

April 2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser HPR-Info melden wir uns zunächst „in eigener Sache“ zu Wort:

Wir arbeiten seit Jahren erfolgreich im HPR und stellen uns erneut zur Wahl. Unser kontinuierlicher Einsatz zahlt sich für Sie aus. Oft ist es ein langer Weg und wir sind es inzwischen gewohnt, erst ignoriert und erst danach mit unseren fundierten Forderungen ernst genommen zu werden. Oft geschieht das „zufällig“ kurz vor anstehenden Personalratswahlen. Nichts desto trotz haben wir für Sie auch gegen Widerstände erreicht, dass:

- „Q1-Wert Arbeitslosengeld I“ nicht mehr im Zielsystem enthalten ist.
- Der Stellenabbau deutlich gestreckt und reduziert wurde.
- Die dringend benötigte Amtshilfe in den Internen Services zunächst verlängert wurde.
- Fehlentwicklungen beim Controlling wiederholt aufgegriffen wurden.

Die Themen „Inga-Refinanzierung“, „Ersatz der Amtshilfekräfte durch zusätzliche Stellen“ und „Stellenhebungen im Bereich der FamKa“ werden von der vbba als Gewerkschaft bereits seit geraumer Zeit nachhaltig verfolgt, aber an dieser Stelle können und dürfen wir aus dem Hauptpersonalrat hierzu nicht berichten, da dies – entgegen einschlägiger Veröffentlichungen – dort nicht Thema war. Daher werben wir für Ihre Stimme um diese Forderungen auch im Hauptpersonalrat weiter zu verfolgen – unabhängig vom Wahltermin!



**Arbeitnehmer – Liste 3**



**Beamte – Liste 2**



**Hier nun die aktuellen Informationen aus der Sitzung des Hauptpersonalrates  
im April 2016**

Fachkonzept zur Weiterentwicklung des dezentralen Personalwesens

Das Fachkonzept enthält die folgenden wesentlichen fachlich-organisatorischen Neuerungen:

- Neuausrichtung und Bündelung der Ausbildung und Qualifizierung (AQua) mit Anbindung des Organisationsbereiches „AQua“ an die Leiterin Personal bzw. den Leiter Personal
- Weiterentwicklung der Organisation und Personalstruktur der Bildungs- und Tagungsstätten im Rahmen des Internen Service (u.a. Neuregelung der Dienst- und Fachaufsicht, Aufbau von Kompetenzzentren für den Rechtskreis SGB II)
- Unterstützung der Aufgabenerledigung der Gleichstellungsbeauftragten durch personelle Ausstattung
- Anpassung und Weiterentwicklung der Dienstpostenstruktur im Internen Service Personal

Das Fachkonzept tritt am 01.05.2016 in Kraft. Zugleich werden die bisherigen Fachkonzepte des Internen Service Personal und der Internen Bildungsorganisation (soweit noch gültig) aufgehoben.

Die vbba-HPR-Fraktion begrüßt ausdrücklich, dass mit dem neuen Dienstposten „Erste Fachkraft Ausbildung und Qualifizierung (AQua) im Internen Service“ klare Verantwortlichkeiten geschaffen werden.

Zu kritisieren ist hingegen die Umwandlung des Dienstpostens „Fachausbilder“ in eine Schwerpunktaufgabe, die Dienstposteninhabern des operativen Bereiches zusätzlich (zu 50 %) übertragen wird. Dies stellt aus Sicht der vbba keine Lösung dar, die der Bedeutung der Aus- und Weiterbildung gerecht wird.

**Leider obliegt dem HPR hier kein „starkes“ Beteiligungsrecht, welches uns ermöglicht hätte, eine andere Lösung durchzusetzen. Dies betrifft auch, die nach wie vor zu bemängelnde personelle Unterausstattung der IS.**

Weisung/Information „Individuelle Lernbegleitung – ein Instrument der Qualifizierung“

Die individuelle Lernbegleitung als Instrument der Qualifizierung wird rechtskreisübergreifend institutionalisiert.

Im Rahmen des klassischen Qualifizierungsangebotes unterstützt die individuelle Lernbegleitung den Transfer von Qualifizierungsinhalten in den beruflichen Alltag. So dient die individuelle Lernbegleitung der Bearbeitung weiterer Lernvorhaben der Beschäftigten am Arbeitsplatz, bspw. im Rahmen von Einarbeitungsprozessen. Beschäftigte lernen arbeitsintegriert, d.h. direkt an ihrem Arbeitsplatz, während der Ausübung ihrer alltäglichen Aufgaben.

Beschäftigte, die eine spezielle Qualifizierung für die Aufgaben der individuellen Lernbegleitung durchlaufen haben, unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Lernen im Arbeitsalltag. Die individuelle Lernbegleitung findet zwischen der Lernbegleiterin oder dem Lernbegleiter und der oder dem einzelnen Mitarbeitenden statt.

Die individuelle Lernbegleitung ist ein Qualifizierungsangebot für die Beschäftigten. Die Initiative für die Inanspruchnahme geht daher - insbesondere bei individuellen Bedarfen - in der Regel von der bzw. von dem Mitarbeitenden selbst aus und wird mit der Führungskraft abgestimmt. Bei institutionellen Bedarfen wird die individuelle Lernbegleitung bereits in dem jeweiligen zentralen Qualifizierungsprogramm vorgesehen.

Informationen zu Aufgaben und Rollen in der individuellen Lernbegleitung sind der Weisung zu entnehmen.

Als Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter kommen alle Beschäftigten in Betracht, die die Kompetenzanforderungen mindestens der Tätigkeitsebene IV erfüllen und denen auch ein entsprechender Dienstposten übertragen ist (bspw. Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte). Damit die individuelle Lernbegleitung künftig flächendeckend eingesetzt wird, sind Beschäftigte aus den Arbeitsagenturen und besonderen Dienststellen als Lernbegleiterinnen und Lernbegleitern zu qualifizieren

### Regelung der Flächeneinführung der elektronischen Akte (eAkte) im RK SGB II

Der Hauptpersonalrat vertritt, nach wie vor, die Auffassung, dass bei vergleichbaren Arbeitsaufgaben in den unterschiedlichen Rechtskreisen auch gleiche Arbeitsbedingungen vorherrschen sollten. Das BMAS erlaubt in den gemeinsamen Einrichtungen ausdrücklich den Einsatz von zwei Bildschirmen bei der Arbeit mit der eAkte. Dies kommt aus HPR-Sicht nicht in Betracht, da Stellungnahmen der Fachdienste nahelegen, dass dies arbeitsmedizinisch nicht unbedenklich ist. Aus diesem Grund, sahen wir uns nicht in der Lage, der geplanten Einführung der eAkte in den Jobcentern (gE) zuzustimmen.

### weitere Themen

- Weisung Handbuch Compliance
- Personelle Unterstützung des Bundeamtes für Flüchtlinge und Migration (BAMF): Ergänzung zur Gewährung einer außertariflichen Zulage
- Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Auszubildende zum/zur Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen und zum/zur Fachinformatiker/in
- Förderung der Teilhabe an einem Masterstudiengang • Auswahlentscheidung
- Weiterentwicklung VerBIS Versionsbeschreibung VerBIS PRV 16.01 / P61 (geplanter Einsatz: 18. April 2016)
- Anfrage zur Durchführung des ROBASO Modellversuchs im SC Heilbronn, Standort Rastatt in einem virtuellen Team
- Arbeitgeber-Service zur Vermittlung besonders betroffener schwerbehinderter Akademiker/-innen (AG-S SB-Akademiker) bei der ZAV: erweiterter Aufgabenzuschnitt
- Einführung von Regelungen zur Durchführung der Fachaufsicht und der weiteren Qualitätssicherung im Inkasso
- Wichtige Hinweise für die Familienkassen
  - Weiterentwicklung Fachverfahren KIWI
  - Anweisungsverfahren
  - Übergabe Kassenanordnungen im 4-Augen-Prinzip an eAkte
  - Anbindung FALKE an KIWI-Drittkundenkartei
  - Nutzung des Internen Kontrollsystems in der FamKa (IKS)

- Erprobung der Videoberatung: Einbindung der SC FamKa zur Vereinbarung von Terminen
- Information SGB II und SGB III des Bereichs IR vom April 2016 zu den Änderungen in den IT-Verfahren computerunterstützte Agenturrevision (coAR) SGB II und coAR SGB III mit der Programmversion P 61
- Weisung Einführung der Prüfung im Vier-Augen-Prinzip im Stammdatenerfassungs- und pflegesystem STEP zur Herstellung der Kassensicherheit
- Einführung des zentralen IT-Verfahrens ZERBERUS: Modul Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben: Strategiepapier zum Organisationservice Kinder und Pflege (OkiP) für den Rahmenvertrag 2017 bis 2019
- Vorausschauendes Personalmanagement – Vielfalt wertschätzen
- Diversity-/Gender Check
- Weisung SGB II zu dem IT-Verfahren ALLEGRO
- Service Center SGB III: Befristete Änderung des Routings der Telefonie in der Region Südost
- Weisung dezentrale/zentrale Messeplanung in den Jahren 2017-2020
- Management –Information: Gesundheitsquote 2015
- Konzept zum „Mitarbeiter-VideoChat der Familienkasse“
- Wissenstransfer der BA
- Neufassung FaKo Aufgabengebiet Arbeitnehmerüberlassung
- Befragung von Vermittlungsfachkräften zur Initiierung von FbW-Maßnahmen
- Aktualisierung des Rollen- und Berechtigungskonzeptes des IT-Verfahrens BA-ELAN
- Anpassung der Gesprächsleitfäden, E-Mail-Bearbeitungs (EBM)-Arbeitshilfen und Aufgabensteckbriefe für die Eingangszone und Servicecenter aufgrund der Einführung der Prüfung im Vier-Augen-Prinzip im Stammdatenerfassungs- und pflegesystem (STEP) zur Herstellung der Kassensicherheit
- Revision der Curricula der Bachelorstudiengänge an der HdBA
- Weisung: „Zuwendungen von privaten Dritten an die BA – Sponsoring, Spenden und sonstige Schenkungen“
- Befragung im Modellversuch ROBASO
- Einführung MS-Office 2013
- Einwilligungserklärung bei Übermittlung von Daten kommunal Beschäftigter

**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	Tomaszewski, Esther Struck, Wolfgang	Ausschuss-Mitglieder
Nr. 5 Controlling und Steuerung, Koordination ERP-Financen	Braun, Doris Duhme-Lübke, Helga	Schriftführerin
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](http://www.vbba.de)

