



Februar 2022

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach langen und intensiven Verhandlungen und Gesprächen hat der HPR in dieser Sitzung der neuen **Dienstvereinbarung Mobilarbeit** zugestimmt, die zum 20. März 2022 bzw. nach dem Auslaufen der pandemiebedingten Homeofficepflicht in Kraft treten wird. Weitere Informationen dazu finden Sie in dieser HPR-Info.



Weiterhin sind Sie und wir von den Auswirkungen der Omikron-Welle betroffen - der HPR tagte via Skype. Wir begrüßen, dass – auch aufgrund der Einflussnahme des HPR – der Vorstand dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten weiterhin einen hohen Stellenwert zumisst. Im operativen Geschäft ergaben sich so mit dem angepassten operativen Fahrplan wichtige Klarstellungen:

- **Erstgespräche** können wieder auch per Telefon oder Videoberatung durchgeführt werden. Innerhalb des Vermittlungsprozesses soll mindestens ein Präsenzgespräch, der dann aktuellen Beratungssituation entsprechend, erfolgen.
Dies ist eine Anpassung des Vermittlungsprozesses, die wir begrüßen, da sie den realen Erfordernissen der Kundinnen und Kunden wie unserer Kolleginnen und Kollegen gerecht wird.
- Um kein persönliches Gespräch an der „Maskenfrage“ scheitern zu lassen, werden für Kundinnen und Kunden nun **FFP2 Masken** zur Verfügung gestellt, die lediglich mit einer OP-Maske das Haus betreten wollen. Gerade für die Kolleginnen und Kollegen der Eingangszonen ein wichtiges Signal, müssen sie ja am Notfallschalter weiterhin Gespräche mit Kunden ohne jeden Status führen.
Wir hoffen, dass sich durch die FFP2-Masken der Schutz erhöht und dass die zur Verfügung stehenden Mengen auch ausreichen werden.

Während des Gesprächs mit der Vertreterin des Vorstandes, Frau Dr. Häublein wurde bekannt, dass der Bundesarbeitsminister Hubertus Heil den Gesetzentwurf zur Verlängerung der Möglichkeit für Unternehmen vorlegte, nun bis Ende Juni (statt bis Ende März) 2022 **Kurzarbeitergeld** unter den vereinfachten Regelungen beantragen zu können. Natürlich sehen wir darin erneut die Bestätigung der nun schon seit über zwei Jahren erbrachten, außergewöhnlichen Leistungen unserer Kolleginnen und Kollegen im KUG-Bereich inklusive aller unterstützenden Kräfte.

Mehrmals hat Bundesminister Heil öffentlich von „seinen Helden“ gesprochen, wenn es um die erbrachten Leistungen zur zeitnahen KUG-Bewilligung geht. **Aber nach so langer Zeit der dauerhaft hohen Arbeitsbelastung sehen wir auch: Die Heldinnen und Helden sind müde!**

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Kritisch sehen wir das politisch ausgegebene Ziel, alle KUG-Abschlussprüfungen bis Ende 2023 abzuschließen. Diese Terminvorgabe ist nach unserer Ansicht fachlich nicht begründet und wird ohne deutliche **Belastung der Prüfkraft**e nicht zu schaffen sein. Hier müsste – auch im Sinne der Beitragszahler – eher gelten: **Gründlichkeit vor Schnelligkeit!**

Es ist viel Verantwortungsgefühl gefragt, die Betroffenen nicht (weiter) zu überlasten. Mag auch von manchen Stimmen kritisiert werden, der Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden würde in der BA eine zu große Rolle spielen – **nein, bei dieser Einschätzung zieht die HPR-Fraktion der vbba nicht mit.**

Der Gesundheitsschutz für unsere Beschäftigten muss im Fokus stehen, wenn die BA weiterhin als Garant des sozialen Friedens handlungsfähig bleiben soll – dies gilt für alle Kolleginnen und Kollegen, unabhängig vom Rechtskreis!

Ein Ärgernis bleiben die langen **Bearbeitungszeiten bei der Beihilfe**. Trotz des hohen Engagements der Kolleginnen und Kollegen des BA-Servicehauses hat sich die Bearbeitungsdauer leider nochmals verlängert. Dazu steht der HPR mit den Verantwortlichen in regelmäßigem Austausch. Es wurden verschiedene Unterstützungsmaßnahmen ergriffen, um in den nächsten Wochen Abhilfe zu schaffen.

