



## Mai 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
die Personalratswahlen am 24. April 2024 liegen  
jetzt schon wieder mehr als 3 Wochen zurück.

**Wir bedanken uns nochmals bei Ihnen, dass Sie von Ihrem Wahlrecht auf allen Ebenen der Personalratsgremien Gebrauch gemacht haben. Danke, wenn Sie uns dabei mit Ihrer Stimme Ihr Vertrauen geschenkt haben. Auch im neuen Hauptpersonalrat werden wir engagiert Ihre Interessen vertreten. Versprochen!**

**Über unsere „neuen“ HPR-Mitglieder sowie deren Funktionen und Ausschüsse informieren wir Sie in unserer Juni-HPR-Info.**

Vergangene Woche hat die letzte Sitzung des „alten“ HPR in der Führungsakademie Lauf stattgefunden, von der wir – wie gewohnt – nachfolgend berichten wollen. Bevor wir jedoch zu dieser wichtigen Routine kommen, wollen wir zunächst etwas „aus dem Rahmen fallen“.



**Wir bedanken uns ganz herzlich bei unseren Kolleginnen Sarah Hinz, Agnes Ranke und Susanne Oppermann, die wir letzte Woche in Lauf aus unserer HPR-Fraktion verabschiedet haben, für Ihre engagierte Arbeit in den letzten beiden Legislaturperioden. Für uns ein durchaus auch emotionaler Moment im Rahmen dieser Sitzung.**

**Wir danken ferner allen anderen ehemaligen HPR-Mitgliedern, ob aus unserer Fraktion oder aus anderen, die im Laufe der letzten 4 Jahre mit großem Engagement im Gremium mitgearbeitet haben. Ihnen wünschen wir alles Gute für die anstehenden privaten und beruflichen Pläne bei bester Gesundheit und sagen „Danke!“ für die gute Zusammenarbeit während der letzten Jahre!**

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**





Es war schon eine **ungewöhnliche Amtszeit**, die nun zum 31. Mai 2024 endet. Ihr Beginn geprägt durch die Corona-Pandemie, die damit verbundenen Lockdowns und eine enorme Regelungsdichte. Die erhoffte Rückkehr zur Normalität erfolgte dann nur zum Teil, denn seit über 2 Jahren erleben wir nun, beginnend mit dem Ukraine-Krieg, Kriege und Krisen, wie wohl seit Jahrzehnten nicht mehr. Die von Bundeskanzler Scholz formulierte „Zeitenwende“ hat uns als Bürgerinnen und Bürger ebenso betroffen, wie – wie könnte es anders sein – die Institution BA als wichtiges Organ zur **Sicherstellung des sozialen Friedens**, u.a. in der erfolgreichen beruflichen Integration von geflüchteten Menschen.

Der Wunsch nach **Entscheidungen** für und in der BA und damit verbundenen **Fachkonzepten** sowie strategischen Ausrichtungen endet mit dieser Amtszeit nicht, sondern wird – leider – in die neue Amtsperiode „mitgenommen“.

Diese Amtszeit haben uns auch einige Themen und Verhandlungen mit dem Vorstand der BA begleitet – teils deutlich länger als vom HPR angestrebt. Davon konnten nun in der letzten Sitzung dieses HPR zwei wesentliche Anliegen endlich zu einem, aus unserer Sicht guten, Abschluss gebracht werden:

Die Einigung über die **Dienstvereinbarung Lernen** und die **Novellierung der Dienstvereinbarung Mobilarbeit konnte nun endlich erreicht werden!** Mehr zu den Inhalten weiter hinten...

Die Forderung nach dem dringend benötigten zusätzlichen **Personal** für das stark belastete Aufgabengebiet **Kinderzuschlag** wird mit 2000 Monatskräften Ermächtigungen (entspricht 250 VZÄ) im laufenden Personalhaushalt 2024 zumindest für dieses Jahr aufgegriffen. Wir hoffen, dass die befristeten Einstellungen schnell realisiert werden können, damit sie tatsächlich noch zur Entlastung der unter enormer Arbeitsbelastung stehenden Kolleginnen und Kollegen führen können!

