



Februar 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die sportlich interessierten Kolleginnen und Kollegen erleben gerade eine spannende Zeit. Gerade wurde noch mitgefiebert beim Finale der Handball Europameisterschaft. Nun haben die Olympischen Winterspiele in Italien begonnen, und natürlich wünscht man den Mitwirkenden die ein oder andere Medaille oder unerwartet gute Platzierungen als Erfolgserlebnis für die harte Arbeit und das Training der letzten Jahre.

Eine willkommene Abwechslung im Freizeitbereich, so wie es die Bayerischen Skimeisterschaften der BA auch waren. Wir haben von denen, die mit am Start, als Helfende oder als Zuschauerinnen und Zuschauer dabei waren gehört, wie viel Freude – auch am Rahmenprogramm – sie hatten. 😊 Sicher ist das der schönste Dank für das diesjährige Orga-Team. In einem ambitionierten BA-Jahr sind solche Ausgleich-Aktivitäten gut und wichtig.

Die Februar-Sitzung des Hauptpersonalrats war neben dem „Standardprogramm“ vom Austausch mit verschiedenen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern geprägt.

Dr. Regine Schmalhorst, Leiterin FGL, stand zur aktuellen **Situation in den Operativen Services (OS)** zum Austausch zur Verfügung. Erfreulich ist aus ihrer Sicht die aktuelle Situation im OS, da sie – in Bezug auf die Rückstände – die Beste seit 3 Jahren sei. Hier zeige sich, dass die erfolgte Auf-Personalisierung und die vorgenommenen Prozess-Standardisierungen, insbesondere die Umstellung auf „First in - First out“ (dort wo bereits eingeführt) zu Erfolgen führen. Insbesondere sei die Zahl der unerledigten Anträge deutlich gesunken. Aber dennoch bedeutet diese Verbesserung auch, dass die OS-Mitarbeitenden weiterhin einer starken, überdurchschnittlichen Belastungssituation ausgesetzt sind.

Es zeigt sich, dass das Engagement des HPR für zusätzliches Personal in den operativen Bereichen die von uns erwartete Wirkung zeigt. Überfällig, wenn man daran denkt, dass der OS viele Jahre in dieser Hinsicht stiefmütterlich behandelt wurde. Verbesserungen der Prozesse sind richtig und wichtig, aber auch eine personelle Verstärkung in der Gesamtsituation sollte ein Handlungsfeld sein.

Um im sportlichen Vergleich zu bleiben: Ein Marathon ist schon zurückgelegt, einen Iron Man kann man (noch) nicht erwarten. Die engagierten Kolleginnen und Kollegen an den OS-Standorten haben eine bessere Lobby-Arbeit verdient, gerade wenn es aktuell um die Überlegungen zu künftigen (regionalen) Strukturen des OS geht.





Das **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)** wird häufig nicht als ein Teil der BA wahrgenommen. Es hat sich jedoch schon seit Langem zu einem international anerkannten Forschungsinstitut entwickelt und wird 2027 bereits sein 60-jähriges Bestehen feiern. Der **Direktor des IAB, Prof. Dr. Bernd Fitzenberger**, und **Dr. Ulrich Wenzel, Bereichsleiter Wissenschaftsmanagement und Leiter des Internen Service des IAB**, gaben dem Hauptpersonalrat einen Eindruck zu den aktuellen Forschungsthemen und Aufgaben des IAB, inklusive der Politikberatung.

75 % der Aktivitäten des IAB gehören in den Bereich der Forschung. Die aktuelle wirtschaftliche Krise wird als sogenannte Erneuerungskrise bewertet, da sich der Wirtschaftsstandort Deutschland den Megatrends und Herausforderungen der Digitalisierung stellen muss. Innovationen müssen in wirtschaftliche Aktivitäten am Standort Deutschland umgesetzt werden, wenn sie Effekte auf unseren Arbeitsmarkt haben sollen.

