



## Juni 2022

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Corona-Situation ermöglichte auch diesen Monat eine Präsenz-Sitzung des Hauptpersonalrates in der Zentrale in Nürnberg.

Wir sind, wie wohl Sie alle, gespannt, wie sich die Entwicklung der Pandemie in der nun begonnenen Reisezeit weiter darstellen wird.

Hoffen wir, dass sich keine gravierend ansteigenden Zahlen ergeben, die wieder zur Verschärfung der Schutzmaßnahmen führen müssen!



### Verabschiedung vom BA-Vorstandsvorsitzenden Detlef Scheele

Neben den vorgelegten Maßnahmen zur Entscheidung durch den HPR stand die Sitzung ganz im Zeichen des persönlichen Abschieds vom Vorsitzenden des BA-Vorstandes Detlef Scheele. Er ließ es sich nicht nehmen, sich nach 7 Jahren guter Zusammenarbeit persönlich vom Hauptpersonalrat zu verabschieden.

Herr Scheele ließ diese Zeit und die für ihn wichtigen Themen der Zusammenarbeit Revue passieren. Dabei stellte er heraus, dass ihm in der Pandemiezeit der **verantwortungsvolle Umgang mit dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden wie der Kunden** in Zusammenarbeit mit dem HPR sowie gegenüber dem BMAS unverzichtbar gewesen ist. Dazu habe die beispiellose Schließung der Dienststellen für die Kunden für einen vorher unvorstellbar langen Zeitraum gehört. Nun müsse aber genauso deutlich werden, dass die BA dauerhaft ihren Präsenzcharakter behalten wolle und werde.

Zur aktuellen Situation merkt Herr Scheele an, dass der **Arbeitsmarkt** erfreulich gut durch die Pandemie gekommen sei. Im SGB III ist bereits wieder der Beschäftigungsstand von vor der Pandemie erreicht. Im SGB II sieht Herr Scheele durch Integrationen in den Arbeitsmarkt eine Trendwende, der Weg sei jedoch bei der Vermittlung Langzeitarbeitsloser mühsamer.

Eine besondere Herausforderung stellt für die Mitarbeitenden in den Jobcentern nun die Übernahme der **Zuständigkeit für die ukrainischen Flüchtlinge** dar, bereits ca. 120.000 Menschen haben sich seit 1. Juni 2022 im SGB II-Bereich gemeldet. Diese Entwicklung wird vom BA-Vorstand besonders beobachtet.

Durch die **gute Krisenbewältigung** der BA während der Corona-Pandemie in den Arbeitsagenturen, besonderen Dienststellen und Jobcentern, habe die BA ihren Stellenwert zum **Erhalt des sozialen Friedens** deutlich unter Beweis gestellt. Dies spiegele sich auch im aktuellen Koalitionsvertrag der Regierungsparteien wider. „Die Rolle der BA steht!“ formuliert es Herr Scheele. Er betont die **gute Zusammenarbeit mit dem BMAS**: Viele Gesetze seien bereits auf den Weg gebracht worden. Vor allem hinsichtlich des SGB II seien etliche weitere Gesetzesvorhaben in Vorbereitung. Hier werde der enge und direkte Austausch mit der BA gesucht, was als Anerkennung geleisteter zuverlässiger Arbeit zu werten ist.

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**





In der **Zusammenarbeit mit dem HPR** sieht er insbesondere die Dienstvereinbarung Mobilarbeit als gelungenen Kompromiss. Man habe sich die Verhandlungen nicht leicht gemacht, aber aus seiner Sicht ein gutes Ergebnis erreicht. Die geplante Evaluation sei eine wichtige Aufgabe des neuen BA-Vorstandes - gemeinsam mit dem HPR.

Zur „Chefsache“ sei für ihn das Thema **Inklusion** geworden, so Detlef Scheele. Die Bildung der Stabstelle Inklusion sei ihm ein persönliches Anliegen gewesen. Auch das Thema **Diversity** wurde in den 7 Jahren seiner Arbeit als Vorsitzender des BA-Vorstandes vorangetrieben. Er sei sehr zufrieden, dass die BA zu diesen Themen nun als vorbildliche Behörde wahrgenommen werde. Andere Organisationen würden auf die BA zukommen, um erfolgreiche Ansätze und Strukturen zu übernehmen.

