



März 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir nähern uns dem Ende der Amtsperiode, sind sozusagen bereits auf die Zielgerade eingebogen. Der **Wahltermin 24. April 2024** für die Personalrats- und JAV-Wahlen auf allen Ebenen steht - der neue HPR wird seine Arbeit zum 1. Juni 2024 aufnehmen.

Informationen über die **Kandidatinnen und Kandidaten der vbba für den HPR** sowie **Hinweise zur Briefwahl** finden Sie weiter hinten sowie unter www.vbba-wahl.de.

Das jetzige, sehr gut eingespielte, Team des Hauptpersonalrates, insbesondere der vbba-Fraktion, hat aber noch viele wichtige Themen zu bewegen. Allerdings zeichnet sich jetzt deutlich ab, dass wir einige „Brocken“ und „Dauerbrenner“ leider den neugewählten Akteuren übergeben müssen. Wer denkt schon, dass z.B. Regelungen und Fachkonzepte für wichtige Aufgaben und Fachbereiche in fast 4 Jahren nicht finalisiert, Dienstvereinbarungen nicht abgeschlossen oder angepasst werden können?

- Das längst überfällige, dringend erwartete, **Fachkonzept „Kundenportal“** scheint leider am weitesten von der Serienreife entfernt zu sein.
- Auch mit der geplanten **Flächeneinführung von ERP-Time** zur Arbeitszeiterfassung und -verwaltung wird sich der neu gewählte HPR – voraussichtlich gleich zu Beginn seiner Amtszeit – beschäftigen. Eine Ausweitung der Pilotierung auf die Dienststellen des Verwaltungszentrums erfolgt nicht.
- Die **„Dienstvereinbarung Lernen“** haben wir bereits aus dem vorherigen HPR „geerbt“. Es ist längst überfällig, dass das Thema „lebenslanges Lernen“ eine verbindliche Grundlage erhält. Zumal im Zuge der Transformation sich Wirtschaft und die beruflichen Tätigkeiten immer dynamischer verändern werden, was in unsere Beratungs- und Integrationskompetenzen umgehend Eingang finden muss.
- Die Weiterentwicklung der **„Dienstvereinbarung Mobilarbeit“** steht – hoffentlich – kurz vor einer Einigung. Hier sehen wir die BA zudem in einer besonderen Verpflichtung: Die Ergebnisse der Befragung unserer Kolleginnen und Kollegen liegen als Grundlage zum Handeln schon seit einiger Zeit vor – die Befragung hat bereits vor einem Jahr (im März 2023) stattgefunden.

Apropos Befragungen: Wenn über solche Formate bei den Beschäftigten die Erwartung geweckt wird, man sei an ehrlichen Rückmeldungen interessiert und diese wären relevant für Entscheidungen, dann braucht man sich über Ungeduld und Unverständnis nicht wundern, wenn Ergebnisse nicht (zeitnah) in Entscheidungen einfließen. Zudem ist dies Gift für die Beteiligungsquote an zukünftigen Befragungen. Das gilt auch für die Anzahl und Häufigkeit, in der mittlerweile Befragungen erfolgen. Die BA sollte dies, insbesondere unter den Gesichtspunkten Personalentzüge und Belastung der Kolleginnen und Kollegen, kritisch prüfen.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Nach gut 3 Monaten in ihrer neuen Funktion hat sich **Martina Rauch** als **Geschäftsführerin Familienleistungen, zgl. Leiterin der Familienkasse der BA**, dem HPR vorgestellt und ist mit uns in einen regen Austausch getreten. Beeindruckend war, welchen umfassenden Überblick sich Frau Rauch bereits zu den Themen und Handlungsfeldern der Familienkasse verschafft und wie sehr sie sich um persönliche Eindrücke in den Dienststellen bemüht hat. Wir haben die Gelegenheit genutzt, das Thema „**zweiter Bildschirm**“ anzusprechen. Das Thema war ihr nicht neu – sie sagte zu, zeitnah eine Lösung zu finden.

