



November 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die HPR-Sitzung fand bei für November außergewöhnlichem Sonnenschein statt. Die Inhalte der Sitzung waren dagegen – zumindest zu einigen Tagesordnungspunkten – so wie alljährlich typisch für das „BA-Jahr“: Es ging um die Verhandlungen zum **BA-Haushalt 2026** sowie um die **Zielvereinbarungstemplates für die unterschiedlichen Bereiche** im kommenden Jahr.

Sehr interessant und offen war der Austausch des HPR mit **Andrea Nahles**, der Vorsitzenden des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit, zu aktuellen Themen und Anforderungen an die BA.



Frau Nahles stellte dar, dass der Ton in der öffentlichen Meinung und in Teilen der Politik gegenüber der BA deutlich rauer geworden sei. Die teils erkennbare negative Stimmung gegenüber der BA, aber auch generell gegenüber der Staatlichkeit, bereite ihr große Sorge. Unsachliche Darstellungen sowohl hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung als auch des Engagements der Mitarbeitenden der BA hätten in den letzten Monaten deutlich zugenommen. Die in den vergangenen krisenhaften Jahren mit großem Engagement erbrachten Leistungen fänden in der öffentlichen Diskussion leider kaum noch Anerkennung. Teilweise würden Darstellungen angeblich fehlerhafter Handlungsweisen und Vorgaben der BA populistisch übernommen – ohne die Inhalte vorher zu verifizieren.

Als Fachgewerkschaft haben wir das Thema Sicherheit der Beschäftigten schon lang im Fokus. Ein kürzlich erschienener Bericht über Übergriffe und Bedrohungssituationen in Thüringen bietet ein erschreckendes Bild der Folgen des fehlenden Respekts und der zunehmenden Verrohung im Umgang mit den Beschäftigten der BA. Den Artikel der OTZ finden Sie [hier](#).

Viel Unruhe und teils unsachliche Debatten brachte auch die in den letzten Monaten geführte Diskussion um das **Bürgergeld** sowie den angeblich erforderlichen erneuten Umbau des Systems im Geltungsbereich des SGB II. Die Folge sind Ankündigungen umfangreicher Gesetzesänderungen im SGB II, die unter anderem teils drastische Sanktionen beinhalten sowie eine Umbenennung der Leistungen vorsehen. Diese Ankündigungen sorgen verständlicherweise für Bedenken und teils große Verunsicherung bei den Mitarbeitenden in den Jobcentern, was sich auch auf die Arbeit auswirken kann.

Frau Nahles äußerte darüber hinaus ihre Sorge um den **Standort Deutschland**. Bereits im dritten Jahr in Folge zeichne sich keine konjunkturelle Erholung ab; zudem seien strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt zunehmend erkennbar. So leide die Industrie weiterhin unter den überdurchschnittlich hohen Energie-





kosten in Deutschland, die in wichtigen Branchen in den letzten Monaten zu signifikantem Personalabbau geführt haben. Eine Senkung der in den letzten Monaten gestiegenen Arbeitslosenzahlen bleibe daher das wichtigste Ziel der BA – ein in der aktuellen Situation jedoch sehr ambitioniertes Ziel.

Mit Sorge betrachtet Frau Nahles auch die Situation auf dem **Ausbildungsmarkt**. Zum ersten Mal seit Jahren gibt es dort wieder mehr Ausbildungsplatzsuchende als gemeldete Ausbildungsstellen. Hier bestehe dringender Handlungsbedarf, um den Jugendlichen eine dauerhafte berufliche Perspektive zu geben. Es müsse ernsthaft überlegt werden, wie der Wegfall von Ausbildungsstellen in der Industrie kompensiert werden könne.

Frau Nahles wünscht sich hierzu – aus unserer Sicht völlig zu Recht – eine **Berichterstattung in den Medien**, die die aktuellen Warnsignale für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt deutlich macht.

