

April 2018

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

Hinweis zur HPR-Sitzung im März 2018:

Der HPR hat das zuständige Vorstandsmitglied – Frau Holsboer – angeschrieben, sich der Problematik in den AQua-Teams anzunehmen und die Forderungen aufgestellt:

- den Dienstposten Fachausbilder/-in mit 100-prozentiger Aufgabenwahrnehmung und organisatorischer Zuordnung im Bereich Ausbildung- und Qualifizierung wieder ein zu führen,
- die Praxiskenntnisse über vorgeschriebene Zeiten in den Fachbereichen sicher zu stellen,
- den Dienstposten Teamleiter/-in im AQua-Team einzuführen und
- die AQua-Teams entsprechend der gestiegenen und weiter steigenden Bedarfe in der Ausbildung und Qualifizierung quantitativ zu verstärken.

Eine Antwort lag dem Hauptpersonalrat bis zur Sitzung im April nicht vor.

Vereinbarung zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der BA – Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX

Die seit 2010 geltende Inklusionsvereinbarung wird durch die nun verabschiedete Inklusionsvereinbarung ersetzt. Das novellierte SGB IX zielt darauf ab, den dort stärker verankerten Inklusionsgedanken umzusetzen und verpflichtet die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine verbindliche Vereinbarung zu erstellen. Diese Verhandlungen sind nun abgeschlossen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) legt nun einen Rahmen fest, in dem sie sich zu einer Beschäftigungsquote von 10 % verpflichtet. Bei Nachwuchskräften ist eine Quote von 5 % zu erreichen. Dies gilt ebenfalls für Neueinstellungen. Durch diese Selbstverpflichtung soll dem Rückgang der SB-Quote entgegengewirkt werden und der Förderung von Potenzialen unter den Aspekten von Wertschätzung und der Förderung der Vielfalt mehr Intension einzuräumen. Konkrete Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat in einem Aktivitätenplan „Inklusion“ festgelegt. Es ist erklärtes Ziel der BA, ein Inklusionsklima in ihren Dienststellen zu schaffen, das den wertschätzenden Umgang mit Menschen mit Behinderungen zum Selbstverständnis erklärt. Der ambitionierte „Zielwert“ soll die gesetzliche Beschäftigungspflicht sicherstellen und damit die Vorbildfunktion der BA als Arbeitgeberin stärken.

Wissenschaftliche Weiterbildung an der HdBA: Weiterbildungsmodul „Beratungsorientiertes Controlling“

Bei dem Weiterbildungsmodul handelt es sich um eine individuelle Qualifizierung außerhalb des Einarbeitungsprogrammes im Bereich Controlling. Das sechsmonatige Modul soll die bekannten Controlling-Qualifizierungsmaßnahmen der BA ergänzen.

Es besteht aus drei jeweils dreitägigen Präsenzveranstaltungen an der HdBA und drei Selbstlernphasen von insgesamt 53 Arbeitsstunden.

Ziel ist die Professionalisierung von Methodenkompetenzen in der Arbeitsmarktanalyse und im Controllingberichtswesen sowie von Beratungskompetenzen in der Controllingarbeit, die auf wissenschaftlich fundierten Theorien basieren. Die Teilnehmenden werden somit in ihrer persönlichen Weiterentwicklung innerhalb ihrer Tätigkeit bzw. auf ihrem Dienstposten unterstützt. Die Förderung der analytischen Fähigkeiten, die Anwendung innovativer Konzepte und Methoden des Controllings sowie die professionelle Beratung der Führungsebenen durch Controller/innen stehen dabei im Mittelpunkt.

Als Teilnehmende kommen Mitarbeiter/innen und Führungskräfte im Controlling für den operativen Bereich der Rechtskreise SGB II und SGB III in Frage, sofern sie seit mindestens zwei Jahren im Controlling der BA (SGB II/III operativ) tätig sind und einen berufsqualifizierenden Studienabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung haben.

Die Gewinnung der Teilnehmenden wird durch die Zentrale der BA (CF 1) initiiert, indem sie den Regionaldirektionen Teilnehmerplätze zuordnet. Die Auswahl der potenziellen Teilnehmer/innen erfolgt – außer für die Teilnehmenden der Zentrale - durch die RD-Dienststellen unter Beteiligung der Gremien und der Gleich der Ebene, deren Entscheidungsträger die Auswahl vornehmen. Eine Pilotierung mit max. 25 Teilnehmenden ist ab 01.07.18 geplant.

