



Juni 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kurz vor Start der Fußball-WM 2026 fand die Junisitzung des HPR statt. In der BA gibt es nun große und kleine Tippgemeinschaften, das Interesse vieler Kolleginnen und Kollegen ist hoch. Auch die vbba ist dabei und bietet [hier](#) ein WM-Tippspiel an. 🏈

Manchmal ist – wie im Sport – auch im HPR Ausdauer, Beharrlichkeit und Durchsetzungsvermögen erforderlich, wenn es um die Beratungen und die Abstimmungsreife der zu erörternden Maßnahmen geht.

In dieser Sitzung standen uns mit Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen, und Dr. Katrin Krömer, Vorstandin Ressourcen der BA, zwei Vorstandsmitglieder für Gespräche und Rücksprachen zur Verfügung.

Daniel Terzenbach informierte den HPR über die extrem angespannte finanzielle Lage der BA aufgrund der weiter krisenhaften Arbeitsmarktsituation. Für 2026 sei ein strukturelles Defizit der BA von über 8 Milliarden Euro zu erwarten, das durch Bundesmittel gedeckt werden müsse. Diese Entwicklung schränkt die Handlungsfähigkeit der BA ein, zumal die Leistungserbringung der Versicherungsleistungen gewährleistet sein muss. Die zuverlässige Leistungserbringung sichere den sozialen Frieden in Deutschland mit ab, betonte Daniel Terzenbach.

Als weiteres wichtiges Thema für die Zukunftsfähigkeit der BA nannte Daniel Terzenbach die Verbesserung der Qualität der Dienstleistungserbringung durch die BA, sowohl bei den beratenden Aufgaben als auch in der Leistungserbringung. Die starke quantitative Beanspruchung führe zu Abstrichen bei der Qualität, das schnell und im „Massengeschäft“ gehandelt werden müsse. Auf Dauer ist die verbesserte Qualität der Arbeit jedoch ein wesentliches Ziel für die BA. So sei beispielsweise die Stärkung der beratenden Tätigkeit des Arbeitgeberservice im Kontakt mit den Unternehmen ein wichtiger Handlungsansatz, der u.a. zu einer besseren Passung in Stellenbesetzungsverfahren und damit einer größeren Zufriedenheit der Arbeitgeberkunden führen werde. In der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung soll die Beratung der Kundinnen und Kunden gestärkt werden, die einen höheren Unterstützungsbedarf benötigen. Das dem HPR vorgelegte Rahmenkonzept zur operativen Fachaufsicht im Rechtskreis SGB III sei in diesem Kontext als eine Hilfestellung zur Verbesserung der Qualität zu verstehen, nicht jedoch als Ausdruck des Misstrauens gegenüber den Mitarbeitenden der BA. Mehr zum Rahmenkonzept weiter hinten.

Mit **Dr. Katrin Krömer** wurden die aktuellen personellen und organisatorischen Themen besprochen, die dem HPR zur Beteiligung vorgelegt wurden.

vbba – zusammen. sozial. stark.





Steffen Sottung, Geschäftsführer Internationales, informierte den HPR zu aktuellen Entwicklungen der Fachkräftezuwanderung. Er stellte dar, welche wichtige Rolle ausländische Beschäftigte bei der Besetzung von Stellen in Engpassberufen, wie beispielsweise den Pflegeberufen, bundesweit bereits spielen. Der Bedarf ist ohne diese Fachkräfte nicht mehr zu decken. Steffen Sottung erläuterte, wie die BA einen wirksamen Beitrag zur Förderung der Erwerbsmigration leisten will.

Außerdem stellte er die aktuellen Überlegungen zu einer „virtuellen Work-and-stay-Agentur“ zur Vereinfachung des Erwerbsmigrationsprozesses vor, die jedoch noch nicht vor einer konkreten Umsetzung stehen.

