



Februar 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die **Bundestagswahl** am 23. Februar ist derzeit das bestimmende innenpolitische Thema. In diesem Zusammenhang ist es für uns sowohl als Beschäftigte – vor allem aber als Wählerinnen und Wähler – aktuell sehr interessant, einen Blick in die Wahlprogramme der Parteien zu werfen. Wer dies macht, wird schnell feststellen, dass die Parteien (teilweise sehr) unterschiedliche Vorstellungen zur Arbeitsmarktpolitik und den zukünftigen Aufgaben der BA und der JC haben – und kann dies folglich in seine Wahlentscheidung einbeziehen. **Die vbba ruft Sie dazu auf, von Ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.**



In der HPR-Sitzung konnten wir uns mit der **Vorsitzenden des BA-Vorstands Andrea Nahles** über die aktuelle Situation und die sich daraus ergebenden Herausforderungen für die BA austauschen. Dies betrifft sowohl den BA-Haushalt als auch die operative Aufgabenerledigung.

Die aktuelle Diskussion um Strafzölle für Importe in die USA beschäftigt in ihren möglichen Konsequenzen auch die BA. Drohende US-Zölle gegenüber China und der EU würden die deutsche (vor allem exportorientierte) Wirtschaft stark treffen – mit denkbaren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. So rechnet die BA bei 10%-Zoll mit einer Steigerung der Arbeitslosigkeit um ca. 0,3%-Punkte.

Frau Nahles stellte dar, dass die BA sich fachlich auf mögliche Änderungen der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik einstellt und in der Lage ist, einer zukünftigen Bundesregierung zu unterschiedlichen Wirtschafts- und Beschäftigungsszenarien mögliche Handlungsansätze darzustellen. Weiterhin verfolgt die BA das Ziel, über gesetzliche Anpassungen verschiedene Arbeitserleichterungen herbeizuführen. Einige Vorschläge konnten von der bisherigen Bundesregierung nicht mehr umgesetzt werden.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der fortschreitenden Digitalisierung müssen die beiden Zukunftsprojekte der BA weiterverfolgt werden. Nur als moderner Dienstleister könne die BA auf die Herausforderungen der Megatrends reagieren.

Das **Zukunftsprojekt intern** hat mit dem vorgelegten Projekt-Fachkonzept einen Meilenstein erreicht – mehr dazu auf den folgenden Seiten.

Im **Zukunftsprojekt operativ** finden aktuell die letzten „Sprints“ und die Modellierung von Sollprozessen statt, es wurden ca. 150 Maßnahmen entwickelt, die nun teilweise in 10 Agenturen erprobt werden sollen. Im Mai werden konsolidierte Ergebnisse erwartet, im Juni soll die neue Aufbauorganisation vorgestellt werden, welche ab 2026 mit einem Umsetzungsprojekt in Wellen in die Fläche ausgerollt werden soll.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Bei der **internen Kommunikation** sieht Frau Nahles Verbesserungsbedarf – dies sehen wir auch so. So haben wir schon öfter darauf hingewiesen, wie „verlustreich“ die Kommunikation über die verschiedenen Ebenen bis zur Teamleitung verläuft – selbst schriftliche Weisungen erfahren teilweise sehr verschiedene örtliche Interpretationen und werden damit vor Ort unterschiedlich gehandhabt. Es werden aktuell Überlegungen zu einem Kommunikationsmanagement angestellt, um hier Verbesserungen zu erreichen.

Aufgrund der schwindenden Rücklage und des sich weiter eintrübenden Arbeitsmarkts sollen durch verschiedene Aktivitäten bei den passiven Leistungen **Einsparungen** erreicht werden. So soll die Verweildauer in Arbeitslosigkeit im Schnitt um 5 Tage gesenkt werden. Eine klare Absage erteilte Frau Nahles verschiedenen Überlegungen von Geschäftsführungen, aus finanziellen Gründen auf Gesundheitstage oder Betriebsausflüge etc. zu verzichten. Sie hat im Verwaltungszentrum das „Hoffest“ (wieder) eingeführt. **Auch wir sehen das so: „Wer viel und gut arbeitet, muss auch feiern dürfen.“**

Auch mit **Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen der BA**, hat der HPR die aktuelle Arbeitsmarktlage diskutiert – vor allem im Hinblick auf die beabsichtigten Maßnahmen/Weisungen zur Gegensteuerung.

