



## August 2023

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mittlen in der Haupturlaubszeit der Sommerferien kann von einem „Sommerloch“ für die Themen, die die BA aktuell bewegen, so gar nicht die Rede sein.

Dafür kam die Ankündigung der von der Politik geplanten Aufgabenverlagerung der Betreuung der U25-Jährigen aus dem SGB II in die Zuständigkeit SGB III ab 2025 mit allem, was daran hängt, zu überraschend. Damit verbunden ist ein erheblicher planerischer Aufwand, der entsprechende Kapazitäten bindet.



In der August-Sitzung des Hauptpersonalrats ergab sich die Möglichkeit, mit der **Vorsitzenden des BA-Vorstands, Andrea Nahles**, auch dazu ins Gespräch zu kommen. Diese Aufgabe stellt die BA vor eine große Herausforderung. Auch vor dem Hintergrund der intensiven aktuellen öffentlichen Diskussion und den geäußerten Bedenken zur Realisierung dieses Gesetzesvorhabens hält Frau Nahles eine Abkehr von den Planungen der Politik für unwahrscheinlich. Rein fiskalische Überlegungen seien ausschlaggebend für diese Entscheidung. Ausdrücklich sind daher die Überlegungen auch **keine Kritik an der derzeitigen Arbeit der Mitarbeitenden in den Jobcentern!**

Alle planerischen Überlegungen der BA sind nun betroffen, das Thema Rechtskreiswechsel U25 hat jetzt Projektstatus erhalten. Frau Nahles will auch die jetzigen Jobcenter-Mitarbeitenden des Aufgabenbereiches U25 für die BA gewinnen, denn ihr Ziel sei: „Wir wollen es gut machen!“ Dafür würden alle Beschäftigten gebraucht, auch aus der kommunalen Trägerschaft.

**Die vbba Fraktion im HPR begrüßt die Bestrebungen, die Kolleginnen und Kollegen mit ihrem umfangreichen Wissen, ihren Netzwerken und Erfahrungen zur BA holen zu wollen.**

Das weitere Großprojekt des BA-Vorstandes ist das „**Zukunftsprojekt**“, in dem gesamtheitlich eine Neuausrichtung der BA vorbereitet wird, sowohl auf operativer (Kunden- und Beratungszentren, Service- und Onlinecenter, OS-Neuausrichtung) und auf interner Ebene (Interner Service inkl. RIM). Die erforderlichen Entscheidungen, welche fachlich, personell und räumlich alle Bereiche der BA betreffen, werden jetzt koordiniert, damit eine schnelle Umsetzung erfolgen könne. Im Herbst 2024 soll das Rahmenkonzept zum BA-Zukunftsmodell vorliegen, das analoge und digitale Angebote integriert. Die Umsetzung des Zukunftsmodells soll bis Mitte 2026 in 4 Phasen erfolgen.

**Die vbba Fraktion im HPR begrüßt die Ernsthaftigkeit, mit der die Zukunftsfähigkeit der BA vom Vorstand betrieben wird. Unsere Erwartung ist, bei den Änderungsprozessen die Mitarbeitenden mit ihren Kompetenzen, Erfahrungen und Bedürfnissen nicht nur als Ressource zu behandeln.**

**vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten**





Ein weiteres Zukunftsthema ist für Frau Nahles das Thema **Automatisierung und Digitalisierung** in der BA, das ausdrücklich „ihr Thema und Aufgabengebiet“ sei und mit Nachdruck vorangebracht werden soll. Eine schnelle Weiterentwicklung hält sie vor dem Hintergrund für unerlässlich, dass in den nächsten 10 Jahren 35.000 Mitarbeitende der BA ausscheiden werden. Eine vollständige Kompensation, ausschließlich durch eine verbesserte Rekrutierung, ist nicht zu erreichen.

Automatisierung und Digitalisierung müssen künftig nicht eingesetzt werden, um Personal zu verdrängen, sondern es so zu ersetzen, dass die Aufgabenerledigung weiterhin sichergestellt werden kann. Nutzbare Verfahren und Technik-Einsatz müssen möglichst umfangreich in der BA zum Einsatz kommen.

