



August 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Ferien- und Urlaubszeit hat ihren Höhepunkt erreicht. Wir hoffen, dass auch Sie die Gelegenheit haben oder bereits hatten, dem Arbeitsalltag für einige Tage oder Wochen zu entfliehen und neue Kraft zu schöpfen.

Der Sommer hat uns bereits viele warme bis heiße Wochen beschert. Die anhaltende Trockenheit zeigt zunehmend auch wirtschaftliche Auswirkungen. Niedrige Pegelstände beeinträchtigen die Binnenschifffahrt und die Logistik, während die Landwirtschaft vielerorts mit den Folgen der Witterung zu kämpfen hat.



Gleichzeitig wird immer deutlicher, dass der Klimawandel neue Anforderungen an den **Hitzeschutz** stellt. Berichte über die angespannte Situation in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ohne ausreichende Klimatisierung verdeutlichen den Handlungsbedarf. Aber auch als Beschäftigte sind wir betroffen – insbesondere Kolleginnen und Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Homeoffice kann hierbei zwar einen Beitrag leisten, ist jedoch weder für alle Kolleginnen und Kollegen möglich noch eine universelle Lösung. Insbesondere in den kundennahen Bereichen ist die Arbeit überwiegend vor Ort zu leisten. Die Situation in den Dienststellen unterscheidet sich dabei erheblich – abhängig vom Alter und der baulichen Beschaffenheit der Gebäude ebenso wie vom Umgang der jeweiligen Geschäftsführungen mit den hohen Temperaturen. Während in einigen Dienststellen kalte Getränke, Ventilatoren oder klimatisierte Räume zumindest für die Pausen zur Verfügung gestellt werden und damit zugleich ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten gesetzt wird, fehlen andernorts leider selbst solch vergleichsweise einfachen Maßnahmen. Aus den Rückmeldungen unserer örtlichen Personalräte wird deutlich, dass die Praxis innerhalb der BA sehr unterschiedlich ist.

Dieses Thema haben wir in unserem Gespräch mit **Dr. Katrin Krömer, Vorständin Ressourcen der BA**, angesprochen. Trotz der angespannten Haushaltslage halten wir es für notwendig, dass die BA einen **umfassenden Hitzeschutz- bzw. Hitzeaktionsplan** entwickelt. Dazu gehören kurzfristige organisatorische Maßnahmen ebenso wie langfristige Investitionen in den Gebäudebestand. Ziel muss es sein, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten auch während zunehmender Hitzeperioden nachhaltig zu verbessern. Der Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden ist keine Nebensache, sondern eine wichtige Zukunftsaufgabe für die BA.





Des Weiteren haben wir mit Frau Dr. Krömer die **Haushalts- und Personalsituation der BA** erörtert. Die konjunkturelle Lage ist inzwischen im vierten Jahr in Folge äußerst angespannt – mit gravierenden Auswirkungen auf den Haushalt der BA. Für 2026 zeichnet sich ein **zweistelliges Milliardendefizit** ab. Die BA arbeitet antizyklisch: Gerät die Wirtschaft unter Druck, steigen regelmäßig die Anträge auf Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld. Gleichzeitig nimmt der Beratungsbedarf zu und die Vorlaufzeiten in der Arbeitsvermittlung verlängern sich. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist die BA besonders gefordert – und mit ihr ihre Beschäftigten.

Vor diesem Hintergrund stößt die Forderung der Bundesregierung an die BA, im Personalhaushalt 2027 (wie bei anderen Bundesbehörden auch) einen pauschalen Stellenabbau von zwei Prozent vorzunehmen, bei uns auf erhebliche Bedenken. Eine derartige Personalreduzierung wäre nur mit spürbaren Einschränkungen bei der Aufgabenerledigung und dem Service für die Kundinnen und Kunden umsetzbar. Dies widerspricht dem antizyklischen Auftrag der BA, gerade in Krisenzeiten leistungsfähig und bürgernah zu bleiben – und dem bisherigen Weg, die notwendige personelle Ausstattung der BA anhand von Personalbedarfsermittlungen (PBE) vorzunehmen.

