



Juli 2022

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Sommerzeit und damit auch die Reise- und Urlaubszeit hat begonnen. Oft eine Zeit, in der es das „Sommerloch“ gibt, eine Zeit mit weniger (brisanten) Themen und wichtigen Nachrichten.

Doch auch das ist in diesem Jahr anders.

Nicht nur wieder steigende Corona-Zahlen, das gefühlt ewige auf und ab bei den Inzidenzen.

Die Folgen der Ukraine-Krise und der Inflation sind nun wirklich für alle spürbar – so auch für uns Mitarbeitende in der BA. Auch merkt man die Spannung, mit der dem Start der neuen BA-Vorstandsmitglieder entgegengesehen wird.

So war auch die Juli-Sitzung des HPR mit einigen wichtigen und zu diskutierenden Themen belegt.

Während sich die Situation in der Beihilfe langsam entspannt, wird nun leider ein Thema aktuell, welches ebenfalls viele unserer Kolleginnen und Kollegen betrifft – die **zu lange Bearbeitungszeit bei der Reisekostenabrechnung**. Bei vielen Tätigkeiten gehören Dienstreisen zur Normalität und werden „erwartet“.

Die Beschäftigten gehen in der Regel in Vorlage – und dürfen ihrerseits ebenso erwarten, dass ihnen die entstandenen Kosten zeitnah und unkompliziert erstattet werden. Dazu gehören im Bereich Reisekosten eine ausreichende Personalausstattung und benutzerfreundliche Software. Leider wird diese Erwartung seit längerem enttäuscht – nicht von den dort tätigen Kolleginnen und Kollegen, sondern von der BA als Organisation! Wertschätzung der Arbeit und der daraus entstehenden finanziellen Belastungen sehen deutlich anders aus. Die BA sollte intern dieselben Maßstäbe anlegen und Ressourcen einsetzen, wie für die externen Kundinnen und Kunden – sonst heißt es schnell: **Nach außen hui, nach innen pfui**.

Wir haben dies in der Sitzung sehr deutlich thematisiert und schnelle (!) Abhilfe gefordert.

Die Weisung zur **Videokommunikation** hat weiterhin **unverändert** Bestand, auch wenn teilweise vor Ort anderes kommuniziert wird. Weitere Gespräche zwischen HPR und der Zentrale dazu stehen an.

Bzgl. der Prüfung der **Barrierefreiheit unserer IT-Verfahren** gibt es seit einiger Zeit neue Kriterien. Es gilt nun, auch die bestehenden Fachverfahren nach und nach entsprechend zu prüfen und ggf. anzupassen – auch unter Einbindung von HSbV und HPR.

In der Sitzung stellte der **Technische Beratungsdienst** sich und seine Dienstleistungen für externe Kundinnen und Kunden, aber auch für die Beschäftigten vor. Hier ist der TBD ein wichtiger Partner vor Ort bei der Beratung und Klärung von Fragen in den Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Insbesondere das modulare Beratungsangebot unterstützt die Kolleginnen und Kollegen bei der Mobilarbeit – und stellt einen wichtigen Part im Arbeitsschutz dar. Weitere Informationen dazu gibt es [hier](#).





Weitere Informationen aus der Juli-Sitzung

Aktualisiertes Kompetenzmodell – Anpassung der Tätigkeits- und Kompetenzprofile (TuK) und des HPG 1.3 (Beurteilungsrichtlinie der BA)

Mit Weisung 202111014 vom 29.11.2021 wurde bereits grundsätzlich über das aktualisierte Kompetenzmodell der BA informiert. Änderungen im Vergleich zum bisherigen Kompetenzmodell zeigen sich in den einzelnen Teilkompetenzen. Diese wurden insbesondere an die zwischenzeitlichen Änderungen der Arbeitswelt angepasst bzw. durch aktuelle, passendere Teilkompetenzen ersetzt.

Nunmehr erreichte den HPR eine sehr komplexe Vorlage, in der die **Kompetenzbeschreibungen** aktualisiert sowie die **Verhaltensanker** der Teilkompetenzen überarbeitet wurden. So finden sich z. B. unter der Anforderung „Personale Kompetenz“ nunmehr die Teilkompetenzen Resilienz, Lernkompetenz, Kreativität und Sensitivität anstelle von Belastbarkeit, Lern- und Kritikfähigkeit und (nur für Führungskräfte) Glaubwürdigkeit.

