



März 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der **Internationale Frauentag** am 8. März lenkt jedes Jahr den Blick auf die Bedeutung von Gleichstellung in Gesellschaft und Arbeitswelt. Viele Kolleginnen leisten täglich einen unverzichtbaren Beitrag für das Funktionieren unserer Dienststellen. Gleichzeitig zeigen Themen wie faire Bezahlung, gleiche Entwicklungsmöglichkeiten und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass beim Thema Chancengleichheit weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Als Fachgewerkschaft setzen wir uns daher weiterhin dafür ein, diese Themen im Interesse der Beschäftigten voranzubringen.



Die vergangene Sitzungswoche des Hauptpersonalrats war leider wieder von beunruhigenden Ereignissen der Weltpolitik durch den neuen Krieg im Nahen Osten geprägt. Erste Auswirkungen sind insbesondere für die Berufspendler von uns bereits stark spürbar, soweit sie Fahrzeuge mit Verbrennermotor nutzen: Die Preise an den Tankstellen bewegen sich deutlich nach oben. Welche Auswirkungen sich aus dieser Entwicklung für die deutsche Industrie ergeben werden, bleibt zunächst noch Spekulation, da die Dauer der Kampfhandlungen ungewiss ist.

Ein weiteres wichtiges Ereignis war das Gesetzgebungsverfahren, in dem die Änderung des Bürgergelds in die Grundsicherung sowie stärkere Sanktionierungsmöglichkeiten beschlossen wurden. Die Auswirkungen auf die Arbeit in den Jobcentern wird die vbba wie gewohnt konstruktiv-kritisch begleiten.

Die aktuell **angespannte Situation im Personalbereich** (insbesondere im Produktcenter Personalgewinnung) haben wir als Fachgewerkschaft im **vbba-aktuell vom 2. März** „Zeit für ein ehrliches Resümee“ bereits thematisiert. Für die April-Sitzung sind zur HPR-Beteiligung nun Vorlagen zu den beiden Produktcentern „Nachwachskräfte“ und „Lernen“ angekündigt. Wir werden die entsprechenden Gespräche dazu auch nutzen, insgesamt die Situation der Kolleginnen und Kollegen im Personalbereich zu erörtern.

Das sich eine starke Personalvertretung und Beharrlichkeit auszahlen, zeigt sich im Bereich Controlling-Finzen (CF). Das **Projekt-Fachkonzept CF** wurde (gegenüber der Vorlage aus 2025) umfangreich überarbeitet und zur März-Sitzung in den HPR eingebracht. Nach intensiven Gesprächen des HPR-Vorstands und des HPR-Fachausschusses mit den Verantwortlichen sowie der Erörterung mit **Joav Auerbach, Geschäftsführer Controlling/Finzen**, in der HPR-Sitzung konnte die Beteiligung nun in dieser Sitzung abgeschlossen werden. Dabei erläuterte er seine Erwartungen und Vorstellungen zur zukünftigen ...

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





... Gestaltung und Handlungsweise des Geschäftsbereiches CF. Er sieht eine große Aufgabe des Bereiches in der Begleitung des Change-Prozesses der BA. Dies sei mit einem neuen Rollenverständnis und einer veränderten Ausrichtung verbunden. Die Aufgaben werden aus seiner Sicht vielfältiger. Joav Auerbach betonte, dass alle Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen ihren Ansatz in den neuen Strukturen finden werden. Die Befähigungsangebote im Rahmen eines neuen Qualifizierungskonzeptes werden ausgebaut.