Sollten die Fallzahlen auf dem hohen Niveau bleiben, ist eine Verstetigung 2025 unumgänglich. Die Personalmehrung bedeutet aber erneut eine große Kraftanstrengung für alle, die sowohl im Internen Service die Auswahlverfahren und Einstellungen, als auch im Fachbereich die Einarbeitung sicherstellen müssen.

**An Sie alle bereits jetzt unser herzlicher Dank!**

Auch in dieser finalen HPR-Sitzung konnten wir uns freuen, hochkarätige Gäste begrüßen zu dürfen:

**Die Vorsitzende des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles**, nahm sich Zeit für einen Austausch mit dem HPR. Ihre drei aktuellen Hauptaufgaben sind aus Ihrer Sicht:

- Die angespannte finanzielle Situation sowohl im Bundeshaushalt wie im Haushalt der BA bei gleichzeitig vielen wichtigen Handlungsfeldern in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, in der die BA eine wesentliche Akteurin ist.
- Das Zukunfts-Modell der BA mit seinen Dimensionen „Zukunftsprojekt intern“ (ZuPi), „Zukunftsprojekt operativ“ (ZuPo) und „Flächenpräsenz der BA“. Nicht nur in Sachen Kundenkanalsteuerung und Kundenportal sieht auch Frau Nahles das Erfordernis, grundsätzliche Entscheidungen schnell und konkret zu treffen.

**Diese Meinung teilen wir: Es wird höchste Zeit für überfällige Entscheidungen!**

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**





- Die IT in der BA. Hier gilt es, diese vor äußeren Angriffen wirksam zu schützen, sie so zu konzeptionieren, dass sie schneller den wachsenden Ansprüchen genügen kann sowie die künstliche Intelligenz effektiv als Unterstützung eines kundenfreundlichen Handelns und zur Entlastung der Mitarbeitenden auszugestalten.

**Zur Zukunftsgestaltung der BA gehört es aus unserer Sicht zwingend, die teilweise „wildgewachsenen“ und nicht deckungsgleichen Strukturen zu hinterfragen und diese nicht noch komplizierter zu machen. Die Einheiten müssen künftig so gestaltet werden, dass die Mitarbeitenden sich dienstlich noch „heimisch fühlen“ können!**

**Im Gespräch des HPR mit der Vorständin Ressourcen, Dr. Katrin Krömer, konnten die letzten noch zu klärenden Punkte der Dienstvereinbarung Lernen sowie der Novellierung der Dienstvereinbarung Mobilarbeit final abgestimmt werden.**

Frau Dr. Krömer betonte, dass es erforderlich ist, im Rahmen des notwendigen lebenslangen Lernens dem Mitarbeitenden mehr individuelles Lernen in den verschiedensten Lernformen zu ermöglichen.

Die Novellierung der Dienstvereinbarung Mobilarbeit schaffe durch eine allgemeine Obergrenze von 60 Prozent attraktive Rahmenbedingungen für diese moderne Arbeitsform. Frau Dr. Krömer betont jedoch den Vorrang dienstlicher Erfordernisse bei der Handhabung, da aus dem Selbstverständnis der BA heraus die persönliche und individuelle Beratung weiterhin die Arbeit mit und für die Kundinnen und Kunden ausmachen werde.

Perspektivisch werden **neue Formen der Arbeit** und **andere räumliche Konzepte** aus ihrer Sicht zwingend erforderlich sein, zumal die BA künftig nachhaltig und bis 2030 klimaneutral agieren wolle.

Im Gespräch mit Frau Dr. Krömer wurde noch ein weiterer wesentlicher personeller Aspekt diskutiert: Vor dem Hintergrund des ab 1. Januar 2025 anstehenden Rechtskreiswechsels der Aufgabengebiete Leistungen der beruflichen Rehabilitation sowie Fort- und Weiterbildung (FbW) von den Jobcentern zu den Agenturen für Arbeit, ist es aus Sicht des **HPR zwingend notwendig, die personelle Stärkung dieser Aufgabengebiete durch zusätzliche Stellen im Personalhaushalt 2025** sicher zu stellen!

Für einen reibungslosen Start zum Januar 2025 müssen aber bereits in diesem Jahr Personalauswahl und Qualifizierung erfolgen – weshalb bereits 2024 entsprechende Haushaltsmittel benötigt werden.





