



Oktober 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die HPR-Sitzungen des 4. Quartals haben zwei „traditionelle“ Schwerpunkte: Die Planungen der BA zum Personalhaushalt und für die Ziele im Rahmen des LEDi für die Führungskräfte für 2025. Für uns hängen diese beiden Themen zusammen und sollten somit auch im Zusammenhang diskutiert und mitbestimmt werden.

Die Planungen zum Haushalt sind in diesem Jahr nicht einfach. Zum einen verschlechtert sich das konjunkturelle Umfeld zusehends – lediglich die Prognosen, wie sehr, unterscheiden sich. Zum anderen sind unsere Kolleginnen und Kollegen noch mit diversen Rückständen und Problemlagen aus diesem Jahr belastet, denn schon in diesem Jahr war die Personalausstattung unzureichend.

Mehrfach hatte sich der HPR bereits aufgrund der sehr hohen Belastung in verschiedenen Bereichen an den Vorstand der BA gewandt und die Situation auch in den persönlichen Erörterungen thematisiert. Spürbare Verbesserungen waren nicht eingetreten – im Gegenteil. Angesichts der bundesweit dramatischen Situation hatte sich der HPR nach der September-Sitzung mit einem Schreiben „**Notbremse ziehen – Bundesweite „Überlastungsanzeige“**“ an alle vier Vorstände der BA gewandt. Mittlerweile gibt es eine Antwort – beide Schreiben finden Sie [hier im Intranet](#).

Letzten Mittwoch fand der im Antwortschreiben der BA angekündigte Austausch zwischen dem Vorstand der BA und dem HPR-Vorstand statt. Dabei wurde unsererseits nochmals die aktuelle dramatische Lage – und das vor der üblichen winterlichen Mehrbelastung – in vielen Bereichen, insbesondere im Kundenportal und im AlgPlus, geschildert. Die BA will bei der Haushaltsaufstellung für 2025 mit Personalmehrungen in diesen „besonders konjunktur reagiblen Bereichen“ gegensteuern. So sind für die Kernaufgaben im Bereich **SGB III über 1.500 zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten** eingebracht, für **die Familienkasse ca. 1.130**. Zudem haben wir deutlich gemacht, dass wir angesichts dieser angespannten Lage eine Verschärfung von Ziel- und Erwartungswerten für 2025 für unangebracht halten. Dies umso mehr, als aktuell noch immer verschiedene Stützungsaktionen laufen, welche die Sinnhaftigkeit von bisher propagierten Werten in der jetzigen Lage und mit den aktuellen Aussichten sehr fraglich erscheinen lassen.

Bei der Beteiligung zu den Templates und Glossaren (Beschreibung der Messgrößen für die **Ziele 2025**) liegt für uns der Fokus auf realistischen Zielen. Wir hinterfragen dabei kritisch die getroffenen Grundannahmen, wie zum Beispiel die Personalausstattung, aber auch bestehende Bearbeitungsrückstände.





Die vorgelegten Glossare, ob für das Kundenportal, den operativen Service oder auch die Fachdienste führten zu kritischen und konstruktiven Erörterungen. Da die Rahmenbedingungen (z. B. ausstehende Entscheidungen und Antworten zum Haushalt, teilweise auch Kennzahlenabbildungen und deren Handling) noch nicht endgültig feststehen, haben wir hier gemeinsam mit der Verwaltung eine Zurückstellung der Entscheidung zur nächsten Sitzung vereinbart.

Einen Einblick in die aktuelle Arbeit und die zukünftigen Herausforderungen seines Bereichs gab **Stefan Latuski, Geschäftsführer des IT-Systemhaus**, also der Chief Information Officer („CIO“) der BA - verantwortlich für die gesamte BA-IT.

Trotz des demografischen Wandels mit 35.000 - 40.000 Altersabgängen in den nächsten 10 Jahren will und muss die BA weiter leistungsbereit bleiben – hierfür ist die IT ein wesentlicher Faktor, denn dies gehe nur mit weiterer konsequenter Fortschreitung von Digitalisierung und Automatisierung, zudem müssen Cloud und Künstliche Intelligenz vorangetrieben und Prozesse optimiert werden. Auch intern muss die Leistungsfähigkeit der IT-Organisation sichergestellt werden, dazu zählen vor allem die sogenannte Eigenleistungsfähigkeit trotz weiterhin notwendiger Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern/Partnern.