Die untragbare Belastungssituation im **Zentralen Kindergeld Service (ZKGS)** ist ihr bewusst und soll ein besonderes Augenmerk erhalten, um Überlastungssituationen zu überwinden. Dies betrifft die Beschäftigten des ZKGS selbst, in der Folge sind jedoch auch unsere Kolleginnen und Kollegen betroffen, welche Leistungen der Familienkasse erhalten oder beantragen wollen.

Auch die Kunden der „Schutzkennzeichenfälle“, die zentral im ZKGS bearbeitet werden, leiden unter der Situation – sowie darunter, dass in den regionalen Familienkassen (mangels Zugriffsberechtigung) niemand für persönliche Auskünfte zur Verfügung steht. Gerade diesem besonderen Personenkreis wird damit die Inanspruchnahme der Familienleistungen besonders schwer gemacht. Auch den SC der Familienkasse fehlen festgelegte direkte Ansprechpartner im ZKGS.

Wir erwarten hier schnelle Lösungsansätze.

Auch die **Bearbeitungsgrundsätze** werden angepasst. Eine „moderne Aktenführung“, die eine gute und schnelle Bearbeitung und Entscheidung der Anträge ermöglicht, soll Standard werden. Angesetzt werden soll durch die Formulierung von Geschäftsprozessen und Weisungen, die den Mitarbeitenden in der Bearbeitung Rechtssicherheit geben. Zudem dürfen die Kolleginnen und Kollegen der Familienkasse im Spannungsfeld zwischen „glaubender Bearbeitung“, „Amtsermittlungsgrundsatz“ und der wirtschaftlichen (gleichzeitig aber rechtlich korrekten) Arbeitsweise nicht alleingelassen werden.

In der HPR-Sitzung wurden wir über eine größere Zahl an verschiedenen **Qualifizierungsmaßnahmen** für die Mitarbeitenden der Familienkassen informiert.

Wir begrüßen, dass hier nun dem hohen Bedarf durch ein breites Qualifizierungsangebot Rechnung getragen wird.

Frau Rauch machte deutlich, dass sowohl im aktuellen Personalhaushalt 2024 wie im Personalhaushalt 2025 die **personelle Verstärkung** der Familienkassen erreicht werden soll.

Einig mit dem HPR war sich Frau Rauch, dass die politischen Entscheidungen zur **Kindergeldsicherung** dringend erwartet werden. Hier muss eine ausreichende Vorlaufzeit, u.a. für IT-Anpassungen und Qualifizierung, zwingend eingeplant werden, um einen gelungenen Start zu ermöglichen. Dies haben wir gewerkschaftlich (u.a. [hier](#)), aber auch die BA gegenüber der Politik ([hier](#)) deutlich gemacht.



Gabriele Schwerthfeger
AA Sachsen-Anhalt Nord



Karin Schneider
AA Berlin Süd





Überraschend kam für die HPR-Mitglieder die Information durch den **Geschäftsführer POE, Christian Rauch**, dass an der **Neugestaltung der Internen Service** gearbeitet wird. Die Geschäftsführer der Internen Service sind in der HPR-Sitzungswoche darüber informiert worden.

Die Überlegungen stehen noch ganz am Anfang, es wurde uns nur ein grober Rahmen einer zukünftigen **inhaltlichen** Aufstellung vorgestellt. Ausgangsbasis ist eine Organisationsuntersuchung 2023 im Internen Service, welche ergeben hat, dass – trotz teilweise definierter Prozesse – in den IS sehr unterschiedlich sowie mit hohem administrativen Aufwand gearbeitet wird. Ursachen hierfür sind (unserer Meinung nach) insbesondere die unzureichende Personalausstattung und IT-Unterstützung. Auch wurden viele Mängel bei der damaligen Einrichtung der IS teils bis heute nicht behoben, sondern werden durch das Engagement der Kolleginnen und Kollegen aufwändig kompensiert.

