

**September 2021****Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

der Vorstandsbrief vom 31. August zeigt die Erwartungen der BA an die Mitarbeiterschaft in der „**neuen Normalität**“ deutlich. Die Türen der Häuser öffnen sich wieder stärker, es „werden in den Arbeitsagenturen wieder Möglichkeiten zur unterminierten Vorsprache eingerichtet“.

Persönlich geführte Gespräche und Beratungen sollen sukzessive wieder im Vordergrund stehen. Die BA steht unter einem hohen **Öffnungsdruck** auch durch die Politik und fährt mit der stufenweisen Öffnung weiterhin „auf Sicht“.

**Die Sorgen der Beschäftigten vor dem Kontakt mit möglicherweise Infizierten sowie vor den Folgen von Gedränge vor und in den Dienststellen teilen wir.**

Zu einer bundesweiten Testpflicht für persönliche Vorsprachen in Behörden gibt es keine Festlegungen. Die BA geht davon aus, dass inzwischen ausreichend Impfmöglichkeiten für alle Impfwilligen bestanden haben. Insofern sieht sie - wie in vielen anderen (auch öffentlichen) Bereichen - mit den üblichen Schutzvorkehrungen (3G-Nachweis oder Einhalten der AHA+L-Regel) den **Gesundheitsschutz** im Prinzip als gewährleistet an. Sie verweist auf das „allgemeine Lebensrisiko“, welches die Beschäftigten auch im Alltag außerhalb des Dienstes selbst tragen müssten. **Das mag rechtlich so korrekt sein, ein ungutes Gefühl bleibt aber. Im privaten Umfeld können nämlich – anders als im dienstlichen Kontext – potentiell risikobehaftete Situationen eher vermieden werden.**

Die BA ist überzeugt, dass die **Impfung** den entscheidenden und wirksamsten Schutz gegen das Coronavirus bietet. Deshalb bittet sie die Beschäftigten schnellstmöglich die bestehenden Impfangebote gegen das SARS-CoV2-Virus wahrzunehmen.

An allen Enden wird an der - viel zu dünnen - **Personaldecke im Kundenportal** gezogen. Wir befürchten, dass nicht nur die sprichwörtliche Decke, sondern insbesondere die Nerven der Kolleginnen und Kollegen reißen werden und aufgrund Überlastung deren Gesundheit leiden wird. Das Anrufaufkommen in den SC ist hoch, die regionalen Rufkreise bleiben nach Ansicht der BA weiterhin erforderlich. Seit 01.09. ist die persönliche Arbeitslosmeldung wieder rechtlich verpflichtend, die Aufgaben der Eingangszonenkräfte werden nicht weniger! **Hier wird in den nächsten Tagen und Wochen unser Augenmerk liegen: (Wie) ist noch zu verhindern, dass unsere Kolleginnen und Kollegen überfordert und verheizt werden?**

Verschiedene Überlegungen zu geänderten Abläufen und Schnittstellen des Kundenportals zu anderen Bereichen werden aktuell in (Teil-)Konzepttests im Rahmen von „BA der Zukunft“ erprobt. **Dringend erforderlich sind kurzfristig verlässliche Aussagen und eine Gesamtkonzeption zur Zukunft des Kundenportals!** Der HPR wird dies mit einem Schreiben gegenüber dem BA-Vorstand artikulieren, dieses wird dann [hier im Intranet](#) eingestellt.





## Weitere Informationen aus der September-Sitzung

### 6. Änderungsvereinbarung zur DV über die Arbeitszeit in Krisenzeiten von Covid19

Aus Sicht des HPR letztmalig wird die DV bis 31.12.2021 verlängert. Der Arbeitszeitrahmen für mobiles Arbeiten bleibt Freitag bei 20 Uhr, Montag bis Donnerstag wird er auf 21 Uhr reduziert. Zuletzt war die Nutzung des Zeitfensters von 21 Uhr – 22 Uhr nur noch gering. Die Zeit wird zudem für IT-Wartungsarbeiten und zur Datensicherung benötigt. **Für den Schutz vor einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben tragen die Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice weiterhin selbst Verantwortung, aber auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. der Führungskraft bleiben hier gefragt.**

