



## Januar 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

**wir wünschen Ihnen, dass Sie gut in das neue Jahr gestartet sind und persönlich wie privat ein zufriedenes Jahr erleben können!**

Das neue Jahr beginnt durchaus ungewöhnlich, mit spektakulären Protestaktionen – insbesondere den Blockaden der Bauern und Spediteure – sowie dem mehrtägigen Streik bei der Bahn. Dies hatte auch Auswirkungen auf die An- und Abreise der HPR-Mitglieder. Dennoch sind solche Aktionen zu akzeptieren, soweit sie nach demokratischen Prinzipien und im respektvollen Umgang miteinander durchgeführt werden.



In der HPR-Sitzung war die **Vorständin Ressourcen, Dr. Katrin Krömer**, zu Gast. Sie geht davon aus, dass 2024 ein anspruchsvolles Jahr für die BA wird, in dem viel Flexibilität im Umgang mit aktuellen Situationen und deren Auswirkungen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gefordert sei.

Frau Dr. Krömer berichtete von dem Zukunftsmodell der BA, dass sich das Ziel setzt, die BA zum modernsten öffentlichen Dienstleister Europas zu machen.

Für das interne Zukunftsprojekt seien nun über 80 Ansätze aus „BA der Zukunft“ in 9 Themenfelder zusammengefasst worden. Die Themenfelder umfassen alle Bereiche der internen Organisation und interner Strukturen. Die Ziele und die Zeitschiene sind „ambitioniert“, wie es in der Managementlogik heißt.

Auch an dem operativen Zukunftsprojekt wird mit hoher Intensität gearbeitet. Dies führte zu einer auffällig hohen Zahl von Personalmaßnahmen, die dem HPR in der Januar-Sitzung vorgelegt wurden. Es erfolgen derzeit viele Abordnungen in die Zentrale von Mitarbeitenden aus allen operativen Bereichen, die an dem Projekt mitarbeiten.

Für beide Zukunftsprojekte – intern und operativ – warnen wir eindringlich vor den konkreten Gefahren, die Mitarbeitenden nicht mitzunehmen, sondern zu überfordern. Eine spezielle Herausforderung sowohl an die Führungsleistung als auch an die Glaubwürdigkeit einer verantwortungsvollen Umsetzung neuer Organisationsformen und Handlungsweisen im Hinblick auf die betroffenen Mitarbeitenden!

Es steht fest, dass die eigenen Erwartungen an die Dienstleistungserbringung der BA für externe Kunden hoch sind. Es muss jedoch daran gearbeitet werden, dass diese hohen Standards auch für die Dienstleistungen zugunsten der eigenen Beschäftigten gelten. Die Erfahrungen der letzten Zeit haben dies leider zu oft nicht erkennen lassen. Es darf nicht aus den Augen verloren werden, dass diese Faktoren wichtig für die Mitarbeiterzufriedenheit aber auch die Arbeitgeberattraktivität der BA sind!

**vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten**





Als weiteren Gast konnte der HPR **Dr. Regine Schmalhorst, Leiterin des Bereichs Förder- und Geldleistungen (FGL)**, zu einem intensiven Austausch in der Sitzung begrüßen.

Sie gab einen umfassenden Einblick in die aktuelle Situation des Operativen Services (OS) – insbesondere mit offener Besorgnis bezüglich der Auswirkungen der hohen Zahl an nicht bewilligten Anträgen und unbearbeiteten sonstigen Vorgängen im AlgPlus-Bereich. Dabei sieht sie klar die Auswirkungen der derzeitigen Lage sowohl für das Kundenportal wie auch für die Gespräche mit den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften und möchte alle möglichen Ansätze nutzen, die Situation schnell und dauerhaft zu verbessern.

Wichtig ist aus ihrer Sicht die Einbindung des OS in das operative Zukunftsprojekt. Denn spätestens in der aktuellen Situation wurde auch der BA bewusst, welche Auswirkungen der hohe Antragszugang und die Belastungssituation im OS auf andere Bereiche haben. Klar ist, dass für die Kunden die Leistung – zur Sicherung des Lebensunterhalts – vorrangig ist.

Seit der Bildung der OS-Struktur 2012 sind keine formalen Anpassungen und Reaktionen auf veränderte Rahmenbedingungen erfolgt. Eine Revision bzw. Weiterentwicklung des Fachkonzepts Operativer Service sei deshalb überfällig. Dort formulierte Standards müssen jedoch künftig in allen Standorten eingehalten werden!