Für die notwendige Digitalisierung als Grundlage zur Reduzierung des administrativen Aufwands sind jedoch einheitliche und standardisierte Prozesse Grundvoraussetzung. Um den Arbeiten im „Zukunftsprojekt intern“ einen Rahmen zu geben, wurde nun ein neues „HR-Zielbild“ entworfen. Das sogenannte „Target Interaction Model“ (TIM) ist dabei keine „BA-Erfindung“, sondern wird bereits von anderen (nicht öffentlichen) Großunternehmen, u.a. BMW, eingesetzt – soll jedoch entsprechende BA-spezifische Anpassungen erfahren. Danach sollen die Dienstleistungen „produktorientiert“ für die verschiedenen Kunden (-gruppen) standardisiert und (teilweise) digitalisiert erbracht werden. Angedacht ist auch, Produktentwicklung, Kompetenzschwerpunkte sowie konzeptionelle und strategische Aufgaben zu bündeln.

Das sich die Arbeit im IS an die (auch demografischen) Herausforderungen sowie technischen Entwicklungen anpassen muss, steht für uns außer Frage. Es ist für uns einleuchtend, dass der (durch die BA zu verantwortende) Investitionsstau bei den internen Dienstleistungen nicht durch mehr Personal aufgelöst werden kann – gerade in Zeiten knapper Haushaltsmittel sowie eines beginnenden Fachkräftemangels.

Die Vorstellung des „HR-Zielbilds“ hat bei uns jedoch mehr offene Fragen als Antworten hinterlassen. Dies mag am frühen Stadium der Überlegungen liegen, ändert aber nichts daran, dass bereits jetzt damit bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen Unsicherheit über ihre künftige Arbeit und organisatorische Zugehörigkeit ausgelöst werden.

Die Zusage, dass die Veränderungen niemandem in den IS den (wohnort-nahen) Arbeitsplatz kosten werden, nehmen wir ernst. Wir wissen aber auch um die Verwerfungen, die frühere Umorganisationen verursacht haben – zuletzt im RIM. Hierunter leiden nicht nur die direkt betroffenen Beschäftigten, sondern auch die (internen) Kunden. Dies darf sich so nicht wiederholen! Aufgrund dieser Erfahrungen werden wir im (neuen) HPR den angestoßenen Prozess sehr aufmerksam und eng begleiten – und uns auch nicht scheuen, auf sich abzeichnende Risiken und Fehlentwicklungen deutlich hinzuweisen.



Christian Löschner
AA Freiburg





Es zeigt sich deutlich: Alte und neue Themen gibt es reichlich, die der neue HPR – hoffentlich gestärkt durch ein **starkes Wählervotum aus einer hohen Wahlbeteiligung** – kritisch konstruktiv begleiten wird.

Weitere Informationen aus der März-Sitzung

Weisung „Gemeinsame Aufgabenwahrnehmung im integrierten Kundenportal SGB III“

Es ist vorgesehen, dass die Eingangszonen im SGB III nach dem Wegfall der Inboundtelefonie ab 1. April 2024 mit einem Aufgabenpaket, bestehend aus drei Kernaufgaben, betraut werden:

- Übernahme von telefonischen Arbeitssuchendmeldungen per Rückruftermin, die vom Servicecenter über ATV bzw. VerBIS-Aufgabe terminiert werden,
- Bearbeitung von freien E-Mails (d.h. E-Mails von Kundinnen und Kunden an die Liegenschaftspostfächer der Agenturen),
- Bearbeitung von Veränderungsmitteilungen zur Arbeitsunfähigkeit, welche bisher durch die Servicecenter bearbeitet werden.

Für die Zuteilung ist vorgesehen, dass die EZ und die SC ein gemeinsames (bereits bestehendes) Postfach bedienen, welches schon während der Corona-Pandemie für die gemeinsame Aufgabenerledigung genutzt wurde.