Ein weiterer interessanter Aspekt, den die Forschung untermauern kann, gerade aus Sicht der Personalvertretung: „Arbeitnehmerschutz ist ein Erfolgsmodell.“ So sei durch guten Gesundheitsschutz und Prävention in Deutschland erreicht worden, dass die Beschäftigungsquote für 55-65-Jährige in den letzten 10 Jahren deutlich gestiegen ist.

Die **Gesamtprojektleiterin Dr. Susanne Koch** und der **Teilprojektleiter Philip Sharma** stellten dem HPR die Zeitschiene sowie die aktuellen Planungen zur Umsetzung von **ZuPo LIVE** vor.

Die Einführungsplanung sieht die prozessuale Flächeneinführung in drei Schritten (Tertialen) vor – voraussichtlich im März/April, Juli und November 2026. Weitere Schritte sind dann in den Jahren 2027/2028 sowie 2029-2032 vorgesehen. Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den Regionaldirektionen – und bei den Führungskräften vor Ort. Die jeweiligen Einführungsphasen sollen mit einem Kommunikationskonzept begleitet werden, welches u.a. Workshops, Qualifizierungskonzepte, kollegiale Fallberatungen oder Infopakete für die Mitarbeitenden der jeweiligen Agentur vorsieht. Es wird systematische Befragungen der Kunden und Mitarbeitenden geben. Das Konzept sieht die verstärkte Nutzung von Digitalisierung und Automatisierung vor, um kundenfreundlicher zu werden. Trotz einer sogenannten Demographie-Lücke soll die BA auch künftig handlungsfähig und kompetent tätig sein können.

Viele Kolleginnen und Kollegen von der Basis haben sich engagiert in die Projektentwicklung als „Stimmen der Praxis“ eingebracht. Dennoch muss nach unserer Einschätzung der Gefahr begegnet werden, dass zu viele parallel laufende Veränderungsprozesse die Kolleginnen und Kollegen stark verunsichern. Die Belastungssituation sowie die Reaktion auf das angekündigte ambitionierte Tempo werden wir bei allen Einführungsschritten kritisch begleiten.

Auch im CF-Bereich sind seit Längerem – im Zuge der Transformation des Internen Service – deutliche Veränderungen angekündigt. Dem HPR wurde dazu in der Februar-Sitzung das **Projekt-Fachkonzept Controlling und Finanzen** vorgelegt. Hier konnten jedoch noch nicht alle Fragen geklärt werden, so dass sich der HPR in der März-Sitzung erneut mit dem Projekt-Fachkonzept CF beschäftigen wird.





Die **Kommission zur Sozialstaatsreform** hat kürzlich ihren **Bericht** vorgestellt. Insbesondere die schon häufiger adressierte Zusammenlegung von Kinderzuschlag und Wohngeld hat es in sich. Der HPR ist mit dem Vorstand der BA in stetiger Abstimmung zu den weiteren Schritten. Nichtsdestoweniger wird sich der HPR gesondert an die politischen Verantwortlichen wenden, um deutlich zu machen, dass derzeit unsere Kolleginnen und Kollegen der Familienkasse eine funktionierende Leistung rechtssicher und zuverlässig mit engagierter Arbeit an die Bürgerinnen und Bürger auszahlen. Der HPR wird sich dafür einsetzen, dass dies von der Politik im weiteren Prozess berücksichtigt wird. **Siehe zu diesem Thema auch unser [vbba-aktuell](#).**

Weitere Informationen aus der Februar-Sitzung

Einführung des KI-Moduls „Toxic-Speech“

Das Social Intranet ermöglicht mit den Communitys die direkte Kommunikation zwischen Beschäftigten der BA. Die Kommunikation ist nach den BA-Richtlinien in den Nutzungsbedingungen geregelt. Dennoch bergen von Nutzerinnen und Nutzern generierte Inhalte (Beiträge und Kommentare) das Risiko, dass auch unangemessene Inhalte erstellt und geteilt werden. Hier geht es um Hassrede (z. B. Beleidigungen), sog. Offensive Sprache (z. B. Schmähungen oder Obszönitäten) und Toxische Sprache (z. B. vulgäre Sprache oder Diskriminierungen). **Solche Inhalte haben bei uns nichts verloren!**