Die angespannte Arbeitsmarktsituation macht bereits jetzt Reaktionen der BA erforderlich, wenn auch die Lage in den Regionen unterschiedlich ist. So sind insbesondere die Bezirke Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz-Saarland von **Massenentlassungsanzeigen** betroffen. Zusätzlich wird in vielen kleineren Betrieben Personal abgebaut.

Aufgrund der Herbst-Eckwerte der Bundesregierung und der Prognosen des IAB sowie der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung für 2025 geht die BA von einem **weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit** aus. Die BA muss jetzt alle Anstrengungen unternehmen und vorsorglich entsprechende Vorkehrungen treffen, um gut auf eine sich zuspitzende Situation vorbereitet zu sein. Aufgrund eines zu erwartenden Haushaltsdefizites sollen Einsparungen vor allem bei passiven Leistungen erwirtschaftet werden.

Insbesondere in der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung erscheinen Reaktionen auf die wachsende Zahl von Meldungen und damit erforderlichen Erstgesprächen notwendig. Auch der Arbeitgeber-Service ist derzeit gefordert. Mehr dazu auf den nachfolgenden Seiten.

Für uns ist es unerlässlich, dass alle geplanten organisatorischen Maßnahmen mit großer Transparenz sowie Wertschätzung für die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen betrieben werden.

Wir begrüßen sehr, dass die Einbindung der Personalvertretungen örtlich und für die RD-Bezirke bei allen eventuellen Handlungsstufen zugesagt wurde. Wenn bisher ohne Beteiligung agiert wurde, so muss dies nun nachgeholt werden.

An alle Gesprächspartner wurde die Erwartung gerichtet, die Mitarbeitenden tatsächlich bei den Änderungsprozessen einzubinden und transparent zu handeln. Der berechtigten Befürchtung muss entgegengetreten werden, dass zu viel auf einmal verändert werden soll.





Am 17./18. Februar findet die **2. Verhandlungsrunde im Rahmen der aktuellen Einkommensrunde** zum TVöD mit Bund und Kommunen statt. Am Ergebnis orientieren sich die Verhandlungen zum TV-BA.

Unsere Forderungen sind bekannt:

- **Entgelterhöhung im Volumen von 8%, mindestens 350 Euro monatlich mehr,**
- **für Nachwuchskräfte 200 € mehr,**
- **zusätzlich 3 freie Tage sowie 1 zusätzlicher freier Tag für Gewerkschaftsmitglieder,**
- **Einrichtung eines „Mehr-Zeit-für-mich-Kontos“ (Zeitsouveränität)**
- **viele weitere Verbesserungen.**



In der ersten Verhandlungsrunde im Januar hatten die öffentlichen Arbeitgeber kein Angebot vorgelegt. Aus den Erfahrungen mehrerer zurückliegender Tarifverhandlungen ist leider zu befürchten, dass die Arbeitgeberseite zur zweiten Verhandlungsrunde kein oder kein ausreichendes Angebot vorlegen wird.

Ebenfalls aus den letzten Einkommensrunden ist bekannt, dass die Arbeitgeberseite die Auffassung vertritt, dass Tarifbeschäftigte zum Streiken „ausstempeln“ müssen. Das BMI und in Folge die BA halten weiter an dieser Auffassung fest – entsprechende Hinweise werden Sie wahrscheinlich bereits durch die IS Personal erhalten haben.



**Diese Rechtsauffassung halten wir (und nicht nur wir) für unsinnig!
Wer ausstempelt befindet sich in Freizeit und kann somit nicht streiken.**

Lassen Sie sich – sollte es zur Unterstützung und Durchsetzung unserer gewerkschaftlichen Forderungen notwendig sein – durch solche Mails nicht von Ihrem in Artikel 9 Grundgesetz verbrieften Streikrecht abhalten.