Im Weiteren wurden die zuletzt 2005/2006 vorgenommene **Verteilung der Teilkompetenzen** auf die einzelnen Tätigkeits- und Kompetenzprofile (TuK) und deren Ausprägungsgrade überprüft und aktualisiert. Ziel war, jeweils die den einzelnen TuK entsprechenden Teilkompetenzen zu hinterlegen. Dabei wurde gleichzeitig gewährleistet, dass – wie bisher – eine schlüssige Kompetenzpyramide entsteht, die von der niedrigsten bis zu höchsten Bewertungsebene einen stetigen Zuwachs an Anforderungsmerkmalen widerspiegelt. So soll auch künftig sichergestellt werden, dass die Beurteilungen nach dem LEDi die tatsächlich mit den Tätigkeiten verbundenen Anforderungen transparent und objektiv nachvollziehbar beinhalten, etwaige Entwicklungs- und Qualifizierungsbedarfe verlässlich festgestellt und eine Vergleichbarkeit bspw. in Auswahlverfahren gewährleistet werden kann.

Für künftige **Tarifierungen** sollen ab 01.01.2023 die aktualisierten TuK zugrunde gelegt werden.

Da sich aus der Aktualisierung der Teilkompetenzen keine Änderungen beispielsweise in Bezug auf die Organisation und die Prozessabläufe oder einzelner Tätigkeitsinhalte ergeben, beabsichtigt die Zentrale, die den vorhandenen Fach- und Organisationskonzepten beigefügten Dienstpostenbeschreibungen auf Basis der neuen Referenz-TuK im Bereich der Kompetenzanforderungen **redaktionell zu aktualisieren**. Eine inhaltliche Änderung der bereits beteiligten und tarifierten Fach- und Organisationskonzepte soll aber dabei laut Zentrale nicht erforderlich sein. **Hier werden die Mitglieder unserer Tarifkommission genau hinschauen!**

Die Dienstpostenbeschreibungen und damit auch die weiterentwickelten Teilkompetenzen sind außerdem **Grundlage für den LEDi**. Daher finden sich die aktualisierten Teilkompetenzen in der Kompetenzbeurteilung, die im Rahmen einer Stichtags- oder Anlassbeurteilung erstellt wird, wieder. Dementsprechend wurden zur Unterstützung von Beurteilenden und Beurteilten die Anlagen 1 und 2 des HPG 1.3 aktualisiert. Aufgrund des weiterentwickelten Führungsverständnisses wurde zudem die Beschreibung der Führungsleistung im HPG 1.3 angepasst.





Durch dieses zeitliche Vorgehen ist es möglich, bereits ein Jahr vor der nächsten Regelbeurteilung (2024) die aktualisierten Teilkompetenzen bekannt zu machen und im Rahmen der 2023 anstehenden Mitarbeitergespräche die Aktualisierung zu begleiten. Daneben ist beabsichtigt, die beschriebenen Änderungen mit einem **umfangreichen Informationsangebot** (u.a. im Intranet, durch Lern-Module, etc.) zu flankieren. Alle Beschäftigten sollen über die aktualisierten Kompetenzanforderungen noch in geeigneter Weise informiert werden. Details zur Kommunikation des neuen Kompetenzmodells sind noch in der Abstimmung.

Eine umfassende und Information aller Beschäftigten ist aus unserer Sicht unabdingbar, damit sich rechtzeitig mit dem neuen Kompetenzmodell auseinandergesetzt werden kann!

Umsetzung Sonderhotline Ukraine

Die Zahl von ukrainischen Personen in unseren Verfahren beläuft sich inzwischen auf ca. 350.000. Damit steigt auch die Anzahl der sich darunter befindlichen arbeitslosen, arbeits- oder ratsuchenden Personen – auf aktuell ca. 125.000 Personen. Wenn man die Zahlen zu deutschen Sprachkenntnissen betrachtet, weiß man, wie wichtig die Einrichtung einer „Sonderhotline Ukraine“ war und weiterhin ist. Sie fungiert als erste Anlaufstelle für geflüchtete Menschen, die Interesse an einer Arbeitsaufnahme oder einer Ausbildung haben. Dennoch ist die Tätigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen in der Hotline keine klassische Aufgabe wie in den „normalen“ Servicecentern.

