

**10. Juli 2020**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die letzten Monate haben deutlich gezeigt, wie schnell Änderungen gehen können. Gerade in der IT gab es z. B. mit der massiven Ausweitung der Zugänge für Mobilarbeit und Skype for Business sowie den Ausbau der telefonischen Erreichbarkeit für die Kundinnen und Kunden gewaltige Anstrengungen, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Dienststellen sowie unserer Kolleginnen und Kollegen aufrecht zu erhalten.

Im HPR gab der Generalbevollmächtigte für die IT, Dr. Markus Schmitz, einen Rückblick auf die Arbeit der letzten Monate – sowie einen Ausblick auf die Zukunft. So kann die BA insbesondere aufgrund von Datenschutzbestimmungen (z. B. bei Videokonferenzen nach außen) nicht immer in der Art bzw. so schnell agieren, wie von Kolleginnen und Kollegen oder auch Netzwerkpartnern gewünscht, jedoch wird an den Themen immer lösungsorientiert gearbeitet.

Bei allen technischen Möglichkeiten sind aber immer die Interessen und Rechte unserer Kolleginnen und Kollegen zu beachten. Hier bieten zentrale Regelungen und Dienstvereinbarungen einen gesicherten Rahmen. Neben den jetzt mitbestimmten Regelungen zum flächendeckenden Einsatz von Skype for Business sollen die in Abstimmung befindliche „Dienstvereinbarung Automatisierung und Digitalisierung“ sowie die „Dienstvereinbarung Lernen“ hier einen entsprechenden Rahmen schaffen.

Zur Arbeit der Initiative „BA der Zukunft“ gibt es vor Ort unterschiedlichen Aussagen – Befürchtungen unserer Kolleginnen und Kollegen nehmen wir ernst. Dem Plenum wurde in der Sitzung der aktuelle Stand vorgestellt. Der HPR hat hier die klare Erwartung geäußert, dass er frühzeitig, intensiv und laufend zu allen weiteren Schritten eingebunden und beteiligt wird.

### **Änderung fachliches Berechtigungskonzept E-Akte Mandant Familienkasse**

Die lange von uns geforderte Änderung des E-Akte-Berechtigungskonzepts wurde nun als Kenntnisnahme vorgelegt. Ein Mitbestimmungsrecht für den HPR besteht hier nicht, aber es konnte erreicht werden, dass das Zugriffsrecht der Familienkassen-Leitungen auf die persönlichen Postkörbe der Beschäftigten wegfällt. Zudem wird klargestellt, dass die Zugriffsberechtigung der Teamleitung auf die persönlichen Postkörbe ausschließlich der Auftragsadministration dient und nur im Falle der ungeplanten Abwesenheit der Postkorbinhaberin/des Postkorbinhabers sowie bei ungeplanter Abwesenheit der jeweiligen Stellvertretung während geplanter Abwesenheit des der Postkorbinhaberin/des Postkorbinhabers erfolgt. Außerdem erhält nur eine weitere Person im Team diese Zusatzberechtigung (i.d.R. die Abwesenheitsvertretung der Teamleitung). **Eine persönliche Leistungskontrolle kann damit nicht erfolgen und ist nicht zulässig.**





## **Aktualisierung des HPG 1.3 – Leistungs- und Entwicklungsdialog (LEDI)**

LEDI ist im Abschnitt 1.3 des Handbuchs Personalrecht/Gremien (HPG) beschrieben. Er besteht aus der Dienstlichen Beurteilung und dem Allgemeinen Mitarbeitergespräch. Aufgrund in den letzten Jahren erfolgter Änderungen per Einzelweisungen als auch aufgrund von Hinweisen des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) wurde der Abschnitt 1.3 in einzelnen Teilbereichen angepasst und geschärft.

Regelbeurteilungen und Allgemeine Mitarbeitergespräche: An der grundsätzlichen Weiterentwicklung des Beurteilungssystems wird noch gearbeitet. 2021 sollen jedoch für alle Beschäftigten Regelbeurteilungen verpflichtend durchgeführt werden, anschließend sind Beurteilungen in einem dreijährigen Turnus geplant.