Pilotierung „Online-Lotse“

Kundinnen und Kunden erwarten, dass die Kommunikation mit der BA auch online möglich ist. Dies macht auch vor der arbeitnehmerorientierten Vermittlung nicht halt. Mit dem „Online-Lotsen“ ist ein Dienstleistungsangebot angedacht, mit dem mittels Videotelefonie ein Gespräch ermöglicht wird.

Wer kann dieses Angebot nutzen: allen Kundinnen und Kunden, die sich telefonisch oder online nach § 38 SGB III arbeitsuchend melden. Die Möglichkeit des bisherigen „Präsenzgesprächs“ bleibt dabei erhalten. Der Zugang zum Online-Lotsengespräch wird vom Service Center (SC) und dem Online-Lotsen durchgeführt. Unter Hinweis auf entsprechende Datenschutzerfordernisse erfolgt hierüber eine ausführliche Aufklärung.

Standorte der Pilotierung sind die Agentur für Arbeit München mit dem SC Rosenheim und die Agentur für Arbeit Augsburg mit dem SC Augsburg. Ab Mitte 2018 soll die Pilotierung über 9 Monate laufen, zzgl. 3 Monate Rüstzeit. Die Agenturen und SC werden über ihre Aufgaben und den Ablauf der Pilotierung im Rahmen von Informationsveranstaltungen eingewiesen. Ein zu befüllendes Begleitmonitoring erfasst die Erkenntnisse über die Resonanz bei Kundinnen und Kunden.

Bevor es nach der Pilotierung zur Flächeneinführung kommt, wird der Hauptpersonalrat auf einer klaren Regelung zum Mitarbeiter-Datenschutz bestehen.

Erprobung des neuen Barzahlungsverfahrens „Barcode“

Die BA wird ein neues Barzahlungsverfahren in den gemeinsamen Einrichtungen Börde, Dortmund, Neuwied, Oberhausen, Salzgitter, Wolfsburg sowie in den Agenturen für Arbeit Dortmund, München und Schwandorf ab Ende Mai bis zum 31.08.18 pilotieren. Die Wartungsverträge für die bisher betriebenen Geldausgabeautomaten

laufen zum 31.01.19 aus. Ersatzteile sind nur noch eingeschränkt lieferbar. Deshalb muss das bisherige Verfahren zur Barzahlung abgelöst werden.

Künftig sollen die Kundinnen und Kunden in Notsituationen Bargeld bei einer Vielzahl von Einzelhändlern der Rewe-Gruppe, real-SB-Warenhaus GmbH, Rossmann, Penny, dm und der Unternehmensgruppe Dr. Eckert, die an das Zahlungssystem angeschlossen sind, erhalten. Dazu wird ein Zahlschein mit einem Barcode auf einem herkömmlichen DIN-A4-Blatt ohne Logo oder Namen der Dienststelle ausgestellt. Der Zahlschein ist sofort nach Druck einlösbar. Personenbezogene Daten werden nicht abgedruckt. Die Einlösung erfolgt ohne Identifizierung durch das Kassenpersonal und ist deshalb datenschutzkonform und diskriminierungsfrei. Der Verlust des Zahlscheins kommt dem Verlust von Bargeld gleich. Eine Stornierung ist nur möglich, wenn noch keine Einlösung erfolgt ist.

Das neue System ist kostengünstiger, vermeidet das Vorhandensein von Bargeld in der Dienststelle, trägt dadurch zur Sicherheit bei, kann nach Flächeneinführung in allen Dienststellen genutzt werden und vereinfacht die Prozesse für das Personal und die Kundschaft.

Einsatz von elektromotorisch höhenverstellbaren Sitz-/Stehischen als Standard-schreibtisch

Höhenverstellbare Sitz-/Stehische kommen in der BA bisher nur dann zum Einsatz, wenn bereits klar ist, dass eine Kollegin/ein Kollege aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen diese benötigen. Mit Abschluss des neuen Rahmenvertrages „Büromöbel“ werden diese nun endlich standardmäßig zum Einsatz kommen und sukzessive nach den geltenden Aussonderungsrichtlinien (u.a. Standzeiten, Beschädigungen und notwendige Reparaturen) ausgetauscht. Bis zum regulären Austausch erfolgt bei Vorlage eines fachärztlichen Attestes die Bereitstellung auch vorzeitig.