Nach der Umstellung ist im laufenden Prozess ein regelmäßiger Austausch zwischen Zentrale, Regionaldirektionen und den SC-Regionalleitungen zur Situation sowie zu möglichen und notwendigen Nachbesserungsbedarfen vorgesehen.

Wir erkennen grundsätzlich die Notwendigkeit einer Aufgabenverlagerung vom SC in die EZ, um dort den Personalabbau, der nach der erfolgten Personalbedarfsermittlung rechnerisch unausweichlich notwendig wäre, zu verhindern und Mobilarbeit auch in den EZ zu ermöglichen.

Diese Maßnahmen sind jedoch nicht ausreichend, um das Kundenportal ordentlich aufzustellen! Wir fordern dringend eine ganzheitliche Betrachtung und eine tragfähige Organisationsentscheidung, welche auch Entscheidungen zur Flächenpräsenz und Kundenkanalsteuerung umfasst.

Dabei müssen auch die SC berücksichtigt werden. Eine ebenfalls in der Personalbedarfsermittlung erhobene Unterausstattung von 150 TSB sowie die Aufrechterhaltung der Telefonie auch in den „unproduktiveren“ Servicezeiten am Freitagnachmittag sind Gründe für die geringe Erreichbarkeit, die wiederum zu erhöhter persönlicher Vorsprache führt. Ein Teufelskreis, der dringend unterbrochen werden muss – im Sinne der Kunden wie der Mitarbeitenden!



Heidrun Osang
AA Göttingen



Annette v. Brauchitsch-Lavaulx
AA Duisburg





Personalhaushalt 2024 – Personelle Ausstattung des Ärztlichen Diensts und Berufpsychologischen Service

Im Personalhaushalt der BA werden die Stellen für die Rechtskreise SGB II, Grundsicherung, und Arbeitslosenversicherung, SGB III, getrennt bewirtschaftet. Im Rechtskreis SGB II werden erheblich weniger Dienstleistungen der Ärztlichen Dienste (ÄD) und der Berufpsychologischen Service (BPS) eingekauft, gleichzeitig steigen die Aufträge für beide Fachdienste aus dem SGB III stark an.

Diese Entwicklung spiegelt sich in der aktuellen Weisung zum Personalhaushalt 2024, die dem HPR in der März-Sitzung vorgelegt wurde, wider:

- 131 Stellen in den Tätigkeitsebenen I, V und VI im ÄD sowie
- 52 Stellen der Tätigkeitsebenen I, II, V und VI im BPS

werden nicht mehr im Haushalt für das SGB II, sondern künftig als SGB III-

Stellen, geführt. Dabei sind keine Stellen entzogen worden. Die personelle Ausstattung von ÄD und BPS bleibt in diesem Jahr unverändert.

Wir werden sehr genau beobachten, wie diese personelle Ausstattung künftig für die Arbeit der Fachdienste genutzt wird. Mit dem ÄD gab es einen Austausch zur Digitalisierung der Akten, die notwendige formale Beteiligung ist noch nicht erfolgt.



Steffen Grabe
AA Thüringen Mitte

Verbesserte Unterstützung der Dokumentation der Arbeitsmarktberatung in VerBIS

Eine zwölfseitige Arbeitshilfe (plus FAQ) erklärt detailliert, wie künftig die Arbeitsmarktberatung (AMB) im AG-S dokumentiert wird. Arbeitgeber werden zu alternativen Strategien der Arbeits- und Fachkräftesicherung/Gewinnung beraten, wenn Vermittlung an sich nicht mehr greift/ausreicht. So die ganz grobe, sehr vereinfachte Zusammenfassung der AMB.

Diese in allen Facetten zu dokumentieren, Fallabschlüsse zu erfassen, Differenzierungen zwischen Auftragskontexten usw. sind mit der neuen Version möglich. Insbesondere die Agenturen, die die Stellenmehrung im AG-S erproben, erhoffen sich mit dieser Version eine „beweisstützende“ Prozesshilfe.

