



August 2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dem HPR wurde der aktuelle Stand der **Initiative „Personalarbeit der Zukunft“** vorgestellt. Neben der bisherigen und geplanten weiteren Arbeits- und Vorgehensweise haben wir uns auch über inhaltliche Themen ausgetauscht.

Über die eingerichtete **Mitmach-Plattform**

„**Change it**“ (<https://ideenwerkstatt.arbeitsagentur.de/login>) konnten und können alle Beschäftigten die Personalthemen platzieren, kommentieren und diskutieren, die sie bewegen. Je mehr Kolleginnen und Kollegen sich beteiligen, umso aussagekräftiger und repräsentativer sind die Erkenntnisse.

Einige der bereits benannten Themen sind „Dauerbrenner“ (z. B. Tarifierungsfragen, Homeoffice), andere neu. Momentan stehen die beiden „Top-Themen“ Reisemanagement und Personalentwicklung im Focus. Was konkret noch alles durch das Projekt aufgegriffen und (im Sinne der Kolleginnen und Kollegen) positiv bearbeitet wird, bleibt abzuwarten. Aus Rückmeldungen wissen wir: Mit „Change it“ wurden und werden bei den Kolleginnen und Kollegen erneut Hoffnungen auf mehr Beteiligung und Lösung von drängenden Problemen geweckt. Diese dürfen nicht enttäuscht werden.

Als Fraktion im HPR und als Fachgewerkschaft werden wir deshalb sehr genau hinschauen und konstruktiv an Lösungen zum Wohle der Beschäftigten mitarbeiten. Wir erwarten seitens der BA eine offene und ehrliche Kommunikation, insbesondere wenn sich Vorschläge (aus welchen Gründen auch immer) aus ihrer Sicht als nicht umsetzbar erweisen.

Alle Kolleginnen und Kollegen haben es mit dem flächendeckend verteilten Passierschein „schwarz auf weiß“ bekommen – wir sind **systemrelevant**. Das haben wir durch unsere Flexibilität und gute Arbeit bewiesen – und beweisen es weiter Tag für Tag. Vertreter aus Gesellschaft, Wirtschaft und Politik bedankten sich öffentlich. Es gab Schreiben an alle Beschäftigten mit **wohlklingenden Dankesworten** – auch vom BA-Vorstand und dem Verwaltungsrat der BA. Das tat gut, doch unserer Kolleginnen und Kollegen haben für die in allen Bereichen erbrachten besonderen Leistungen schon etwas mehr als „nur“ Worte verdient!

Insofern begrüßen wir, dass der BA-Vorstand bereit ist, als Zeichen der Anerkennung einen zusätzlichen Urlaubstag zu gewähren. Für uns verwunderlich ist aber, dass nun im Verwaltungsrat der BA – bei der Arbeitgeberbank – noch Überzeugungsarbeit geleistet werden muss. Der HPR wird sich deshalb schriftlich an den Verwaltungsrat wenden.





Einführung der Videokommunikation in der Berufsberatung sowie Rehabilitation und Teilhabe

Seit Mitte März stellt der direkte persönliche Kundenkontakt die Ausnahme dar. Aber auch bisher gewohnte Außendienste (z. B. an die Schulen) sind nicht mehr möglich. Somit sind unsere Kundinnen und Kunden auf alternative Zugangswege angewiesen. Zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen soll vorerst auch weiterhin der direkte persönliche Kontakt nur in Notfällen erfolgen.

In den Bereichen Berufsberatung (v.d.E.) sowie Rehabilitation und Teilhabe soll deshalb als weiteres (optionales) Angebot die Kommunikation/Beratung über Video ermöglicht werden. Maßgeblich hierfür ist der Gesundheitsschutz der Kolleginnen und Kollegen sowie der besondere und dringliche Unterstützungsbedarf der betroffenen Kundengruppen. Der Regelfall soll auch zukünftig das persönliche Beratungsgespräch bleiben. Nach Ansicht der BA stellt die Videokommunikation aber ein geeignetes Medium mit persönlicher Interaktion dar, um ein professionelles Beratungsangebot zu flankieren.