Wesentlich ist die Entwicklung weg vom „Silo-Denken“ hin zu kooperativer Zusammenarbeit und transparenter Kommunikation mit den operativen Bereichen. Auch am Zielsystem müsste es Änderungen geben, da bisher nicht die gesamte Bandbreite der Aufgaben abgebildet werden kann.

„Der OS hat es verdient in den Fokus genommen zu werden“, so Frau Dr. Schmalhorst. Die positive, anerkennende Wahrnehmung der Leistungen der OS-Mitarbeitenden sei überfällig. Auf Führungsprobleme bis hin zur GOS-Ebene müsse konsequenter reagiert werden – hier sieht sie vor allem die für den OS zuständigen Regionaldirektionen in der Verantwortung.

Die zusätzlichen 137,5 Stellen im Personalhaushalt 2024 für die OS-Aufgaben sieht Frau Dr. Schmalhorst als gemeinsamen Erfolg des Fachbereichs und des HPR.

**Die Gespräche mit Frau Dr. Krömer und Frau Dr. Schmalhorst zeigen deutlich:**

**Lernen und Onboarding sind wesentliche Themen für die Zukunftsfähigkeit der BA. Hier möchten wir nochmals auf den bereits seit geraumer Zeit vorliegenden Initiativantrag des HPR bzgl. einer Dienstvereinbarung Lernen verweisen, die für diese Themen einen Rahmen bieten würde.**

**Auch sollte das Studienangebot der Hochschule der BA überdacht werden:**

**Ein Studiengang mit Schwerpunkt auf leistungsrechtlichen-, rechtlichen und verwaltungsrechtlichen Inhalten könnte eine sinnvolle Ergänzung des Portfolios sein. Hiermit könnte die Fachlichkeit im Operativen Service, in der Familienkasse, im Internen Service und im Regionalen Infrastrukturmanagement verbessert und gleichzeitig die Attraktivität der Fachbereiche gesteigert werden.**

**vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten**





## Weitere Informationen aus der Januar-Sitzung

### Kurzkonzept zur Unterstützung der OS durch die SC-Organisation

Die angespannte Bearbeitungssituation in den OS hat zur Folge, dass sich mehr Kundinnen und Kunden mit leistungsrechtlichen Anliegen telefonisch oder persönlich an das Kundenportal wenden. Eine Reduzierung der Bearbeitungsrückstände würde die Zahl der Rückfragen voraussichtlich deutlich senken.

Im Rahmen einer Erprobung sollen daher Beschäftigte aus der SC-Region Nord, die für SOC-L qualifiziert sind, fünf OS für jeweils eine Aufgabe nach einem noch zu erarbeitenden Prozess in vollem Umfang unterstützen. Die Telefonie soll dazu in SC und Eingangszonen der Agenturen ab 12 Uhr in erforderlichem Umfang eingestellt werden. Die nicht an der OS-Unterstützung beteiligten Mitarbeitenden der SC bearbeiten in dieser Zeit E-Mails.

Die Erprobung in den KW 4 bis 7 hat das Ziel, geeignete Aufgaben für eine Unterstützung der OS durch die SC-Organisation zu identifizieren, diese prozessual zu untersetzen und Aufwand und Nutzen einer solchen Unterstützung zu erheben. Die gewonnenen Erkenntnisse will man nutzen, um künftig fundierte Entscheidungen für eine Unterstützung der OS in besonderen Belastungsphasen zu treffen. Ziel der Erprobung ist es zudem, die Folgen einer zeitweisen Telefonie-Einschränkung zu beobachten.

**Wir werden diese Erprobung kritisch begleiten und uns die Wirksamkeit der Maßnahmen genau anschauen, da wir durchaus auch eine zusätzliche Belastung der OS durch die Einarbeitung und Auswahl geeigneter Vorgänge sehen. Aufwand und Nutzen müssen daher genau erhoben werden.**

### Erweiterung des ERP-Moduls ERP-Time mit den Funktionen „My Reporting App“ und dem Workflow „Tausch von Arbeitstagen“

Ende November hat der HPR gegenüber der Zentrale mit einem Schreiben seine Anforderungen an eine moderne Zeiterfassungslösung formuliert. Die Antwort der BA dazu steht noch aus.

Unabhängig von der Entscheidung zu einer Flächeneinführung wird ERP-Time in den bisherigen Pilotagenturen fortgeführt. Dabei wird versucht, Verbesserungen einzuführen bzw. Aufwände zu reduzieren. Deshalb soll ERP-Time nun mit „My Reporting App“ und „Tausch von Arbeitstagen“ weiterentwickelt werden, womit Impulse aus den pilotierenden Dienststellen aufgegriffen werden.

