

**Mai 2021****Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

das Thema **Impfen** hat uns auch dieses Mal beschäftigt, es beschäftigt aber auch Zentrale und Regionaldirektionen.

Die **Reihenfolge** der Impfungen ist grundsätzlich in einer Rechtsverordnung des Bundesgesundheitsministeriums festgelegt, die Länder nehmen hier jedoch Konkretisierungen vor. So kommt es leider zu unterschiedlichen Einstufungen unserer Beschäftigten in die Priorisierungsgruppen.

Deshalb gibt es weiterhin **große Anstrengungen**, sukzessive die Kolleginnen und Kollegen in Agenturen und Jobcentern zu impfen, diese sind jedoch sehr stark abhängig von der Vorgehensweise in den einzelnen Bundesländern, teilweise auch in den einzelnen Kommunen. Wir sind von der Ernsthaftigkeit der Verantwortlichen in der BA aufgrund aktueller Gespräche überzeugt, hier möglichst schnell Regelungen für alle Beschäftigten zu organisieren.

Die „**Bundes-Notbremse**“ zum Corona-Schutz enthält eine „Pflicht zum Homeoffice“. Wichtig ist uns hier aber folgende Botschaft: Die BA muss die Voraussetzungen für Homeoffice schaffen. Damit ist jedoch keinesfalls ein Verbot für unsere Kolleginnen und Kollegen verbunden, im Büro zu arbeiten - denn dafür kann es im Einzelfall durchaus individuelle Gründe geben.

Im Juni werden die **Abschluss-Kolloquien** der ersten Zertifizierungswelle für die Beratungsfachkräfte stattfinden. Hier ist das Portfolio eine Voraussetzung, um entsprechend zugelassen zu werden. Gerade dieser „Premierenjahrgang“ hatte mit vielen Unwägbarkeiten zu kämpfen – es musste mehrfach nachgesteuert werden. Angesichts dieser Umstände, welche nicht von den Teilnehmenden zu verantworten waren, erwarten wir eine entsprechend wohlwollende Begutachtung des Portfolios.

Der HPR hat das Thema Zertifizierung bisher eng begleitet, auch an den Kolloquien werden nun HPR-Mitglieder als **Prüfungsberater/innen** (nach § 80 BPersVG) teilnehmen – um den Ablauf zu begleiten und auch um „moralische Unterstützung“ zu geben. Aufgrund der großen Anzahl an Prüfungsterminen wird dies für die nächsten Jahre auch für uns eine Herausforderung werden, der wir uns aber gern - für unsere Kolleginnen und Kollegen - stellen.

Auch die **Abschlussprüfungen** unserer Auszubildenden stehen an. Hier haben wir die definitive Aussage erhalten, dass selbstverständlich genug Selbsttests für die Auszubildenden, Mitglieder der Prüfungsausschüsse sowie die Prüfungsberater/innen der BPR für die tägliche Nutzung an allen Prüfungsorten zur Verfügung stehen. Das begrüßen wir ausdrücklich.

Allen Beratungsfachkräften in der Zertifizierung und den Auszubildenden für ihre Prüfungen wünschen wir viel Erfolg – und auch das nötige Quäntchen Glück.





Informationen aus der Mai-Sitzung

„Virtuelle Veranstaltungen mit Informationscharakter für Kundinnen und Kunden unter Nutzung Skype for Business in den Agenturen für Arbeit“

Unter dieser langen Formulierung steckt die nun offizielle Weisung, Skype for Business (SfB) für alle Bereiche in den Agenturen zu öffnen, um Informationsveranstaltungen digital durchführen zu können. Individuelle Beratungen sind explizit ausgeschlossen!

Vor allem durch die Pandemie sind Präsenzveranstaltungen weggefallen, deren Inhalte und Informationen aber weiter sinnvoll und wichtig sind. Zudem wird im Rahmen „BA der Zukunft“ rund um das neue Kunden Center die digitale Informationsmöglichkeit weiter ausgebaut. Mit dieser Weisung erfahren die Kolleginnen und Kollegen die datenschutzkonforme Möglichkeit (da SfB on Premise) und technische Unterstützung, „one to many“, mit unseren Kunden/Kundinnen sowie den und Netzwerkpartner/innen zu kommunizieren.

Wir begrüßen diese digitale Möglichkeit, wohl wissend, dass viele Mitarbeitende in der Vergangenheit zum Teil auf Notlösungen angewiesen waren.