Die Mitglieder der **neuen Haupt-Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (HJAV)** wurden im Rahmen der HPR-Sitzung persönlich begrüßt. Wir freuen uns, dass wieder engagierte junge Mitarbeitende sich für die Belange der Nachwuchskräfte einsetzen. Aus eigenen Erfahrungen werden Themen und Handlungsfelder für die Auszubildenden und Studierenden angesprochen.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit der neuen HJAV in den nächsten zwei Jahren!

Die HPR-Fraktion der vbba blickt auf den **Bundesgewerkschaftstag 2026** zurück, der unter dem Motto „**zusammen. sozial. stark.**“ vom 27.-29. Mai 2026 in Fulda stattgefunden hat.

Wir gratulieren unserem Fraktionskollegen und stellvertretendem HPR-Vorsitzenden **Christian Löschner** ganz herzlich zu seiner Wahl zum Bundesvorsitzenden. Damit ist er Teil einer neuen Führungsstruktur der vbba mit vier Vorständen: Weitere Vorstandsmitglieder sind **Steph Rau** (Vorständin SGB II), **Ingo Wagner** (Vorstand SGB III/Familienkasse) und **Oliver Gerdemann** (Vorstand Tarif/Beamte).

Wir wünschen Euch viel Erfolg, Energie und Spaß für die weitere Arbeit für unsere vbba!

Im Rahmen der Veranstaltung wurde die Arbeit der HPR-Fraktion – insbesondere die Aufgaben und aktuellen Themen in den HPR-Ausschüssen als Vorbereitung der Entscheidungen des gesamten Gremiums – von **Gabi Schwerthfeger** und **Heidrun Osang** den Delegierten praxisbezogen und informativ vorgestellt.

Beim öffentlichen Teil des Gewerkschaftstages sprachen neben dem vbba-Bundesvorsitzenden Christian Löschner auch **Christina Ramb, alternierende Verwaltungsratsvorsitzende der BA**, **Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen der BA**, sowie **Volker Geyer, Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion** zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Zudem konnten wir bei der öffentlichen Veranstaltung zahlreiche Gäste aus der BA, weiteren Fachgewerkschaften sowie aus den dbb-Landesbünden begrüßen. Besonders gefreut hat uns, dass zudem sowohl der **HPR-Vorsitzende Robert Buhse** als auch unser **GdS-Fraktionskollege Jens Maschke** unserer Einladung gefolgt sind. Der ebenfalls eingeladene **Vorsitzende der Jobcenter-Personalräte, Moritz Dunker**, musste seine Teilnahme leider aus terminlichen Gründen absagen.

Die gute Zusammenarbeit in den Gremien und der Zusammenhalt über gewerkschaftliche Grenzen hinweg sind ein starkes Zeichen – sowohl für die Interessen aller Kolleginnen und Kollegen als auch nach außen.

vbba – zusammen. sozial. stark.





Weitere Informationen aus der Juni-Sitzung

Weisung zur Einführung des Zeit-statt-Geld-Wahlmodells (§ 32a TV-BA)

In der Gehaltstarifrunde 2025 wurde durch die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten der BA die Einführung eines Zeit-statt-Geld-Wahlmodells vereinbart. Mit dem 31. Änderungsstarifvertrag zum TV-BA erfolgte die tarifvertragliche Umsetzung in § 32a TV-BA, die zum 1. Januar 2026 in Kraft getreten ist. Bei Nutzung des Zeit-statt-Geld-Wahlmodells findet ein freiwilliger Tausch von Gehalt in freie Tage statt. Die Beschäftigten können auf einen Teil ihrer Jahressonderzahlung verzichten und erhalten im Gegenzug bis zu 3 freie Tage, sogenannte Tauschtage.