Erneut war auch **Susann Dengler, Geschäftsführerin Kundenprozesse Integration**, Gesprächspartnerin des HPR, u.a. da die Laufzeit der Weisung „Herausforderungen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung“ als Reaktion auf die angespannte konjunkturelle und strukturelle Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt bisher bis zum 31. März 2026 befristet ist. Frau Dengler informierte, dass auf dem Arbeitsmarkt bisher keine Entspannung eingetreten sei. Aufgrund der aktuellen Situation im Nahen Osten sei die weitere Entwicklung nun auch ungewiss. Die „Stufenweisung“ habe aus ihrer Sicht ihre Zielsetzung erreicht, ein einheitlicheres Vorgehen der Agenturen in der kritischen Situation zu erreichen. Deshalb bestehe Interesse, die Weisung fortzuführen. Gleichzeitig wird derzeit an einer Aktualisierung gearbeitet – dazu wird der HPR in seiner April-Sitzung beteiligt. Eine modifizierte Fassung wird ab 1. Mai 2026 angestrebt. Bis zu diesem Zeitpunkt soll die jetzige Weisung fortgeführt werden. Der Verlängerung bis Ende April hat der HPR zugestimmt.

Außerdem berichtete Frau Dengler, dass die Ausrichtungs-Management-Dialoge mit den Regionaldirektionen stattgefunden haben. Geplant ist, die Ziele des Jahres 2025 auch für 2026 im Wesentlichen weiter zu verfolgen und durch Kontinuität mehr Stabilität in die Prozesse und Sicherheit in die Arbeit der Vermittlungsfachkräfte zu bringen.

Aus Sicht der vbba-Fraktion im HPR ist es dringend erforderlich, für die Vermittlungsfachkräfte entlastende Maßnahmen zu planen, um der dauerhaften (zu) starken Belastung zu begegnen!

Weitere Informationen aus der März-Sitzung

Projekt-Fachkonzept Controlling und Finanzen

Bereits zur letzten Sitzung wurde dem HPR das Projekt-Fachkonzept Controlling und Finanzen zur Beteiligung vorgelegt. Es wurde (gegenüber der Vorlage aus 2025) umfangreich überarbeitet.

Ziel einer neuen CF Organisation ist es, sie schlanker und gleichzeitig effektiver aufzustellen. Durch eine dezentrale, kundennahe Organisation der Business Partner und eine zentrale Aufstellung der Analysekompetenz durch Bündelung der Fach- und Datenexpertise soll dies gelingen. Im Zentrum steht organisatorisch ein Vier-Säulen-Modell aus Business Partnering, Kompetenzcentern, Business Intelligence und Governance. Die Weiterentwicklung und der Ausbau des Führungsinformationssystems (FIS 3.0) wird die Grundlage für die Bereitstellung digitaler und standardisierter Managementinformationen sein. Die anstehenden Veränderungen sollen mit Informations- und Austauschformaten sowie Foren begleitet werden, damit ...





... die Mitarbeitenden vollständig in den Prozess eingebunden werden. Die BA will sicherstellen, dass im Rahmen der Einführung des Projekt-Fachkonzeptes Controlling und Finanzen keine Mitarbeitenden die CF-Organisation verlassen müssen und alle an ihren Arbeitsorten verbleiben können.

Die Transformation im CF-Bereich bedeutet auch Veränderungen bei den operativen Partnern. Diese werden durch Auftaktveranstaltungen und Workshops in den Regionen mitgenommen.

Durch die Neuausrichtung über ein Projekt-Fachkonzept besteht nunmehr die Möglichkeit, im Rahmen der Evaluierung noch kurzfristig notwendige Veränderungen vornehmen zu können.

Der HPR wird zum Projekt-Fachkonzept eine Stellungnahme abgeben, die dann [hier im Social Intranet](#) veröffentlicht wird.

Wir werden gemeinsam im HPR den Prozess weiterhin intensiv begleiten.

Erprobung Genehmigung MAG (Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgebenden) durch das Kundenportal

Der aktuelle Genehmigungsprozess für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) ist zeitaufwändig und führt insbesondere bei kurzfristig geplanten Maßnahmen zu Verzögerungen, da dieses Anliegen regelmäßig im Kundenportal eingeht und zunächst zur Bearbeitung an die zuständigen Vermittlungsfachkräfte weitergeleitet werden muss.