Wir erkennen an, dass es insbesondere in der jetzigen Situation Möglichkeiten geben muss, um den eingeschränkten persönlichen Kontakt zu kompensieren. Uns ist der Gesundheits-/Arbeitsschutz unserer Kolleginnen und Kollegen wichtig – aber auch wir wissen, dass gerade in den beiden Bereichen die Kundinnen und Kunden besonders auf unsere Unterstützung angewiesen sind. Insofern sehen wir die Videokommunikation als guten Kompromiss.

Uns waren zwei Punkte besonders wichtig, die auch entsprechend von der Zentrale zugesagt wurden:

- **Die Teilnahme an der Videokommunikation ist freiwillig, die Kolleginnen und Kollegen entscheiden, ob sie die Videokommunikation nutzen wollen.**
- **Quotierungen oder Erwartungswerte wird es seitens der Zentrale – und soll es durch die Regionaldirektionen und Agenturen – nicht geben.**

Die Servicecenter werden durch die Terminierung der Videokommunikation für die Berufsberatung einen Mehraufwand haben, die BA geht von bundesweit ca. 10 Jahreskräften aus. **Wir werden hier genau hinschauen und nachhaken, wie sich die Belastung dann tatsächlich in der Praxis entwickelt.**

Fachkonzept Betriebsnummernservice (BNS) – Optimierung der Qualitätssicherung

Arbeitgeber sind verpflichtet, Änderungen der Angaben zum Beschäftigungsbetrieb elektronisch an die BA zu übermitteln. Die Datenqualität im BNS hat intern unmittelbar Auswirkungen auf die Arbeit des Operativen Service und des Arbeitgeberservice, extern hängen verschiedene statistische Erhebungen von gut gepflegten Betriebsdaten ab.

Die derzeitige Datenübermittlung ist oftmals fehlerhaft, was zu erheblichen Nacharbeiten im BNS führt, denn es sind manuelle Prüfungen der übermittelten Daten notwendig. Zur Vereinfachung der Prüfungen wird nun – zunächst ab 17. August für 3 Monate testweise – ein Qualitätstool eingeführt, um bis zu einer möglichen Einführung im BNS praktische Erfahrungen in der Nutzung zu erhalten.





Erprobung der Videoberatung für Arbeitgeberkunden

Die Beratung von Arbeitgebern gewinnt einen immer größeren Stellenwert in den Aufgaben des Arbeitgeber-Service. Die Megatrends Strukturwandel, demografische Entwicklung und Digitalisierung führen zu Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt. Die BA sieht sich als Partner für die Entwicklung von Lösungen für die Unternehmen.

Dies bedingt einen regen Austausch mit den Arbeitgebern vor Ort, sei es durch Betriebsbesuche oder Telefonate. In letzten Monaten gesammelte positive Erfahrungen mit digitalen Kommunikationskanälen sollen für die Arbeit des Arbeitgeber-Service ausführlich getestet und weiterentwickelt werden. In der Agentur für Arbeit Augsburg werden deshalb demnächst 4 Kollegen/Kolleginnen die Videoberatung via Skype-Business testen.

Der HPR hat darauf geachtet, dass in der 3-monatigen Testphase die positiven, wie auch kritischen Erfahrungen gesammelt und vor einer Flächeneinführung ausgewertet werden.

Weiterentwicklung der Großkundenbetreuung (GKB) zu einem Key Account Management (KAM); Konzept zur Pilotierung des KAM und der GKB durch den Arbeitgeber-Service

Auf Basis eines Vorstandsbeschlusses soll die Großkundenbetreuung zu einem Key Account Management weiterentwickelt werden. Zugrunde liegt der Entwurf des Fach- und Organisationskonzepts des Key Account Managements der BA. Dieses sieht vor, dass Key-Account-Manager und deren Back-Office die vollständige Betreuung (inklusive Stellenbetreuung) von bis zu 100 strategisch wichtigen Unternehmen übernehmen. Im Gegenzug werden die bisher betreuten Unternehmen an die Agenturen für Arbeit am Betriebssitz zurückgegeben.