Über den Workflow „Tausch von Arbeitstagen“ kann vom Mitarbeitenden der Tausch von einem Arbeitstag mit einem ursprünglich arbeitsfreien Tag beantragt und anschließend durch die Führungskraft abschließend bearbeitet werden.



**Heidrun Osang**  
AA Göttingen



**Christian Löschner**  
AA Freiburg





Die Funktion der „My Reporting App“ ermöglicht den zuständigen Führungskräften eine übersichtliche Darstellung in Form eines Dashboards, worauf die Mitarbeitenden, welche ein Monatsjournal über +40 Stunden oder mehr als -10 Stunden aufweisen (gemäß HPG 3.1.1 TV-BA - § 6, Ziff. 23) aufgeführt sind.

Bei beiden Vorgängen werden Bearbeitungsanteile, die zuvor bei den Internen Services Personal lagen, durch eine eigenständige systemseitige Verarbeitung umverteilt. So können administrative Aufwände bei den Internen Services Personal abgebaut und diese damit entlastet werden.

## **Fachliche Weiterentwicklung der Internen ganzheitliche Integrationsberatung (Inga) mit Arbeitshilfe auch für zusteuernde Teams**

In der Vergangenheit wurden wir als Gewerkschaft häufiger nach der Zukunft von „Inga“ gefragt, was sicherlich daraus resultiert, dass einige Agenturen das Team stiefmütterlich behandelt, wenn nicht sogar komplett aufgelöst haben.

Umso erfreulicher ist die eindeutige Aussage des Fachbereichs, dass in jeder Agentur ein Inga Team vorzuhalten IST und die Mindestgröße dabei eingehalten werden muss, also ein **klares „Ja“ zu Inga**.

Mit der als Kenntnisnahme vorgelegten Weiterentwicklung der Weisung wird wieder ein Augenmerk auf diese wichtige Aufgabe gelegt, mit den erweiterten Inhalten sogar verstärkt. Am Orientierungswert 1:65 für die Betreuungsrelation wird weiter festgehalten.

Fachlich wird Inga in folgenden Punkten weiterentwickelt:

- Öffnung für Kunden mit komplexen Problemlagen, die nicht zwangsweise durch Inga integriert werden können, aber zumindest einen Fortschritt auf dem Integrationsweg erreichen,
- Wegfall der „Vermittlungsschwerpunkte Inga“ und der „Handlungsstrategie Vermittlung“ als Zugangskriterien.

Die Folge wird eine Erhöhung des Kundenpotentials für das Team Inga sein, allerdings mit zu erwartender sinkender Integrationsquote.

**Dass dieser Kausalzusammenhang in der Weisung aufgegriffen wurde, begrüßen wir – ebenso das vereinfachte Übergabemanagement und die Bereitstellung einer effektiveren Arbeitshilfe für die abgebenden Teams.**

Die Schulungsmodule wurden erweitert und ergänzt, insbesondere zu den Themen Schulden und Sucht. Zudem ist klar festzuhalten, dass auch Kolleginnen und Kollegen, die bereits Module vor längerer Zeit durchlaufen haben, ebenfalls daran teilnehmen dürfen, ja sogar sollten.

**Wenn Sie uns Hinweise zu Problemen bei der örtlichen Umsetzung von Inga geben möchten oder dazu Gesprächsbedarf besteht, sprechen Sie uns gerne an, natürlich vertraulich.**



**Sören Deglow**  
AA Stralsund





## Handbuch Personalrecht/Gremien 8.0 – Schwerbehindertenrecht

Mit der 7. Änderungsfassung des Handbuch Personalrecht/Gremien (HPG) 8.0 wurden folgende Punkte ergänzt/geändert:

### Rechtsprechung des EuGH zur Kündigung von Menschen mit Behinderung während der Probezeit

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gilt nicht während der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses, unabhängig von der Dauer einer eventuellen Probezeit. Laut Urteil des EuGH vom 10.10.22 (C-485/20) besteht für den Arbeitgeber jedoch auch während der Probezeit eine Verpflichtung bei der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, die bei Auftreten einer Schwierigkeit eine weitere möglichst dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen. Es ist zu erwarten, dass die deutschen Arbeitsgerichte das Urteil des EuGH bzw. die unionsrechtlichen Vorgaben umsetzen werden. Daher sollte bei fehlender Eignung für die bisherige Tätigkeit vor Ausspruch einer Kündigung geprüft werden, ob ein anderer behinderungsgerechter Einsatz auf einer freien Stelle, für die die/der Beschäftigte die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, möglich ist, ohne dass die BA als Arbeitgeberin unzumutbar belastet wird.