Der Rechtskreiswechsel der Geflüchteten und der politische Wunsch die Hotline weiter zu betreiben, verlangt eine neue Betrachtung hinsichtlich der Finanzierung und Aufstellung. Künftig werden weiterhin auf freiwilliger Basis Mitarbeitende aus dem operativen Bereich SGB III und Servicecentern in der Hotline beschäftigt. Auch Rekrutierungen von geflüchteten Menschen mit deutschen Sprachkenntnissen werden zur Beschäftigung in dieser Hotline vorgenommen.

Allen Kolleginnen und Kollegen, die hier weiterhin unterstützen wollen, entstehen keine negativen Auswirkungen auf die Bezahlung, soweit damit unterwertige Aufgaben wahrgenommen werden. Sofern jedoch höhere Ansprüche entstehen, ist eine entsprechende Dienstpostenübertragung vorzunehmen und somit die tarifvertraglich vorgesehene Zulage zu gewähren.

Fachkonzept KAM - Weiterentwicklung der Großkundenberatung zu einem Key Account Management; geplante bundesweite Einführung nach erfolgreicher Pilotierung zum 01.10.2022

Das Fachkonzept beschreibt die Neuentwicklung des Key Account Management (KAM), welches die bisherige Großkundenberatung (GKB) der BA ersetzt. Das Konzept KAM soll den strategischen Wandel zur kundenzentrierten Beratungsarbeit und Dienstleistung in der BA bestmöglich unterstützen. KAM soll dazu beitragen, die Rolle der BA in der Transformation am Arbeitsmarkt zu etablieren.

Zielgruppe des KAM sind strategisch wichtige Schlüsselkunden (Key Accounts), welche im größtmöglichen Umfang aus einer Hand betreut werden sollen. Der Schwerpunkt der Zusammenarbeit mit den Schlüsselkunden liegt darin, konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um deren Zukunftsfähigkeit





sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu sichern. KAM soll dabei ein integraler Bestandteil der Arbeitgeberarbeit der BA sein und den Arbeitgeber-Kundenkernprozess vervollständigen. Die Arbeitgeber-Arbeit der BA liegt grundsätzlich in dezentraler, d. h. regionaler Verantwortung und soll durch das KAM mit seiner überregionalen Ausrichtung ergänzt werden.

Durch die Überführung von Arbeitgebern aus der bisherigen GKB an die AG-S vor Ort kann (ggf. regional unterschiedlich) Mehraufwand entstehen. Bundesweit wurde hierfür ein Personalbedarf ermittelt, der im Rahmen des Personalhaushalts entsprechend verteilt werden soll.

Die großen Herausforderungen am Arbeitsmarkt betreffen viele, wenn nicht alle, Arbeitgeber. Hier gibt es Beratungsbedarf und die Möglichkeit, als BA diese Unternehmen zu unterstützen. Auf diese Erfordernisse sind unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort durch den bereits veröffentlichten Servicekompass nur bedingt vorbereitet. Ein klares Fachkonzept und saubere Schnittstellenbeschreibungen, z.B. auch zur ZAV, liegen noch nicht vor.

Vor diesem Hintergrund sehen wir die Einführung des KAM zum jetzigen Zeitpunkt kritisch, da hier besondere Schlüsselkunden in den Fokus genommen werden, die ggf. notwendige Unterstützung auch anderweitig einholen könnten.

Der HPR wird zum Fachkonzept KAM eine entsprechende Stellungnahme abgeben.

Flächeneinführung des digitalen Hauptantrags SGB II inklusive der Mitwirkungssteuerung (MWS) sowie des Online-Arbeitsmarktprofils (OAP) im Online-Angebot JOBCENTER.DIGITAL

Nach einer langen Erprobungszeit in 16 Jobcentern in enger Zusammenarbeit mit den dortigen Praktikern steht jetzt die Einführung des digitalen Hauptantrags SGB II an. Diese Entwicklung entspricht dem Online-Zugangsgesetz, das die sukzessive Ausweitung der online Zugangskanäle vorsieht. Die Nutzung des digitalen Hauptantrages ist für die Kundinnen und Kunden freiwillig.

