



Oktober 2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das 4. Quartal 2021 hat begonnen und es ist klar, dass die Folgen der Corona Pandemie auf dem Arbeitsmarkt nicht mit dem Jahresende 2021 enden werden.

Deshalb wird eine baldige Entscheidung erwartet, ob weitere Stellen aus dem Kontingent der 5.500 zusätzlichen Stellen für den personellen Corona-Mehrbedarf im Zusammenhang mit den Kug-Abschlussprüfungen entsperrt werden können.



Das wäre ein wichtiges Signal für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sowie die jeweiligen Teams, in denen sie tätig sind. Eine Entscheidung, die wir als HPR und auch gewerkschaftlich als Fachgewerkschaft mehrfach eingefordert haben – und daher sehr begrüßen würden.

Aktuell wird der Personalhaushalt für 2022 diskutiert, die HPR-Beteiligung wird voraussichtlich in der Novemberversammlung erfolgen. Unsere Stellungnahme zum Haushalt werden wir dann kurzfristig dem Verwaltungsrat der BA übermitteln. Dieser wird voraussichtlich auf seiner Sitzung am 11./ 12. November 2021 den Personalhaushalt 2022 feststellen, den dann noch die Bundesregierung genehmigen muss.

Wir wissen, dass der Vorstand der BA und der Personalbereich die personelle Situation in der Krisensituation im Blick hat und sich für eine auskömmliche Personal- Deckung auch im Jahr 2022 einsetzt. **kw-Vermerke in Zeiten weiterhin starker Herausforderungen an die BA-Dienststellen und Jobcenter sind für uns ein Irrweg.** Ihre Umsetzung wäre aus Sicht der vbba-Fraktion im HPR vor dem Hintergrund der Belastungssituation unserer Kolleginnen und Kollegen z. B. im Kundenportal oder in Aufgabengebieten des Operativen Service vor dem Szenario einer ungewissen Situation am Arbeitsmarkt im Jahr 2022 das falsche Signal.

Wir hoffen, dass die Neubildung der Bundesregierung zügig erfolgen kann. Wir erwarten, dass die Leistungen der BA-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten 1 ½ Jahren auch von den neuen Regierungsverantwortlichen nicht nur mit Worten gewürdigt werden!

Nach entsprechenden Gesprächen erwarten wir in Kürze einen (neuen) Entwurf der BA zur angekündigten Dienstvereinbarung „Mobilarbeit“.

Mit dem Entwurf einer weiteren Dienstvereinbarung („Lernen“) hat sich der HPR bereits seit geraumer Zeit intensiv beschäftigt und wird hier voraussichtlich dem BA-Vorstand in Kürze einen eigenen Entwurf als Initiativantrag vorlegen. **Nur mit gut qualifizierten Beschäftigten lassen sich die Herausforderungen in der Zukunft meistern - hierzu bedarf es einer entsprechenden Lernkultur und Unterstützung.**

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Weitere Informationen aus der Oktober-Sitzung

Fachkonzept für die Weiterentwicklung der Regionaldirektionen

Der Vorstand der Bundesagentur hat beschlossen, die **Zusammenarbeit zwischen Zentrale und Regionaldirektionen** nachhaltig weiterzuentwickeln. Angestrebt wird danach die Institutionalisierung einer frühzeitigen Einbindung von Praxiswissen in die künftige Produktentwicklung sowie ein verbesserter Second-Level-Support (über sogenannte „Kompetenz-RD“) gegenüber den Agenturen und Jobcentern.

Unabhängig davon besteht ein beschlossener **Abbaupfad für die Regionaldirektionen** aus 2019, der uns und den Beschäftigten bereits damals weder erläutert noch inhaltlich nachvollziehbar begründet wurde. Auch wurde dieser nicht – wie in den Agenturen – aufgeschoben, entsprechende Forderungen wurden abgelehnt.

Deshalb ist es nach Ansicht der Zentrale unumgänglich, Synergien zu nutzen und Doppelarbeiten zu vermeiden. Grundlage dafür soll das dem HPR vorgelegte weiterentwickelte Fachkonzept sein. In der Erörterung mit dem HPR wurde seitens der Zentrale betont, dass dieses Fachkonzept in enger Zusammenarbeit mit den RD entwickelt wurde und **von allen VG der RD mitgetragen** wird.