### Sicherstellung der telefonischen Erreichbarkeit

Die Rufkreise werden über den 30.09. hinaus bis zum 31.12.21 verlängert, weil eine vollständige Übernahme der Corona-Sammelanschlüsse durch die Servicecenter unter Beachtung der Erreichbarkeit aktuell noch nicht möglich ist. Durch die Einrichtung eines Überlaufs in die SC SGB III wird die technische Möglichkeit geschaffen, die örtlichen Rufkreise nach der Öffnung der Häuser zu entlasten. Die Bewerbung der lokalen Sammelanschlüsse wird zwar auch weiterhin erfolgen, allerdings soll zum nächstmöglichen Termin die Rufnummer des Service Centers vorrangig als Suchergebnis im Internet angezeigt werden.

Das Telefonieaufkommen wird regelmäßig ausgewertet. Auf Basis der Entwicklung findet in Abstimmung mit den Regionaldirektionen eine regelmäßige Aussteuerung des Aufgabenvolumens zwischen den SC SGB III und den Agenturen für Arbeit statt. Die Weisung beinhaltet prozessuale Anpassungen, um die persönliche Vorsprache zur Datensatzaufnahme in den Eingangszonen kurz zu halten. Außerdem können zur besseren Kundensteuerung in der Zukunft liegende erforderliche persönliche Vorsprachen terminiert werden. Diese Terminierung über ATV (Termindauer 30 Minuten) wird verpflichtend für die Eingangszonen neu eingerichtet und erfolgt auch durch die Service Center.

### Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wird an die Dauer der epidemischen Lage gekoppelt und somit bis einschließlich 24.11.2021 verlängert. Die Verordnung wurde am 06.09.2021 verkündet und enthält in § 5 Abs. 2 eine (Neu-) Regelung, nach der Beschäftigte über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an COVID-19 aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren sind.

Hieraus ergibt sich für die BA als Arbeitgeberin/ Dienstherrin die Verpflichtung, neben der jährlichen „Regelunterweisung“ eine spezifische, anlassbezogene arbeitsschutzrechtliche Unterweisung speziell über die Risiken einer Infektion und die Möglichkeit zur Schutzimpfung durchzuführen. Um der eingeführten arbeitsschutzrechtlichen Unterweisungspflicht Rechnung zu tragen, erfolgen Hinweise zu umfangreichen Informationsangeboten, die speziell auch wichtige Hinweise zu den hervorzuhebenden Aspekten Krankheitsverläufe, Krankheitsfolgen und Impfnebenwirkungen enthalten. Es ist den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus impfen zu lassen.





## **E-AKTE: Bereitstellung von OCR-erkanntem Text bei Dokumenten aus der externen Digitalisierung von BA-Schriftgut**

Bei der Digitalisierung wird in den Scancentern zukünftig eine OCR-Volltexterkennung durchgeführt. OCR steht für Optical Character Recognition. Mit dieser Technik wird eine maschinelle Texterkennung durchgeführt, der Text wird nicht manuell nachbearbeitet. Der erkannte Text wird als zusätzliches Dokument zur möglichen Nutzung an die E-AKTE überspielt.

Eine hohe Texterkennungsrate ist abhängig von der Qualität des zu digitalisierenden Schriftgutes. Es gibt qualitative Unterschiede, eine vollständig richtige Erkennung kann nicht immer erfolgen. Die Erkennung von handschriftlichen Texten ist nur eingeschränkt möglich, wie bei uns Nutzerinnen und Nutzern hängt das von der Lesbarkeit der Schrift ab. Hier werden auch keine Verbesserungen in Aussicht gestellt.

Welche Vorteile ergeben sich durch OCR? Folgende Aspekte werden genannt:

- Reduzierung von Übertragungsfehlern sowie des Zeitaufwandes bei einzelnen Bearbeitungsschritten, z. B. Kopieren von Kundennummern, Versicherungsnummern, Bankverbindungen;
- Kopieren von längeren Textpassagen, z. B. aus Stellungnahmen zur Verwendung in BA-eigenen Schreiben;
- Vereinfachung bei der Suche, z. B. nach Namen in umfangreichen Listen, beispielsweise im Rahmen von Kurzarbeitergeld-Verfahren;
- Vorlesbarkeit der erkannten Texte.