Zur HPR-Sitzung lag nun ein Konzept zur 6-monatigen Pilotierung in der Region West der Großkundenbetreuung (RD-Bezirke Hessen, Rheinland-Pfalz – Saarland und Nordrhein-Westfalen) vor.

Einer geplanten Flächeneinführung stehen wir skeptisch gegenüber. Uns ist bewusst, dass die Rückgabe von bisher durch die GKB betreuten Arbeitgebern zu Mehrbelastungen im Arbeitgeber-Service führen kann. Deshalb beinhaltet die Pilotierung auch eine quantitative und qualitative Evaluierung der Auswirkungen vor Ort. Erst nach Vorliegen der Ergebnisse wird der HPR sich mit der Flächeneinführung und den arbeitgeberseitigen Bewertungen von Dienstposten abschließend befassen.

Erprobung der teilautomatisierten Bearbeitung von DALEB-Überschneidungsmitteilungen

Der elektronische Datenabgleich der Leistungsempfängerdatei mit der Beschäftigtendatei (DALEB) produziert in den Operativen Services (AlgPlus) Überschneidungsmitteilungen in erheblichem Umfang. Mit dem dritten Umsetzungsbaustein des Projektes AIDAV (Automatisierung in der Arbeitslosenversicherung) wird jetzt eine teilautomatisierte Prüfung und Bearbeitung in den Agenturen Potsdam, Cottbus und Leipzig erprobt. Durch diese Teilautomatisierung sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im OS





künftig erst dann tätig werden, wenn die Rückmeldung der Kundinnen bzw. Kunden eingeht oder die gesetzte Wiedervorlage fällig wird. Dabei bleibt die Verantwortung über eine Rückforderung oder die notwendige Anfrage an den Arbeitgeber weiterhin in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des OS.

Die gemeinsame Erprobung ermöglicht, die Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits in der Entwicklung zu berücksichtigen. Dazu wird in den OS eine Plausibilitäts- und Richtigkeitskontrolle der vom Automaten erzeugten „Automatisierungsprotokolle“ durchgeführt, um Abweichungen festzustellen und diese in die Automatenoptimierung einfließen lassen zu können.

Auswertungen zur tatsächlichen Aufgabenwahrnehmung

Aktuell wird im Zuge von Corona die Anzahl von Unterstützerinnen und Unterstützern für die systemrelevanten Bereiche sowie der tatsächlich arbeitsfähigen Beschäftigten (z. B. für die Aufgabenbereiche KIA und AlgPlus) über eine ZKM-Erhebung bei den AA, OS und gE ermittelt. Die relevanten Informationen zur Arbeitsfähigkeit werden dezentral manuell erhoben und zentral manuell ausgewertet. Die örtlichen Meldungen werden zudem zentral manuell geprüft, nachgefordert und ggfs. bereinigt.

Zukünftig sollen die benötigten Informationen aus dem ERP System verwendet werden, dafür wird die Erhebung durch die ZKM-Abfrage eingestellt. Mit dem Objekt "Aufgabe" steht in ERP/SAP eine Möglichkeit zur Verfügung, dass durch OM/SW entsprechende Daten erfasst und diese dann zentral ausgewertet werden können. Mit der Weisung wird die einheitliche Anwendung durch die IS Personal geregelt. Die Daten sollen über FIS den Berechtigten zur Verfügung gestellt werden.

Wir haben sowohl die Aussagekraft der Daten (es kann derzeit nur die Brutto-Kapazität ausgewertet werden) als auch den Aufwand für die erstmalige Erfassung und die laufende Pflege bei Fluktuationen der unterstützenden Beschäftigten im Personalbereich kritisch hinterfragt.