**Die vbba Fraktion im HPR begrüßt, dass die erforderlichen Schritte zur Modernisierung ergriffen werden sollen. Ein erfolgreicher Einsatz bedeutet aus unserer Sicht jedoch, dass die Menschen, Kundinnen und Kunden wie Mitarbeitende, im Fokus stehen, damit sie mit der Nutzung der digitalen Angebote nicht überfordert werden.**

**Auch die Einschätzung, dass zur künftigen personellen Handlungsfähigkeit der BA wieder mehr eigene Nachwuchskräfte ausgebildet werden müssen, wird von uns begrüßt und geteilt. Hier sollten jedoch auch vor Ort die Rahmenbedingungen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung bzw. ein qualitativ hochwertiges Studium ohne Einschränkungen geschaffen werden.**

Zur zukünftigen Personalplanung sprach Frau Nahles das Thema **Personalbedarfsermittlung (PBE)** an. Damit werden Personalbedarfe erhoben, sie bilden u.a. die Basis für die Haushaltsaufstellung. Aktuell durchgeführte PBE hätten teilweise Mehrbedarfe abgebildet. Zum Umgang mit PBE müsse jedoch gehören, Ergebnisse auch dann zu akzeptieren, wenn sich Minderbedarfs an Personal ergeben würden. Dies gehört laut Frau Nahles zu einem glaubwürdigen Handling des Verfahrens.

**Diese Sichtweise ist für die vbba Fraktion im HPR nachvollziehbar. Wir erwarten jedoch, dass entsprechende Auswirkungen/Ergebnisse den Mitarbeitenden sensibel präsentiert und mögliche Veränderungen im Dialog mit ihnen geplant und umgesetzt werden.**

Im Rahmen der HPR-Sitzung stellte der Bereich **Enterprise Fraud Management (EFM)** die Ergebnisse der Arbeit des letzten Jahres dar. Ziel von EFM ist es vor allem, über verschiedene Datenanalysen und -querverbindungen teilweise bundesweit agierende Betrugsnetzwerke und Muster für Leistungsmisbrauch aufzudecken und damit auch zukünftigen Schaden abzuwenden. Dabei wird eng mit den Strafverfolgungsbehörden zusammengearbeitet.

---

**Im Juli hat sich der HPR mit einem Schreiben „Alarmstufe Dunkelrot“ ... in Eingangszonen und Service Centern der Bundesagentur für Arbeit an die BA gewandt. Der HPR fordert darin den Vorstand der BA auf, unverzüglich zu handeln – im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen – aber auch der Kundinnen und Kunden! Das Schreiben wird in Kürze [hier](#) im Intranet veröffentlicht.**





## Weitere Informationen aus der August-Sitzung

### **Programm „PASSEND“: Personenbezogene Ausstattung mit mobilen Endgeräten in der Bundesagentur für Arbeit (BA) und in den gemeinsamen Einrichtungen (gE)**

Die bisherige (an Schreibtische gebundene stationäre) Ausstattung ist nicht mehr zeitgemäß und flexibel genug. Das mobile Arbeiten ist mittlerweile ein wichtiger und zugleich etablierter Bestandteil des täglichen Arbeitens geworden. Mit der Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit wurde dafür eine dauerhafte Grundlage geschaffen.

Deshalb soll zukünftig die IT-Ausstattung der BA-Beschäftigten nicht mehr stationär, also schreibstischbezogen, sondern personenbezogen erfolgen.

Mit dem Programm „PASSEND“ ist in den Jahren 2024 - 2026 geplant, die stationären PC gegen personenbezogene MAP auszutauschen. Auch die bestehende VDI-Umgebung (CITRIX) soll zurückgebaut werden und stattdessen die VPN-Zugänge für den MAP erweitert werden.

Damit wird der MAP das neue IT-Standardprodukt im Arbeitsplatzumfeld für alle Mitarbeitenden.

Der persönliche MAP verfügt über eine eingebaute Web-Cam, ein Mikrofon, Lautsprecher (Freisprechfunktion), SIM-Karte und Tastatur sowie ein Netzteil. Zudem ist ein Kartenlese-Gerät integriert, welches die An- und Abmeldung am MAP sowie die Ver- und Entschlüsselung von E-Mails und digitale Signaturen gewährleistet. Für die Einwahl bestehen die Möglichkeiten über WLAN, LAN und über Mobilfunk. Dieses persönliche Arbeitsgerät wird zu den jeweiligen Arbeitsorten (Büro, Außendienst, mobiles Arbeiten) durch die Mitarbeitenden mitgeführt.