Aktuell prüft ein Team in der Zentrale manuell einmal wöchentlich alle neuen Einträge in den Communitys - für die Kolleginnen und Kollegen ein relativ hoher Arbeitsaufwand. Daher möchte die BA nun ein KI-Modell einführen, welches automatisch Einträge der vergangenen 24 Stunden auf solche Inhalte prüft. Stößt die KI auf entsprechende Kommentare, generiert sie eine E-Mail mit dem Link auf den Inhalt an das Team „Corporate Community Management“. Dort prüfen dann wieder Kolleginnen und Kollegen manuell, ob es sich tatsächlich um einen relevanten Inhalt handelt. Die Möglichkeit für alle Nutzenden Auffälligkeiten über den „Meldebutton“ mitzuteilen, besteht weiterhin.

Bei den bisherigen manuellen Prüfungen gab es diesbezüglich keine Auffälligkeiten. **Liebe Kolleginnen und Kollegen, lasst uns gemeinsam dafür sorgen, dass es auch weiterhin so bleibt.** Der HPR wird sich Ende des Jahres eine Auswertung des „Arbeitsergebnisses“ des KI-Modells zeigen lassen.

Leitlinien zur Bestimmung von individuellen Dienstorten

Grundsätzlich legt die Arbeitgeberin/Dienstherrin BA aufgrund ihres Direktionsrechts im Rahmen der Übertragung der Tätigkeit den hiernach notwendigen Dienstort fest. Die organisatorische Dienstortregelung wird per Weisung (i.d.R. im jeweiligen Fach- und Organisationskonzept) getroffen.

Die BA kann im Einzelfall einen „individuellen Dienstort“ festlegen. In der nun veröffentlichten Leitlinie sind die Voraussetzungen und die damit verbundenen Folgen geregelt. Für eine individuelle Dienstortregelung ist das arbeitgeberseitige Interesse entscheidend. Hierzu sind verschiedene Voraussetzungen zu...





... erfüllen – so u.a. die Tätigkeit (z. B. singuläre Dienstposten oder die von vornherein befristete Mitarbeit in einem geschäftspolitisch bedeutsamen Projekt bzw. Programm, meist im Rahmen einer Abordnung). Für die Entfernung gilt, dass bei Benutzung von regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmitteln eine Fahrzeit hin- und zurück von mindestens 3 Stunden erforderlich wären.

Die individuelle Dienstortregelung darf nicht zu einer nennenswerten Mehrbelastung anderer Beschäftigter der jeweiligen Organisationseinheit führen.

Die eigene Wohnung kann nicht als Dienstort im Sinne der Leitlinien anerkannt werden. Auch zu den entstehenden Kosten bei erforderlichen Dienstreisen sind in der Leitlinie Vorgaben enthalten: Je Kalendermonat sind grundsätzlich bis zu zwei Reisen zum originären Sitz der Dienststelle/Organisationseinheit mit bis zu acht Übernachtungen insgesamt zulässig.

Bereits geschlossene Vereinbarungen sind grundsätzlich bis zu ihrem Ende oder Widerruf weiterhin gültig. Um Erfahrungen mit der Anwendung der Leitlinien zu sammeln, wird sie zunächst für die Dauer von drei Jahren erprobt.

Festlegung der Aufgabenwahrnehmung Inkasso in den regionalen Familienkassen einschließlich des Zentralen Kindergeldservices (ZKGS)

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass der Inkasso-Service Familienkasse und der Rechtsbehelf der regionalen Familienkasse NRW Nord für Entscheidungen im Erhebungsverfahren des steuerlichen Kindergeldes in ihrer bundesweiten Zuständigkeit als sachlich unzuständige Behörden handeln. Die von diesen Behörden erlassenen Bescheide sind daher verfahrensfehlerhaft und rechtswidrig. Daher ist die Verlagerung der Aufgabenwahrnehmung Inkasso in die regionalen Familienkassen alternativlos und wird in mehreren Stufen schon seit 2022 umgesetzt.