Über geplante vbba-Aktionen erhalten Sie hier weitere Informationen.

Aktuelle Informationen zur Einkommensrunde 2025 direkt aufs Handy

Damit sind Sie immer aktuell informiert.

So können Sie den vbba-Kanal abonnieren:

QR-Code scannen

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

Nachstehenden Link auf dem Handy öffnen

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



vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Weitere Informationen aus der Februar-Sitzung

Konkretisierung der zukunftsorientierten Ausrichtung der Arbeitgeber-Arbeit – insbesondere des Arbeitgeber-Service

Wir berichteten bereits in der letzten HPR-Info über die geplante Weisung zur Konkretisierung der Arbeitgeberarbeit. Diese Weisung wurde nun erneut erörtert und zum Abschluss gebracht.

Vor dem Hintergrund spürbarer konjunkturellen Veränderungen in regionalen Arbeitsmärkten soll der Schwerpunkt der individuell ausgerichteten Arbeitgeberarbeit auf dem Marktausgleich liegen. Die klassische Vermittlungsarbeit wird u.a. durch qualitativ hochwertige Arbeitsmarktberatungen (AMB) im Stellenkontext ergänzt. Als grundlegende Ansprüche der Arbeitgeber sind die Betreuung **jedes** Vermittlungsauftrages, die sofortige Beratung bei unzureichendem Bewerberpotenzial und erneute Beratung, auch wenn bereits eine AMB bei einem vorherigen Auftrag realisiert wurde, formuliert.

Diese geplante Konkretisierung war zunächst mit sehr starren quantifizierten fachlichen Mindeststandards verbunden.

Wir konnten in einer gemeinsamen Erörterung mit Herrn Terzenbach (Vorstand Regionen) eine Anpassung der Weisung erreichen. Die Anzahl der zu erbringenden AMB soll nun sukzessive auf einen unterjährigen Durchschnittswert gesteigert werden. Dabei werden abgeschlossene sowie laufende Beratungsprozesse berücksichtigt. Zu technischen Abbildungsmöglichkeiten und der bestehenden Arbeitshilfe zur Dokumentation wurde dem HPR eine Überprüfung (und ggf. notwendige Anpassung) zugesagt.

Der AG-S hat (derzeit) in allen Agenturen die Erreichbarkeit von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr (Servicezeit) über die Servicrufnummer sicherzustellen. Herr Terzenbach hat eine Überprüfung im Rahmen einer Pilotierung in zwei Agenturbezirken zugesagt, um zu klären, wie sich eine Verkürzung der Servicezeit am Freitagnachmittag auswirken würde.

Wir begrüßen, dass die Aufgaben der regionalen AG-S und deren Umsetzung konkretisiert werden. Mit der sukzessiven Steigerung der quantifizierten Mindeststandards wird erreicht, dass vor Ort die tatsächliche Arbeitgeberarbeit auch abgebildet und nicht den bloßen Zahlen „hinterhergelaufen“ wird.

Herausforderungen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung

Die anhaltende Konjunkturflaute wirkt sich zwischenzeitlich deutlich auf den Arbeitsmarkt aus. Durch wirksame operative Aktivitäten soll die Anzahl an Leistungsbeziehenden reduziert bzw. der Eintritt in die Arbeitslosigkeit durch frühzeitige Job-to-Job-Aktivitäten verhindert werden.

Es wurden Prozesse identifiziert, die sowohl hinsichtlich der Verhinderung von Arbeitslosigkeit als auch der Reduzierung der Dauer der Arbeitslosigkeit einen hohen Wirkungsgrad haben. Dazu gehören ...





... u.a. die zeitnahe Erstberatung, die Feststellung des Unterstützungsbedarfes und der damit verbundenen Aktivierungsmaßnahmen, sowie der Kontaktstrategie bei Kundinnen und Kunden mit geringem Unterstützungsbedarf – hierzu werden in der Weisung „Nah am Kunden“ Einzelheiten geregelt.