Die BA wird in Zukunft – wo es möglich und ein entsprechendes Angebot am Markt vorhanden ist – auf Standardsoftware setzen. Dies sei bei der Digitalisierung interner Verwaltungsabläufe einfacher, als bei notwendigen Fachverfahren. Unabdingbar wären aber immer eine vorherige Prozessoptimierung sowie eine Standardisierung, denn schlechte analoge Prozesse werden sonst nur schlechte digitale Prozesse – und damit sei niemandem geholfen. Hier müssen die Ergebnisse der beiden Zukunftsprojekte abgewartet werden, um die Umsetzung entsprechend planen zu können.

Viele Programme sind nur noch mit einer Cloudanbindung erhältlich, was nicht nur die BA vor allem im Datenschutz vor Herausforderungen stellt. Für die Ausschreibung einer „eigenen“ Cloud (als „Multi-Cloud“ über mehrere Anbieter verteilt) hat die BA zwei weitere Partner gewinnen können: die Deutsche Rentenversicherung und die Unfallversicherung.

In der Barrierefreiheit ist die BA inzwischen „Benchmark“; was trotz dessen weiterhin eine große Anstrengung und Herausforderung darstellt; hier konnte man SAP und – nach intensiven Gesprächen mit dem Vorstand – Microsoft „mit ins Boot“ nehmen und überzeugen.

Auf die IT-Probleme nach den letzten Programmversionen wurde bereits mit verschiedenen Maßnahmen reagiert. So soll die Qualität der Programmversionen – insbesondere bei Fehlern im Zusammenspiel von einzeln eigentlich fehlerfrei getesteten Fachverfahren – wieder erhöht werden. Den oft wahrgenommenen Performanceeinbußen der IT will man mit Messungen auf den Grund gehen, um dann entsprechend zielgenau reagieren zu können. Auch im Bereich Kommunikation über aufgetretene Probleme soll angesetzt werden. Denkbar wäre hier – nach Ansicht des HPR – eine Einbindung der IT-Fachbetreuer und/oder IT-Sicherheitsverantwortlichen.





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Gemeinsam Zukunft gestalten – mit diesem Slogan sind wir in diesem Jahr zu den Personalratswahlen angetreten. Und genau so sehen wir unsere Arbeit in den Gremien, auch im HPR. Erfolgreich für unsere Beschäftigten sind wir bei den Zukunftsthemen nur gemeinsam – mit allen HPR-Kolleginnen und -Kollegen, auch wenn die Veröffentlichungen anderer Ihnen etwas anderes suggerieren wollen.

Weitere Informationen aus der Oktober-Sitzung

Erhebung zur Belastungssituation der TL

Ausgangsgrundlage ist der Bericht der Internen Revision. Dieser attestiert eine unangemessen konstante Überlastung der Teamleitungen im SGB III. Druckpunkt aus Sicht der Teamleitungen ist u.a. eine zu große Leitungsspanne. Zudem sind die Aufgaben der Teamleitungen in der BA vielfältig und herausfordernd. Doch eine fundierte Analyse dazu gibt es bislang nicht.

Daher begrüßen wir es ausdrücklich, dass die BA jetzt eine Untersuchung in die Wege leitet.

Mittels fragebogengestützter Interviews und Hospitationen will man sich zunächst ein umfassendes Bild vom Aufgabenportfolio der Teamleitungen machen. Dabei wird berücksichtigt, dass es je nach Bereich unterschiedliche Schwerpunkte gibt. Zum Beispiel ist im Kundenportal, also Eingangszone und Service Center, die Personaleinsatzplanung vergleichsweise sehr zeitaufwändig, während in der Berufsberatung die Netzwerkarbeit ein wichtiges Element darstellt.

