

14.02.2019

## **BA steht vor Demografierisiko!**

### **Kw-Vermerke verkennen Realitäten vor Ort**

### **Digitalisierung und Automatisierung mit Augenmaß angehen!**

Am 7. Februar fand ein Gespräch mit der Zentrale statt, in dem verschiedene aktuelle Themen erörtert und diskutiert wurden. Die Koordination hatte Michael Kühn (Geschäftsführer POE) inne. Der Delegation der vbba gehörten neben vbba-Gewerkschaftschef Waldemar Dombrowski, Gabi Sauer (Landesgruppe SAT und HPR-Mitglied), Petra Zang (Landesgruppe BY), Jürgen Blischke (Landesgruppe Zentrale und Koordinator der Grundsatzkommission Digitalisierung) sowie der stellvertretende Bundesvorsitzende Gerhard Knab an.

Hinsichtlich der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) haben wir – wie bereits berichtet – noch einmal die Richtigkeit des Ansatzes unterstrichen. Allerdings muss die Personalausstattung quantitativ wie qualitativ angemessen ausgelegt sein. Die Bewertung der LBB-Berater/innen in der TE III/A 11 ist deshalb richtig.

Zudem besteht die Gefahr, dass die Verlagerung von Stellen in den LBB-Bereich zu erheblichen Personallücken in anderen Aufgabenbereichen führen wird, die angesichts des Aufgabenvolumens nicht zu rechtfertigen sind.

In diesem Zusammenhang ist die Umsetzung weiterer 1.200 kw-Vermerke in den Jahren 2019 – 2021 absolut unrealistisch. Völlig verkannt wird, dass sich die Bewegungszahlen im Bereich der Vermittlung, Beratung und Leistungsgewährung nach wie vor auf einem hohen Niveau bewegen. Hier verweisen wir auf die Forderungen des HPR sowie auf die entsprechende Veröffentlichung unserer HPR-Fraktion.

Einigkeit bestand mit der Zentrale, dass wir angesichts der Demografiefalle, in der sich die BA befindet – in den nächsten 10 Jahren geht jeder/jede dritte Beschäftigte – alles daran setzen müssen, um geeignetes Personal zu halten und zu rekrutieren. Michael Kühn teilte ausdrücklich mit, dass die Arbeitsplätze in der BA sicher sind, sich jedoch verändern werden. Auch vor diesem Hintergrund ist der politisch motivierte Personalabbau pfad kontraproduktiv. Zudem muss die Arbeitgeberin BA für Fach- und Führungskräfte attraktiver werden.

Die BA geht davon aus, dass bei einer optimalen Ausgestaltung der Automatisierung maximal 15 Prozent des Personals eingespart werden kann. Damit sind frühere Schätzungen von 20 – 30 Prozent anscheinend vom Tisch! Jedoch fordern wir, dass die Fehler der Vergangenheit, als es in Nürnberg zu optimistische Personaleinsparungserwartungen bei der Einführung neuer IT-Verfahren gab (z.B. eAkte), sich nicht wiederholen! Ein aktuelles Beispiel ist das „Alg-Online-Verfahren“, das in vielen Fällen zu Mehraufwand in Form von Rückfragen führt. So sind nahezu 2/3 der eingegangenen Anträge nicht bearbeitungsreif. Hier weisen wir auf unser Thesen- und Forderungspapier zur Digitalisierung und Automatisierung aus dem Jahr 2018 hin.

Kritisch merkten wir an, dass die Schnittstellen zwischen Arbeitsagenturen und den Operativen Services auf den Prüfstand müssen. Aus der Praxis bekommen wir beispielsweise von Kolleginnen und Kollegen der Eingangszonen und der Operativen Services Hinweise, dass es dadurch zu Mehrbelastungen und konflikthaften Situationen mit Kunden kommt.

Gegenüber Michael Kühn haben wir die unseres Erachtens nicht überall erfolgte Abarbeitung der Befragungsergebnisse zu psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz kritisch angesprochen. Hier wies er auf die dezentrale Verantwortung in den RD-Bezirken und Dienststellen hin. Dem werden wir nachgehen.

**Wir bleiben dran!**