In der vorgelegten Weisung, die sich zunächst nur an die RDen richtet, werden Entlastungspotenziale zur Bewältigung hoher Zugänge durch ein **gestuftes** (4 Stufen) und **befristetes** Vorgehen aufgezeigt.

Dazu gehören zuerst die Ausschöpfung und Bewirtschaftung der eigenen Personalhaushaltsressourcen im RD-Bezirk, dann die agenturübergreifende Unterstützung durch Übernahme von Folgegesprächen und Zwischenkontakten (z.B. per Videokommunikation) sowie die zeitweise Anpassung von Gesprächsdauern, wobei hier auch zur Erhaltung der Handlungsfähigkeit Qualitätseinbußen in der Dokumentation durch die BA hingenommen werden. Zuletzt ist die Verstärkung der arbeitnehmerorientierten Vermittlung durch Kolleginnen und Kollegen aus anderen Teams wie bspw. INGA, AG-S oder BBiE denkbar.

Gemeinsam im HPR konnte erreicht werden, dass diese Maßnahmen bis 30.09.2025 befristet sind.

Die vorherige Einbindung aller Ebenen der Personalvertretungen wird explizit herausgestellt.

Die Umsetzung von Kolleginnen und Kollegen aus anderen Teams darf nur das allerletzte Mittel der abgestuften Handlungsprozesse sein. Diese Teams tragen durch die Umsetzung ihrer ureigensten Aufgaben nämlich ebenso zur Bewältigung von Krisenauswirkungen bei.

Wir setzen uns dafür ein, dass zukünftig auch die arbeitnehmerorientierte Arbeitsvermittlung als konjunkturreaktiver Bereich betrachtet und bei der Haushaltsaufstellung entsprechend Berücksichtigung finden wird.

Überführung dezentraler Inhalte aus dem BA Intranet in das Social Intranet

Nach erfolgreicher Erprobung sollen nun alle dezentralen Inhalte aus dem Intranet der BA in das „Social Intranet“ umgezogen werden. Der Umzug wird in Wellen stattfinden und soll pro RD-Bezirk etwa sechs Monate in Anspruch nehmen.

Starten werden im April die RD-Bezirke Nord und Berlin-Brandenburg, im Mai folgen Sachsen und Hessen, ab Juni beginnen Sachsen-Anhalt-Thüringen, Nordrhein-Westfalen und Bayern, den Schluss bilden im Juli die RD-Bezirke Niedersachsen-Bremen, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz-Saarland. Der Gesamtumzug soll Ende des Jahres 2025 abgeschlossen sein.

Jede Welle wird mit einer Kick-Off-Veranstaltung beginnen, um sowohl den Infoproduzentinnen und -produzenten, als auch den Webautorinnen und -autoren vor Ort die Vorgehensweise zu erläutern.

Die Webautorinnen und -autoren können für die Arbeiten im Rahmen des Umzugs für bis zu 50 Prozent ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit freigestellt werden. Bei höherem Arbeitsaufkommen kann auch über diese Grenze hinaus eine Freistellung erfolgen.





Projekt-Fachkonzept Personal- und Organisationsentwicklung 1.0

Das Konzept beschreibt die zukünftige Ausrichtung und Struktur des Personalbereichs, die im Rahmen eines umfassenden Transformationsprozesses bis Mitte 2027 umgesetzt werden soll. Dabei sollen die zu verrichtenden Aufgaben stärker an einer Prozesslogik ausgerichtet und standardisiert, die Digitalisierung vorangetrieben und eine effizientere sowie zukunftsfähige Personalorganisation geschaffen werden. Die BA verfolgt damit das Ziel, die Dienstleistungsqualität für die Beschäftigten zu erhöhen, das operative Geschäft bestmöglich zu unterstützen und die Organisation als Ganzes zukunftsfähig aufzustellen.