Für die Erhebung werden deshalb vier sogenannte Cluster gebildet:

- **Kundenportal und Vermittlung**
- **Beratung**
- **Geldleistung arbeitnehmerorientiert**
- **Geldleistung arbeitgeberorientiert**

Beim Cluster „Kundenportal und Vermittlung“ ergeben sich für uns zwei kritische Fragen:

1. Zum einen ist es zumindest zweifelhaft, ob die beiden Bereiche wirklich weitgehend ähnlich sind.
2. Zum anderen wird – Stand jetzt – im Kundenportal nur die EZ, nicht aber das SC betrachtet.

Aus unserer Sicht müssten perspektivisch auf jeden Fall auch die Service Center und der bislang komplett fehlende Bereich Interner Service/RIM miteinbezogen werden.

Wir werden den Prozess aufmerksam und konstruktiv begleiten.

Ein Hinweis:

Die schon länger diskutierte Frage der Teamleiterbezahlung kann in diesem Rahmen nicht bewertet werden – das ist ein Thema für die Tarifverhandlungen.





Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2025

Auch in diesem Jahr wurden die Zielglossare für das nächste Jahr zur Mitbestimmung vorgelegt. Diese stellen einen Katalog an verschiedenen Zielen für die Führungskräfte der BA dar. Einige davon sind verpflichtend für die Führungskräfte auf einer Managementebene, z.B. VGs. Über andere wird gemeinsam mit der übergeordneten Führungskraft entschieden, also z.B. die BL mit der TL.

Zu allen Zielglossaren war der HPR mit der Zentrale im Austausch und hat die Ziele sowie die dazugehörigen Service Level Agreements (SLA -> Zielwerte, die 2025 erreicht werden sollen) erörtert. Den Glossaren für die ressourcen- und personalorientierten Ziele, denen für Inkasso, Regionales Einkaufszentrum, Statistikservice und Betriebsnummernservice, Interne Beratung, Zentralen Auslands- und Fachvermittlung und Regionalen Infrastrukturmanagement haben wir in dieser Sitzung zugestimmt.

Für die Zielglossare des SGB III (AnoV, gAG-S, BBvE, BBIE und EZ), der SC, der Fachdienste (ÄD, BPS, TBD), der Internen Revision und der Familienkasse werden wir die Erörterung in der Novembersitzung des HPR fortsetzen, da es teilweise noch unterschiedliche Auffassungen gibt bzw. SLA fehlen.

Weisung zur Flächeneinführung der Module aus dem Projekt

„Automatisierung der Online-Arbeitsuchend-Meldung“

Für unsere Kundinnen und Kunden besteht bereits die Möglichkeit auf digitalem Wege der Arbeitsuchendmeldung nachzukommen. Es fehlte jedoch noch der Aspekt der vollständigen Automatisierung für unsere Mitarbeitenden. Durch die „Automatisierung der Online-Arbeitsuchend-Meldung“ (OASU) soll der Standardprozess zukünftig vollautomatisiert in die betroffenen Fach- und Basisverfahren übertragen werden.

Bis Ende 2025 sollen folgende Automatisierungen sukzessive eingeführt werden:

- Automat Online-Arbeitsuchend-Meldung, dies umfasst die Funktionen Aufgabe erstellen, Kundenanlage in VerBIS, Bearbeitungsvermerk erstellen, Lebenslaufeintrag erstellen, Anmeldung AV, Kundenmerkmale erfassen, Betreuerzuordnung, Stellengesuch erstellen und Termin prüfen
- Automatische RV-Nummern-Ermittlung
- Automatisierte Betreuerzuordnung - die Zuständigkeitsorganisation wird dezentral mit den jeweiligen Zuständigkeitskriterien der Agenturen befüllt, wenn die hinterlegten Kriterien zuordnungsfähig sind. Anderenfalls muss die Zuordnung weiterhin manuell erfolgen.

Durch die Automatisierung der Online-Arbeitsuchend-Meldung sollen langfristig die manuellen Arbeitsschritte für den Standardprozess entfallen und eine Entlastung von administrativen Aufgaben erfolgen. So soll den Mitarbeitenden des Kundenportals die Möglichkeit verschafft werden, sich auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren.

Die Einführung der Automatisierung der Online-Arbeitsuchend-Meldung wird durch das Projekt mit verschiedenen Informationsveranstaltungen für die betroffenen Mitarbeitenden begleitet.





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