Der Ansatz vieler Agenturen, vor diesem Hintergrund gezielt Betriebe anzusprechen, um die Zahl der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen zu erhöhen, ist aus unserer Sicht sehr zu begrüßen und gehört zu den wichtigen Aufgaben der Kolleginnen und Kollegen.

Wir warnen jedoch vor örtlichem Aktionismus und unnötigem Druck auf unsere Kolleginnen und Kollegen zur Erreichung dieses Ziels!

Frau Nahles berichtete, dass sie derzeit den intensiven Austausch mit den politisch Verantwortlichen sucht und entsprechende Gesprächstermine vereinbart hat.

Die vbba-HPR-Fraktion begrüßt ausdrücklich, dass Frau Nahles überzeugend positive Lobby-Arbeit für die BA leistet und sich klar hinter die Mitarbeitenden stellt – in einer Wirtschaftslage, in der die BA erneut zur Sicherung des sozialen Friedens beiträgt und als funktionierender Teil des deutschen Sozialstaates von zentraler Bedeutung ist.

Am 7. November 2025 wurde der **BA-Haushalt 2026** in seiner finalen Fassung vom Verwaltungsrat festgestellt. Die derzeit angespannte finanzielle Situation der BA und das Erfordernis, zur Sicherstellung der erforderlichen Ausgaben im Versicherungsbereich **Liquiditätshilfen auf Darlehensbasis** in Anspruch nehmen zu müssen, machten die Haushaltsverhandlungen in den letzten Wochen deutlich komplexer. Die Möglichkeit, in diesem Rahmen personelle Verstärkung zur Aufgabenerledigung zu fordern, bestand nur mit guten Argumenten und fundierten Berechnungen zur Belastungssituation – auf Grundlage der verschiedenen Personalbedarfserhebungen. Wichtig war zudem, dass bestimmte Aufgabengebiete, darunter auch die **arbeitnehmerorientierte Arbeitsvermittlung**, als **konjunkturreagibel** und in ihrer besonderen Belastungssituation anerkannt wurden.

Die Verhandlungen mit den zuständigen Ministerien und mit dem Verwaltungsrat der BA erforderten intensive Vorbereitungen, überzeugende Argumente und ein starkes Standing des BA-Vorstandes sowie der Personal- und Haushaltsbereiche der Zentrale.

In dieser Situation hat der HPR von seinem Recht Gebrauch gemacht, zur Aufstellung des **Personalhaushalts 2026** durch den Vorstand der BA eine dezidierte Stellungnahme abzugeben. Diese können Sie in Kürze [hier im Social Intranet](#) nachlesen.





Weitere Informationen aus der November-Sitzung

Einführung des BA-KI-Recherche-Assistenten (BAKIRA)

Im Juni hat sich der HPR mit der Erprobung von BAKIRA beschäftigt (wir berichteten). Die Testphase wurde inzwischen erfolgreich abgeschlossen. Ab dem **17. November 2025** soll die KI-Anwendung schrittweise freigeschaltet werden. Dann stehen drei Module zur Verfügung:

- **GenAI-Textassistent** (generative künstliche Intelligenz): unterstützt bei der Erstellung und Verarbeitung von Texten, z. B. Zusammenfassungen oder Übersetzungen.
- **Chatbot für GenAI-Wissensmanagement**: beantwortet BA-spezifische Fragen auf Basis interner und externer Quellen.
- **Self-Controlling-Chatbot**: unterstützt mit KI im Bereich Controlling und Finanzen.

Für alle Anwendenden ist es wichtig, vorab die verpflichtenden Selbstlernmodule zum KI-Kompetenzaufbau zu absolvieren. Zusätzlich stehen verschiedene Arbeitshilfen bereit, mit denen man sich vor der Nutzung von BAKIRA beschäftigen sollte. Die Verantwortung für die Verwendung der KI-Ergebnisse liegt bei den Mitarbeitenden.