In der letzten Stufe erfolgt nun der Übergang der steuer- und sozialrechtlichen Inkassoverfahren vom Inkasso-Service Familienkasse am Standort Fulda auf die regionalen Familienkassen nach erfolgter Pilotierung ab 02.03.2026 in drei Wellen (März, Juli und Oktober 2026). Die jeweilige Umstellung umfasst die beginnende dreimonatige Qualifizierungs- sowie die anschließende viermonatige Praxisphase. Bis zum Abschluss der Aufgabenüberführung wird der Inkasso-Service Familienkasse fortlaufend die Qualifizierung im Inkassoverfahren und die Einarbeitung der Mitarbeitenden der regionalen Familienkassen im Patensystem durchführen. Die Telefonie für den Bereich Inkasso (Servicenummer: 0800 4 5555 14) ist spätestens ab dem 01.07.2026 durch die SC der Familienkasse vorgesehen. Hierzu ergeht eine gesonderte Weisung. Bis dahin verbleibt es bei der bisherigen Zuständigkeit des Inkasso-Service Familienkasse in Fulda.

Nach Abschluss der vollumfänglichen Aufgabenüberführung in die regionalen Familienkassen wird allen Mitarbeitenden des Inkasso-Service Familienkasse gemäß des Vorstandsbeschlusses der BA 119/2024 vom 27.11.24 am bisherigen Dienstort schrittweise eine neue Fachaufgabe aus dem Bereich der Familienkasse übertragen.





ZuPo LIVE „Einheitliche Wege in und aus dem Operativen Service“ – Erprobung im OS Bielefeld und OS Potsdam

Die Maßnahme soll ab April 2026 für 4 Monate ergebnisoffen erprobt werden. Es handelt sich dabei um ein Schnittstellen- und Kommunikationskonzept mit folgenden grundlegenden Regelungen:

- Konsequente Nutzung der eAkte in der Kommunikation zwischen OS und operativen Bereichen in allen Themen ohne Kundenkontakt
- Freigabe der Nutzung der FIT-Hotline für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte
- Konsequente Terminierung aller Kundenkontakte im OS
- Implementierung eines Rufkreises für Notfälle in allen OS-Aufgabengebieten (außer BEH, OWi und SGG) analog SOC L Montag bis Donnerstag von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr und Freitag von 8.00 Uhr bis 13.00 Uhr

Diese Erprobungsmaßnahme ist erforderlich, weil bisher nur für Kundinnen und Kunden im Arbeitslosengeldbezug die Möglichkeit einer direkten, verlässlich terminierten Kontaktaufnahme mit dem OS existiert. Bei allen anderen Anliegen werden Rückrufbitten per Bearbeitungsauftrag in die eAkte versandt. Rückrufe sind dann oftmals erfolglos. Die verlässliche Terminierung soll zur Verbesserung der Effizienz auf alle Aufgabengebiete der OS (außer BEH, OWi und SGG) ausgedehnt werden.

Zudem wird den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften die einheitliche Möglichkeit gegeben, die in Kundenkontakten auftretenden Nachfragen zu leistungsrechtlichen Themen im Kundenportal zu stellen. Mit dieser Maßnahme wird eine Arbeiterleichterung und Steigerung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit erwartet. Für SC und EZ sollte die Arbeitsbelastung unverändert bleiben, da der Kunde ja ohnehin bisher an diese Einheiten verwiesen wurde, wenn seine Frage nicht geklärt werden konnte.

Durch die verlässliche Terminierung entfällt für den OS der erfolglose Anrufversuch und man kann sich auf das Gespräch vorbereiten. Ein Leistungsexperte müsste dann ebenfalls nicht mehr vorgehalten werden.

Der HPR hat im Vorfeld Stellungnahmen der Personalräte der betroffenen SC und OS-Standorte eingeholt. In diesen Stellungnahmen wurde insbesondere auf die **zusätzliche Belastung der FIT-Hotline** in den SC hingewiesen.

Der Fachbereich hat uns zugesichert, dass man darauf ein besonderes Augenmerk hat. Es wird eine separate Rufnummer geben, über die sowohl die quantitative als auch die qualitative Inanspruchnahme abgebildet werden kann. Ein Abschlussbericht wird dem HPR vor einer eventuellen Flächeneinführung mit der Programmversion im November 2026 vorgelegt.