Ausgetauscht wird nur der PC gegen einen MAP. Stationär am Arbeitsplatz der Mitarbeitenden verbleiben, wie bisher Monitor(e), Tastatur und Maus. Ergänzt wird die Ausstattung zukünftig um eine sogenannte „Docking-Unit“. Diese dient der einfachen und schnellen Verbindung des MAP an die vorhandene Peripherie (Tastatur, Maus, Monitor); darüber erhält der MAP automatisch die Verbindung zum BA-Netzwerk und wird mit Strom versorgt. Weitere notwendige Peripherie-Geräte können daran ebenfalls flexibel angeschlossen werden (Headsets, Arbeitsplatzdrucker, etc.).

Über den Tausch werden die Anwenderinnen und Anwender rechtzeitig und umfassend informiert werden.

### **Änderungen der fachlichen Weisung ARAS – hier: Teil III Studium**

#### **NEU: Praxisintegriertes duales IT-Studium im IT-Systemhaus – Rahmenplan**

Ab September 2023 soll das bisherige IT-Förderstudium durch ein praxisintegriertes duales IT-Studium im IT-Systemhaus ersetzt werden. Das Ziel dieses dualen IT-Studiums ist es, die IT-Studierenden frühzeitig an die BA zu binden und ihnen sowohl eine akademische Ausbildung zu ermöglichen als auch praktische Erfahrungen im IT-Systemhaus zu vermitteln.





## **Weisung zur Weiterentwicklung Kundensteuerung und Anliegensbearbeitung für Arbeitnehmerkundinnen und -kunden, hier: Einführung FiT-Hotline Eingangszone SGB III**

„BA der Zukunft“ (BA dZ) hat unter anderem gezeigt, dass eine Unterstützungsmöglichkeit für die Kolleginnen und Kollegen der Eingangszonen SGB III bei Themen rund um das Arbeitslosengeld sinnvoll ist, die zusätzlich zum Angebot der Leistungsexpertin bzw. des Leistungsexperten Alg in Anspruch genommen werden kann, wenn diese bzw. dieser nicht zur Verfügung steht.

Nach erfolgreicher regionaler Erprobung wird Mitarbeitenden der Eingangszone nun bundesweit die Möglichkeit der Rücksprache mit einer Fachkraft im Telefonservice über die sogenannte FiT (Fachkraft im Telefonservice)-Hotline eröffnet, um leistungsrechtliche Fragen zu klären und Sachverhalte zu erörtern. Diese Methode ist innerhalb des Service Centers bereits etabliert und wird z.B. von den Telefon-Service-Beraterinnen und -Beratern genutzt.

Neben der möglichst unmittelbaren Klärung von Anliegen, ist die bessere Planbarkeit von Rückrufen ein wesentliches Element zur Steigerung der Kundenzufriedenheit und zur Vermeidung von wiederholten Kontaktversuchen. Ergänzend zur Einführung der FiT-Hotline werden daher gleichzeitig auch die Buchungen von Rückrufterminen zum Thema Arbeitslosengeld in die Kalender der OS-AlgPlus Teams eingeführt, welche die bisherigen Rückruftickets ersetzen.

## **Aktualisierung des Handbuchs Personalrecht-Gremien – Abschnitt 6.3 „Ersatz von Sachschäden bei Dienstreisen (Fahrzeugschäden)“ (HPG 6.3)**

Der BA obliegt die Sachschadenhaftung gegenüber ihren Beschäftigten für alle in Dienstausbung entstandenen Sachschäden. Das im HPG 6.3 "Ersatz von Sachschäden bei Dienstreisen" geregelte Verfahren zur Regulierung von dienstreisebedingten Schäden an privaten Kfz musste angepasst werden, da ein bis 31.03.2023 laufender Vertrag mit der Axa-Versicherung, wonach diese die Abwicklung für die BA übernahm, nicht verlängert wurde und eine Neuausschreibung der Dienstleistung erfolglos blieb. Daher wird die Bearbeitung der Sachschäden nunmehr – vorerst befristet auf 2 Jahre – BA-intern zentral durch das BA-Servicehaus erfolgen.