Dr. Katrin Krömer erläuterte dem HPR die Eckpunkte des vom Vorstand aufgestellten **Personalhaushalts 2027**, der nun die Grundlage für die weiteren Beratungen bildet. Es folgen intensive Verhandlungen mit den Bundesministerien sowie dem Verwaltungsrat. Angesichts der finanziellen Rahmenbedingungen ist bereits heute absehbar, dass diese Gespräche anspruchsvoll werden. Mit einer endgültigen Entscheidung über den Personalhaushalt ist voraussichtlich erst zum Jahresende zu rechnen.

Ein weiteres Thema unseres Gesprächs war erneut die Situation bei **Dienstreisen mit dem privaten PKW**. Viele Beschäftigte im Außendienst – etwa in der Berufsberatung, im Arbeitgeberservice oder als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – sind auf ihr eigenes Fahrzeug angewiesen. Gerade in ländlichen Regionen ist der öffentliche Personennahverkehr häufig keine praktikable Alternative. Hinzu kommt, dass Selbstfahrer-Dienstkraftwagen vielerorts nicht oder nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Die Folge ist, dass zahlreiche Kolleginnen und Kollegen dienstliche Mobilität mit ihrem privaten Fahrzeug sicherstellen und dabei einen Teil der tatsächlichen Kosten selbst tragen. Zugespitzt formuliert: **Die BA verfügt über eine sehr „preisgünstige“ Dienstwagenflotte – auf Kosten ihrer Beschäftigten.**

Insbesondere die gestiegenen Kraftstoff- und Fahrzeugkosten verschärfen diese Belastung zusätzlich. Die seit Jahren unveränderte Kilometerpauschale deckt die tatsächlichen Aufwendungen längst nicht mehr ab. Hier besteht aus unserer Sicht dringender Handlungsbedarf. **Wer dienstliche Aufgaben im Interesse der BA wahrnimmt, darf daraus keine finanziellen Nachteile erleiden. Deshalb fordern wir eine zeitgemäße und angemessene Anpassung der Erstattungsregelungen.**

Ein Thema des Austausches des HPR mit **Vanessa Ahuja, Vorständin Leistungen und Internationales der BA**, waren die aktuellen Planungen zur Umsetzung der 26 Handlungsempfehlungen der **Sozialstaatskommission** durch konkrete organisatorische und gesetzliche Änderungen. Unverständlich ist aus unserer Sicht, dass die BA in die Arbeit der Kommission nicht eingebunden und auf ihre fachliche Expertise ...





... verzichtet wurde. In die Arbeitskreise zur konkreten Umsetzung der Handlungsempfehlungen wird die BA nun jedoch einbezogen. Dies ist zwingend erforderlich vor dem Hintergrund, dass neue organisatorische und gesetzliche Konzeptionen unbedingt praxistauglich ausgestaltet werden müssen – auch um das Vertrauen der Kundinnen und Kunden in eine bürgernahe Verwaltung nicht zu verlieren.

Ein weiteres Thema von Frau Ahuja war die **Neugestaltung des Operativen Services (OS)**. Sie wies darauf hin, dass das gültige Fach- und Organisationskonzept bereits aus dem Jahr 2013 stammt und damit eine Modernisierung überfällig ist. Das neue Fach- und Organisationskonzept soll dem HPR noch im 4. Quartal 2026 vorgelegt werden. In allen RD-Bezirken werden zukünftig mindestens 2 OS vorgehalten. Weitere Informationen zu Standorten und Aufgabenverteilung sollen in Kürze erfolgen. Frau Ahuja betont, dass ihr bewusst ist, dass die Neuorganisation nur gelingen kann, wenn die Mitarbeitenden in diesen Prozess gut eingebunden und transparent informiert werden.