Direkt betroffen sind die Kolleginnen und Kollegen in den Internen Services Personal, den Personalbereichen der RD und im Geschäftsbereich POE in der Zentrale. Auch die Führungsakademie der BA und die Bildungs- und Tagungsstätten sollen in die neue Struktur eingebunden werden. Bei Personaleinheiten, welche außerhalb der genannten Bereiche liegen (z.B. im BA-SH), soll im Rahmen einer Organisationsuntersuchung ab Mitte 2027 geprüft werden, wie eine Integration in die neuen aufbauorganisatorischen Strukturen des Personalbereichs erfolgen kann.

Die Transformation soll bis Mitte 2027 in drei Wellen umgesetzt werden. Im Vorlauf zu jeder Welle wird das Projekt-Fachkonzept zur anstehenden Welle überarbeitet. Dieses schrittweise Vorgehen soll zu einer sukzessiven Konkretisierung führen und die Möglichkeit eröffnen, auftretende Anpassungsbedarfe bis zum jeweiligen Start einer Welle aufzugreifen. Zeitnah nach Abschluss der 6-monatigen Transformationsphase einer jeden Welle sollen die transformierten Organisationseinheiten aus dem Projekt-Fachkonzept in ein endgültiges Fachkonzept überführt werden.

Im Rahmen des Personalisierungskonzeptes möchte die BA möglichst frühzeitig für alle Mitarbeitenden Sicherheit herstellen, was ihre neue Rolle nach der Transformation ist, unabhängig vom konkreten Umstellungszeitpunkt. Dazu sollen alle betroffenen Beschäftigten in dieser Woche zum aktuellen Prozesstand sowie über die nächsten konkreten Schritte in einer digitalen Veranstaltung informiert werden. Zudem wurde ein „Klick-Tool“ entwickelt, um umfassend zu informieren.

In den nächsten Wochen soll eine Interessenabfrage bei allen Betroffenen durchgeführt werden. Im Anschluss sollen die Beschäftigten zeitnah entsprechende Zusagen für den zukünftigen Dienstposten erhalten. Dem in diesem Zusammenhang notwendigen **Verzicht auf Stellenausschreibung** hat der HPR zugestimmt – im jeweiligen Einzelfall sind dabei zu gegebener Zeit die zuständigen Gremien zu beteiligen. Die Mitarbeitenden des Personalbereiches haben die Zusage der BA, dass sie ihren Arbeitsort nicht verändern müssen und ihre Eingruppierung gesichert ist.

Auch der **vorläufigen arbeitgeberseitigen Bewertung** der Projektdienstposten hat der HPR zugestimmt.

Die Zusage, dass Arbeitsort und Eingruppierung gesichert sind, begrüßen wir ausdrücklich.

Den Zeitplan der Transformation halten wir für sehr ambitioniert. Zahlreiche Details und Schnittstellen sind noch nicht geklärt bzw. befinden sich in Ausarbeitung, notwendige Umsetzungs-





und Befähigungskonzepte liegen noch nicht vor. Auch konnten – insbesondere zu den beiden weiteren geplanten Wellen – noch nicht alle Fragen des HPR durch die Verwaltung beantwortet werden. Zudem steht die Software, welche für die Arbeit der Personalservicecenter in der dritten Welle ab 2027 benötigt wird, noch nicht zur Verfügung.

Deshalb und da das Projekt-Fachkonzept über die drei Wellen hinweg immer wieder konkretisiert und bei Bedarf angepasst werden soll, war es dem HPR wichtig, dass mit der aktuell beteiligten Fassung die Beteiligungsrechte des HPR nicht verbraucht sind. Nach jeder Welle und der damit verbundenen Erprobungszeit wird der HPR erneut zum (dann fertigen) Teilfachkonzept beteiligt.

Zugesagt wurde zudem eine umfassende Einbindung der jeweiligen örtlichen Gremien während der Personalisierung und Transformation.

Der HPR wird im Rahmen seines Beteiligungsrechts eine **Stellungnahme** abgeben und in Kürze [hier im Intranet](#) veröffentlichen.

