

Februar 2015



Sven Strauß
Mitglied des Hauptpersonalrates der BA
Schwerpunktaufgaben:
Arbeitnehmer- und Beamtenangelegenheiten,
Personalhaushalt, Markt und Integration

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
hier die aktuellen Informationen aus der Sitzung
des Hauptpersonalrates im Februar 2015



Helga Duhme-Lübke
Sprecherin der vbba-HPR-Fraktion
Schwerpunktaufgaben:
Personalfürsorge insgesamt, Perso-
nalhaushalt und Controlling

„BA VOR ORT“ Pilotierung der Flächenpräsenz der Geschäftsstellen

Mit sinkendem Kundenaufkommen und der damit einhergehenden Reduzierung des Personals in den kleinen Geschäftsstellen wird das Modell des Kundenzentrums der Zukunft (KuZ) seit geraumer Zeit auf eine harte Probe gestellt. Wir konnten beobachten, dass in Kleinstgeschäftsstellen die Eingangszonen geschlossen wurden und vereinzelt sogar die Geschäftsstelle selbst ihr Ende fand. Die mit Einführung des KuZ geschaffenen Rahmenbedingungen können nicht mehr aufrechterhalten werden. Dennoch will die BA ihre Präsenz in der Fläche bewahren. Daraus folgt, dass die Rahmenbedingungen in 269 Geschäftsstellen zu verändern sind. In diesen Geschäftsstellen sind i.d.R. weniger als 3 Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten in der Eingangszone und/oder im Bereich der Vermittlung stellenplanmäßig vorhanden.

Mit dem jetzt vorgelegten Pilotprojekt soll die Präsenz vor Ort auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten mit einem modularen Organisationssystem pilotiert, also erprobt werden.

Diese Pilotierung erfolgt in den Agenturen für Arbeit **Augsburg, Braunschweig, Heidelberg, Kaiserslautern-Pirmasens** und **Rostock** in der Zeit von Februar bis September 2015. Danach wird über die Flächeneinführung entschieden.

Das Modell sieht organisatorische Änderungen in den Geschäftsstellen vor. Dadurch soll es ermöglicht werden, Mindeststandards zu sichern. Zu diesen Standards gehören sowohl Öffnungszeiten von mindestens 20 Stunden an 5 Arbeitstagen pro Woche (incl. eines langen Öffnungstages) als auch ein umfangreiches Dienstleistungsangebot. Es basiert auf einer teilweisen Aufhebung der Spezialisierung „nicht terminierter“ und „terminierter Anliegen“ und zielt darauf ab, durch flexibleren Personaleinsatz die Flächenpräsenz zu erhalten. Um dies zu realisieren, soll eine „Fachkraft für Orientierung und Vermittlung“ Aufgabenfelder aus Eingangszone, Vermittlung und Beratung sowie Antragservice übernehmen. Möglich ist auch der Einsatz von „Mitarbeiter/innen mit ganzheitlicher Aufgabenwahrnehmung“ deren Tätigkeit dann Aufgabenfelder der bewerberorientierten Arbeitsvermittlung mit arbeitgeberorientierten Tätigkeiten verbindet. Die Pilotierung umfasst sowohl die individuelle Qualifizierung der Kolleginnen und Kollegen, die ständige Begleitung durch eine Projektgruppe sowie ein entsprechendes Monitoring zur Sicherstellung der durchgängigen Machbarkeitsanalyse.

Die **vbba**-Fraktion im HPR unterstützt den Ansatz, für unsere Kundinnen und Kunden weiterhin qualitative Dienstleistungen vor Ort vorzuhalten. Dies kann nur durch eine persönliche Betreuung sichergestellt werden und ist aus unserer Sicht nicht auf Online-Angebote zu reduzieren.

Die Anforderungen an unserer Kolleginnen und Kollegen in den Geschäftsstellen sowie eventuelle personelle Folgen der angedachten Veränderungen wird die **vbba** aufmerksam verfolgen.

HEGA Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

- Drei-Phasen-Konzept zum beruflichen Wiedereinstieg als Teil der lebensphasenorientierten Personalpolitik
- Organisationsservice Kinder und Pflege (OKiP), hier: Geldwerter Vorteil

Mit der Einführung des Drei-Phasen-Konzepts hat die BA bereits 2001 einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben geleistet, der seither dem sogenannten „Kariereknick“ entgegenwirkt und nunmehr als vorausschauend im Rahmen des demographischen Wandels angesehen werden kann. Die Begleitung der Beschäftigten vor, während und nach einer Beschäftigungsunterbrechung (überwiegend wegen Kinderbetreuung oder Pflege) wurde ergänzt durch den Organisationsservice Kinder und Pflege. Zudem wird die Möglichkeit der Nutzung des Verfahrens KODE® (Kompetenz-Diagnostik und –Entwicklung) verbindlich und bedarfsorientiert angeboten. Sie dient als freiwillige Maßnahme im Rahmen der Personalentwicklung. Als weiteres Instrument besteht seit September letzten Jahres für diesen Personenkreis die Möglichkeit des Zugriffs von extern auf das BA-Intranet. Damit können sich Beschäftigte während der Unterbrechungszeiten weiterhin über das Geschehen in der BA informieren.

Die vorliegende HEGA fasst dieses „Rundpaket“ zusammen. Nach Ansicht der **vbba**-Fraktion fehlt es allerdings an deutlicheren Hinweisen zu den Möglichkeiten der Teilzeit und vor allem zur Telearbeit. Vor dem Hintergrund, dass das mit HEGA 08/14 – Ziff.7 angekündigte Gesamtkonzept zur grundsätzlichen Ausrichtung die BA zu Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung (z.B. Teilzeit), sowie alternativen Formen der Arbeitsorganisation (z.B. Telearbeit sowie mobiles Arbeiten) noch nicht vorliegt, ist dies verständlich.