BAKIRA enthält zudem eine Feedbackfunktion. Gerade in der Anfangsphase ist es entscheidend, regelmäßig Rückmeldungen zu den KI-Ergebnissen zu geben, um das Entwicklungsteam bei der kontinuierlichen Verbesserung des Systems zu unterstützen – wovon wir letztlich alle profitieren.

Wir empfehlen, sich intensiv mit den Schulungsunterlagen auseinanderzusetzen und die KI anschließend aktiv auszuprobieren. Denn auch das richtige „Prompten“, also das Formulieren von Aufgaben und Fragen an die KI, will gelernt sein. Die Führungskräfte sind angehalten, den Mitarbeitenden hierfür die notwendige Zeit – auch im Rahmen der DV Lernen – einzuräumen. Je sicherer man im Umgang mit der KI wird und je präziser man sie anleitet, desto hilfreicher kann sie im Arbeitsalltag unterstützen und entlasten.

Einführung des Portals „meine BA“

„Ein modernes und digitales Arbeitserlebnis für alle Mitarbeitenden der BA – dafür steht das neue Digitale Dienstleistungsportal „meineBA“. Ab dem 01.01.2026 steht Ihnen „meineBA“ mit zentral aufbereiteten, klar strukturierten Informationen rund um die Themen Personal, IT und Infrastruktur zur Verfügung.“

So beschreibt die BA das neue Portal. Für alle Mitarbeitenden soll es damit deutlich einfacher sein, die richtigen Daten und Informationen rund um das eigene Arbeitsverhältnis zu finden, ebenso Informationen zum Bearbeitungsstand von z. B. Teilzeitanträgen. Für Führungskräfte dürfte dies eine Unterstützung und Entlastung darstellen, da sie sich weniger mit administrativen Arbeiten beschäftigen müssen.

Im **Social Intranet** ist bereits eine Demo-Version aufrufbar. Ebenso stehen hier zahlreiche Informationen rund um das neue Portal zur Verfügung.





Umsetzung der Gehalts- und Besoldungserhöhung

Im Rahmen des Rundschreibens des Bundesministeriums des Inneren sowie des Kabinettsbeschlusses über Abschlagszahlungen an Besoldungs- und Versorgungsberechtigte, im Vorgriff auf die besoldungs- und versorgungsrechtliche Übertragung des Tarifiergebnisses 2025/2026, wurden von der BA die technischen Anpassungen zur Zahlbarmachung der Gehalts- und Besoldungserhöhung zum 01.04.2025 vorbereitet.

Die Umsetzung erfolgt Ende November 2025, so dass die Beamten und Beamtinnen und Versorgungsempfänger und -empfängerinnen mit der Dezemberzahlung die rückwirkende Erhöhung erhalten. Die Auszahlung erfolgt jedoch unter Vorbehalt, da das Gesetzgebungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist. Mit dem geplanten Gesetz soll zudem durch verschiedene Maßnahmen – endlich – auch eine amtsangemessene Alimentation im Bundesbeamtenbereich sichergestellt werden.

Arbeitsmittel zur Patenschaft im Onboarding

Für Führungskräfte stehen ein „Konzept für Führungskräfte zur Patenschaft im Rahmen des Onboardings in der BA“ und ein „One-Pager zum Konzept“ bereit. Diese unterstützen die Führungskraft beim Verständnis der Patenschaft im Onboarding, bei der Auswahl geeigneter Patinnen und Paten und erläutern deren Rolle und Aufgaben. Darüber hinaus erhalten Patinnen und Paten sowie Mitarbeitende, die sich grundsätzlich für die Übernahme dieser Rolle interessieren, zwei weitere Arbeitsmittel: den „Weg zur Patenschaft“ und den „Kompass“. Diese Materialien vermitteln theoretische Grundlagen zur Patenschaft im Onboarding und bieten zugleich die Möglichkeit, die eigene Rolle zu reflektieren.