## Weitere Informationen aus der Mai-Sitzung

### Abschluss der Dienstvereinbarung Lernen

Nach über 4 Jahren konnte nun mit der BA eine DV Lernen abgeschlossen werden. Sie soll die Grundlage für ein einheitliches Verständnis von Lernen mit klarer Verantwortung bei Lernenden und deren Führungskräften schaffen. Die DV unterstreicht die Bedeutung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung für die Gesamtorganisation und setzt den Rahmen für das Lernen in der BA. Sie ist zugleich Ausgangspunkt für eine gute Lernkultur in der BA und schafft Verbindlichkeit für die Unterstützung, Förderung und Befähigung der Beschäftigten.

Die Transformation der Arbeitswelt führt für die BA zu neuen Aufgaben und veränderten Aufgabenschwerpunkten. Zugleich ist die BA als Arbeitgeberin selbst von der Transformation betroffen. Sie muss sich mit zeitgemäßen Entwicklungen und zukunftsfähigen Technologien auseinandersetzen und diese einführen, um langfristig am Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden und der demografischen Entwicklung Rechnung tragen zu können. Neue Aufgaben, sich ändernde Kundenerwartungen sowie neue Technologien und Verfahren erfordern von den Beschäftigten der BA ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit, eine kontinuierliche Weiterentwicklung und ein ständiges Lernen.

Lernen kann auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen (Präsenz, Online etc.). Beschäftigte und Führungskraft sind für ein erfolgreiches Lernen gemeinsam verantwortlich. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zukünftig – unabhängig von ihrer individuellen Tätigkeit und Arbeitszeit – mindestens 3 Tage im Jahr in Lernen (Mindestlernzeit) investieren, im Durchschnitt strebt die BA 6 Tage Lernzeit im Jahr an.

**Wir begrüßen, dass sich die BA als „lernende Organisation“ zur Notwendigkeit des lebenslangen Lernens bekennt und gemeinsam mit dem HPR mit der DV nun endlich eine verbindliche Grundlage für das Lernen in der BA geschaffen hat. Der Rahmen der DV muss jedoch insbesondere vor Ort mit Leben gefüllt werden – dabei werden sowohl Beschäftigte als auch Führungskräfte in die Pflicht genommen. Sie sind gemeinsam für erfolgreiches Lernen verantwortlich, die Führungskraft verantwortet für ihren Bereich zudem eine gute Lernkultur.**

**Das wichtigste Gut der BA sind die Beschäftigten. Nur mit qualifizierten Beschäftigten lassen sich die demografischen und technologischen Herausforderungen meistern. Qualifizierung gibt es aber nicht zum „Nulltarif“ – die BA muss anerkennen, dass es sich hier nicht um „Kosten“, sondern um notwendige und sinnvolle „Investitionen“ in die eigene Belegschaft handelt.**

**Lernen „kostet“ (Arbeits-) Zeit, jedoch darf Lernen nicht zu einer Arbeitsverdichtung führen. Deshalb ist es notwendig, dass entsprechende (auch zeitliche) Freiräume geschaffen werden. Hiervon ist die BA, auch angesichts der derzeitigen Rahmenbedingungen, jedoch leider noch weit entfernt. Es wird deshalb eine Aufgabe für die kommenden Jahre sein, das kontinuierliche Lernen auch angemessen im Personalhaushalt abzubilden.**





## Novellierung der Dienstvereinbarung Mobilarbeit

Die DV zur Mobilarbeit in der Bundesagentur für Arbeit vom 16.02.2022 wird angepasst. Nach beiderseitiger Unterzeichnung tritt die angepasste Fassung der Dienstvereinbarung in Kürze in Kraft.

Dem HPR ist es in den Verhandlungen gelungen, den **Höchstrahmen der Mobilarbeit** auf bis zu 60% der Arbeitszeit zu erhöhen. Durch den **Wegfall der Differenzierung** zwischen kundennahen und -fernen Bereichen gilt der Höchststrahmen grundsätzlich für alle Beschäftigten, wie bisher besteht jedoch ein Vorrang der dienstlichen Belange.