Die Teilnahme kann erstmals in diesem Jahr erklärt und die Tauschtage im Jahr 2027 genutzt werden. Es genügt eine Erklärung in Textform (z.B. per E-Mail) bis zum 1. September an die Personalverwaltung, dass Teile der Jahressonderzahlung in eine bestimmte Anzahl an Tauschtagen (maximal 3 Tage) im darauffolgenden Jahr umgewandelt werden sollen. Die konkrete (datumsgenaue) Angabe der freigestellten Tage ist noch nicht erforderlich.

Durch die Inanspruchnahme der Tauschtage vermindert sich die Jahressonderzahlung um die Höhe des Umwandlungsbetrags, der dem Wert der geltend gemachten Tauschtage entspricht. Es können nur volle Tage beantragt werden. Die Berechnung des Umwandlungsbetrags ergibt sich aus der Bemessungsgrundlage für die Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Gehaltes nach § 22 Absatz 2 TV-BA und erfolgt auf Stundenbasis der je Tauschtag anfallenden Arbeitsstunden.

Weisung zur Einführung eines Rahmenkonzepts zur operativen Fachaufsicht SGB III

Die operative Fachaufsicht im Rechtskreis des SGB III ist ein zentrales Steuerungs- und Sicherungsinstrument der Bundesagentur für Arbeit. Sie soll gewährleisten, dass gesetzliche Vorgaben, fachliche Weisungen und Qualitätsstandards rechtmäßig, einheitlich und wirksam umgesetzt werden. Mit dem Rahmenkonzept soll die Fachaufsicht für alle Ebenen systematisiert werden. Es soll ein konsistentes, ineinandergreifendes Gesamtsystem geschaffen werden und dadurch Brüche zwischen den Ebenen vermieden und es der BA ermöglicht werden, Risiken und Herausforderungen zu begegnen sowie Chancen zu nutzen.

Das Konzept soll den Rahmen für eine bundesweit einheitliche, standardisierte Struktur der Fachaufsicht setzen. Auf Grundlage dieser Regelungen soll die Fachaufsicht in sämtlichen Ebenen konzeptionell ausgerichtet und bedarfsgerecht angepasst werden.

Zur Sicherung und Steigerung der Qualität ist eine systematische Fachaufsicht notwendig, darüber gibt es mit der Verwaltung keinen Dissens. Wir halten jedoch den derzeitigen Zeitpunkt für die Einführung des Rahmenkonzepts nicht für den richtigen – insbesondere, da in der Arbeitsvermittlung aktuell über die sogenannte „Stufenweisung“ die Quantität zu Lasten der Qualität höher priorisiert wurde. Wir befürchten, dass die Einführung des Rahmenkonzepts in den Regionen und vor Ort ...





... zum Anlass genommen wird, trotz dieser Re-Priorisierung der Qualität zusätzliche Aktivitäten zu entfalten und so zu einer weiteren Steigerung der Belastungssituation der Kolleginnen und Kollegen (einschließlich der Teamleitungen) beizutragen. Gerade bei diesen stehen wirksame Entlastungsmaßnahmen noch immer aus.

Der HPR wird dazu eine Stellungnahme abgeben, diese wird in Kürze [hier im Social-Intranet](#) veröffentlicht.

Automatisierte Abrechnung von eintägigen Dienstreisen der Beschäftigten der BA

Im Rahmen der Automatisierungs- und Digitalisierungsstrategie der BA wurden durch neue Kassenbestimmungen die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen, dass durch Mitarbeitende der BA erfasste Reisekostenabrechnungen technisch plausibilisiert, geprüft und automatisiert zur Auszahlung der Reisekostenerstattung freigegeben werden können.