**Detlef Scheele bezeichnet die Zusammenarbeit mit dem HPR als manchmal kontrovers, aber stets wertschätzend. Das Gremium habe immer konstruktiv und fachlich fundiert agiert. Seine Einschätzung: „Ein starker HPR tut einer Behörde gut!“**

**Das können wir als vbba-Fraktion im HPR nur unterstreichen! Wir wünschen Herrn Scheele für seinen kommenden Lebensabschnitt außerhalb der BA alles Gute bei bester Gesundheit!**



Detlef Scheele und Waldemar Dombrowski

Als dramatisch erweist sich leider seit einiger Zeit die **Belastungssituation im Inkasso**. Hier schildern die Kolleginnen und Kollegen die Arbeit als kaum mehr zu leisten. Mit der sogenannten „werktäglichen Einzelweisung Juni 2022“ zum Personalhaushalt wird nun endlich auf diese Situation reagiert. Im Vorgriff auf die aus Sicht des HPR erforderlichen Stellenmehrungen im Personalhaushalt 2023 werden Ermächtigungen (Mittel für befristete Beschäftigungsmöglichkeiten) im Umfang von 348 Monatskräften der RD Sachsen zur Stützung des Inkassobereiches zur Verfügung gestellt. **Dies begrüßen wir ausdrücklich. Zu kritisieren ist aber, dass der HPR im Vorfeld nicht eingebunden wurde.** Mit Spannung erwarten wir die Inhalte des angekündigten Fachkonzept Inkasso. Dieses ist für die konkrete dauerhafte Planung zur Ausrichtung des Bereiches erforderlich.

Die durchschnittlichen **Bearbeitungszeiten in der Beihilfe** gehen peu à peu zurück – die eingeleiteten Maßnahmen scheinen nun (langsam) zu wirken. Um die Kolleginnen und Kollegen beim weiteren Abbau der Rückstände zu unterstützen, hat – nach einem persönlichen Austausch anlässlich des Treffens der Seniorenvertretung der vbba gemeinsam mit dem Bereich Beihilfe und Christian Löschner (Mitglied der vbba-Bundesleitung/ Stellv. HPR-Vorsitzender) – die vbba-Bundesseniorenvertretung **hier** verschiedene Hinweise gegeben.

Wir haben nun die erste Sitzung und erste gemeinsame Abstimmungen mit der **neu gewählten HJAV** erlebt. Wir freuen uns über das hohe Engagement unserer jungen Kolleginnen und Kollegen – sowie auf die Zusammenarbeit, die Anregungen und den Meinungsaustausch!

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**





Der HPR hat weiterhin die **Folgen des Steuerentlastungsgesetzes** für die Bearbeitung von Kurzarbeitergeld-Anträgen im Blick und steht mit den Verantwortlichen im engen Austausch. Erneute (zu) starke Belastungen für die Mitarbeitenden in diesem Aufgabenbereich aufgrund der geänderten gesetzlichen Situation müssen verhindert werden. **Wir begrüßen, dass das Dienstleistungsversprechen (15 Tage) für die Überprüfungsanträge ausgesetzt wurde.** Ob dieser Schritt jedoch ausreichend ist, hängt von der Anzahl der eingehenden Anträge der Arbeitgeber ab und wird durch den HPR kritisch beobachtet.



Mit dem Juni beginnt nun auch die Sommerferienzeit. Wir wünschen Ihnen schöne und erholsame Ferien bzw. Urlaubstage in dieser krisenbehafteten Zeit. Nutzen Sie die Sommerzeit zur Erholung und zum Sammeln neuer Kräfte.

**Bleiben Sie gesund!**



## Weitere Informationen aus der Juni-Sitzung

### **Konzepttest „Personalauswahl auf Augenhöhe“ – bundesweiter Einsatz von „Fair-antwortungsvollen Interviews“ und einer Kennenlernsequenz**

Die zunehmende Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um die besten Talente erfordert eine neue Haltung und Herangehensweise in der Personalgewinnung. Dabei steht die „Personalauswahl auf Augenhöhe“ im Mittelpunkt, bei der beide Seiten – Bewerberinnen und Bewerber sowie die BA als Arbeitgeberin - gleichermaßen auswählen und ausgewählt werden. Beide Parteien sollen einander kennenlernen und einen authentischen Eindruck voneinander gewinnen können.

Im Rahmen des Konzepttests „Personalauswahl auf Augenhöhe“ wurden verschiedene Ansätze und Instrumente für eine professionelle Personalauswahl der BA entwickelt. Die beiden Sequenzen „Kennenlernen“ und „Fair-antwortungsvolles Interview“ wurden erfolgreich bei der externen Rekrutierung für Dienstposten der TE IV und TE V erprobt und dienen dazu, bewerberorientiert zu agieren. Aufgrund der positiven Erfahrungen im Rahmen des Konzepttests sollen sie bereits im Vorfeld einer neuen Gesamtkonzeption der Rekrutierung zur Unterstützung der Personalauswahl bundesweit eingesetzt werden.

Die Kennenlernsequenz umfasst folgende Inhalte, deren Berücksichtigung durch jeden Internen Service sichergestellt wird:

- Vorstellung der BA als Arbeitgeberin
- Vorstellung der Werte der BA
- Vorstellung der zukünftigen Tätigkeit.