**Wir hoffen, dass die angekündigten Vereinfachungen sich tatsächlich als Arbeitserleichterung auswirken werden.**

## **Virtuelle Teilnahme an Gerichtsverhandlungen**

Prozessvertreterinnen bzw. Prozessvertreter z.B. aus Operativen Services, den Familienkassen oder KPP (Kompetenzzentrum Prozessvertretung Personal) können nunmehr an virtuellen Gerichtsverhandlungen teilnehmen. Voraussetzung ist die Freischaltung der entsprechenden Berechtigung für den „gekapselten Browser“.

## **Abschaffung des Förder-AC**

Die Weisung zur bereits länger angekündigten Abschaffung der Förder-AC liegt mittlerweile vor. Damit entfällt nun auch formal die Verpflichtung zur Teilnahme an einem Förder-AC vor der erstmaligen Übernahme einer Führungsfunktion. **Das Förder-AC als PE-Instrument wurde bereits seit längerem von uns (insbesondere in Bezug auf Aufwand und Erkenntnisgewinn) kritisch hinterfragt - daher begrüßen wir die Abschaffung.**

Das neue Kultur- und Menschenbild der BA soll zukünftig auch leitend für die Aktivitäten im Rahmen der Personalentwicklung sein und dabei die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden für ihre berufliche Entwicklung fördern und sie bei ihrer Selbstreflexion unterstützen.







## Weiterentwicklung des Führungsmodells

Nicht nur der Kontext und das Umfeld der BA haben sich in den letzten Jahren verändert, auch die BA als Organisation mit ihren Führungskräften und Mitarbeitenden hat sich weiterentwickelt. Das bisherige Verständnis von Führung, wie es im Führungskompass beschrieben wurde, ist nicht mehr durchgehend zum neuen Zielbild von Kultur und Führung stimmig.

Dem HPR wurde das weiterentwickelte Führungsmodell der BA vorgestellt. Im Rahmen des Führungskongresses soll es Anfang Oktober kommuniziert werden. Abschließend wird durch die BA eine Strategie zur Implementierung in der BA erarbeitet.

## Konzepttest „Personalauswahl auf Augenhöhe“

Als Bestandteil eines mehrstufigen Auswahlprozesses für die Tätigkeitsebenen IV und V wird nun in den Pilotagenturen (Interner Service in Osnabrück, in Düsseldorf und in Saarland) das Online-Assessment (ELIGO.Suite; System PERLS) als kognitiver Fähigkeitstest bei externen Bewerberinnen und Bewerbern eingesetzt, nachdem eine Vorauswahl nach Aktenlage stattgefunden hat.

Zur Erfassung der kognitiven Leistungsfähigkeit werden 5 Skalen zu Angewandtem Schlussfolgern, Problemlösefähigkeit, Prozessdenken, Diagrammanalyse und Regeln erkennen eingesetzt, wobei - je nach Tätigkeitsebene - sogenannte „Cut-Off“ definiert sind (Anforderung, die mindestens erreicht werden muss).

Der Test wird in den Dienststellen und auf BA-eigenen Rechnern durchgeführt, die sicherheitstechnisch für die Nutzung durch externe Personen zugelassen sind (Nutzung INGA und BIZ-Rechner oder technisch vergleichbar angebunden). Dies setzt zudem voraus, dass die Pandemie-bedingten Gegebenheiten und, daran angepasst, die aktuellen Sicherheits- und Hygienekonzepte die Durchführung vor Ort ermöglichen.

## Gewährung von Leistungsprämien an Beamtinnen/Beamte im Jahr 2021

Auch im Jahr 2021 werden wieder auf Grundlage der Verordnung des Bundes über leistungsbezogene Besoldungsinstrumente (Bundesleistungsbesoldungsverordnung) nach HPG 4.2.1 Leistungsprämien an Beamtinnen/Beamte gezahlt.