Einführung eines neuen Kommunikationsdienstes für Mitarbeitende (Mitarbeiter-Client)

Nach erfolgreicher Erprobung des datenschutzkonformen Umbaus des Leistungspostfaches erfolgt nun die Flächeneinführung in zwei Wellen im zweiten Quartal 2025. Grundsätzlich davon betroffen sind alle Mitarbeitenden aus den Agenturen für Arbeit, den gemeinsamen Einrichtungen, den Service Centern und den Operativen Services, die Postfachnachrichten über das Leistungspostfach des Onlineportals mit Kundinnen und Kunden austauschen. Die Familienkasse wird die Einführung in ihrem Zuständigkeitsbereich mit einer gesonderten Weisung vornehmen. Die Einführung des Mitarbeiter-Clients ist alternativlos, da die vorherige technische Lösung nicht datenschutzkonform war und die übergangsweise erteilte Sondergenehmigung vom Datenschutz nicht mehr verlängert wurde.

Flächeneinführung der Funktionalität „Import von eingehenden E-Mails in die E-Akte über den Scandienstleister DIBAS“

Bereits im August 2024 wurde der E-Mail-Import über den Scan-Dienstleister pilotiert und nun mit der neuen Programmversion 24.03. im November 2024 technisch eingeführt. Mit dieser Funktionalität können Kunden-E-Mails inklusive Anlagen und Anhängen medienbruchfrei und systemunterstützt zur weiteren Bearbeitung in die E-Akte überführt werden. Der Start erfolgt über das neue Outlook-Add-In, über das ein E-AKTE-Dialog geöffnet wird. Nach Eingabe von „Mandant“ und „Dienststelle“ wird die betreffende E-Mail in Dateiform an den Scandienstleister übermittelt, von dem sie dann als PDF-Dokument zur weiteren Bearbeitung an die BA zurückgeliefert und in den entsprechende Postkorb der E-Akte geroutet wird.

Der HPR begrüßt die neue Funktionalität, da sie in jeder Hinsicht ressourcenschonender ist als die bisherige Vorgehensweise. Bedauerlich ist nur, dass die Einführung erst jetzt erfolgt - zu einer Zeit, in der die E-Mails zunehmend an Bedeutung verlieren.





Die vbba im Hauptpersonalrat der BA



Gabriele Schwerthfeger



Christian Löschner



Heidrun Osang



Sören Deglow



Annette von Brauchitsch-Lavaulx



Thorsten von Schlichtkrull-Guse



Roger Zipp



Christian Roth



Karin Schneider



Petra Tschunko



Daniel Richter

HPR-Vorstand

Christian Löschner (Stellv. HPR-Vorsitzender)

Ausschuss 1

 Arbeitnehmer und Beamtenangelegenheiten (inkl. Reisemanagement und Beihilfe);
 Personalhaushalt und Personalbedarfsermittlung;
 Gremienrecht (BPersVG, HPG, Stufenverfahren);
 ERP-Personal, Interner Service Personal

 Annette von Brauchitsch-Lavaulx (Stellv. Sprecherin)
 Heidrun Osang
 Thorsten von Schlichtkrull-Guse

Ausschuss 2

 Personalentwicklung und -fürsorge (Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben, BEM, BGM);
 Aus- und Fortbildung

 Karin Schneider
 Petra Tschunko

Ausschuss 3

Markt und Integration (incl. LBB)

 Sören Deglow
 Christian Roth
 Petra Tschunko
 Roger Zipp

Ausschuss 4

Operativer Service; Kundenportal; Familienkasse

 Heidrun Osang (Stellv. Sprecherin)
 Annette von Brauchitsch-Lavaulx
 Thorsten von Schlichtkrull-Guse
 Gabriele Schwerthfeger
 Roger Zipp

Ausschuss 5

 Controlling und Finanzen (inkl. Inkasso und BNS);
 ERP-Finanzen

 Gabriele Schwerthfeger (Sprecherin)
 Daniel Richter (Stellv. Sprecher)
 Karin Schneider

Ausschuss 6

 Allgemeine IT-Angelegenheiten; Infrastruktur;
 Nachhaltigkeit

 Sören Deglow
 Daniel Richter
 Christian Roth

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten
