

Februar 2018

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
hier erhalten Sie die aktuellen Informationen Ihrer vbba-Fraktion aus der Februar-Sitzung des Hauptpersonalrates:**

Weiterentwicklung ERP-Personal und ERP Business-Warehouse (Personal)

In regelmäßigen Abständen erreichen den HPR Vorlagen, in denen unterschiedlichste Änderungen in ERP-Personal und ERP Business-Warehouse (Personal) umgesetzt werden sollen. Zugrunde liegen hier Hinweise aus den Internen Services nach Vereinfachung/Verringerung des Arbeitsaufwandes und notwendige Anpassungen aufgrund neuer gesetzlichen Regelungen.

Interessant für alle Kolleginnen und Kollegen wird die Einführung eines Entgeltsimulationstools sein, in dem sie über das Mitarbeiterportal eigenständig Änderungen an ihrem Entgelt simulieren können. So kann jede/r z. B. bei Arbeitszeitveränderungen und/oder Änderungen der Eingruppierung sehr schnell selbst klären, wie sich dies auf das aktuelle Entgelt auswirkt.

Masterstudiengang an der HdBA – Initiativbewerbungen

Bisher wird die für den Masterstudiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ an der HdBA bereitgestellte Platzkapazität von 30 Studienplätzen nicht ausgeschöpft.

Für den Studienbeginn 01.10.2018 wird daher allen interessierten Beschäftigten, die über einen berufsqualifizierten Hochschulabschluss verfügen und eine mindestens zweijährige berufliche Tätigkeit bei der BA nachweisen können, die Möglichkeit eröffnet, sich für eine Förderung zum Masterstudium an der HdBA zu bewerben. Ein vorheriger Beschluss der Entwicklungskonferenz (EK) der örtlichen Dienststellen ist nicht mehr erforderlich.

Die Bewerberauswahl erfolgt über die zuständige Regionaldirektion im Einvernehmen mit der zuständigen Dienststelle. Die jeweiligen Bezirkspersonalräte sind zu beteiligen. Die Entscheidung über die Förderung des Masterstudienganges trifft die Zentrale, sobald die Meldungen der Regionaldirektionen zu den über die Initiativbewerbungen ausgewählten Beschäftigten vorliegen.

Bewerbungsschluss für den Studienbeginn 01.10.2018 ist der 10.04.2018.

Fachliche Berechtigungskonzepte E-Akte Mandant SGB II und Mandant SGB III

Die fachlichen Berechtigungskonzepte zur E-Akte SGB III und SGB II bilden die Grundlage für die Vergabe von Zugriffsrechten im fachlich unabdingbar erforderlichen Umfang. Der Zugriff auf die persönlichen Postkörbe innerhalb des zugeordneten Teams ist für die Teamleiterin oder den Teamleiter zwar erlaubt aber nur im Falle der ungeplanten Abwesenheit der Postkorbhaberin oder des Postkorbhabers sowie deren/dessen Stellvertreter/in zulässig. Führungskräfte mit Leitungsfunktion über der TL-Ebene bekommen ein Verfahrensprofil mit Ge-

nehmungsbefugnis und lesenden Zugriff auf Akten der Dienststelle – nicht aber auf die persönlichen Postkörbe. Mit den neuen Konzepten soll voraussichtlich ab dem 20.02.18 nach erfolgreichem Konsultationsverfahren die Nutzung neuer Funktionen erlaubt werden, die ein mandantenübergreifendes Arbeiten ohne Mehrfachkennung ermöglichen. Mehrfachkennungen sind nach Veröffentlichung der Weisung nicht mehr zulässig, aber auch nicht mehr erforderlich.

Das entsprechende Berechtigungskonzept für die Familienkasse ist derzeit noch in Bearbeitung und wird in einer späteren Sitzung vorgelegt.

Weisung Weiterentwicklung der Online-Angebote der FamKa

Das Online-Angebot der Familienkasse soll mit der vorliegenden Weisung kontinuierlich weiterentwickelt werden. Ab 19.03.18 wird der neue Kompaktantrag Kindergeld für Neugeborene im Internet zur Verfügung stehen. Die von den Kunden mittels einer dann stark vereinfachten Eingabe in der Onlinemaske erfassten Daten werden elektronisch an KiWi übermittelt und entweder automatisch einem Bestandsfall zugeordnet oder maschinell als Stammdatenfall angelegt. Die Kindergeldnummer wird dann ebenfalls automatisch vergeben. Da auf die Unterschrift der Kunden aus rechtlichen Gründen nicht verzichtet werden kann, wird der Antrag zentral ausgedruckt und zur Einholung der Unterschrift zusammen mit einem Begleitschreiben an die Kunden versandt. Da hier schon die Kindergeldnummer enthalten ist, entfällt damit die bisherige Zuordnung zur Klärungsakte.