Die Vergabequote beträgt dieses Jahr 20,87 Prozent, im Durchschnitt beträgt die Prämienhöhe 167,47 € pro Kopf bei Vollzeit, etwa 2 Euro mehr als im Jahr 2020. Die dafür insgesamt zur Verfügung stehende Summe muss vollständig ausgegeben werden. Individuell kann die einzelne Prämienhöhe abweichen.

Das in der BA angewandte zweistufige Verteilverfahren bleibt dabei unverändert. Im ersten Verteilschritt können ausschließlich Führungskräfte eine Leistungsprämie erhalten. Nur wenn dann noch Quoten bzw. Mittel zur Verfügung stehen, können in einem zweiten Schritt auch andere Beamtinnen und Beamte von einer Leistungsprämie profitieren. Die BA orientiert sich dabei an den Regelungen des Tarifvertrags über die Leistungsbezahlung für Führungskräfte. **Aus unserer Sicht bleibt die Leistungsprämie für die Beamtinnen und Beamten in dieser Form und Umsetzung durch die BA ein Instrument, welches unbefriedigend ausgestaltet ist.**





## **Verlaufsbezogene Betrachtungen als Methode der Qualitätssicherung**

Hochwertige, qualitative Dienstleistungen für unsere Kundinnen und Kunden zu erbringen, ist täglicher Anspruch der Kolleginnen und Kollegen. In der Vergangenheit wurde Qualität punktuell und sehr formal gemessen. Mit der Einführung der „Verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung“ (VKB) in 2017 wurden erstmals die Prozesse der Integrationsarbeit betrachtet. In einem mehrstufigen Verfahren (Agentur → RD → Zentrale) wurde eine gemeinsame Maßstabsbildung versucht. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurde dieses ebenenübergreifende Verfahren sehr schnell beendet. Die damalige Weisung verlor zum 31.12.2019 ihre Gültigkeit – in der Praxis vor Ort wurde die VKB überwiegend weitergeführt.

Aktuell wird die Wiedereinführung einer gemeinsamen Maßstabsbildung und die Übertragung der VKB in andere operative Bereiche (z. B. Arbeitgeber-Service) vorbereitet. Mittels noch zu entwickelnder technischer Lösungen soll die ebenenübergreifende Risikobetrachtung von Einzelfällen etabliert werden.

**Wir begleiten diese Form der Fachaufsicht kritisch. Ein gemeinsames Verständnis zur Qualität zu erarbeiten ist richtig – eine ebenenübergreifende Betrachtung sollte allenfalls zeitlich begrenzt und nur bei tatsächlichen Risiken erfolgen. Vertrauen – insbesondere in den Austausch zwischen Mitarbeitendem und unmittelbarer Führungskraft – ist das entscheidende Stichwort.**

## **Online-Arbeitsuchendmeldung nach §38 SGB III (neu) und Einsatz von Videokommunikation inkl. Online-Terminvergabe**

Zum 01.01.2022 erfolgt eine Gesetzesänderung in Bezug auf die Arbeitsuchendmeldung (§ 38 SGB III.) Kunden und Kundinnen haben Anspruch auf ein unverzügliches Beratungsgespräch, welches auch in virtueller Form (Videokommunikation) stattfinden kann.

Zur Vorbereitung auf diese Form der Kommunikation können / sollen die Agenturen für Arbeit umgehend mit der Umsetzung der Videokommunikation via Videokanalmanager beginnen (Flächeneinführung). Die BA sagt die adäquate Ausstattung mit Headsets und Kamera bis Ende November zu.

## **Online-Shop für IT-Arbeitsmittel für Beschäftigte**

Die BA möchte ihre Beschäftigten im Kontext der besonderen Corona-Situation und der verstärkten Nutzung von Homeoffice unterstützen und einen einfachen Weg für die private Anschaffung geeigneter IT-Arbeitsmittel aufzeigen. Dazu wurden verschiedene Möglichkeiten sondiert, Hardware zu attraktiven Konditionen privat zu erwerben. Die Firma Fujitsu hat der BA ein entsprechendes Angebot unterbreitet. Sofern weitere Anbieter folgen, werden diese Angebote ebenfalls weitergegeben.