Die Einführung ist in zwei Wellen geplant: Am 4. Oktober 2022 werden 134 gemeinsame Einrichtungen mit der Einführung beginnen, am 29. November 2022 werden weitere 151 folgen. Den gemeinsamen Einrichtungen entstehen für die Flächeneinführung keine Kosten.

Ergänzt wird auch das Online-Angebot für die Mitarbeitenden – ebenfalls auf freiwilliger Basis – durch die digitale Antragsprüfung und Nachforderung fehlender Unterlagen – die „Mitwirkungssteuerung“ (MWS).

Als Vorbereitung auf ein Erstgespräch können die Kundinnen und Kunden ein Online-Arbeitsmarktprofil erstellen, das die Mitarbeitenden durch weniger Aufwand bei der Erfassung der Daten und eine bessere Qualität und Lesbarkeit der Daten entlasten soll.

Die Kolleginnen und Kollegen im Entwicklungsteam haben in Zusammenarbeit mit Praktikern in den Jobcentern sehr viel Wert auf die leichte Nutzbarkeit und Hilfen für das Ausfüllen des Antrages gelegt. Der Antrag soll einfach und kundenfreundlich nutzbar sein. Hier wurde sich Zeit für eine ausführliche Erprobungszeit gelassen. Weitere Erkenntnisse zur Verbesserung sollen schnell umgesetzt werden können.





Warum werden diese Anträge dem HPR vorgelegt? Zentral verwaltete Verfahren der Informationstechnik nach § 50 Abs. 3 SGB II werden vom BMAS anerkannt. So sollen Parallelentwicklungen durch verschiedene Jobcenter vermieden werden. Wegen der zentralen Anwendung ist der HPR zu beteiligen.

Wir hoffen, dass der digitale Hauptantrag SGB II sowie die Mitwirkungssteuerung und das Online-Arbeitsmarktprofil für alle Beteiligten tatsächlich zu der angestrebten Vereinfachung in der Handhabung führt.

Verfahren zur stufenweisen Umsetzung der Kundeneingangsbereiche (KEB) in den FamKa

In den Familienkassen werden im Jahr 2022 - wie im bereits vorliegenden Fachkonzept ausgeführt - im ersten Schritt insgesamt 22 neue Kundeneingangsbereiche (KEB) zur Gewährleistung eines modernen, familienorientierten persönlichen Kunden- und Lotsenservices geplant und umgesetzt.

Der abgestimmte Umsetzungsprozess wird unter Beachtung der Regelungen der BA, z.B. hinsichtlich des Haushaltsverfahrens oder der Beantragung von Immobilien-, Bau- und Beschaffungsmaßnahmen als verbindliches Verfahren zur stufenweisen Einführung der KEB in allen Familienkassen mit dem vorliegenden Wichtigen Hinweis geregelt. Mögliche Neu- oder Zusatzanmietungen (ggf. auch an Orten, an denen sich aktuell noch kein Standort einer Familienkasse befindet) und personelle Ressourcen für das weitere Verfahren sind von der Direktion freizugeben.

Ein Qualifizierungsangebot für die Mitarbeitenden im KEB wird zur Verfügung gestellt.

Aktualisierung des Handbuchs Qualifizierung in der BA – Kapitel 7 und Kapitel 9 (HAQ Version 3.1)

Das Kapitel 7 zur Qualifizierung von Mitarbeitenden mit Behinderung (QBM) wurde überarbeitet, neu strukturiert und an die aktuellen Weiterentwicklungen in der Qualifizierung angepasst.

Das inklusive Lernen in der BA wird durch den speziell in der FBA für diese Aufgabe eingerichteten Bereich QBM im Bereich zentrale Bildungsdienstleistungen mit einem umfangreichen und zukunftsfähigen Bildungsangebot zentral unterstützt. Die fortschreitende Digitalisierung und der Ausbau moderner Selbstlernmedien (z. B. BA Wiki „IT-Spezialwissen“, Podcast, Hörbücher DAISY) machen selbstbestimmtes Lernen möglich. So kann z. B. sehbeeinträchtigte und nicht sehende Mitarbeitende eine auf ihre individuellen Bedürfnisse und ihre persönlichen Präferenzen ausgerichtete Qualifizierung und Unterstützung zeit- und ortsunabhängig angeboten werden.