Mobilarbeit ist weiterhin freiwillig und die BA stellt einen Arbeitsplatz in der Dienststelle zur Verfügung. Damit ist jedoch kein Anspruch mehr auf einen bestimmten Arbeitsplatz verbunden. Die verstärkte Nutzung von Mobilarbeit macht die Entwicklung neuer, moderner Arbeitsformen erforderlich und wird perspektivisch zu einer Reduktion von Büroflächen führen. Hier sollen gemeinsam von den Gremien und der BA im Rahmen der Zukunftsagenda die Anforderungen an einen Arbeitsplatz der Zukunft systematisch erarbeitet werden. Bis voraussichtlich Ende 2025 sollen die **Rahmenbedingungen für moderne Arbeitsformen** festgelegt sein.

Zur Mobilarbeit von **Nachwuchskräften** wurden Präzisierungen vorgenommen.

Für die Mobilarbeit ist künftig der **dienstliche mobile Arbeitsplatz (MAP)** zu nutzen. Sofern die Beschäftigten noch nicht mit einem MAP ausgestattet wurden, ist Mobilarbeit mit einem privaten Endgerät bzw. dem dienstlichen Mini-PC über VDI möglich.

Da **Mobilarbeit im Ausland** sowohl für die BA als auch die Beschäftigten mit erheblichen rechtlichen Risiken im Bereich des Steuer- und Sozialversicherungsrechts sowie des Aufenthalts-, Arbeitserlaubnis- und Arbeitsrechts verbunden sein kann und die Rechtslage uneinheitlich ist, wird Mobilarbeit im Ausland durch die BA nur in einem bestimmten Rahmen zugelassen. Mobilarbeit ist somit künftig im EU-Ausland und der Schweiz zeitlich begrenzt und nur unter den in der Anlage 2 zur DV beschriebenen Bedingungen möglich.

**Wir freuen uns, dass es gelungen ist, den Höchststrahmen der Mobilarbeit auf 60% auszudehnen. Damit konnte ein oft geäußelter Mitarbeiterwunsch aus der Befragung zur Mobilarbeit erfüllt werden. Wichtig ist auch, dass die bisherige – nicht immer nachvollziehbare – Unterscheidung zwischen kundennahen und -fernen Bereichen aufgegeben wurde.**

**Örtlich werden bereits verschiedene Desk-Sharing-Modelle „erprobt“, teilweise ohne Beteiligung der Personalvertretung. Deshalb ist es dem HPR wichtig, dass mit der BA vereinbart wurde, dass diese Modelle nur in Verbindung mit neuen kollaborativen Arbeitsmöglichkeiten im Rahmen von offiziellen Pilotversuchen und somit unter Beteiligung des HPR erprobt werden.**

**Bzgl. der rechtlich notwendigen Einschränkungen der Mobilarbeit im Ausland konnte der HPR für Beschäftigte mit Erstwohnsitz im EU-Ausland bzw. der Schweiz Erleichterungen vereinbaren.**





## **Flächeneinführung der Spracherkennungssoftware „SpeaKING“ zur Erstellung von Fachdienst-spezifischen Gutachten im ÄD, BPS und TBD**

Die Testphase ist abgeschlossen, nun wird die digitale Spracherkennungssoftware SpeaKING im Sommer 2024 für die Fachdienste eingeführt.

Dort wird eine Vielzahl an schriftlichen Dokumenten wie beispielsweise Gutachten und Stellungnahmen erstellt. Da diese bisher händisch geschrieben wurden (oftmals diktiert und durch Assistenzen manuell transkribiert), soll dieser Prozess beschleunigt und durch die digitale Spracherkennung teilautomatisiert werden. Das bedeutet, dass mithilfe von SpeaKING direkt in einen Zieleditor bzw. in die Fachanwendung diktiert und automatisch transkribiert wird. Durch die Nutzung von SpeaKING soll der manuelle Transkriptionsprozess beschleunigt und Medien- sowie Prozessbrüche verringert werden. Darüber hinaus sollen die Fachdienste vor dem Hintergrund des ohnehin hohen Arbeitsaufkommens entlastet und die Mitarbeiterzufriedenheit durch zeitgemäßes digitales Arbeiten erhöht werden.