Zwei Familienkassen-SC übernehmen den technischen First-Level-Support. Die Mitarbeiter werden entsprechend geschult. Den Second-Level-Support stellt die Direktion der Familienkasse sicher.

Fünfter Gleichstellungsplan der BA

Mit dem nun vorliegenden 5. Gleichstellungsplan hat die Zentrale eine Bestandsaufnahme der Handlungsfelder des 4. Gleichstellungsplanes vorgenommen und für die nächsten 4 Jahre (01.01.2018 bis 31.12.2021) weiter konkretisiert.

Trotz eines hohen Anteils von Frauen unter den Beschäftigten der BA (71,6 %) wurde die paritätische Besetzung im Bereich Führungsebenen II und I, sowie bei den oberen Führungskräften (OFK) noch nicht erreicht. Die gesetzten Ziele sind auf der Führungsebene III (TE III/A11) allerdings bereits übererfüllt und auch im Bereich der Führungsebene I wurde das Ziel erfüllt. In den Ebenen OFK und Führungsebene (FE) II wurden die Ziele geringfügig verfehlt. Eine weitere Steigerung im Bereich dieser Ebenen erscheint bei dem vorherrschenden hohen Frauenanteil durchaus als umsetzbar. Scheitern könnten die Ziele des 5. Gleichstellungsplanes jedoch hier an den noch nicht durchgängig gelebten Möglichkeiten im Rahmen der Vereinbarkeit Beruf und Familie/Privatleben. So ist es wichtig, in die zu verstärkende Personalentwicklung von Potenzialträgerinnen, individuelle Berufs- und Lebensplanungen einzubeziehen.

Aufgrund sich verändernden Aufgaben und damit Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten in den Beschäftigungsebenen VIII, VII, und VI ist bereits jetzt ein Rückgang der Beschäftigung

dort um über 2.200 Kolleginnen und Kollegen festzustellen. Hiervon waren überwiegend Arbeitsplätze mit hohem Frauen- und Teilzeitanteil betroffen. Bisher wurden für die Betroffenen berufliche Alternativen, auch unter Anwendung von Besitzstandslosungen gefunden. Freiwerdende Stellen wurden nicht mehr besetzt. Die Thematik bleibt eine der Herausforderungen auch bei der Schaffung von Rahmenbedingungen im Themenfeld Arbeitswelt 4.0.

Im Nachwuchskräftebereich bei Auszubildenden und Studierenden soll der Fokus auf die Erhöhung des Anteils von Männern gelegt werden, bei der IT-Ausbildung auf die Gewinnung von Frauen.

Insgesamt wird festgestellt, dass sowohl in der Personalentwicklung als auch im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben viele Konzepte, Instrumente und umfangreiche Maßnahmeangebote bestehen. Diese „müssen wir allerdings in der Praxis des Alltags im Miteinander leben und glaubhaft sowie transparent umsetzen.“ So wird die Zentrale ihren Fokus auf die Weiterentwicklung guter Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen setzen. Gute mitarbeiterfreundliche Führung und Zusammenarbeit ist ebenso wie eine Vereinfachung des Personalentwicklungssystems als Ziel dieses Gleichstellungsplanes formuliert. Daher werden gleichstellungspolitische Themen ebenso wie Fragen der Vereinbarkeit verstärkt in die Dialogformate (z. B. die Performancedialoge zwischen Zentrale und Regionaldirektionen) einbezogen.

Weitere Informationen sind der in Kürze erscheinenden Veröffentlichung zu entnehmen.

weitere Themen

- Personalhaushalt 2018 – SGB II und SGB III
- Weiterentwicklung VerBIS Versionsinformation VerBIS PRV 18.01 (geplanter Einsatz: 19.03.2018 – P 81)
- IT Verfahren DORA – Sonderauswertung Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement
- BISS
 - Datenraum Kundenzugang
 - Datenraum „Personen- u. Bewerberangebote DQM“
 - Datenraum „Personen- u. Bewerberangebote“
 - Datenraum „Reha-Kundenbestand“
 - Datenraum „Auslastungsquoten“
 - Datenraum „Reha-Anträge (Bundesteilhabegesetz)“