### Anpassung zur Anhörung der Schwerbehindertenvertretung (SbV) bei Beurteilungen entsprechend der Regelung im HPG 1.3

Die Beteiligung der SbV bei der Beurteilung von Beschäftigten erfolgt dahingehend, dass diese nur darüber unterrichtet wird, ob und welche schwerbehinderten Beschäftigten beurteilt werden. Eine Anhörung der SbV zur Beurteilung kann hingegen von der/dem Beschäftigten abgelehnt werden.

### Bestellung von Inklusionsbeauftragten in den gemeinsamen Einrichtungen (gE)

Zur Funktion der/des Inklusionsbeauftragten in den gE nach § 181 SGB IX gibt es keine ausdrückliche Regelung im SGB II. Die Pflicht zur Bestellung besteht nach dem SGB IX für den Arbeitgeber.

Die gE-Geschäftsführung ist aber weder Arbeitgeber noch Dienstherr entsprechend § 154 Abs. 2 SGB IX, denn die Träger bleiben jeweils für ihre Beschäftigten, denen Aufgaben in einer gE zugewiesen wurden, Arbeitgeber im Sinne des 3. Teils des SGB IX. Andererseits übt die GF der gE während der Zuweisung die dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse für die Träger aus und kann somit eigenverantwortlich Belange, die die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben betreffen, entscheiden. Da die/der Inklusionsbeauftragte des Trägers hier nur begrenzte Einwirkungsmöglichkeiten hätte, sollte die Geschäftsführung der gE eine Inklusionsbeauftragte bzw. einen Inklusionsbeauftragten für die gE bestellen, die bzw. der die Geschäftsführung in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt oder selbst diese Funktion ausüben. Das BMAS teilt diese Auffassung.



**Steffen Grabe**  
AA Thüringen Mitte



**Karin Schneider**  
AA Berlin Süd





## **Sonderaufbereitung „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ – obligatorische Bereitstellung eines operativen Datensatzes**

Die „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ – bzw. der „Job-Turbo“ – soll für eine schnellere Integration von Geflüchteten sorgen. Als Sonderbeauftragter der Bundesregierung für dieses Thema wurde im Oktober 2023 Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen der BA, benannt.

Um inhaltlich zu den relevanten Eckpunkten schnell sprachfähig zu sein, wird eine Sonderaufbereitung zur Verfügung gestellt. Die gE können aggregierte und auf Einzelfallebene (unter Einhaltung des Datenschutzes!) heruntergebrochene Daten im opDs aufrufen. Die Daten dienen der individuellen Steuerung vor Ort. Da der überwiegende Teil der Menschen im und nach einem Integrationskurs im SGB II betreut werden, wird hierauf das Agieren konzentriert (insb. für geflüchtete Personen aus der Ukraine und den acht zugangstärksten Asylherkunftsländern). Zudem dienen die Daten der Information, z. B. an Kommunen, die Länder und das BMAS.

**Dass das Thema brisant und die BA im Fokus liegt, ist klar. Uns gefällt jedoch der Beigeschmack nicht, den man nicht so einfach von der Hand weisen kann: Es gibt jetzt DEN Masterplan zur schnelleren Integration? Ausgerechnet jetzt? Wir sind davon überzeugt, dass unsere Kolleginnen und Kollegen bereits vorher genau wussten, was sie vor Ort tun.**

## **Planung zur Durchführung der Personalbedarfsermittlung (PBE) in den Fachdiensten Berufspsychologischer Service (BPS) und Technischer Beratungsdienst (TBD)**

In den Fachdiensten BPS und TBD wird von Januar bis März 2024 eine PBE durchgeführt. Der Bereich des BPS umfasst derzeit 725 Vollzeitäquivalente (VZÄ) ohne Führungskräfte, im TBD sind es 100 VZÄ ohne Führungskräfte.

Es sollen Bearbeitungszeiten und Mengen sowie der sich daraus ergebende Personalbedarf ermittelt werden. Die Erhebung soll sich jeweils über 4 Wochen erstrecken. Es wird darauf geachtet, dass die Regionalverbände repräsentativ vertreten sind und alle RD-Bezirke berücksichtigt werden.

**Wir erwarten, dass sich auch in dieser PBE die tatsächliche Belastungssituation in den Fachbereichen widerspiegeln wird, insbesondere auch auf der Fach-/Assistenten-Ebene.**

**Entsprechende Ergebnisse müssen zu den erforderlichen personellen Anpassungen führen – ohne die Systematik durch darüberhinausgehende Zielerwartungen zu durchbrechen!**



**Gabriele Schwerthfeger**  
AA Sachsen-Anhalt Nord



**Annette v. Brauchitsch-Lavaulx**  
AA Duisburg





## 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**