Wichtig ist, die Arbeitshilfe anzuwenden. Hier ist die Durchführung virtueller Formate mit Informationscharakter beschrieben, inklusive der datenschutzrechtlichen Aspekte und entsprechenden Berechtigungen. Das Selbstlernprogramm „virtuelle Moderation“ in der BA Lernwelt gibt weiter Unterstützung zu möglicher inhaltlicher und didaktischer Ausgestaltung. **Die Freiwilligkeit aller Beteiligten wird vorausgesetzt!**

Um eine Netzüberlastung zu vermeiden, aber auch um ein reibungsloses Angebot durchführen zu können, wird empfohlen, virtuelle Gruppenveranstaltungen zurzeit noch auf den Nachmittag zu legen. Auf Grund des engen Zusammenhangs zum Pandemiegeschehen ist die Weisung zunächst bis 31.12.2022 befristet.

Personalbedarfsermittlung in den Aufgabengebieten Kindergeld und Kinderzuschlag

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat das Bundesverwaltungsamt (BVA) mit der Ermittlung der Verwaltungskosten für die Bearbeitung der Fälle Kindergeld (inkl. züR) und Kinderzuschlag sowie Rechtsangelegenheiten bei der Familienkasse der BA beauftragt. Die Untersuchung wird nach dem vom BMI herausgegebenen Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen durchgeführt.

Die Erhebung der Bearbeitungsaufwände findet mittels Selbstaufschreibung in den Familienkassen Baden-Württemberg West, Bayern Nord, Niedersachsen-Bremen und Nord statt. Rund 100 freiwillig teilnehmende Mitarbeiter*innen erfassen von Anfang Mai bis Juni für maximal 6 Wochen ihre Aufgaben inkl. Bearbeitungszeiten anonymisiert in einem Zeiterhebungstool des BVA. Eine persönliche Leistungskontrolle ist durch Pseudonymisierung der erhobenen Daten ausgeschlossen.





Änderungen im HPG Abschnitt 1.2 - Dienstpostenausschreibung und Bewerberauswahl

Im Handbuch Personalrecht/Gremien (HPG) regelt für die BA im Abschnitt 1.2 die Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten. Hier gab es folgende wesentliche Änderungen.

- Es besteht nun die Möglichkeit, zeitgleich intern und öffentlich auszuschreiben, wenn zu erwarten ist, dass für die Besetzung keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber in der BA vorhanden sind.
- In Anpassung an das ARAS wird das Stellenportal des öffentlichen Dienstes als weiterer Rekrutierungsweg aufgenommen. Das gestufte Auswahlverfahren (Bewertung der Aktenlage, Vorauswahl, eignungsdiagnostische Elemente) wurde klarer gefasst. Hierbei wurde ergänzt, dass (gemäß HPG 1.3) eine Anlassbeurteilung zu erstellen ist, wenn die letzte Regel- oder Anlassbeurteilung länger als drei Jahre zurückliegt.
- Es wurde präzisiert, wie bei der Prüfung der Zugangsvoraussetzungen festgestellt werden kann, ob der Ersatztatbestand „vergleichbares Profil“ erfüllt ist, da die bisherige Regelung im HPG 1.2 unterschiedlich ausgelegt wurde.
- Die Handhabung der Zugangsvoraussetzung „Beratungszertifizierung“ im Auswahlverfahren wird (entsprechend den bestehenden Weisungen zur Beratungszertifizierung) neu aufgenommen.
- Die bisherige Regelung, dass der Besetzung von Führungskräfte Dienstposten der TE I bis III zur Absicherung der Auswahlentscheidung stets ein halbstandardisiertes Interview mit den drei bestgeeigneten Bewerberinnen/Bewerbern nach Aktenlage zu führen ist, entfällt. Dies ermöglicht den Dienststellen, in den Fällen, in denen bereits nach Aktenlage eine eindeutige Auswahl nach Besteignung getroffen werden kann, auf Auswahlgespräche zu verzichten.
- Nach der neuen Rechtsprechung des BAG besteht die Verpflichtung, schwerbehinderte Beschäftigte, die sich auf intern ausgeschriebene Stellen bewerben und deren fachliche Eignung nicht offensichtlich ausgeschlossen ist, zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BVerwG bestand diese Verpflichtung nur bei externen Bewerberinnen und Bewerbern. In der BA war bislang geregelt, dass den schwerbehinderten Beschäftigten aus personalpolitischen Gründen in der Regel die Chance auf eine persönliche Vorstellung gegeben werden sollte.
- Interne Bewerberinnen und Bewerber werden bei einer Absage auf die Möglichkeit hingewiesen, von der zuständigen Ansprechpartner/dem zuständigen Ansprechpartner eine auf ihre Person bezogene Rückmeldung zu erhalten.

Der Mai bringt einige Feiertage. Wir wünschen Ihnen und Ihren Lieben, dass Sie an den freien Tagen Erholung und Entspannung in dieser so anspruchsvollen Zeit finden, in der wir alle so sehr gefordert sind!

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

