



Juli 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

weiterhin hält die Fußball-WM 2026 die Fans in Atem und macht manche Nächte vielleicht etwas kürzer. 😊

Auch wenn die deutsche Nationalmannschaft nicht mehr dabei ist, bleibt das Interesse am Turnier doch bei vielen Kolleginnen und Kollegen groß. Das ist auch bei unserem Tippspiel erkennbar.

Die zahlreichen und sehr unterschiedlichen Themen, denen sich die BA und somit auch der HPR stellen muss, sind auch für die HPR-Mitglieder inzwischen „sportlich“. Eine gute Organisation und Koordination der vielen Termine und komplexen Themen ist dabei besonders wichtig, da wir weiterhin „auf Augenhöhe“

mit unseren Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern aus der Verwaltung und den Fachbereichen in Diskussionen gehen wollen. Der HPR-Vorstand und die Ausschuss-Sprecher haben darauf reagiert und sich am 23./24. Juni 2026 in einer Arbeitstagung (nein, kein Trainingslager 😊) mit diesen Herausforderungen beschäftigt. In guter Atmosphäre – trotz brütender Hitze – wurden organisatorische und inhaltliche Absprachen für die künftige Arbeit der Ausschüsse des HPR getroffen. Diese konnten nun mit dem Plenum besprochen und finalisiert werden. Dies schließt jedoch nicht aus, dass praktische Erfahrungen zu einer erneuten Anpassung dieser Überlegungen führen können, denn auch der HPR kann seine Taktik umstellen, ist und bleibt flexibel.



In der HPR-Sitzung wurde von **Frederik Vogel, Leiter des Leitungsstabs der Vorstandsvorsitzenden**, die Kommunikationsstrategie der Bundesagentur für Arbeit vorgestellt. Ziel ist es, die Kommunikation der BA künftig strategischer auszurichten und sowohl die interne als auch die externe Kommunikation zielgerichteter, einheitlicher und wirksamer zu gestalten.

Hintergrund sind veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die fortschreitende Digitalisierung sowie der Anspruch, die vielfältigen Aufgaben der BA in der Öffentlichkeit sichtbarer zu machen. Die Strategie setzt auf eine konsequente Zielgruppenorientierung, einheitliche Botschaften, eine stärkere Abstimmung der Kommunikationsmaßnahmen sowie eine systematische Erfolgsmessung.

Die Umsetzung soll schrittweise erfolgen und umfasst unter anderem eine übergreifende Kommunikationsplanung, klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten, standardisierte Prozesse sowie den verstärkten Einsatz moderner Methoden und Technologien. Ziel ist es, Kommunikation künftig noch wirkungsvoller zu gestalten und die Wahrnehmung der BA nachhaltig zu stärken.

vbba – zusammen. sozial. stark.





Stefan Baraniak, Bereichsleiter Strategieentwicklung der BA, informierte den HPR über die Weiterentwicklung des Strategieprozesses. Angesichts der rasanten Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz, des demografischen Wandels und weiterer gesellschaftlicher Veränderungen setzt die BA künftig auf einen kontinuierlichen Strategieprozess, der regelmäßig überprüft und angepasst wird.

Vorgestellt wurden außerdem die aktuellen Arbeitsschwerpunkte der Strategieentwicklung sowie der Aufbau einer strategischen Vorausschau („Strategic Foresight“). Mithilfe eines KI-gestützten Trendradars und verschiedener Zukunftsszenarien sollen Entwicklungen frühzeitig erkannt und strategische Entscheidungen besser vorbereitet werden.

Christian Rauch, Geschäftsführer Personal, informierte den HPR über das laufende Haushaltsaufstellungsverfahren. Dieses erfolgt im Spannungsfeld der derzeitigen Finanzlage des Bundes und der BA sowie dem aktuellen wirtschaftlichen Umfeld – und ist somit besonders herausfordernd.

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Einführung des Projekt-Fachkonzepts CF (bisher zum 1. Oktober geplant) haben den HPR verschiedene Rückmeldungen aus der Praxis erreicht. Angesichts der bisherigen Erfahrungen aus der HR-Transformation sollte deshalb geklärt werden, ob alle Vorbereitungs- und Umsetzungsaufgaben rechtzeitig erledigt werden können.

Nach der HPR-Sitzung hat sich der zuständige HPR-Ausschuss über den Entwicklungsstand des geplanten neuen **IT-Programms zur Beteiligung der Gremien** informiert. Dieses soll die Zusammenarbeit des Produktcenter Personalgewinnung mit den Gremien erleichtern/ vereinfachen. Auch die Produktcenter Lernen und Nachwuchskräfte sollen die neue Anwendung zukünftig nutzen.

In den letzten Monaten hat der HPR **verschiedene Stellungnahmen** im Rahmen von Beteiligungen abgegeben, die [hier im Social-Intranet](#) veröffentlicht sind. Teilweise liegen bereits Antworten der Zentrale vor.