Die Regionaldirektionen und die besonderen Dienststellen stellen sicher, dass mindestens eine Trainerin oder ein Trainer je RD-Bezirk und besonderer Dienststelle mit der zusätzlichen Qualifizierung "Inklusion und Hilfsmitteltechnik" für den Einsatz zur Verfügung steht und die zeitnahe Qualifizierung der Mitarbeitenden mit Behinderung umgesetzt wird.

Da es künftig keine „Fachtrainer/innen QBM“ mehr gibt, die ausschließlich Qualifizierungsmaßnahmen für Sehgeschädigte durchführen, entfällt in Kapitel 9 die Sonderregelung zur Zertifizierung.





Änderung Arbeitsbuch Rekrutierung, Ausbildung und Studium in der BA, Teil I – Rekrutierung

Die Änderungen stärken die regionalen Kompetenzen, z.B. können nun regionale Anzeigen in Eigenregie und ohne Genehmigung durch die Zentrale geschaltet werden.

In Fällen, in denen der Abschluss des Auswahlverfahrens voraussichtlich noch länger andauert, kann umgehend bei Nichteignung die Absage erteilt werden.

Pilotierung des Social Intranets in den Rechtskreisen SGB II, SGB III und FamKa

Mit dem Social Intranet wird das Intranet der zu einer Plattform für Kommunikation und Zusammenarbeit weiterentwickelt, die bestehende Informationskanäle vereint, Informationen bedarfsgerecht bereitstellt, eine interaktive, rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit ermöglicht und als Wissensspeicher dient.

Das Social Intranet soll im Rahmen einer Pilotierung während der Projektlaufzeit durch eine begrenzte Anzahl von Anwenderinnen und Anwendern aller Rechtskreise evaluiert werden.

Die Pilotierung im Rahmen des Projekts läuft als zeitlich begrenzte Nutzung der Anwendung über ausgewählte Standorte, Netzwerke, Funktionsbereiche und rollenspezifische Aufgaben. Dadurch sollen sowohl weitere Erkenntnisse über die technische Leistungsfähigkeit der Plattform als auch über die Möglichkeiten der fachlichen Nutzung einzelner Funktionen gewonnen werden.

Die spätere Plattform muss den Anforderungen aller Anwenderinnen und Anwender entsprechen. Die Beteiligung von Mitarbeitenden aus den Bereichen SGB II, SGB III, IAB, HdBA und FamKa wurde daher im Vorfeld abgestimmt.

Nutzung von Ermächtigungen im Inkasso Service am Standort Bautzen befristet bis 31.12.2022

Wir hatten bereits mit unseren HPR News auf die sehr angespannte Situation im Bereich Inkasso aufmerksam gemacht. Durch einen erhöhten Posteingang und die Mehraufwände aus der Verjährungsbearbeitung durch das Bundessozialgerichtsurteil vom 04.03.2021 sind die Bearbeitungsrückstände stark angestiegen – zwischen September 2021 und März 2022 von 300.000 auf 1,35 Millionen.

Aufgrund des Urteils muss die Arbeitsweise im Inkasso angepasst werden, die Bearbeitung im Einzelfall ist nun deutlich aufwändiger. Es wurde ein dauerhafter Mehrbedarf an Personal ermittelt, der sich im Personalhaushalt 2023 wieder finden muss.

Als ad-hoc-Unterstützung ist nun gelungen, neben 20 Vollzeitäquivalenten für die Standorte Recklinghausen und Bogen, für 55 Mitarbeitende Finanzierungen im Rahmen von Ermächtigungen für den Rest des Jahres 2022, zur Verfügung zu stellen. Diese sollen am Standort Bautzen rekrutiert werden.

Für den Fall einer Verstetigung des Standortes Bautzen, sollte im Rahmen der aktuell stattfindenden Analyse zum Fachkonzept aus Sicht des HPR die Zuordnung an den Stützpunkt Bogen überdacht werden.





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 – Mit Vielfalt Zukunft gestalten