SpeaKING kommt mit einem umfangreichen Fachwortschatz für die Fachdienste, ist aber ein lernendes System. Der Wortschatz erweitert sich mit der Anwendung was den Nutzen für die Kolleginnen und Kollegen kontinuierlich erhöht. Daher erhalten alle Psychologinnen und Psychologen, alle Ärztinnen und Ärzte sowie alle Technischen Beraterinnen und Technischen Berater eine SpeaKING-Lizenz. SpeaKING ist ein freiwilliges Hilfsmittel und nicht verpflichtend anzuwenden.

Personenbezogene Auswertungen, die Rückschlüsse auf die Leistung und das Verhalten zulassen, sind technisch nicht möglich.

**Was lange währt, wird endlich (hoffentlich) gut. Nachdem es mehrere Jahre und Anläufe brauchte, um eine Spracherkennungssoftware auszuwählen und zu pilotieren, begrüßen wir, dass diese nun endlich zur Verfügung steht – und hoffentlich in den betroffenen Bereichen auch zu der erwarteten Arbeitsentlastung führt.**

## **Einführung von Reporting-Übersichten über die E-Mail-Bearbeitung in den Eingangszonen**

Mit dem Ende des qualifizierten Routings und der Einstellung der Telefonie in den Eingangszonen ist die Bearbeitung von E-Mails zur Kapazitätskompensation von den SC auf die Eingangszonen übergegangen.

Um nun Transparenz über die damit einhergehende Belastung der Eingangszonen zu bekommen, soll Beschäftigten der CF-Bereiche und jeweils 4 MitarbeiterInnen der für die Eingangszone fachlich zuständigen operativen Bereiche in der RD ein Dashboard zur Erfassung des tatsächlichen E-Mail-Eingangs zur Verfügung gestellt werden. Die Regionaldirektionen können damit den für die Steuerung verantwortlichen MitarbeiterInnen in den Eingangszonen die hierfür erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen.

Dem HPR wurde mit Verweis auf die DV IKT zugesichert, dass eine persönliche Leistungskontrolle ausgeschlossen wird und auch nicht gewollt ist.





## **Angebotskonzept Datenqualitätsmanagement – Blickpunkt DQM „Datenqualität von Maßnahme- und Teilnehmerdaten in COSACH“**

Mit der Weisung vom 1. Juli 2021 hatte die BA eine Neuausrichtung des Datenqualitätsmanagement entschieden und seither sind wechselnde Blickpunkte im Fokus der Verbesserung von Daten. Eine jährliche Anpassung von Schwerpunkten wird seitens der Zentrale festgelegt.

Der HPR ist in der Mai-Sitzung darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass das bisherige Thema „Vermittlerisch relevante Daten“, nun innerhalb des nächsten Jahres durch eine Fokussierung auf Daten von eingekauften Maßnahmen zu richten ist. Hier hatte auch der Bundesrechnungshof in der Vergangenheit Kritik an der Maßnahmeauslastung und den Kosten geübt.

In den Agenturen sind die Kolleginnen und Kollegen in der Vermittlung, im operativen Service und in den gemeinsamen Einrichtungen aufgefordert, „Hand in Hand“ weitere Qualitätssicherungen anzustreben.

Den Beschäftigten im SGB III wird mit Hilfe von Attributserweiterungen im Datenraum „Maßnahmen COSACH“ und den Kolleginnen und Kollegen im SGB II über OPDS „Schablonen“ zur Verfügung gestellt, um über diese Hilfsmittel aussagefähige Ergebnisse bereit zu stellen.

**Es obliegt den Agenturen und Jobcentern in dezentraler Verantwortung, über die Einsatz der Musterabfragen zu entscheiden. Wir gehen davon aus, dass der zeitliche Aufwand für die Qualitätssicherungen nicht zu unterschätzen ist. Deshalb appellieren wir an die Verantwortlichen vor Ort, diese Angebote mit Augenmaß zu nutzen.**

**Zudem sind die Beteiligungsrechte der örtlichen Personalvertretungen zu beachten!**

---

## **NEU: WhatsApp-Kanal der vbba**

**Aktuelle Informationen direkt aufs Handy – via WhatsApp**



So können Sie den neuen **vbba-Kanal** abonnieren:

### **QR-Code scannen**

Den Code einfach mit der Kamera des Smartphones scannen und auf den Link tippen.

### **Link öffnen**

Den vbba-Kanal findet man auch über diesen Link:

<https://whatsapp.com/channel/0029VaCsPj33wtb0r1uPy334>