Den Internen Services vor Ort obliegt wie bisher – vor Abgabe an die zuständige Stelle – eine Vorprüfung der Kfz-Schäden (z.B. zur Genehmigung der Dienstreise, ob das Vorliegen eines erheblichen dienstlichen Interesses vor Antritt der Dienstreise festgestellt wurde oder ob bei einer allgemeinen Dienstreisegenehmigung die Voraussetzungen vorliegen). Das BA-SH übernimmt die sich daran anschließende Sachschadenerstattung bei Dienstreisen nach § 5 Abs. 2 BRKG. Auch die seit 01.04.2023 in der Bearbeitung zurückgestellten Schadensfälle werden durch das BA-SH nunmehr abgearbeitet.

Für die Regulierung von anderen Schäden als Kfz-Schäden, die während der Dienstausbung entstanden sind, bzw. von Kfz-Schäden, wenn für die jeweilige Dienstreise kein erhebliches dienstliches Interesse an der Nutzung des privaten PKW festgestellt wurde, sind weiter die IS Personal vor Ort zuständig.





## **Vorab-Information über geplante Neuerungen zum LEDi ab 2024**

Im Ergebnis des Design Teams: Dialogformate der Personalentwicklung der Personalarbeit der Zukunft wurden unter dem Titel „LEDi weitergedacht“ Neuerungen erarbeitet, die ab der Regelbeurteilungsrunde im Jahr 2024 gelten sollen. An einer IT-technischen Unterstützung wird derzeit gearbeitet.

Was ist neu? Umbenennung der Beurteilungsskala in „<< | < | = | > | >>“ statt A-E und das Beurteilungsergebnis wird ausgeschrieben (z.B. entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht). Das Vorgespräch wird obligatorisch und zur Vorbereitung wird eine IT-integrierte Möglichkeit sich selbst einzuschätzen zur Verfügung gestellt. Führungskräfte werden durch Plausibilitätsprüfungen im Gesamturteil unterstützt. Der Entwicklungsdiallog erhält mehr Struktur für die Vereinbarungen der konkreten Entwicklungsmaßnahmen. Das lebenslange Lernen soll gestärkt werden.

## **Weisung zum PE-Instrument KODE**

Das Personalentwicklungsinstrument KODE ist seit 2007 in der BA etabliert. Zur Förderung der individuellen Kompetenzentwicklung wird KODE unter Berücksichtigung des aktualisierten Kompetenzmodells fortgesetzt. Ab sofort steht die KODE-Kompetenzanalyse und -beratung allen Beschäftigten offen, die sich für eine Personalentwicklungsmaßnahme interessieren (bislang nur Potentialträger/innen).

Kolleginnen und Kollegen in den Jobcentern können die KODE-Beratung im Rahmen des Einkaufs der Personaldienstleistung A.1.1 des Service Portfolios sowie der regionalen Verfügbarkeit ebenfalls in Anspruch nehmen, soweit das aktuelle PE-System der BA (einschl. Kompetenzmodell) genutzt wird.

## **Einführung des IT-Verfahrens „Elektronische Arbeitsmarktzulassung“ (EAMZ) für das Aufgabengebiet Auskunftersuchen**

Am 20. September 2023 wird das IT-Fachverfahren Elektronische Arbeitsmarktzulassung (EAMZ) in den für die Prüfung bestehender Zustimmungen zum Aufenthaltstitel (§ 39 (4) Satz 2 AufenthG) zuständigen Teams eingeführt. Dadurch werden die Prozesse der Teams mit dem Aufgabengebiet Auskunftersuchen digitalisiert und automatisiert.

Mit der Einführung von EAMZ im Aufgabengebiet Auskunftersuchen werden die Arbeitsprozesse digitalisiert und automatisiert, um das bisherige Prüfverfahren von genehmigten Zustimmungen zukunftsfähig und prozessoptimiert zu gestalten und somit die Missbrauchsprävention zu unterstützen. Derzeit von den Teams Auskunftersuchen genutzte Arbeitsmittel in anderen IT-Anwendungen (z. B. Fristen- und Lohnrechner) sind funktional integriert.

**Da es sich bei EAMZ um kein Verfahren nach § 50 Abs. 3 SGB II handelt, sind – sofern in den gemeinsamen AG-S Mitarbeitende der gemeinsamen Einrichtungen mit der Aufgabenwahrnehmung betraut werden – die Beteiligungsrechte des entsprechenden JC-Personalrats zu beachten.**





## 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 (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 (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**