Dem Anliegen des HPR, die "0" in der Bewertungsskala im Sinne einer wertschätzenden Beurteilung zu ersetzen, wurde nachgekommen. Die Grundsystematik bleibt dabei erhalten. Wenn das Anforderungsniveau aber z.B. bei neu angesetzten Mitarbeitenden noch nicht erreicht ist, wird das künftig mit "< + " bewertet. Zur Bewertung von Leistungen, die über dem Anforderungsniveau liegen, wird die Skala um "> +++ " erweitert.

In den Zwischenjahren werden Allgemeine Mitarbeitergespräche durchgeführt. Für die 2020 durchzuführenden Mitarbeitergespräche bleibt die Regelung, dass diese noch bis Ende des Jahres geführt werden können, bestehen. Das Allgemeine Mitarbeitergespräch ist weder eine dienstliche Beurteilung, noch ersetzt es diese. Sehr wohl kann darin aber festgehalten werden, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter z. B. für einen Entwicklungsstufenaufstieg oder eine Leistungsprämie in der Entwicklungskommission vorgeschlagen werden soll.

Anlassbeurteilungen: Unter 2.3.2 des HPG ist abschließend aufgeführt, in welchen Fällen eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist. Hinzugekommen sind Anlassbeurteilungen bei Identifikation einer Potenzialträgerin/eines Potenzialträgers in Jahren ohne Regelbeurteilung sowie im Rahmen von Auswahlverfahren bei der Besetzung von Dienstposten, sofern die letzte Beurteilung länger als drei Jahre zurückliegt.

Leistungsbeurteilung für Führungskräfte und AT-Beschäftigte: Die jährliche Leistungsbeurteilung ist weiterhin zusätzlich zu den Regelbeurteilungen und zeitlich getrennt vom Allgemeinen Mitarbeitergespräch zu erstellen.

Entwicklungskonferenzen: Der Teilnehmerkreis musste aus datenschutzrechtlichen Gründen streng begrenzt werden (siehe Anlage 4 zu 1.3 des HPG).

Rechtskreis SGB II: Die gemeinsamen Einrichtungen können ihre PE-Konzepte und Regelungen mit Zustimmung der Trägerversammlung an die beschriebenen Regelungen anpassen oder aber ihre bereits abgestimmten Regelungen weiterhin anwenden.

**Wichtig zu wissen, dass zu den oben genannten Gesprächen (Beurteilungseröffnung oder Mitarbeitergespräch) bei Bedarf eine Vertrauensperson hinzugezogen werden kann.**





## **Flächennutzung von Skype for Business (SfB) in der Bundesagentur für Arbeit**

Die Kommunikationsplattform SfB bietet unterschiedliche Möglichkeiten mit Mitarbeitenden und Kunden in Kontakt zu treten – Telefonie, Chat, Konferenzsystem. Bisher wurde die Plattform – formal vom HPR mitbestimmt – in der Familienkasse und der ZAV als Arbeitsmittel genutzt.

Im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie sind aber mittlerweile viele Mitarbeitende aus anderen Fachbereichen zur vielfältigen Nutzung übergegangen (z.Zt. als Ersatz für die bisherige persönliche Kommunikation). Hier ist es wichtig, dafür einen entsprechenden Rahmen zu haben. Die vorliegende Weisung, das Fachkonzept und die Nutzungsbedingungen werden diesen für die zukünftige dauerhafte Nutzung durch alle Mitarbeitenden der Bundesagentur für Arbeit bilden. In den gemeinsamen Einrichtungen sind Einsatz und Nutzung unter Beteiligung des jeweiligen Personalrats zu regeln, da es sich bei SfB nicht um ein IT-Verfahren nach § 50 Abs. 3 SGB II handelt.