Es handelt es sich um ein freiwilliges Angebot für alle BA-Beschäftigten, worauf durch die BA neutral hingewiesen wird. In Kürze wird durch die BA über den Zugang zum Online-Shop informiert. Das aktuelle Sortiment umfasst vier Laptop-Modelle unterschiedlicher Preislagen, einen 24 Zoll Monitor sowie Tastatur und Maus. Die Bestellung und Abwicklung erfolgen direkt durch die Beschäftigten über den Online-Shop des Anbieters – ohne Einwirkung der BA. Ein geldwerter Vorteil fällt für dieses Angebot nicht an.





### **Nutzung von Skype for Business-Großkonferenzen über den Large Conferencing Pool in der BA**

Durch den Ausbau der Skype for Business-Plattform ist es möglich, Großkonferenzen für eine Teilnehmerzahl ab 250 bis maximal 1.000 Personen durchzuführen. Hierfür wurde ein zentraler Buchungsprozess eingeführt, nach der erfolgreichen Pilotierung läuft seit Mai der Regelbetrieb.

**Diese Lösung kann z. B. auch für größere hybride Personalversammlungen genutzt werden, die nach der Novellierung des BPersVG nun gemäß § 58 BPersVG unter bestimmten Voraussetzungen rechtlich zulässig sind. Damit sind auch unter pandemischen Einschränkungen entsprechende Veranstaltungen der Personalräte möglich.**

### **Ausstattung der Nachwuchskräfte mit mobilen, digitalen Endgeräten**

(Initiativantrag gem. § 107 Abs. 1 i. V. m. § 103 Nr. 1 BPersVG)

Der HPR hat den Initiativantrag der HJAV zur Ausstattung der Nachwuchskräfte der BA beschlossen und bittet die Verwaltung die entsprechenden Geräte (vorzugsweise MAP) zu beschaffen. Der HPR begrüßt den Initiativantrag insbesondere vor dem Hintergrund der Konkurrenzfähigkeit zu anderen Behörden.

### **Verteilung der Einstellungsquoten für Nachwuchskräfte für das Einstellungsjahr 2022**

Im **Ausbildungsberuf** der bzw. des Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen sollen 2022 - gemäß der Bedarfsmeldung der Regionaldirektionen – 748 Nachwuchskräfte eingestellt werden. Diese Zahl kann bei guter Bewerberlage um max. 5% überschritten werden.

Zudem werden 2022 in der FBA sowie in den Bildungs- und Tagungsstätten insgesamt sechs Auszubildende in Kammerberufen des Hotel- und Gastronomie-Bereichs ausgebildet.

Für das **Studium** an der Hochschule der BA stehen 2022 insgesamt 550 Studienplätze zur Verfügung. Eine Verschiebung von Quoten zu Gunsten der Studienrichtung „Arbeitsmarktmanagement“ und zu Lasten der Studienrichtung „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ kann nicht realisiert werden.

Für das **Traineeprogramm** ist mit 23 Einstellungen in 2022 wieder eine höhere Quote gegenüber dem Vorjahr geplant, indem die Quote lediglich bei 14 Trainee lag.

Das IT-Systemhaus ermittelt den Bedarf an IT-Trainees sowie Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern in eigener Zuständigkeit.

### **Bestellung Hauptwahlvorstand für die HJAV-Wahl 2022**

Der HPR hat den Hauptwahlvorstand für die HJAV-Wahlen 2022 bestellt. Die Jugendwahlen finden im Zeitraum vom 01.03.2022 - 31.05.2022 statt, erstmals nach den Änderungen aufgrund der Novellierung des BPersVG, was u.a. dazu führt, dass nun auch Studierende für die Stufenvertretungen BJAV und HJAV kandidieren können. Außerdem entfällt die bisherige Altersgrenze für Beschäftigte, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden.

**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 Schwerthfeger



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 Schwerthfeger, Annette von Brauchitsch-Lavaulx

### Ausschuss 5

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

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

### Ausschuss 6

Allgemeine IT-Angelegenheiten und Infrastruktur

Sören Deglow, Jürgen Blischke, Agnes Ranke

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**