- Rahmen-Fach- und Organisationskonzept Personal / Organisationsentwicklung
- Einführung eines Rahmenkonzepts zur operativen Fachaufsicht im Rechtskreis SGB III
- Einführung Handbuch Produktcenter Nachwuchskräfte
- Leitfaden Berufsinformationszentrum
- Projekt-Fachkonzept Controlling und Finanzen





Weitere Informationen aus der Juli-Sitzung

Einführung eines Fach- und Organisationskonzepts Führungsberatung SGB II

Dem HPR wurde ein neues Fach- und Organisationskonzept (FOK) Führungsberatung SGB II zur Beteiligung (Stellungnahme) vorgelegt. Das aktuell gültige Fachkonzept datiert zwar aus dem Jahr 2018, die Inhalte gehen jedoch noch auf das Jahr 2012 zurück.

Daher wurde das bisherige Fachkonzept Führungsberatung SGB II auf Aktualität und Weiterentwicklungsbedarfe überprüft. Zugleich ergaben sich für die Zentrale aus dem Zukunftsprojekt intern, das sich u.a. mit der Ausgestaltung der Schnittstellen zwischen Controlling und Führungsberatung befasste, Impulse für die zukünftige organisatorische Ausgestaltung der Führungsberatung.

Im Ergebnis bleibt die Grundausrichtung der Führungsberatung SGB II erhalten. Die Führungsberaterinnen und Führungsberater unterstützen und beraten die VG der AA weiterhin bei den Aufgaben zur Wahrnehmung der Trägerverantwortung im SGB II.

Mit der Trennung der Aufgaben von Controlling und Führungsberatung (aufgrund der Ergebnisse des Zukunftsprojekts intern) soll die Führungsberatung SGB II künftig keine Aufgaben mehr im Zusammenhang mit der Planung und Nachhaltung der Ziele nach § 48b SGB II übernehmen. Stattdessen soll die Führungsberatung umfassender als bisher Aufgaben aus dem Themenbereich Fachaufsicht und Qualitätssicherung bearbeiten.

Die Führungsberaterinnen und Führungsberater werden denjenigen AA zugeordnet, deren VG sie beraten. Sie werden diesen VG direkt unterstellt. Die bisher als Option vorgesehene Einrichtung von Stützpunkten soll entfallen. In den Regionaldirektionen sollen Expertinnen bzw. Experten auf RD-Ebene Aufgaben der Trägerverantwortung im SGB II übernehmen. In ihrem Verantwortungsbereich liegen die Konzeption und Umsetzung der Aufsicht und Steuerung der AA zur Trägerverantwortung und die entsprechende Beratung der VG der RD. Eine wesentliche Funktion bildet die Befähigung und Kompetenzentwicklung der Führungsberaterinnen und Führungsberater in den AA, inklusive des Aufbaus von Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen.

Für den HPR bestehen auch nach der Erörterung mit der Verwaltung noch verschiedene Fragen, u.a. zur Personalisierung. Der HPR wird zum FOK eine Stellungnahme abgeben, diese wird in Kürze [hier im Social-Intranet](#) veröffentlicht.

Integration des neuen digitalen Assistenten BERUFEBOT in BAKIRA

Seit November 2025 steht den Kollegen und Kolleginnen in der Berufsberatung der BERUFEBOT zur Verfügung. Dieser soll nun in BAKIRA integriert werden und so allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Der Bot kann verschiedene berufskundliche Fragen beantworten z.B. zu Aufgaben, Qualifikationen und branchenüblichen Gehältern in einem Berufsbild.





Ausstattung der Nachwuchskräfte mit mobilen Endgeräten für einen digital-gestützten Ausbildungs- und Studienbetrieb

Mit Einstellungsjahrgang 2023 wurden die Nachwuchskräfte mit sog. Ultra Mobilen Arbeitsplätzen (UMAP; mit Touch- und Pen-Funktion) ausgestattet. Der Zirkeltausch, die Rückgabe der Geräte im letzten Ausbildungsjahr und die geringere Akku-Laufzeit der Geräte erwiesen sich in der Praxis als suboptimal.

Ab dem Einstellungsjahr 2026 erhalten die Nachwuchskräfte digitale Gerätesets, die aus regulären Mobilen Arbeitsplätzen (MAP) und ergänzend iPads (Einstiegsmodell, Wi-Fi only, mit Pencil) bestehen. Die Tablets werden als „unmanaged“ Geräte ausgegeben, d.h. sie unterliegen keiner zentralen IT-Steuerung und ermöglichen den Nachwuchskräften die freie Installation und Nutzung von Apps für das Studium bzw. die Ausbildung. Die iPads können flexibel als persönliches Lern- oder Arbeitsmittel und privat genutzt werden; somit ist eine flexible und bedarfsgerechte Ausstattung für die Ausbildungs- und Studienzeit gewährleistet.

Es ist eine Nutzungsvereinbarung vorgesehen, die durch die Nachwuchskräfte bei Übergabe zu unterschreiben ist. Nach 4 Jahren gehen die iPads grundsätzlich kostenfrei in das Eigentum der Nachwuchskraft über.