Die aufgenommenen Hinweise zum Steuer- und Sozialversicherungsrecht machen deutlich, dass die Beteiligung an den Kosten, vor allem bei OKiP teilweise Auswirkungen in Steuer- und Sozialversicherungspflichten mit sich bringt. Zwar wurden mit Wirkung zum 01.01.2015 die einkommensteuerrechtlichen Wirkungen des sogenannten geldwerten Vorteils positiv verändert, beinhalten jedoch festgelegte Grenzen. Mit der vorliegenden HEGA wird die Beratung und vorausschauende Klärung bei Inanspruchnahme sichergestellt und die in der Vergangenheit entstandenen „bösen Überraschungen“ bei der Entgeltabrechnung haben ein Ende.

i.R.d. Kenntnisnahmen vorgelegt

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement**
Das **Schwerpunktthema Sucht** ist ein Baustein des diesjährigen Ressortziels „Hohe Gesundheitsquote“. Das Thema wurde seit längerem in der BA nicht zentral aufgegriffen, vielmehr gestalten die Dienststellen derzeit die Suchtmittelprävention in Eigenregie (dezentrale Verantwortung). Nunmehr ist geplant ein transparentes Rahmenkonzept zur Intervention bei Einschränkung der Arbeitsfähigkeit und Gefährdung der Arbeitssicherheit abzustimmen und in der bestehenden Rahmendienstvereinbarung BGM festzuschreiben. Die Ausarbeitung soll noch in diesem Jahr vorgelegt werden.
Unter dem Motto „Alkohol? Weniger ist besser“ ruft die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen zur „Aktionswoche Alkohol“ vom 13.-21.Juni 2015 auf, an der sich auch die BA beteiligen wird.
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – optimale Unterstützungshilfe für den Wiedereinstieg**
Das vorgelegte Konzeptpapier konkretisiert den aktuellen Stand und erläutert Empfehlungen zur Intensivierung des BEMs, enthält jedoch keine neuen Regelungen. Mit der Gesundheitsquotenstatistik wurde deutlich, dass der Anteil der Langzeiterkrankungen im Vergleich zu 2013 wieder leicht angestiegen ist (2,1 %). Von den betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben jedoch lediglich 17,5 % (Akzeptanzquote) das Angebot angenommen obwohl die Rahmenregelungen der BA zur Umsetzung des BEM-Verfahrens allen etablierten Handlungs- und Vorgehensempfehlungen entspricht.
Mit einem breit angelegten Maßnahmenkatalog soll nun für mehr Vertrauen bei den Beschäftigten geworben werden. Dies geschieht in Verbindung mit Aktionen der Gestaltung einer von Wertschätzung geprägten Organisationskultur. Hier sind vor allem Führungskräfte, Personalberatungen und die Integrationsteams gefragt.

weitere Themen

- Personalhaushalt 2015
- Weiterentwicklung ERP Personal zur freiwilligen Selbstpflege der Sprachkenntnisse über das Mitarbeiterportal „Employee Self Service“ (ESS)
- Zertifizierung in der Integrationsberatung SGB III – Curriculum; Neu entwickeltes Qualifizierungsmodul B 4 des Teil B Beratung
- PC-Austausch in den Dienststellen gegen Mini-PC
- Auswirkungen des Dienstleistungseinkaufs durch das Jobcenter team.arbeit.hamburg auf die SGB II- Telefonie in der Region Nord
- Information zur Erprobung des Arbeitgeber-Barometers
- Forschungsprojekt Prävention von Lehrabbrüchen (PraeLab) der HdBA
- neu entwickeltes Qualifizierungsmodul „SGB II Vermögen und Einkommen – Sicherheit gewinnen“
- Weiterentwicklung ERP-Personal und ERP-Business-Warehouse (Personal); Versionsbeschreibung für die Programmversion P 51 (Einsatz am 20.04.2015)
- Ergebnis der Zwischenprüfung 2014

Ihre vbba-Fraktion in den Ausschüssen des HPR:

Ausschuss	Name	Funktion
Vorstand	Reinhardt, Klaus-Peter	1. stellv. Vorsitzender des HPR
Nr. 1 Arbeitnehmer- und Beamtenangelegenheiten, Personalhaushalt, Koordination ERP-Personal	Duhme-Lübke, Helga Strauß, Sven	Ausschuss-Mitglieder
Nr. 2 Personalentwicklung und – qualifizierung (Aus- und Fortbildung)	Braun, Doris Schneider, Karin	Ausschuss-Mitglieder
Nr.3 Markt und Integration	Keller, Reinhold Strauß, Sven	Ausschuss-Mitglieder
Nr. 4 Operativer Service und Kundenportal	Pedd, Siegfried Struck, Wolfgang	Ausschuss-Mitglieder
Nr. 5 Controlling und Steuerung, Koordination ERP-Finzen	Braun, Doris Duhme-Lübke, Helga	Schritfführerin
Nr. 6 Infrastruktur, Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten, allgemeine IT- Angelegenheiten	Gabriele Sauer Reinhold Keller Wolfgang Struck	stv. Sprecherin
Nr. 7 Personalfürsorge (BGM, BEM, Gleichstellungsfragen) Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Helga Duhme-Lübke Gabriele Sauer	Sprecherin

Besuchen Sie uns auch im Internet unter:

www.vbba.de