Ziel des Konzepts ist es, den Prozess zu vereinfachen und zu beschleunigen, indem die Genehmigung unter klar definierten Voraussetzungen durch das Kundenportal erfolgen kann. Durch die erweiterte Entscheidungskompetenz im Kundenportal sollen Prozesszeiten reduziert und die zeitnahe Integration von Kundinnen und Kunden in Beschäftigung unterstützt werden. Die Genehmigung der MAG stellt eine Ermessensentscheidung dar und soll daher durch Mitarbeitende der TE IV erfolgen.

Der HPR hat die im Rahmen der Stellungnahme von örtlichen Personalräten geäußerten Bedenken zur Belastung der FiT in den Service-Centern in die Diskussion mit dem Fachbereich aufgenommen. Dabei haben wir gefordert, dass die Ursprungsaufgabe der FiT als Ansprechpartner für die Telefonserviceberater bei der Betrachtung des Erprobungserfolges nicht außer Acht gelassen werden darf. Nach erfolgter Erprobung ist dann auch zu beurteilen, ob eine Stärkung der TE IV-Ebene erforderlich sein wird.

Einführungsmonitoring prozessuale Veränderungen im Operativen Bereich SGB III

Im Rahmen der Einführung und Umsetzung von standardisierten, prozessualen Veränderungen durch das Projekt ZuPo LIVE im Zeitraum 2026 bis 2028 wird ein einheitliches „Einführungsmonitoring“ zur transparenten Darstellung des jeweiligen Einführungsstands installiert. Die Auswertung der erfassten Informationen wird den Regionaldirektionen und Regionalleitungen Service Center monatlich zur Verfügung gestellt.





Aktualisierung des Handbuchs Interner Dienstbetrieb; Abschnitt 12: Psychische Gesundheit – Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit

In der BA wurde zuletzt im Jahr 2022 eine Online-Vollbefragung der Mitarbeitenden zur Gefährdungsbeurteilung, entsprechend den etablierten Standards des Zentrums für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (ZKM), in allen Dienststellen durchgeführt. Eine speziell an Nachwuchskräfte angepasste Befragung zu psychischen Belastungen bei Ausbildung und Studium erfolgte daraufhin erstmals im Jahr 2024.

Für die Kalenderwochen 17 und 18 im Jahr 2026 ist nun die Fortsetzung der „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen bei der Arbeit“ aller Mitarbeitenden im Rahmen einer Vollbefragung angesetzt, bei der auch ab sofort die Nachwuchskräfte anhand gesonderter Fragebögen regulär mit einbezogen werden. Über die vergebenen Schulnoten (= Messwerte) wird der Grad der wahrgenommenen Belastung für die jeweiligen Untersuchungsgruppen ermittelt. Bei der Gefährdungsbeurteilung werden bewusst Belastungen gemessen. Das heißt, es geht um eine Bewertung der Arbeitsbedingungen, nicht der (sehr individuellen) persönlichen Auswirkungen (Beanspruchung).

Die Angaben der Beschäftigten in der Befragung sind freiwillig und erfolgen anonym. Es ist zulässig, zu einzelnen Fragen bzw. Aussagen keine Angabe zu machen. Auch bei Kombination von Antworten bleibt die Anonymität gewahrt; Einzelpersonen können nicht identifiziert werden. Liegt der Durchschnittswert des Befragungsergebnisses einer Untersuchungsgruppe zu einer Frage bei 4,0 oder schlechter wird festgelegt, dass eine hohe Gefährdung zu vermuten ist und damit voraussichtlich Handlungsbedarf besteht.

Die Fachkonzepte und deren Dienstposten mit den Aufgabenbeschreibungen und den jeweils vorgesehenen Kompetenzanforderungen sind das gesetzte Soll-Profil und Ausgangspunkt für den Abgleich mit der Ist-Situation in der Dienststelle.