Möglich soll dies künftig bei eintägigen Dienstreisen im Inland sein, die ohne Anlagen und Anmerkungen im Feld „Ergänzende Informationen“ abgerechnet werden können und für die keine Abschlagszahlungen erfolgt sind. Es darf kein Anspruch auf Tagegeld bestehen. Die Dienstreisen beginnen und enden an der Dienststelle oder der Wohnung der Mitarbeitenden. Es muss sich um das erstmalige Einreichen der Reisekostenabrechnung handeln. Derzeit können noch keine Ausgaben für Bahn, Flugzeug, Mietwagen, Fahrrad, Taxi oder ÖPNV, keine Übernachtungen sowie keine „Sonstigen Ausgaben“ automatisiert abgerechnet werden. Bei positivem Ergebnis aller Prüfschritte erfolgt die automatisierte Feststellung der Reisekostenerstattung und die automatisierte Anordnung der Reisekostenabrechnung.

Für uns ist entscheidend, dass die personellen Auswirkungen der automatisierten Reisekostenabrechnung auf die Beschäftigten im Reiseservice im Rahmen der Personalbedarfsermittlung auf Grundlage realistischer und konkreter Nutzungszahlen ermittelt werden. Darüber hinaus darf die automatisierte Abrechnung nur eingesetzt werden, wenn ihre datenschutzkonforme Ausgestaltung gewährleistet ist. Beides wurde von der Verwaltung zugesagt. Zudem halten wir es für erforderlich, dass die antragstellenden Kolleginnen und Kollegen erkennen können, ob ihre Reisekostenabrechnung automatisiert bearbeitet und angewiesen wurde.

Rahmen-Fach- und Organisationskonzept Personal / Organisationsentwicklung: grundsätzliche Regelungen für alle HR-Organisationseinheiten

Das Rahmen-Fach- und Organisationskonzept Personal / Organisationsentwicklung beschreibt die Gründe, Ziele und Inhalte der Organisationsveränderung und enthält grundsätzliche Regelungen für alle HR-Organisationseinheiten. Außerdem stellt es die oberste Leitungsebene in ihrer Aufbauorganisation, den Aufgaben, Aufgabenträgerinnen und Aufgabenträgern, sowie in ihrer Personalstruktur dar. Das Rahmen-Fach- und Organisationskonzept tritt zum 1. Juli 2026 in Kraft und löst die übergreifenden Regelungen aus dem Projekt-Fach- und Organisationskonzept POE ab.





Mehrfach hat der HPR die Belastung im Personal- bzw. HR-Bereich thematisiert und auch teilweise entlastende Maßnahmen erreicht. Dennoch gibt es weiterhin Anlass zur Kritik. Der HPR wird deshalb das Rahmen-Fach- und Organisationskonzept zum Anlass nehmen, zur Situation im HR- bzw. Personalbereich eine Stellungnahme abzugeben, diese wird in Kürze [hier im Social-Intranet](#) veröffentlicht.

Fach- und Organisationskonzept Kompetenzcenter, OFK-Center und Strategiecenter

Über ein Projekt-Fach- und Organisationskonzept wurde der Bereich POE ab 1. September 2025 weitestgehend in die neuen Organisationseinheiten Kompetenzcenter, OFK-Center und Strategiecenter überführt.

Das vorliegende Fach- und Organisationskonzept beschreibt die Aufbauorganisation, die Aufgaben, Aufgabenträgerinnen und Aufgabenträger sowie die Personalstruktur. Es tritt zum 1. Juli 2026 in Kraft. Die genannten Organisationseinheiten werden aus dem Projekt-Fach- und Organisationskonzept herausgelöst und in dieses Fach- und Organisationskonzept, das dem Rahmen-Fach- und Organisationskonzept zugeordnet ist, überführt.

Damit ist nun eine Tarifierung dieses Fachkonzepts und daran anschließend die dauerhafte Übertragung der Tätigkeiten bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen möglich.

Einführung der Abschlagszahlung durch das Service-Center

Bei entsprechenden Anrufen im SC soll künftig eine abschließende Klärung von Abschlagszahlungsbegehren auch durch die Mitarbeitenden im Service- und Online-Center mit Leistungs-Know-How (SOC-L) erfolgen können. Dabei ist die (weiterhin sehr eng definierte) finanzielle Notlage von der anfragenden Person plausibel darzulegen und muss glaubhaft nachvollziehbar sein. Abschlagszahlungen per Überweisung können dann direkt angewiesen werden. Eine Vorsprache in den Eingangszonen ist in diesen Fällen nicht mehr notwendig.

