung von größeren Entlassungswellen bis hin zu Überlegungen zu kompletten Standortschließungen von bedeutenden deutschen Großunternehmen wie Bosch, VW oder ThyssenKrupp beunruhigen die Mitarbeitenden dieser Konzerne wie uns stark. Sie fordern die BA in ihren weiteren Planungen, gerade bereits für das Jahr 2025.

**Wir als vbba Fraktion im HPR sehen mit großer Sorge die sich abzeichnenden weiter zunehmenden Belastungen für unsere Kolleginnen und Kollegen – egal in welchen Arbeitsbereichen!**

In dieser Situation wissen wir es sehr zu schätzen, dass sich **Andrea Nahles, Vorstandsvorsitzende der BA**, Zeit für einen Austausch mit dem im April neu gewählten HPR im Rahmen unserer Septembersitzung genommen hat.

Sie sprach offen mit uns über die aktuelle Situation, von der sie ein sehr realistisches Bild zeichnete. Frau Nahles erläuterte, dass die aktuellen Wirtschaftsprognosen und -analysen, u.a. unseres IAB, ein Zusammentreffen von saisonaler und struktureller Arbeitslosigkeit mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit erkennen lassen. Ein Anstieg der Arbeitslosen-Zahlen im Vergleich zum Vorjahr ist bereits seit dem Frühjahr zu verzeichnen, die Anforderungen an das Kerngeschäft der BA steigen. Die BA ist durch diese Entwicklung besonders gefordert. Planungen, auf die Arbeitsmarktentwicklungen reagieren zu können, laufen im Kontext des Planungsprozesses 2025 der BA auf Hochtouren.

Jährlich ist der September und Oktober geprägt von Planungen, Gesprächen und Kalkulationen zum BA-Haushalt des Folgejahres. Für 2025 müssen die Szenarien von Rezession oder Krise, von denkbaren Einnahmeausfällen bei gleichzeitig höheren Ausgaben auf Seiten der Versicherungsleistungen, wie Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld, realistisch einkalkuliert werden.

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**





Zu diesen Szenarien gehören zwingend Planungen zur Personalausstattung der BA für 2025. Gerade vor dem Hintergrund der aktuell bereits Besorgnis erregenden Belastungssituation in vielen BA-Aufgabengebieten (siehe hierzu die gerade erschienene Ausgabe des vbba-Magazins).

**Vor diesem Hintergrund darf es nicht zum Sparen am „falschen Ende“ – am BA-Personal – kommen! Die Aufgaben der BA in der Rezession können nur mit genügend und gut qualifiziertem Personal schnell und qualitativ hochwertig erfüllt werden.**

Wir begrüßen die Aussage unserer Gesprächspartner aus der Verwaltung, sich mit großer Ernsthaftigkeit um zusätzliches Personal in den Gesprächen mit den Ministerien und den Mitgliedern der Gruppen im Verwaltungsrat zu bemühen. Die Anspannung in der momentanen Planungssituation für den BA-Haushalt 2025 ist in der Verwaltung der BA deutlich spürbar und gut nachvollziehbar.

Um auch in Zukunft krisenfest zu bleiben, wird gleichzeitig weiter am Zukunftsmodell der BA gearbeitet. Viele Kolleginnen und Kollegen aus den örtlichen Dienststellen wirken konkret als „Stimmen aus der Praxis“ mit. Dieses „Selbstoptimierungsprogramm“, wie es in Vorstandskreisen der BA genannt wird, soll auch durch höhere Abordnungskontingente im Jahr 2025 vorangetrieben werden. Wir erwarten, dass sich dieses Engagement und der Entzug von erfahrenen Kräften aus der Fläche zur Projektarbeit entsprechend rentieren wird.

**Positiv bewerten wir die Einschätzung der BA, dass konkret der Belastungssituation vieler Teamleitungen begegnet werden soll.** Die teils zu hohen Leitungsspannen werden ebenso wahrgenommen wie die Vielzahl der Aufgaben, die sich zudem je nach Aufgabengebiet der Teams stark unterscheiden. Hinzu kommt das Spannungsfeld zwischen Führung und Karriereförderung der Mitarbeitenden einerseits sowie Zielerreichung und Aufgabenerledigung entsprechend den Erwartungshaltungen der Kunden sowie der geschäftspolitischen Vorgaben andererseits.

Ende August hatte der HPR zwei **Stellungnahmen** (Zuschuss zum Jobticket sowie Einstellungsquoten für Nachwuchskräfte) gegenüber der BA abgegeben. Diese sind [hier im Intranet](#) eingestellt.



**Ganz herzlich begrüßen wir unsere neuen Kolleginnen und Kollegen – insbesondere die Auszubildenden und Studierenden, die Anfang September neu in der BA gestartet sind. Schön, dass Ihr „an Bord“ seid! Als zuständige Fachgewerkschaft freuen wir uns darauf, Euch kennenzulernen.**

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**





## Weitere Informationen aus der September-Sitzung

### Fach- und Organisationskonzept Gesamthaftes Kundenportal Version 1.0

Mit dem aktuell vorgelegten Fachkonzept werden das bisher geltende Fachkonzept der Eingangszone von 2013 und das Fachkonzept der Service Center Organisation von 2018 abgelöst und erstmalig zu einem gesamthaften Fachkonzept Kundenportal zusammengefasst.