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**







Das fair-antwortungsvolle Interview zwischen der Auswahlkommission und den Bewerberinnen bzw. Bewerbern dient dem Erfragen der Motivation, der Einschätzung von Kompetenzen, Stärken und Schwächen sowie der zusammenfassenden Beurteilung, ob eine Passung zur BA vorhanden ist. Zusätzlich werden Erkenntnisse zum Engagement und zur Bewerbungsmotivation erhoben.

Um dem Ziel einer professionellen und validen Personalauswahl gerecht zu werden, ist es erforderlich, dass alle am Auswahlverfahren beteiligten Personen über die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen für die Durchführung eines „fair-antwortungsvollen Interviews“ verfügen. Es können daher nur Personen für das Interview eingesetzt werden, die entsprechend geschult bzw. eingewiesen wurden.

### **Einführung eines Angebots für terminierte, familienorientierte, persönliche Kunden- und Lotsenkontakte in den Familienkassen der BA**

Um den persönlichen Kundenzugang zu optimieren, soll in den Familienkassen mit Wichtigem Hinweis vom 20.06.22 ein Angebot zur terminierten Vorsprache geschaffen werden. Damit können sich die Beschäftigten effektiv auf die jeweiligen Anliegen vorbereiten. Zudem ist für den Fall einer erneuten Schließung der Familienkassen (z.B. auf Grund der pandemischen Lage) sichergestellt, dass Familien so umfassend geholfen werden kann, wie es dem Anspruch der Familienkasse entspricht.

Die Terminvereinbarungen erfolgen entsprechend des individuell eingeschätzten zeitlichen Bedarfs in einem nur für Berechtigte freigeschalteten Outlook-Kalender über die jeweilige regionale Sammelrufnummer. Bei Anrufen über die Servicehotline wird die Terminierung mittels eines Tickets an die Familienkasse angestoßen.

### **NEW Plan – Online-Erkundungstool für Arbeit: Einsatz in Vermittlung und Integrationsberatung**

Den Kolleginnen und Kollegen der Berufsberatung im Erwerbsleben und Berufliche Reha und Teilhabe ist „New Plan“ bereits seit 2021 geläufig und das notwendige Wissen, der Umfang und die Funktionen dazu wurden durch Multiplikatoren geschult.

Nun wird diese online-Erkundungstool auch den Fach- und Führungskräften der Vermittlung (einschl. Berufliche Reha und Teilhabe) und der INGA-Beratung nahegebracht.

In jeder Agentur sollen nach einer Quotenverteilung ein bis zwei Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren benannt werden. Diese werden selbst auf ihre Aufgabe im Rahmen eines blended learning im September/Oktober entsprechend vorbereitet.

Sie sind dann Ansprechperson, informieren und befähigen in geeigneter Weise die Fach- und Führungskräfte zu „New Plan“, um damit den praktischen Einsatz im beruflichen Alltag zu unterstützen. Ziel ist, dass das Tool angewendet wird und sowohl der Nutzen für unsere Kundschaft, aber auch der für die Mitarbeitenden, deutlich wird. Die Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren führen hierzu eine verpflichtende Infoveranstaltung durch, zum Beispiel im Rahmen einer Teambesprechung.





## **Arbeitszeitregelung für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer**

Hier gibt es eine beruhigende Nachricht für unsere Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer: Der Bestandsschutz zu den bisherigen Pauschalgruppen wird bis zum 31.12.2023 verlängert!

Konkret heißt es: Die übertariflich getroffene Arbeitszeitregelung zur Sicherung der bisherigen Pauschalgruppen wird über den 30.06.2022 hinaus analog zu den Regelungen im Rundschreiben des BMI vom 06.05.2022 bis zum 31.12.2023 verlängert. **Die vbba HPR-Fraktion begrüßt sehr, dass sich die betroffenen Kolleginnen und Kollegen nun aktuell keine Sorgen zu eventuellen finanziellen Einbußen machen müssen.**

Die Mobilitätskonzepte der verschiedenen RD-Bezirke mussten der Zentrale inzwischen eingereicht werden, der HPR wird sie sich vorlegen lassen. **Wir erwarten, dass die Konzepte die wieder deutlich steigenden Dienstreiseaktivitäten berücksichtigen und eine realistische Entwicklung abgebildet wird! Wir werden die weitere Entwicklung kritisch weiterverfolgen.** Es kann nicht sein, dass die Kolleginnen und Kollegen in größerem Umfang notgedrungen auf die Nutzung des Privat-PKW angewiesen sind, weil Dienstreisen weder mit dem ÖPNV sinnvoll möglich sind - noch vor Ort DKW zur Verfügung stehen.