Anscheinend wurden aber die Personalräte der Regionaldirektionen von den jeweiligen Geschäftsführungen bisher nur vereinzelt eingebunden. Der HPR hat die PR der RD nun im Vorfeld der Erörterung mit der Zentrale um Rückmeldungen angefragt. In der gemeinsamen Stellungnahme für den HPR haben die Personalratsvorsitzenden der RD verschiedene Kritikpunkte benannt, die vom HPR in der Erörterung entsprechend aufgegriffen wurden.

Das Fachkonzept lässt nicht erkennen, wie der Personalabzug in der Gesamtheit durch Aufgabenwegfall kompensiert werden soll. An Synergieeffekte durch die Spezialisierungen (Kompetenz-RD) in dieser Höhe haben wir Zweifel. Vielmehr befürchten wir, dass die Regionaldirektionen sich über Projekte und Abordnungen Personalverstärkung aus den Dienststellen vor Ort organisieren müssen und werden.

Bezüglich der Personalausstattung wird mit dem Fachkonzept einen **Disparitätenausgleich** durch die Zentrale vorgenommen, so dass die Regionaldirektionen zukünftig vergleichbar ausgestattet sind - dies führt zu Stellenverlagerungen zwischen den RD. Hier fehlen Migrationskonzepte für diejenigen RD-Dienststellen, welche durch den Ausgleich und die kw-Vermerke aus dem Abbaupfad in größerem Umfang ihr Personal reduzieren müssen.

Mangels Qualifizierungskonzept konnte nicht nachvollziehbar dargelegt werden, wie ein Aufbau der besonders vertieften Kompetenz der jeweiligen „Kompetenz-RD“ unterstützt werden soll, eine Qualifizierung „learning by doing“ erscheint uns da nur begrenzt hilfreich.

Der HPR wird bei diesem Fachkonzept (lediglich) nach **§ 87 Abs. 3 BPersVG (Anhörung)** beteiligt. Es ist beabsichtigt, zum Fachkonzept gegenüber dem BA-Vorstand eine **Stellungnahme** mit den entsprechenden Kritikpunkten abzugeben.





Zertifikatsprogramm „Professionelle Beratung“ - Durchführung von online-Kolloquien im Pflichtmodul „Erweiterte Beratungskompetenz“

Pandemiebedingt wurden die Kolloquien im Pflichtmodul "Erweiterte Beratungskompetenz" online durchgeführt. Die Erfahrungen zeigten, dass die online-Durchführung keine methodisch-didaktischen Nachteile birgt. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden, der Prüfungskommissionen sowie der Prüfungsberaterinnen und -berater des HPR sind positiv. Daher ist geplant, die Kolloquien auch zukünftig online durchzuführen. Der HPR hat der online-Durchführung ausschließlich für die Kolloquien im Pflichtmodul "Erweiterte Beratungskompetenz" zugestimmt.

Einführung des BA-Reiseservice - Disposition der Dienstkraftwagen und Benachrichtigung der Reisenden über eine IT-Kleinlösung

Der BA-Reiseservice über das Mitarbeiterportal wird in 3 Wellen bis 27.12.2021 eingeführt. Mit der Ablösung des elektronischen Außendienstplans erfolgt auch die Disposition der Dienstkraftwagen auf der Basis der im Portal gemachten Reiseangaben. Den internen Services wird nun ein Tool zur Benachrichtigung über Zuteilung bzw. Nicht-Zuteilung zur Verfügung gestellt. Mitarbeitende, die für ihre Reise einen Dienstkraftwagen (mit Fahrer oder als Selbstfahrer) beantragt haben, erhalten zukünftig eine E-Mail über Zu- oder Absage des gewünschten Transportmittels. Damit entfällt die bisherige Eigenrecherche in eAPL oder regionalen Listen.

Wichtige Hinweise Famka Oktober 2021 - Änderung der Zuständigkeit für Fälle mit Schutzkennzeichen „M – Mitarbeitersperre“ sowie Kinderzuschlagsfälle des zentralen Kindergeldservice (ZKGS)

Ab dem 1. November 2021 wechseln Kindergeldfälle, bei denen der Kindergeldberechtigte selbst, der andere Elternteil oder ein Kind bei der BA beschäftigt ist und die mit einer Mitarbeitersperre belegt sind, in den Zentralen Kindergeldservice (ZKGS). Auch die Zuständigkeit für Entscheidungen über den Anspruch auf Kinderzuschlag (KiZ) für diesen Personenkreis wechselt in den ZKGS. Damit wird die gesetzliche Forderung einer einheitlichen Zuständigkeit für Kindergeld und KiZ beibehalten.