Nach Ansicht der Zentrale kann jedoch nur so eine aussagekräftige Datenqualität erreicht werden und ggf. eintretende Mehrbelastungen in OM/SW werden durch Entlastungen in den operativen Bereichen aufgewogen.

ERP Klärliste für Arbeitsanstöße im Inkasso (2. Stufe) und Winterbeschäftigungsumlagen-Einzug

Im März 2020 wurde im Inkasso-Service die erste Ausbaustufe der ERP Klärliste für Arbeitsanstöße eingeführt. Die Bearbeitung der Bearbeitungshinweise erfolgt seitdem erfolgreich über die ERP-Klärliste. Die Verteilung und Bearbeitung von weiteren Arbeitsanstößen (Post, E-Mail) erfolgt derzeit noch manuell, dies ist nicht medienbruchfrei und bindet vor Ort erhebliche Kapazitäten. Die Verteilung im Bereich der Winterbeschäftigungsumlagen-Einzug (WBU) erfolgt identisch.

Die Ausbaustufe 2 beinhaltet für Inkasso die Bereitstellung von Poststücken, E-Mails, Faxe und ausgewählten Arbeitsanstößen aus ERP in der Klärliste.





Für den Bereich der WBU erfolgt nun die initiale Bereitstellung der ERP Klärliste. Dabei handelt es sich um eine zum Inkasso identische Klärliste zur Abbildung von Arbeitsanstößen.

Das Steuerungsinstrument dient ausschließlich dazu, die Auslastung im Team sowie die Zielerreichung steuern zu können. Teamleiterinnen und Teamleiter können im Falle einer Abwesenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters die liegengelassenen Arbeitsanstöße zurücknehmen.

Nicht erlaubt ist die Nutzung zu Kontrollzwecken einzelner Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter!

Planung der Ausbildungsorganisation ab September 2020

Aufgrund der regional unterschiedlichen gesetzlichen Bestimmungen wird für die Planung der Ausbildungsorganisation eine Flexibilisierung zugelassen. Vom Ausbildungsplan kann in folgenden Punkten abgewichen werden:

- **Einstellungsjahrgang 2020: Einführungstage, Planspiel und Lehrgänge**
Das im September 2020 eingeplante Planspiel kann verschoben und bis zum Ende des I. Quartals 2021 nachgeholt werden, sofern die Rahmenbedingungen eine Durchführung zulassen.
Als Alternative kann das Planspiel als Methode bei Bedarf wegfallen. Das Lernziel des Planspiels muss dann mit anderen Formaten erreicht werden. Die Einführungstage und der Lehrgang 1 können dazu jeweils auf bis zu zwei Wochen verlängert werden.
- **Einstellungsjahrgang 2018 und 2019: Unterstützungsleistung, Lernmodule und Lehrgänge**
Damit alle Auszubildenden regulär und in der vorgesehenen Zeit ihre Ausbildung absolvieren können, endet die Einbindung der Auszubildenden in die Unterstützung der OS zum 31.08.2020. Aufgrund der zeitlichen Verschiebungen und der Pandemie-bedingten Einschränkungen kann von den Strukturplänen der Lernmodule und Lehrgänge abgewichen werden, sofern sichergestellt ist, dass alle Lerninhalte sachgerecht vermittelt werden.

Die Internen Service entscheiden in Abstimmung mit der jeweiligen Regionaldirektion, in welcher Form die Planspielinhalte umgesetzt werden. Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte und der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz der Auszubildenden ist sicherzustellen.

Wichtigstes Ziel ist die Sicherstellung der Ausbildung. Dort, wo aus Gründen des Gesundheitsschutzes regionale Besonderheiten beim Ablauf beachtet werden müssen, sind diese möglich. Das begrüßen wir.

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 und www.vbba.app und 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