## **Weisung zur Einführung des IT-Verfahrens EFA (Elektronisches Facility- und Asset-Management)**

Die Geschäftsprozesse des Immobilienmanagements in der BA wurden bisher durch das IT-Verfahren COBRA unterstützt. Die Architektur des IT-Verfahrens COBRA basiert auf zwischenzeitlich nicht mehr zeitgemäßen Technologien.

Mit Einführung des IT-Fachverfahrens EFA zum 01.08.2022 wird das Flächen-, Mietvertrags-, Bewirtschaftungs- und Baumanagement im Immobilienkontext technisch neu unterstützt. Die Funktionalitäten für das Flächen- und Mietvertragsmanagement stehen zum 01.08.2022 bzw. für das Bewirtschaftungs- und Baumanagement und das Berichtswesen ab 01.01.2023 zur Verfügung. Das Altverfahren COBRA.FM kann für eine Übergangszeit in Teilen noch weiter genutzt werden, insofern werden bestehende Regelungen, insbesondere für die Bewirtschaftung, vorerst weiter gelten.

Bei der Systementwicklung wurden Praktiker und Praktikerinnen im Projekt sowie im Zuge der einzelnen Konzepttests regelmäßig beteiligt. Auftragschwerpunkte waren die Abbildung der architektonischen Gebäudestrukturen und deren Merkmale, die Darstellung der permanenten Raumbellegung, die umfassende Unterstützung im Mietvertragsmanagement (Verträge, Buchungen und Zahlungen), die Erfassung der Betriebs- und Bewirtschaftungskosten sowie die kaufmännische Abrechnung der Baumaßnahmen.

Mit der Einführung des IT-Verfahrens EFA für das Immobilienmanagement sind verschiedene Neuerungen und auch Erleichterungen für die Anwender und Anwenderinnen im Regionalen Immobilien Management (RIM) verbunden. So wird zum Beispiel die Abbildung der permanenten Mitarbeiterbelegung im Flächenmanagement automatisiert aus dem Identity Management-Tool vorgenommen und manuelle Belegungskorrekturen entfallen.





Die erforderlichen Schulungen für die fachliche Nutzung zum 1. August 2022 (Flächen- und Mietvertragsmanagement) werden im Juni/Juli 2022 durchgeführt. Die Multiplikatoren/-innen wurden bereits im Vorfeld durch die jeweiligen RIM benannt und schulen wiederum die Endanwender/-innen in ihrem RIM-Bezirk.

Die Schulungen für die Funktionalitäten zum Bewirtschaftungs- und Baumanagement sowie für das Berichtswesen sollen im November und Dezember 2022 – rechtzeitig vor der fachlichen Nutzung Anfang 2023 – stattfinden. Für die Schulungen und zur weiteren Unterstützung wird neben dem Anwenderhandbuch, ein Schulungshandbuch, eine Schulungsumgebung sowie eine visuelle Klickanleitung zu Hauptprozessen als Lernhilfe bereitgestellt.

Personelle Auswirkungen sollen sich durch die Einführung der neuen Software nicht ergeben.

Der Bereich Datenschutz hatte keine Einwände für geplante Nutzung des IT-Verfahrens. Es ermöglicht keine mitarbeiterbezogenen Verhaltens- und / oder Leistungskontrollen. Die Barrierefreiheit wurde formell begutachtet und ein Maßnahmenplan aufgelegt. Hier sind noch Nachbesserungen erforderlich. Wir behalten diese Punkte für Sie im Blick!

### **Aktualisierung der Auswahlleitfäden Nachwuchskräfte rekrutierung sowie Umgestaltung der ABC-Analysen in Eignungsanalysen – Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen und Studierende HdBA**

Im Vergleich zu dem vorangegangenen Auswahlleitfaden wurde im Wesentlichen die ABC-Analyse zur Eignungsanalyse weiterentwickelt. Diese unterscheidet künftig nur noch geeignete und ungeeignete Bewerbungen. Die jüngsten Erfahrungen im Auswahlprozess haben gezeigt, dass die ABC-Analysen für Personen mit mittlerem Bildungsabschluss eine größere Hürde waren als für Bewerberinnen und Bewerber mit Allgemeiner Hochschulreife oder Fachhochschulreife. Mit der Überarbeitung können nun auch Schülerinnen und Schüler mit einem durchschnittlichen, mittleren Schulabschluss ohne weitere Kompetenzen als geeignet aus der Analyse hervorgehen.

In der Kommunikation nach außen erfolgt eine Umbenennung des psychologischen Eignungstests in „Einstellungstest“.

Mit dem angepassten Auswahlleitfaden können die Internen Services Personal für das Einstellungsjahr 2023 die Vorauswahl durchführen.







## 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**