Ein Soll-Ist-Abgleich kann zu bestimmten Belastungsfaktoren über folgende Zielfragen konkretisiert werden:

- Sind die einschlägigen Fachkonzepte in den Dienststellen hinreichend kommuniziert und erläutert?
- Sind den Beschäftigten die im Fachkonzept vorgesehenen Dienstposten übertragen?
- Nehmen alle Beschäftigten den übertragenen Dienstposten tatsächlich wahr?
- Sind in den Organisationseinheiten alle Aufgabenbereiche oder Teilaufgaben eindeutig zugeordnet?

Erweiterung der Selbstbuchung auf alle zentralen Bildungsprodukte ab 13.04.2026

Die Buchung und Stornierung von Teilnahmen an Präsenztrainings ist bislang nur durch den Personalbereich möglich. Hierbei ist die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und dem Personalbereich zu freien Trainingskapazitäten und die entsprechenden Rückmeldungen zu Trainingsteilnahmen sehr zeitaufwändig.

Um die Eigenverantwortung beim Lernen zu stärken und administrative Aufwände zu reduzieren, wurde mit der Weisung vom 13.08.2025 die Selbstbuchung für Onlinetrainings über die BA-Lernwelt und das HR-Portal ab 20.10.2025 eingeführt. Die Umsetzung hat sich bewährt und soll nun auch auf Präsenzmaßnahmen





men der Bildungsorganisation ab 13.04.2026 ausgeweitet werden. Den Mitarbeitenden in der BA und in den gemeinsamen Einrichtungen (gE) soll hiermit die zusätzliche Möglichkeit der Verwaltung der eigenen Trainings (online und Präsenz) zur Verfügung gestellt werden.

Die eigenverantwortliche Buchung soll eine schnelle, unkomplizierte sowie flexible und auf den Zeitplan der Mitarbeitenden abgestimmte Teilnahme an Trainings ermöglichen. Administrative Aufwände bei der Abstimmung und Genehmigung von Trainingsterminen werden für alle Beteiligten - für Mitarbeitende, Führungskräfte und den Personalbereich - deutlich reduziert. Die Trainings der IT-Beratung sind nicht betroffen. Es wird auch vereinzelte Ausnahmen für Trainings geben, die nicht zur Selbstbuchung freigegeben sind.

Einführung einer webbasierten Anwendung zur Unterstützung von rechtssicheren Förderentscheidungen nach § 81 SGB III für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte

Mit dem **Entscheidungsnavigator** wird den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften ein neues, webbasiertes Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt, welches sie im Arbeitsprozess in Bezug auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 81 SGB III bei der Ermessensausübung, der Förderentscheidung und deren Dokumentation unterstützen soll. Er führt strukturiert durch die relevanten Prüfschritte, stellt fachliche Hilfetexte zu den einzelnen Förderkriterien bereit und unterstützt die förderrechtliche Begründung und deren Dokumentation. Für eine vollständige und revisionssichere Dokumentation ist der durch die getätigten Angaben generierte Vermerk zwingend so zu ergänzen, dass eine auf den jeweils konkreten Einzelfall bezogene, nachvollziehbare individuelle Begründung entsteht.

Anpassung der Administrativen Leitlinien zur Videokommunikation

Der Anlass für diese Überarbeitung waren Beschwerden beim „Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit“, da Kundinnen und Kunden ohne ihre ausdrückliche Zustimmung zu Videoterminen eingeladen wurden. Die bisherigen Abläufe wurden daraufhin überprüft und datenschutzrechtliche Schwachstellen gemeinsam mit der Stabsstelle Datenschutz identifiziert. Der Prozess wurde überarbeitet und durch eine technische Lösung ergänzt, um die Einhaltung der Datenschutzvorgaben sicherzustellen.