Eine Patenschaft im Onboarding soll neuen Mitarbeitenden den Einstieg und das Ankommen erleichtern. Sie fördert den Austausch zwischen erfahrenen und neuen Kolleginnen und Kollegen, stärkt die Zusammenarbeit im Team und trägt zu einem schnellen Zugehörigkeitsgefühl und zu einer positiven Organisationskultur bei. Ein Schwerpunkt liegt auf der sozialen Integration im Team und in der BA. Darüber hinaus unterstützen Patinnen und Paten auch die fachliche Einarbeitung – beispielsweise durch Hospitationen – und geben ihr Erfahrungswissen zu Prozessen, Arbeitsabläufen und Inhalten weiter.

Die Führungskraft trägt die Gesamtverantwortung für die Einarbeitung neuer Mitarbeitender und übernimmt dabei eine Vorbildfunktion. Ihre Haltung zum Onboarding und zum Patensystem beeinflusst entscheidend, wie engagiert das Team diese Aufgabe wahrnimmt. Da die Patenschaft im Onboarding mit einem zeitlichen Mehraufwand verbunden ist und Ressourcen bindet, müssen Patinnen und Paten von ihren Führungskräften in angemessenem Umfang von ihren originären Aufgaben freigestellt werden, um die Patenschaft verantwortungsvoll wahrnehmen zu können.

Der Patentätigkeit wird – aus gutem Grund – eine immer größere Bedeutung beigemessen. Es ist an der Zeit, diese Wertschätzung auch finanziell auszudrücken, etwa durch die Gewährung einer Funktionsstufe. Die Patinnen und Paten zeigen eine hohe Flexibilität, indem sie z.B. ihre Dienstzeiten anpassen und auf Mobilarbeit verzichten, um ihre „Schützlinge“ bestmöglich zu begleiten.





Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2026

Nach einer ersten Austauschrunde im Oktober zu den Zielglossaren für 2026 hat der HPR nach weiteren Verhandlungen im November den allermeisten Glossaren zugestimmt.

So konnten beispielsweise der Zielwert „Bearbeitete Geschäftsvorgänge im Kundenportal“ von ursprünglich geplanten 23 auf 21 reduziert werden. Für die FamKa wurden die Werte entsprechend von 53 auf 51 gesenkt. Im Ärztlichen Dienst wurde die Laufzeit für Auftragsabschlüsse von 31 auf 32 Tage erweitert.

Darüber hinaus ergaben sich durch die Verwaltung eingebrachte Änderungen in der arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Vermittlung: Der Anteil realisierter Beratungszeit an der Nettoarbeitszeit – häufig einfach als Beratungszeit bezeichnet – wurde aus dem Glossar für den Operativen Bereich entfernt. Hintergrund ist die Weisung „Herausforderungen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung“, die seit der Oktobersitzung vorsieht, dass die Beratungszeit beim Ziehen einer der dort beschriebenen Stufen ausgesetzt wird. Perspektivisch beabsichtigt der Geschäftsbereich KPI, die Zielgröße zu einer kombinierten Beratungs- und Vermittlungszeit weiterzuentwickeln, um die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung künftig besser abzubilden.

Die Stellenbesetzungsrate sowie die Relation von erfolgreichen Stellenbesetzungen zu Integrationen in der arbeitgeberorientierten Vermittlung werden 2026 ohne Arbeitsmarktberatung ausgewiesen. Eine Auswertung in allen RD-Bezirken hatte gezeigt, dass bei der Dokumentation der Arbeitsmarktberatungen hohe Fehlerquoten vorlagen. Daher sollen zunächst Wege gefunden werden, die Dokumentation zu verbessern, bevor die Arbeitsmarktberatungen erneut verzielt werden.

Auf die für 2026 neu eingeführten Zielkennzahlen, wie beispielsweise den „Anteil Wiedereinsteiger in der BBiE“, wird der HPR im kommenden Jahr ein besonderes Augenmerk legen, um sicherzustellen, dass diese Kennzahlen tatsächlich als geeignete Ziele dienen.