Es erfolgt eine automatische maschinelle Umstellung aller laufenden und beendeten Fälle. Die betroffenen Berechtigten werden mit zentralem Schreiben über den Wechsel der Zuständigkeit und die künftigen Kontaktdaten informiert. Die Sachbearbeitung, die schriftliche und telefonische Auskunftserteilung erfolgt ab diesem Zeitpunkt über den zentralen Ansprechpartner ZKGS.

BISS-Datenraum Kug-Abschlussprüfungen

Mit der Auszahlung von Kurzarbeitergeld in Milliarden Höhe haben Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewiesen, dass in der Krise Verlass auf Sie und damit auf die Bundesagentur ist. Die politischen Akteure würdigen Ihre Leistungen in unterschiedlichen Ansprachen und Veröffentlichungen. Mit der Auszahlung liegt nunmehr der Fokus auf die ca. 1 Million Abschlussprüfungen im Kurzarbeitergeld. Die BA ist gegenüber der Politik in der Pflicht, die ihr anvertrauten Steuergelder einer Revision zu unterziehen.





Hierzu wurden verschiedene Controllinginstrumente entwickelt, um Prozesse und Kennzahlen abzubilden. Dazu muss man sich vor Ort teilweise händischer Erfassung bedienen. Hier besteht jedoch aus Sicht der Personalvertretungen die Gefahr von Einzelkontrollen unserer Kolleginnen und Kollegen. Das haben wir dem Controlling-Bereich der Zentrale gespiegelt und unmissverständlich das Unterlassen gefordert.

Der neue BISS (Business-Self-Service) Datenraum Kug-Abschlussprüfungen, der Ihnen jetzt zeitnah zu Steuerungszwecken sowie der Zentrale für Berichte an die Politik zur Verfügung gestellt wird, soll für Arbeitserleichterungen sorgen. Zusätzlicher Aufwand durch das Führen von händisch geführten Listen, die einen Überblick über die noch durchzuführenden Prüfungen sowie die bereits durchgeführten Prüfungen und deren Ergebnisse geben sollen, entfallen. Hierzu wird der Datenraum eine zentral erstellte Schablone in BISS zur Verfügung stellen.

Die Geschäftsführungen wurden informiert, dass bei Vorliegen weiterer technischer Lösungen keine händisch geführten Listen mehr veranlasst werden dürfen. Weitere technische Lösungen sind in Vorbereitung, die zu entsprechenden Arbeitserleichterungen führen werden.

Novellierung BGleIG / Einführungsroundschreiben des BMFSFJ

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) wurde novelliert, die Neufassung ist am 12.08.2021 in Kraft getreten. Bis Ende 2025 soll die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen erreicht werden - also annähernd Parität auf allen Führungsebenen: Dieses Ziel wird für die Bundesverwaltung im Bundesgleichstellungsgesetz gesetzlich verankert.

Daneben werden Gleichstellungsbeauftragte (GleIB), Gleichstellungspläne sowie Gleichstellungsaspekte bei der Digitalisierung in der Bundesverwaltung gestärkt. So wurden für die Anzahl der Stellvertreterinnen feste Grenzwerte (Staffelung nach Anzahl der Beschäftigten) vorgesehen. Für die Stellvertreterin/nen mit Aufgaben zur eigenständigen Erledigung ist der Entlastungsumfang in Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl gestaffelt.

In Abhängigkeit von der Größe der Dienststelle bzw. des IS-Verbundes und der bisherigen Anzahl der Stellvertreterinnen der GleIB ist ggf. die erstmalige Bestellung einer zweiten oder dritten Stellvertreterin – und damit eine **Wahl noch dieses Jahr** – erforderlich.

- Endet die Amtszeit der GleIB spätestens am 11.08.2023 und wird eine Wahl aktuell noch nicht vorbereitet, so erfolgt die Bestellung einer zweiten oder dritten Stellvertreterin unverzüglich von Amts wegen.
- Wird bereits konkret die Wahl einer GleIB für eine neue Amtszeit vorbereitet, so findet die aufgrund der Gesetzesänderung erforderliche Wahl einer zweiten oder dritten Stellvertreterin gleichzeitig statt.
- Endet die Amtszeit der GleIB am 12.08.2023 oder später, ist die Wahl einer zweiten oder dritten Stellvertreterin unverzüglich anzusetzen und bis zum 11. Dezember 2021 abzuschließen. Die Bestellung erfolgt für die Dauer der restlichen Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Immer aktuell informiert

www.vbba.de und www.vbba.app und 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