Kenntnisnahmen (nicht mitbestimmungspflichtig)

- Bekanntgabe von Arbeitsmarktdaten zur Pressekonferenz
- Meldung von Anrechnungszeittatbeständen an die Rentenversicherung
- Aktualisierung Handbuch Ausbildung und Qualifizierung HAQ
- Wichtiger Hinweis FamKa Februar 2018 – Aufrechnungsprüfung
- BISS Datenraum „Bestand-Maßnahmeteilnahmen“
- Weisung Handbuch Personalrecht/Gremien: 17. Ergänzung
- Wichtige Hinweise FamKa 2018 – Internes Kontrollsystem in der FamKa (IKS) 2018
- Ergebnisse der Kommentarauswertung der Engagement-Befragung 2017
- Information zum Leitfaden „Engagementförderung und wertschätzende Führung erlebbar machen“
- Qualitätsmanagement in der Internen Revision – (Externe Qualitätsüberwachung)
- Überblick über die Qualifizierungsmodule aller zentralen Einarbeitungsprogramme
- Bildungsprogramm der Zukunftswerkstatt Kontinuierliche Verbesserung (Umsetzung der Qualifizierungsarchitektur aus der HE/GA 10/15 – lfd. Nr.6)
- BISS Datenraum „Personen- und Bewerberangebote“
- Projekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“ – Fortsetzung des Monitorings in der Beratung vor dem Erwerbsleben in den drei Pilot-Agenturen
- Open Innovation Kampagne zum personalisierten Bereich im neuen Webportal der BA
- Prozessbetrachtung zur Umsetzung der Arbeitssuchendmeldung nach § 38 Abs. 1 SGB III
- TTT_Neu entwickelte Qualifizierungsmodule – Teilhabe-, Schwerbehindertengesetz – Leistungs- und Förderrecht Reha / SB
- Wichtige Hinweise der Familienkasse März 2018 – Anweisungsverfahren zur Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen für volljährige Kinder ohne Ausbildungs- oder Arbeitsplatz
- Wichtige Hinweise der Familienkasse Februar 2018 – Anpassung der Durchführungsanweisung Controlling
- TTT_Neu entwickeltes Qualifizierungsmodul – Fit für Arbeitgeberkunden – Basiswissen AG-S
- Modellprojekt AnJA – „Aktivitäten in Job-to-Job-Phase/Aktionszeit“
- Beobachtungskonzept zur Erprobung der erweiterten Arbeitgeberansprache in der Lebensbegleitenden Berufsberatung (AA Regensburg)
- Individuelle Lernbegleitung (iLB) – Bereitstellung eines Templates
- Verfahrensinformation Release 29.01.2018 für die Auswertungsplattform BISS
- Bereitstellung von zentralen Auswertungen zum Reha-Kundenbestand
- Umsetzungskonzept zum Fachkonzept zur Neuorganisation des Regionalen Infrastrukturmanagements (RIM) vom 06.12.2017
- Feedbackbefragung zum Planungsprozess 2018
- Information über das Fachaufsichtskonzept der Großkundenberatung
- Kundenbefragung in den Agenturen zum Thema Qualität und Wirkung von Beratung

Ihre vbba-Fraktion in den Ausschüssen des HPR:

Vorstand	Doris Braun (1. stv. HPR-Vorsitzender)
Ausschuss Nr. 1 Arbeitnehmer- und Beamtenangelegenheiten, Personalhaushalt, Personalwirtschaft, Koordination ERP-Personal	Helga Duhme-Lübke Heidrun Osang
Ausschuss Nr. 2 Personalentwicklung und –qualifizierung (Aus- und Fortbildung)	Agnes Ranke Karin Schneider
Ausschuss Nr. 3 Markt und Integration	Bernhard Knauer Susanne Oppermann
Ausschuss Nr. 4 Operativer Service und Kundenportal	Gabriele Sauer Heidrun Osang
Ausschuss Nr. 5 Controlling und Steuerung, Koordination ERP-Finzen	Karin Schneider Helga Duhme-Lübke
Ausschuss Nr. 6 Allgemeine IT-Angelegenheiten und Infrastruktur	Gabriele Sauer (stv. Sprecherin) Bernhard Knauer
Ausschuss Nr. 7 Personalfürsorge (BGM, BEM, Gleichstellungsfragen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf)	Helga Duhme-Lübke (Sprecherin) Susanne Oppermann
Ausschuss Nr. 8 BPersVG	Agnes Ranke

Besuchen Sie uns auch im Internet unter:

www.vbba.de