Um an der Videokommunikation teilnehmen zu können, ist es gem. Datenschutzgrundverordnung erforderlich, dass Kundinnen und Kunden einmalig im Vorfeld des Gesprächs nach ihrer Bereitschaft zur Teilnahme gefragt werden. Diese Einwilligung ist mit der Zustimmung zur Nutzung ihrer E-Mail-Adresse zum Zwecke der Videokommunikation einzuholen und in STEP zu dokumentieren und gilt bis zum wirksamen Widerruf.

Es wird ab PRV 03/26 in STEP ein neues Feld "Video-Kommunikation zugestimmt" im Bereich "Kommunikationsmerkmale" unter "Kommunikationswege" hinzugefügt. Das Kundenportal wird ferner die Bereitschaft zur Videokommunikation sowie zur Nutzung der E-Mail-Adresse systematisch abfragen. Diese Änderungen und Neuerungen sollen dazu beitragen, den Prozess der Videokommunikation effizienter, sicherer und benutzerfreundlicher zu gestalten, während gleichzeitig die Datenschutzvorgaben eingehalten werden.





Erprobung zur Erweiterung des telefonischen Zugangskanals um ein integriertes Rückruf- und Termin-Managementsystem

Im Rahmen des Zukunftsprojekts (ZuPo LIVE) wird der telefonische Kundenzugang um das Angebot eines terminierten Rückrufs erweitert. Damit wird Anrufernden eine kundenfreundliche Option während der Wartezeit angeboten. Es erfolgt eine zweitmonatige Erprobung ab 01.05.2026 in der Region Ost – Service Center SGB III.

Soweit Anrufernde die Möglichkeit nutzen, erfolgt die Terminbuchung systemgesteuert und ohne weiteren Kontakt zu einem Mitarbeitenden im Service Center. Ist der Rückruftermin nicht gewünscht, durchläuft die anrufende Person den Ablauf in der Inbound-Telefonie wie bisher.

Zum Zeitpunkt des gewählten Rückruftermins führt das Rückruf- und Termin-Managementsystem den Rückruf automatisch durch. Die angerufene Person kann aktiv entscheiden, ob sie den Rückruf annimmt, verschiebt oder storniert.

Bei Annahme des Rückrufs verbindet das Rückruf- und Termin-Managementsystem automatisch mit einem Mitarbeitenden im Service Center, ohne dass Kalender gepflegt oder Mitarbeiterkapazitäten gesondert vorgehalten werden müssen. In den Service Centern wird der Rückruf priorisiert in die Inbound-Telefonie eingesteuert, sodass für die Telefonserviceberaterinnen und Telefonserviceberater in den Service Centern kein Unterschied zwischen einem terminierten Rückruf und einem Inbound-Anruf erkennbar ist.

Nach erfolgreicher Erprobung und Bewertung im Hinblick auf die Wirksamkeit ist im 2. Halbjahr 2026 eine sukzessive Einführung des Rückruf- und Termin-Managementsystems in allen Service Centern der BA geplant.

Stufenweise Einführung Erfassungstool Erhebung Kundenaufkommen Familienkasse

Die bisherige Personalisierung der Kundeneingangsbereiche in der Familienkasse erfolgte auf Basis von qualifizierten Bedarfskalkulationen und durch Schätzungen. Diese sind nun im Rahmen einer Personalbedarfsermittlung zu plausibilisieren. Dazu soll mittels eines Erfassungstools das tatsächliche Kundenaufkommen und die damit verbundenen zeitlichen Aufwände an allen Standorten erhoben werden. Das Tool wird ab April 2026 in den beiden Familienkassen Nordrhein-Westfalen West und Baden-Württemberg West pilotiert. Nach dieser Testphase soll es über ein Multiplikatorenmodell bundesweit eingeführt werden.

Der HPR begrüßt, dass in diesem Zusammenhang explizit auch der zeitliche Mehraufwand für Kundinnen und Kunden mit Sprachbarrieren und Schutzkennzeichen erfasst wird.





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