Außerdem hat der HPR erreicht, dass eine zunächst geplante Besetzung der Notfall-Hotline Montag bis Donnerstag von 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr und am Freitag von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr (analog der SC-Regelung) auf die o.g. Zeiten reduziert wurde. Wir gehen davon aus, dass sich während der Erprobung genauere Erkenntnisse ergeben werden - insbesondere zur Inanspruchnahme dieser Notfall-Hotline, die nur in ganz eng definierten Fallgestaltungen genutzt werden soll.





ZuPo LIVE – geplante Erprobung der Maßnahmen „VG als erste Vertriebler*innen“ und „Aufbau von Servicepartnerschaften“ in den AA Stralsund, Neumünster und Thüringen Mitte

Im Rahmen des ZuPo wurden zahlreiche Maßnahmen identifiziert, die neue oder angepasste Standards im Arbeitgeber-Service setzen werden. Diese werden ab März in 3 Wellen bundesweit implementiert.

Parallel dazu werden zwei weitere Ansätze in den nächsten 6 Monaten in den Agenturen Stralsund, Neumünster und Thüringen Mitte erprobt. Beim „Aufbau von Servicepartnerschaften“ und „VG als erste Vertriebler*innen“ wird der Fokus auf den Ausbau von Kundenbeziehungen zu Unternehmen gelegt. Auf die Kolleginnen und Kollegen im AG-S kommen keine zusätzlichen, wohl aber herausfordernde Aufgaben zu. Zum einen wird durch die verstärkte Netzwerkarbeit der/des VG die Zahl der Unternehmen steigen, die unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen werden. Zum anderen gilt es, zukünftig strukturierter und regelmäßiger mit Unternehmen Kontakte zu pflegen – im Sinne gelebter Partnerschaft. Die Erprobungen sind ergebnisoffen und wir sind gespannt, welche Erkenntnisse gewonnen werden.

Denn eins ist schon jetzt erkennbar:

Die Erwartungshaltungen an den Arbeitgeber-Service sind gewachsen und hoch. Eine Überlastung schadet nicht nur den Mitarbeitenden, sondern auch den Unternehmen und dem Ruf der BA.

Übergangs- Fach- und Organisationskonzept für die Einführung des GB 9 „Gebäude-, Bau- und Immobilienmanagement“ im BA-SH im Rahmen des Projekts #Neue.INFRA

Das Übergangs-Fach- und Organisationskonzept (Übergangs-FOK) regelt die Einführung eines neuen Geschäftsbereichs 9 „Gebäude-, Bau- und Immobilienmanagement“ in das BA-Service-Haus (BA-SH). Die Organisationsänderung dient primär der Sicherstellung der Betriebsfähigkeit zum Zeitpunkt des rechtlichen Übergangs der bisherigen 100%-igen Tochtergesellschaft Gebäude-, Bau- und Immobilienmanagement GmbH (GBI) in die BA.

Das Konzept folgt der strategischen Prämisse einer zweistufigen Umsetzung. Das Übergangs-FOK gilt für den Zeitraum vom 01.07.2026 („Day One“) bis voraussichtlich 01.04.2027 („Day Two“). In dieser ersten Stufe gilt das Prinzip der „minimalinvasiven Veränderung“. Dies bedeutet, dass bestehende funktionale Einheiten und Prozessketten der GBI weitestgehend unverändert in die Struktur der BA überführt werden, um Reibungsverluste im laufenden Geschäftsbetrieb – insbesondere bei laufenden Bauprojekten und der Bewirtschaftung der Liegenschaften – zu vermeiden.

Mit dem neuen GB 9 sollen die zuvor in der GBI gebündelten operativen Aufgaben des Gebäude-, Bau- und Immobilienmanagements ab Day One innerhalb der BA im BA-SH angesiedelt werden. Die bisherigen GBI-Beschäftigten sollen in der neu im BA-SH gebildeten Organisation weiterbeschäftigt werden.





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