Externe Videotelefonie („Videoberatung“) wird für die einzelnen Fachbereiche **erst nach Zustimmung** des HPR zu jeweils eigenständigen, angepassten Fachkonzepten und nach entsprechenden Erprobungen zulässig (gilt nicht für die bereits bestehende Nutzung in der Familienkasse und der ZAV).

**Als HPR ist uns wichtig, dass die Nutzung für Personal- und Beurteilungsgespräche ausgeschlossen ist. Eine Nutzung der Plattform zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle wird dadurch verhindert, dass die Mitarbeitenden den Verfügbarkeitsstatus frei wählen und verändern können.**

In diesem Zusammenhang hat der HPR den zügigen Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Thema „Digitalisierung / Automatisierung“ gegenüber der Verwaltung eingefordert – denn für Mitarbeitende, die die Kommunikationsplattform nutzen, müssen nicht nur Bedingungen, sondern auch Rechte klar und transparent geregelt werden!

## **Verlängerung des Experimentierraums Mobilarbeit in den Bezirken Nord, NSB und NRW**

Mit Weisung vom 11.Juni 2019 (siehe auch HPR Info vbba vom Juni 2019) wurde zur Mobilarbeit ein zeitlich begrenzter Experimentierraum in zahlreichen Teams der Operativen Services der RD-Bezirke Nord, NSB und NRW geschaffen. Die Teams haben sich dort freiwillig zur Teilnahme bereit erklärt, um mobile Arbeitsformen zu gestalten und moderne Zusammenarbeit auszuprobieren. Durch die Corona-Situation kann das Vorhaben im geplanten Zeitraum bis Ende Oktober 2020 nicht abgeschlossen werden, das Zeitfenster wird deshalb bis zum 31.12.2021 verlängert.

## **Aktuelle Informationen des Hauptpersonalrats**

Alle Informationen zur Arbeit des HPR finden Sie [hier](#) (erreichbar nur im Intranet der BA).

## **Immer aktuell informiert**

[www.vbba.de](http://www.vbba.de) und [www.vbba.app](http://www.vbba.app) und [www.facebook.com/vbbaBund](https://www.facebook.com/vbbaBund)





## Die vbba im Hauptpersonalrat der BA



Gabriele Sauer



Sören Deglow



Heidrun Osang



Steffen Grabe


 Susanne  
Oppermann

 Annette von  
Brauchitsch-Lavaulx


Christian Löschner



Sarah-Saskia Hinz



Jürgen Blischke



Karin Schneider



Agnes Ranke

### HPR-Vorstand

Christian Löschner (Stellv. HPR-Vorsitzender)

### Ausschuss 1

 Arbeitnehmer und Beamtenangelegenheiten  
(inkl. Reisemanagement und Beihilfe);  
Personalhaushalt und Personalbedarfsermittlung;  
Gremienrecht (BPersVG, HPG, Stufenverfahren);  
Koordination ERP-Personal

 Steffen Grabe (2. Stellv. Sprecher)  
Heidrun Osang, Jürgen Blischke,  
Annette von Brauchitsch-Lavaulx

### Ausschuss 2

 Personalentwicklung und -fürsorge (Vereinbarkeit  
Beruf, Familie und Privatleben, BEM, BGM);  
Aus- und Fortbildung

 Steffen Grabe, Karin Schneider,  
Susanne Oppermann, Agnes Ranke

### Ausschuss 3

Markt und Integration (incl. LBB)

Sarah-Saskia Hinz, Sören Deglow, Susanne Oppermann

### Ausschuss 4

Operativer Service; Kundenportal; Familienkasse

 Heidrun Osang (2. Stellv. Sprecherin)  
Gabriele Sauer, Annette von Brauchitsch-Lavaulx

### Ausschuss 5

 Controlling und Finanzen (inkl. Inkasso und BNS);  
Koordination ERP-Finanzen

 Gabriele Sauer (Sprecherin)  
Sarah-Saskia Hinz, Karin Schneider

### Ausschuss 6

Allgemeine IT-Angelegenheiten und Infrastruktur

Sören Deglow, Jürgen Blischke, Agnes Ranke

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**