Im Kontext von ZuPo verspricht man sich davon eine Entlastung der Eingangszone, die aus Sicht des HPR allerdings zunächst überschaubar sein dürfte, weil derzeit Zahlungen nur per Überweisung erfolgen. Barcodes können aktuell - wie bisher - nur bei persönlicher Vorsprache ausgegeben werden.

Weiterentwicklung Online-Kundenzugang

Bisher war es bevollmächtigten Personen nicht möglich, online für vertretene Personen zu handeln. Die Nutzung digitaler Angebote sowie der Online-Kommunikation war stark eingeschränkt und erfolgte überwiegend postalisch. Seit dem 26.02.2026 können Vertretungen mit vollumfänglicher Bevollmächtigung Online-Handlungen für die von ihnen vertretenen Personen durchführen. Aus diesem Grund wird die Bewerbung und Nutzung der Online-Angebote für Bevollmächtigte erweitert. Zudem können sich alle Mitarbeitenden über das Informationsportal für das Kundenportal (IPSC) darüber informieren, welche dezentralen Unterstützungsangebote für die Nutzung der Online-Dienstleistungen in den Dienststellen zur Verfügung stehen.





Automatisierung Kindergeld ab Geburt

Digitalisierung und Automatisierung von Standardprozessen werden seitens der Familienkasse konsequent vorangetrieben. Dies betrifft insbesondere einfache und wiederkehrende Abläufe mit hohem Fallaufkommen. Wird ein Antrag auf Kindergeld für ein neugeborenes Kind online unter Verwendung des Zugangscodes aus dem Begrüßungsschreiben und der BundID gestellt, kann dieser ab 20. Juli 2026 unter bestimmten Voraussetzungen automatisiert verarbeitet und festgesetzt werden. Der Bescheid an die antragstellende Person sowie die Negativmitteilung an die nachrangig berechnete Person (soweit erforderlich) werden dann automatisiert versandt.

Von den automatisiert getroffenen Festsetzungsentscheidungen wird ein variabler Prozentsatz zur Stichprobe ausgewählt.

In einem ersten Schritt erfolgt die automatisierte Verarbeitung von Kindergeld für erste Kinder. Die Ausweitung auf Bestandsfälle ist für November 2026 geplant.

Übernahme von Fahrkosten für schwerbehinderte Beschäftigte mit Elektrorollstuhl

Beschäftigte (inkl. Nachwuchskräfte), die auf einen Elektrorollstuhl angewiesen sind, benötigen bei dienstlich veranlassten Reisen teilweise spezielle Fahrdienste.

Da die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zum Selbstverständnis der BA zählt, hat der Vorstand entschieden, dass diese notwendigen Fahrkosten – im in der Weisung näher beschriebenen Rahmen übertariflich bzw. bei Beamtinnen und Beamten auf Grundlage von § 17 BBesG – erstattet werden. Diese Weisung gilt auch für Dienstreisen von Beschäftigten (inkl. Nachwuchskräften) der BA, denen Tätigkeiten in den gemeinsamen Einrichtungen (gE) zugewiesen sind.

Kosten im Rahmen dieser Weisung können nur übernommen werden, wenn dies aus dienstlichen Gründen notwendig ist. Ansprüche auf Übernahme von Kosten, die in die Sphäre der Beschäftigten fallen (z.B. tägliche Pendelfahrten zum Wohnort) ergeben sich aus dieser Weisung nicht.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die BA hier – im Sinne der Betroffenen – diese Regelung für ihre Beschäftigten trifft.



vbba – zusammen. sozial. stark.





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 – zusammen. sozial. stark.