Damit wird eine seit langem vorgetragene und im September 2017 schriftlich erhobene Forderung der **vbba** wenn auch langsam aber doch endlich erfüllt:

https://www.vbba.de/fileadmin/user_upload/www_vbba_de/pdf/2017/170907_531_vbba-aktuell_Fit_in_die_Zukunft_.pdf

weitere Themen

- Personalhaushalt 2018: Stellenregelungen – SGB II und SGB III
- Weiterentwicklung der dezentralen Personalersatzplanung - Einführung einer IT-unterstützten Aggregationshilfe
- Anpassung Berechtigungskonzept E-Akte SGB II und III für KRM und Stichprobenprüfung zur Berechtigung lesender Zugriffe der KRM-Beauftragten auf die E-Akte SGB II
- Weisung „Dauer Leistungsbezug“
- BISS: Ergänzung von Attributen
 - Datenraum „Stellenbestand“
 - Datenraum „Stellenabgang“
 - Datenraum „Maßnahmeeintritte“
 - Datenraum „Auslastungsquoten“

- BISS: neu
 - Datenraum „Betriebe“
 - Datenraum „ZAV-Kundenbestand“
- Template- und Glossaränderungen bereits beteiligter Zielvereinbarungstemplates 2018: geänderter Glossarauszug aus dem Glossar SGB III operativ
- Umstellung des IT-Verfahrens des Technischen Beratungsdienstes (AM-TB) auf eine neue Plattform
- Dienststellenverzeichnisse
- Einführung des zentralen IT-Verfahrens FALKE - Modul Unterhalt im SGB II
- Weisung „Erforderliche Bereinigung in VerBIS aufgrund der Ablösung des virtuellen Mitarbeiters (vMA)“
- Weisung: „Auskunftsersuchen nach Art. 15 DSGVO i. V. m. § 83 SGB X“

Kenntnisnahmen (nicht mitbestimmungspflichtig)

- Studienteilnahme im Rahmen des dezentralen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM): Information zum Projekt „Resilire“ (Universität Erlangen/Nürnberg)
- Information über den Sachstand des Projekts CashBA
- Arbeitshilfe zur Nutzung von OPTeAMS im Rahmen der Fachaufsicht der Regionaldirektionen über die Operativen Services
- Praxischeck Umsetzung von Fachlichen Weisungen SGB III und SGB IX
- APOLLO: Entwicklung der Online-Dienstleistungen im Antragsportal „e-Services Geldleistungen“ zur P 81
- Kundenzentrum 2018
- Kundenliste für den Sofortzugang mit Lotsenfunktion (BEO „SOLO“)
- Aktualisierung der Ausbildungsvertragsmuster für Nachwuchskräfte der BA
- Entgeltsimulation – Erweiterung Mitarbeiterportal
- Anpassung der Fachlichen Weisung
- „Handbuch Ausbildung und Qualifizierung in der BA“ (HAQ)
- Weisung Incoming Fachkräfte – Anwendung des 4-Phasen-Modells im Internationalen Personalservice
- Erweiterung der Zentralen Standardauswertungen um Auswertungen aus dem Bereich DQM
- Versionsinformation Release 19.03.2018 für die Auswertungsplattform BISS Geplante Open Innovation Kampagne zur Neukonzeption einer Jobsuche App
- Ergebnismitteilung des Online-Bürgerreviews im Rahmen des Projektes APOK
- Einführung Office 2016 in der BA
- DORA Abfrage zum IAB-Projekt „Die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf verschiedene Indikatoren des Wohlbefindens“ (3111)“
- Weitere Ergebnisse zur Engagement-Befragung 2017: Externe Vergleichsstudie, Ergebnis der Pilotierung in 6 Jobcentern und Erkenntnisse „Förderung und Entwicklung“
- Beantragung, Erfassung und Genehmigung von Abwesenheiten im Mitarbeiterportal: Weiterführende Hinweise für die Internen Services Personal

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