Positive Signale gibt es bezüglich des **Initiativantrags von HJAV und HPR** zur Ausstattung der Nachwuchskräfte mit MAP, grundsätzlich steht die BA dem aufgeschlossen gegenüber. Es gilt nun, die dafür notwendigen Voraussetzungen (Finanzierung und Beschaffung) zu schaffen. Wenn dies positiv verläuft, könnten digitalen Endgeräte damit voraussichtlich für den Einstellungsjahrgang 2023 zur Verfügung stehen. Eine zeitgemäße digitale Ausstattung wäre ein gutes Signal an die (kommenden) Nachwuchskräfte.

Weitere Informationen aus der Februar-Sitzung

Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit in der Bundesagentur für Arbeit (DV Mobilarbeit)

Rückblick: Es ist gerade erst 2 Jahre her, da herrschte weitgehend „**Präsenzkultur**“ in den Dienststellen. Lediglich für einen eng begrenzten Personenkreis (z. B. Schwerbehinderte) war „**Telearbeit**“ grundsätzlich möglich. Über gesonderte vertragliche Vereinbarungen wurden - formal - starre Zeiten für die regelmäßige Arbeit zu Hause vereinbart. In Notfällen wurde zwar zur Sicherstellung der Vereinbarkeit Familie und Beruf kurzfristig „**Mobilarbeit**“ zugelassen – von einem Anspruch auf Homeoffice waren wir aber sehr weit entfernt. Für sehr viele Beschäftigte war dies nicht gewollt - aber auch nicht möglich, weil zum Beispiel technische Voraussetzungen BA-seitig fehlten. So standen nur eine **begrenzte Anzahl Citrix-Lizenzen und MAP-Kontingente (4.600)** zur Verfügung.

Mit der aufkommenden Pandemie wurden dann weitreichende **Kontaktbeschränkungen** notwendig – im Hinblick auf den **Gesundheitsschutz** der Beschäftigten, aber auch zur **Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs** und damit zur **Sicherung des sozialen Friedens**. Dazu wurde u.a. die Technik massiv aufgerüstet, so dass aktuell **mehr als 60.000 zeitgleiche Zugänge** über Citrix und MAP von außen auf das BA-





Netz möglich sind. Auch die Möglichkeiten zur digitalen Kommunikation untereinander und mit Kundinnen und Kunden wurden ausgebaut. In Abstimmung zwischen BA und HPR war somit eine deutliche Ausweitung von Homeoffice auf sehr viele Beschäftigte möglich – noch vor der gesetzlichen Pflicht. In vielen Dienststellen hat dies in Abstimmung der Beschäftigten untereinander und mit den jeweiligen Führungskräften gut funktioniert. Es gab (und gibt) jedoch leider auch Bereiche, in denen die „Kultur“ mit den technischen Möglichkeiten nicht Schritt gehalten hat.

Die neuen Möglichkeiten sollen sich auch in entsprechend angepassten Regelungen widerspiegeln. Deshalb war der HPR lange und intensiv mit der BA in Verhandlungen zur neuen Dienstvereinbarung. Hier galt es zu berücksichtigen, dass es **keinen Rückfall auf die Zeit vor der Pandemie** geben soll – aber auch, dass die Situation während der Pandemie nur begrenzt auf die Zukunft übertragbar ist.

In der neuen DV gibt es keine Unterscheidung (mehr) zwischen Telearbeit und Mobilarbeit – bestehende Telearbeitsvereinbarungen können jedoch bis zum vereinbarten Ende weitergeführt werden. Künftig steht grundsätzlich **allen Beschäftigten** die Möglichkeit des mobilen Arbeitens offen, den Wünschen von Beschäftigten nach Arbeitsortflexibilität soll in der BA aufgeschlossen begegnet werden.

Mobiles Arbeiten ist mit bis zu 50% der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit und unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen (z.B. Öffnungszeiten) möglich. Dabei sind auch Modelle vorstellbar, in denen z.B. ein wöchentlicher Wechsel zwischen Mobilarbeit und Präsenz in der Dienststelle erfolgt. Es gibt jedoch **keine Pflicht** für mobiles Arbeiten, weiterhin stehen die eingerichteten Arbeitsplätze zur Verfügung.

Wichtig ist, dass weiterhin eine tatsächliche Teamanbindung – auch über regelmäßige persönliche soziale Kontakte - erfolgt. Die **Teamvereinbarungen** können helfen, eine kollegiale, d.h. rücksichtsvolle, Nutzung von Mobilarbeit im Team sichergestellt werden. Darüber hinaus kann damit auch eine offene und transparente Kommunikation im Team sichergestellt werden.

Mobilarbeit darf nicht zu einer **Entgrenzung** von Beruf und Privatleben führen. In den örtlichen Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit soll daher ein **Arbeitszeitrahmen** festgelegt werden, der diesem Anspruch Rechnung trägt – in der Durchführungsanweisung wird hierzu ein Rahmen von 6 – 20 Uhr benannt.