ABER genau hierzu dient das Fachverfahren in keinsten Weise. Dies entspricht nicht nur unserer gewerkschaftlichen Meinung, dies wurde uns auch vom Fachbereich so bestätigt.

EBENSO absolut nicht erforderlich, ja sogar unerwünscht/verboten, sind Toolerfassungen jeglicher Daten, die (vermeidlich) im Kontext AMB oder Erfolge im AG-S stehen.

Diese Klarheit begrüßen wir absolut und fordern Sie auf, uns gerne zu kontaktieren, wenn in Ihrem Haus montags, freitags (oder sogar täglich) Meldungen erfolgen. Wir werden die Bewertung der Stellenmehrung eng begleiten, vor allen aber auch die Weiterentwicklung im AG-S.



Sören Deglow
AA Stralsund





Wahl zum Hauptpersonalrat (HPR)



Arbeiterinnen und
Arbeitnehmer **Liste Nr. 1**

Beamtinnen und
Beamte **Liste Nr. 3**

Gemeinsam Zukunft gestalten

- ✓ im Arbeitgeber-Service
- ✓ im BA-Servicehaus
- ✓ in der Beratung und Vermittlung
- ✓ im Berufspsychologischen Service
- ✓ im Betriebsnummernservice
- ✓ in der Bildungs- und Tagungsstätte
- ✓ in der Eingangszone
- ✓ in der Familienkasse
- ✓ in der Hochschule der BA
- ✓ im Inkasso
- ✓ im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- ✓ im Internen Service
- ✓ im IT-Systemhaus
- ✓ im Operativen Service
- ✓ in der Regionaldirektion
- ✓ im Reg. Infrastrukturmanagement
- ✓ im Servicecenter
- ✓ im Technischen Beratungsdienst
- ✓ in der Zentrale
- ✓ in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung
- ✓ im Ärztlichen Dienst
- ✓ und allen anderen Bereichen...

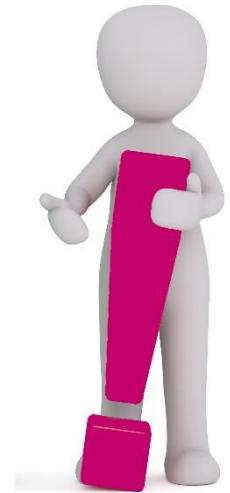




Briefwahl - so geht's

Wenn Sie am Wahltag nicht persönlich Ihre Stimme abgeben können, beantragen Sie beim Wahlvorstand die Briefwahl.

Sie finden in den übersandten Unterlagen die **Stimmzettel** (aller Stufenvertretungen), die **Erklärung** zur schriftlichen Stimmabgabe, das **Merkblatt** zur schriftlichen Stimmabgabe, den **Wahlumschlag** und einen **großen Umschlag**.



Hier im Überblick die **4 Schritte** bei der Briefwahl:

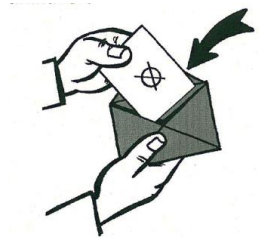
1. Schritt

Füllen Sie die **Stimmzettel** aller drei Stufenvertretungen (**ohne Unterschrift**) sowie die **Erklärung** zur Stimmabgabe (**mit Unterschrift**) aus.



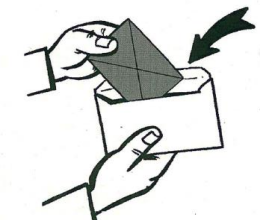
2. Schritt

Legen Sie **nur** die **Stimmzettel** in den **Wahlumschlag** und verschließen diesen.



3. Schritt

Legen Sie den verschlossenen **Wahlumschlag** und die persönliche **Erklärung** zur Stimmabgabe in den **großen Umschlag** und verschließen auch diesen.



4. Schritt

Schicken Sie den **großen Umschlag** so rechtzeitig an den Wahlvorstand zurück, dass dieser ihn **spätestens am 24. April 2024 zur Auszählung vorliegen hat!**