Es wird dem HPR ausdrücklich als Übergangskonzept vorgelegt und bildet im ersten Schritt alle wesentlichen bekannten Änderungen in den Eingangszonen (EZ) und den Service Centern (SC) ab, welche bereits vollständig umgesetzt sind bzw. sich Umsetzung befinden. Dies sind:

- die Einführung einer Fachkraft für Orientierung und Vermittlung in den EZ,
- die Einführung von SOC L in der Service Center Organisation,
- die Einführung der FiT-Hotline für die EZ und
- eine gemeinsame Aufgabenwahrnehmung im Kundenportal
- sowie ein weiterer Ausbau der Standorte des zentralen Belastungsausgleichs

Bei der zukünftigen Weiterentwicklung des gesamthaften Kundenportals wird neben der Beteiligung der Mitarbeitenden weiterhin regelmäßig die Kundensicht einbezogen. Die Beteiligung aller Schnittstellenpartner (z.B. OS) wird ebenfalls eine wesentliche Rolle einnehmen. Weitere prozessuale Veränderungen und damit einhergehende Entlastungen sollen bereits Ende 2024 in einem weiterentwickelten Konzept Kundenportal kommuniziert werden.

### **Der HPR hat sich sehr eingehend mit dem nun vorgelegten Fachkonzept befasst und in der lebhaften Diskussion mit dem Fachbereich einige wesentliche Änderungen erwirken können.**

Neben etlichen redaktionellen Änderungen und Klarstellungen konnten wir erreichen, dass die Leitungsspanne für die Teamleitung in der EZ 22 Köpfe nicht übersteigen soll. Aufgrund der besonderen Gegebenheiten in den SC ist dort sogar eine maximale Kopfzahl von 22 Telefon-Service-Beratern (TSB) festgelegt. In der ursprünglich vorgelegten Fassung war nur von einer Mindestanzahl von Stellen für Plankräfte die Rede. Da aber sowohl in den EZ als auch in den SC der Teilzeitanteil sehr groß ist, haben wir mit Nachdruck darauf hingewirkt, dass es eine Höchstzahl an Personen und nicht nur an Stellen geben muss, um fachaufsichtlich die geforderte hohe Bearbeitungsqualität und eine effiziente Steuerung sicherstellen zu können.

Besonderes Augenmerk haben wir im Hinblick auf eine künftige Tarifierung auch auf die Beschreibung der zusätzlichen Aufgabe SOC L sowie auf die erstmalige Erwähnung der immer wichtiger werdenden Patentätigkeit, der Betreuung neuer Mitarbeitenden durch erfahrene und fachlich kompetente Kräfte, gelegt. Ob sich daraus eine Funktionsstufe ableiten lässt, müssen spätere Tarifverhandlungen zeigen.

### **Die gemeinsame Betrachtung von EZ und SC ist ein wichtiger Schritt hin zum Verständnis eines gemeinsamen Kundenportals – im Sinne unserer Kunden und Mitarbeitenden.**

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**





## Anpassung der FIS Aktivitäten- und Umsetzungspläne für den Planungsprozess 2025

Beginnend mit dem Planungsprozess 2025 sollen die Aktivitäten- und Umsetzungspläne (AUP) als Grundlage sowohl für die Planung als auch für den Managementdialog (MMD) auf allen Ebenen genutzt werden. Die Weiterentwicklung des Planungsprozesses im SGB III und das einheitliche Ausgestalten eines Prozesses der Nachhaltigkeit stellen dabei zwei elementare Schritte dar.

Mit der Nutzung der AUP wird eine Grundlage für Transparenz im Prozess geschaffen und ist Voraussetzung für einen konstruktiven Austausch miteinander.

Der AUP bietet die Möglichkeit, dass gute Praktiken bundesweit geteilt werden können. Je mehr Nutzerinnen und Nutzer ihre guten Beispiele veröffentlichen, desto besser kann man voneinander lernen.

Im Zuge des Zukunftsprojekts intern sind grundlegende Anforderungen an die Steuerungsmaßnahmen in den AUP formuliert worden. Daraus haben sich Anpassungen an den Eingaben und Formularen ergeben, die über eine Information im Intranet der BA kommuniziert werden sollen.

Die neue Version wird im 4. Quartal 2024 bereitgestellt. Vorgesehen ist eine mehrmonatige Einführungsphase, um eine verpflichtende Nutzung vorzubereiten. Die Gültigkeit der Information wird zunächst bis 31.12.2025 befristet, da noch Gutachten zur Barrierefreiheit ausstehen.

## Austausch mit der Zentrale in der FBA Lauf

Ende August fand die diesjährige Informationsveranstaltung für die Gewerkschaften statt. Seitens der vbba nahmen die Stellv. vbba-Bundesvorsitzenden **Gerhard Knab**, **Stephanie Rau** und **Ingo Wagner** sowie für die vbba-Fraktion der Stellv. HPR-Vorsitzende **Christian Löschner** teil. Auch der scheidende vbba-Bundesvorsitzende **Waldemar Dombrowski** ließ es sich nicht nehmen, nochmal am Termin mit den Vertretern der Zentrale teilzunehmen.

Einen Schwerpunkt stellte die zukünftige Ausrichtung der BA dar. So wurde über den Projektstand und die weiteren Planungen des Zukunftsprojekts operativ (ZuPo) berichtet. Auch über die Inhalte und die anvisierte Zeitschiene für die BA-internen Organisationsveränderungen im Rahmen des internen Zukunftsprojektes (ZuPi) erhielten wir einen aktuellen Sachstand. Darüber hinaus wurden wir über die derzeitigen Planungen zum Personalhaushalt 2025 informiert.

Anschließend hatten die Gewerkschaften die Möglichkeit, in Einzelgesprächen über aktuelle Themen mit Christian Rauch (Geschäftsführer POE) ins Gespräch zu kommen. Wir danken für die Möglichkeit des kollegialen Austausches und freuen uns auf den nächsten Termin 2025. Die anstehenden Änderungen werden wir im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen eng begleiten.





## 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 – Gemeinsam Zukunft gestalten**