Erweiterung der automatisierten Antragsbearbeitung („3A“) im AlgPlus

Nach positiven Ergebnissen im Rahmen einer Erprobung wird die Funktion der automatisierten Berechnung des Bemessungsentgelts ab 01.08.2026 für alle OS bundesweit zur Verfügung gestellt. Während der Erprobung hat sich gezeigt, dass in ca. 70% der Fälle das Bemessungsentgelt maschinell berechnet werden kann.

Dies sollte für die AlgPlus-Teams, die nach wie vor unter einer außergewöhnlich hohen Arbeitsbelastung leiden, eine spürbare Verbesserung bringen. Selbstverständlich erfolgt wie bisher auch keine vollautomatisierte Festsetzung oder Bescheiderteilung – die abschließende Verantwortung liegt nach wie vor bei den Beschäftigten des OS. Der Automat liefert allerdings eine wertvolle Unterstützung und Arbeitserleichterung.

Aufgabenwahrnehmung der Telefonie im Aufgabengebiet Inkasso-Familienkasse durch das Service Center Familienkasse

Bisher erfolgte die Telefonie im Aufgabengebiet Inkasso durch den Inkasso-Service Familienkasse zusammen mit der Bearbeitung und Durchführung der Inkassoverfahren.

Im Zuge der bereits beteiligten stufenweisen Überführung der Bearbeitung Inkasso in die regionalen Familienkassen wird die Telefonie zum Stichtag 20.07.2026 nun an die Service Center Familienkasse übertragen.

Nach Übernahme der Inkasso-Telefonie wird mindestens bis Ende 2026 anhand verschiedener Kennzahlen (z. B. Gesprächsvolumen, Erreichbarkeit, Gesprächs- und Nachbearbeitungsaufwand) regelmäßig bewertet, ob die kalkulierte Personalressource dem tatsächlichen Aufwand entspricht und wenn erforderlich entsprechend nachjustiert.





Fortführung der Abbauinitiative Arbeitsplatzdrucker (SGB III und FamKa)

Die BA hat sich das Thema Nachhaltigkeit und Green IT auf die Fahne geschrieben. In diesem Sinne kommt es nun zu einer weiteren Abbauinitiative von Arbeitsplatzdruckern (APD). Die Anzahl dieser Drucker soll schrittweise bis zum 1. März 2027 um zwei Drittel reduziert werden. In kundenfernen Bereichen wird ein Verhältnis von APD zu Mitarbeitenden von 1 zu 7,5 angestrebt, in kundennahen Bereichen von 1 zu 5. Über die Umsetzung der Reduzierung entscheiden die Dienststellen nach eigenem Ermessen. Von der Reduzierung ausgenommen sind Kollegen und Kolleginnen, welche einen APD als leidensgerechte Ausstattung benötigen oder solche, die in ihrer täglichen Arbeit mit als „vertraulich“ eingestuften Dokumenten arbeiten.

Austausch mit den BPR-Vorsitzenden zum Thema HR-Transformation

Regelmäßig in der Woche nach der HPR-Sitzung findet per Video-Konferenz ein Austausch des HPR-Vorstands mit den BPR-Vorsitzenden zu aktuellen Themen statt. Der HPR informiert über aktuelle Themen aus der Sitzung. Die BPR-Vorsitzenden geben einen Einblick in ihre aktuellen Themen sowie zu Anfragen aus der Organisation und von Kolleginnen und Kollegen. Gerade die Themen der HR-Transformation haben auch in diesem Format in den letzten Monaten einen breiten Rahmen eingenommen. Probleme in der Kommunikation und bei der Beteiligung der Bezirkspersonalräte mussten immer wieder angesprochen werden.

Daraus entstanden ist ein persönlicher Austauschtermin aller BPR-Vorsitzenden mit der BA-Vorständin Ressourcen **Dr. Katrin Krömer** sowie **Christian Rauch** und **Volker Zeuner** aus dem Personalbereich der Zentrale, dem HPR-Vorstand und weiteren HPR-Mitgliedern am 24. Juni 2026. Der Austausch zeigte die aktuellen Probleme und Handlungsfelder der HR-Transformation auf. Offen wurden die Schwachpunkte und erforderlichen Handlungsansätze aus Sicht der Bezirkspersonalräte thematisiert. Seitens der Zentrale wurden die weiteren Entwicklungen inklusive geplanter Zeitschiene dargestellt.



Aus den Reihen der vbba nahmen (v.l.n.r.) **Holger Simonides** (Vorsitzender des Bezirkspersonalrats Baden-Württemberg), **Sarah Hinz** (Vorsitzende des Bezirkspersonalrats Nordrhein-Westfalen), **Annette von Brauchitsch-Lavaulx** (HPR-Mitglied und stellvertretende Ausschuss-Sprecherin) sowie der stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats **Christian Löschner** an dem Austausch in der Führungsakademie in Lauf teil.





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.