Rollout Produkt Antwortvorschläge in den SC SGB III

Nach der erfolgreichen Pilotierung an zwei Standorten mit jeweils einem Team wird das Verfahren zur KI-gestützten Generierung von Antwortvorschlägen nunmehr flächendeckend innerhalb der Service Center Organisation SGB III ausgerollt. Der Rollout erfolgt dabei in Stufen und soll bis zum 31. März 2026 abgeschlossen sein.

Zunächst einziger Anwendungsfall und damit Leistungsumfang des Produktes bleibt der bereits erfolgreich verprobte Anwendungsfall „Beantwortung von Postfachnachrichten aus dem Leistungspostfach“. Ziel ist es, mit dem Produkt „Antwortvorschläge“ die Mitarbeitenden bei der Beantwortung von Postfachnachrichten aus dem Leistungspostfach zu unterstützen. Genutzt werden soll die Anwendung bei Nachrichten, die nicht mit Hilfe der AlgPC Beratungsvermerke bearbeitet werden können, sondern bei denen frei zu formulierende Antworten notwendig sind.





Einführung des Einarbeitungsplan-Konfigurators zur Erstellung der individuellen Einarbeitungspläne

Nach der erfolgreich abgeschlossenen Erprobung des Einarbeitungsplan-Konfigurators in zwei Internen Services (Trier und Bremen-Bremerhaven) soll dieser nun mit Start des Produktcenters Personalgewinnung und des neuen Pre- und Onboarding-Prozesses verbindlich eingeführt und bis zur Einführung der Talentmanagement-Suite genutzt werden.

Der Konfigurator ist nicht barrierefrei und dient deshalb nur als Zwischenlösung. Der Konfigurator und die Anleitung werden den Führungskräften auf der Intranetseite zum Onboarding zur Verfügung gestellt.

Die Nutzung ist im Pre- und Onboarding-Wegweiser für Führungskräfte beschrieben:

- Die Führungskraft erstellt den Einarbeitungsplan mit Hilfe des Konfigurators schon vor dem ersten Arbeitstag und versendet ihn an den Qualifizierungsbereich zur frühzeitigen Einbuchung in die Qualifizierungen.
- Die Führungskraft spricht den Einarbeitungsplan gemeinsam mit der/dem neuen Mitarbeitenden durch, trifft Vereinbarungen und händigt diesen in der ersten Arbeitswoche aus.
- Ergänzung von Terminen nach Festlegung durch die/den neuen Mitarbeitenden.
- Aktualisierung z.B. nach Abschluss einer Qualifizierung durch die/den neuen Mitarbeitenden.
- Regelmäßige Feedbackgespräche innerhalb des Onboardings zum Stand der Einarbeitung unter zu Hilfenahme des Einarbeitungsplans.
- Nach Abschluss Ablage in der Personalakte.

Pilotierung der IT-Schnittstelle „KOBACONNECT“

Seit 1.1.2025 wurde u. a. die Zuständigkeit für die Beratung, Bewilligung und Finanzierung der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) sowie für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation (Reha) von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf die Agenturen für Arbeit (AA) übertragen.

Dafür wurde jetzt die IT-Schnittstelle „KOBACONNECT“ für einen datenschutzkonformen wechselseitigen Datenaustausch zwischen den Agenturen für Arbeit und den kommunalen Jobcentern entwickelt. Hierdurch entfallen manuelle Aufwände (bspw. Postweg), der Datenaustausch wird vereinfacht, die Datenqualität erhöht und die Mitarbeitenden entlastet.

Vor der Flächeneinführung von „KOBACONNECT“ möchte die Zentrale die IT-Schnittstelle im Rahmen einer Pilotierung ab Mitte Januar 2026 für eine Dauer von ca. 3 Monaten an ausgewählten wenigen Standorten pilotieren.





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 (inkl. 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