Die DV tritt zum 20. März 2022 (bzw. nach Auslaufen ggf. noch bestehender gesetzlicher Regelungen zur pandemiebedingten Homeofficepflicht) in Kraft und kann in Kürze [hier](#) im Intranet eingesehen werden.

Ausblick: Die Umsetzung wird bis zum Frühjahr 2023 unter Beteiligung der Beschäftigten **evaluiert**. Im Anschluss daran werden BA und HPR auf Basis der Ergebnisse der Evaluation Gespräche aufzunehmen, ob eine Anpassung der Dienstvereinbarung erforderlich ist.

Wir begrüßen die Vereinbarung, die weit über den Vor-Pandemie-Status hinausgeht und einen gut abgestimmten Kompromiss zwischen den berechtigten Mitarbeiterinteressen einerseits sowie den dienstlichen Belangen andererseits bietet. Sie setzt Vertrauen und Selbstverantwortung auf allen Seiten voraus. Es ist nun an den Akteuren vor Ort, die Regelung mit Leben zu füllen.





Zukunftsorientierte Ausrichtung des Arbeitgeber-Service

Dem HPR wurde eine Weisung mit dem Service-Kompass AGS vorgelegt – um ein einheitliches Dienstleistungsverständnis zu schaffen. Es gibt wohl die Ansicht, dass das 2015 eingeführte Handbuch für den AGS hier nicht den erwünschten Erfolg gebracht hat. Der Servicekompass soll den Rahmen bieten, in welchem die Regionaldirektion mit den Agenturen dezentrale Konzepte entwickeln - alles mit dem Ziel, (unter anderem) einen bundesweiten Dienstleistungsstandart zu erreichen.

Hier sehen wir Widersprüche: Dezentrale Gestaltung (die ja angeblich zuletzt nicht zufriedenstellend erfolgt ist), aber bundesweiter Standard? Zum Teil wird das mit einer zunehmend differenzierter notwendigen vertieften Vorort-Marktanalyse begründet. Ein Servicekompass, ohne dass sich zunächst etwas an Organisation oder Aufteilung im AGS ändert? Eine Weisung, die zur Handlung auffordert, aber kein Fachkonzept? Hier sind wir auch über die Reihenfolge verwundert, denn für den Sommer ist – nach der ersten Evaluierung der Umsetzung – ein Fachkonzept und für Ende des Jahres dann ein auf die neuen Rollen abgestimmtes Qualifizierungskonzept avisiert.

Der HPR wird zu der Vorlage eine entsprechende **Stellungnahme** abgeben. Wir laden Sie herzlich ein, uns als Fraktion über die Entwicklungen vor Ort auf dem Laufenden zu halten.

Weisung zur Einführung der Online-Terminvergabe (OTV EZ)

Der Ausbau des terminierten Zugangs in die Agenturen für Arbeit hat durch die Pandemie wesentlich an Bedeutung gewonnen. Seit August 2021 wird daher die Online-Terminvergabe für verschiedene Anliegen in einigen Agenturen erprobt. Besonders die Buchungen für die Eingangszonen haben dabei sehr viel positive Resonanz erfahren. Spätestens ab März 2022 werden die technischen Voraussetzungen für eine Flächeneinführung bereitstehen. Mit der vorliegenden Weisung wird geregelt, dass die Hauptagenturen OTV bundesweit bis 01.04.2022 einführen. Den Geschäftsstellen wird die Nutzung aufgrund der sehr unterschiedlichen örtlichen Gegebenheiten optional überlassen.

BA der Zukunft: Erprobungskonzept Module im Kundencenter - Self-Service

Im Rahmen von BA der Zukunft wird für Kundinnen und Kunden das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe angestrebt. Für die Beratung bleibt der persönliche Kontakt der präferierte Kanal. Für alle anderen Anliegen wird der Online-Kanal bevorzugt, um einen niedrighschwelligigen Zugang zu bieten.

Mit dem vorliegenden Teilkonzepttest sollen die weiterentwickelten Self-Service-Angebote am Standort Bochum und in der Geschäftsstelle Herne (betreut) sowie in der Geschäftsstelle Köthen der Agentur Dessau-Roßlau-Wittenberg (unbetreut) erprobt werden. Es sollen Erkenntnisse gewonnen werden, wie solche Angebote aufgebaut und ausgestaltet sein müssen, damit die Kundinnen und Kunden sie möglichst eigenständig, intuitiv und zielführend nutzen können.





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**