Martina Rauch, Leiterin der Familienkasse der BA, berichtete über die aktuellen Themen aus diesem Bereich, gebündelt in fam@future, dem Zukunftsprogramm der Familienkasse.

Sie informierte, dass im Rahmen der **Digitalisierung** die automatisierte Kindergeldfestsetzung vorangetrieben wird. Begonnen wird im ersten Schritt mit den Erstanträgen für das jeweils erste Kind, die per BundID gestellt werden. In konkreter Vorbereitung ist das Gesetzgebungsverfahren, das ab März 2027 die Voraussetzungen für die antragslose, vollautomatisierte Bewilligung von Kindergeld für das jeweils zweite und ggf. weitere Kinder schaffen wird.

Frau Rauch zeigte sich sehr zufrieden über die **guten Bearbeitungszeiten**. Dies gäbe die Gelegenheit, die Qualität der Bearbeitung weiter zu verbessern. Als Erfolgsfaktor sieht sie dabei die Prozessorientierung, deshalb wird intensiv an der Reduzierung von Prozessen und Teilprozessen gearbeitet. Außerdem sei das Konzept der kontinuierlichen Verbesserung eingeführt worden, um optimale Prozesse und ein einheitliches Vorgehen an den verschiedenen Standorten zu erreichen. Dabei sei die Nutzung der „Schwarmintelligenz“ der Mitarbeitenden gewinnbringend, wozu auch das „Wiki“ der FamKa als eigene Wissensplattform beitrage. Frau Rauch bekennt sich nachdrücklich zu einer qualitätsorientierten, rechtssicheren Bearbeitung.

Diese Botschaft ist begrüßenswert und wichtig. Von den Beschäftigten der Familienkasse wird das sicherlich gerne angenommen, da in den vergangenen Jahren eine (zu) ausgeprägte Fokussierung auf Fallzahlen zu etlichen Irritationen vor Ort gesorgt hat.

Vor dem Hintergrund der Strategie „online first“ werden derzeit die Ausgestaltung und Dimensionierung der **Kundeneingangsbereiche** auf den Prüfstand gestellt, in dem unter Nutzung eines Tools die persönlichen Kundenvorsprachen erhoben werden.

Zudem wird an der Verbesserung der **Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden** gearbeitet. Verständlichere Bescheide und Anschreiben führten auch zu einer Entlastung der FamKa-Service Center (SC). Frau Rauch berichtete von ihrem Besuch im SC Göttingen. Die Hospitationen und Gesprächsrunden dort seien eine „Goldgrube“ für den KV-Prozess gewesen. Sie habe sehr viele Erkenntnisse ...





... gewonnen, die nun in einem neu installierten Arbeitskreis weiterbearbeitet und zur Verbesserung der Zusammenarbeit und der Prozesse insgesamt beitragen werden.

Aktuell wird an einem neuen **Fachkonzept für die Familienkasse** gearbeitet, dieses soll laut Frau Rauch dem HPR in der Oktober-Sitzung 2026 zur Beteiligung vorgelegt werden.

Weitere Informationen aus der August-Sitzung

ZuPo-LIVE – geplante Erprobung AnO „Zukunftsorientierte Ausrichtung der arbeitnehmerorientierten Vermittlung einschließlich Inga“

Um die Dienstleistungen der arbeitnehmerorientierten Vermittlung noch stärker an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden auszurichten, soll im Rahmen einer Erprobung untersucht werden, welches Dienstleistungsangebot bei welcher Betreuungsrelation die besten Ergebnisse erzielt. Ziel ist es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie Vermittlung und Beratung künftig ausgestaltet werden können, um insbesondere Kundinnen und Kunden mit höherem Unterstützungsbedarf noch zielgerichteter und wirksamer zu begleiten.

Im Rahmen der Erprobung werden wesentliche Elemente der Vermittlungs- und Beratungsarbeit untersucht. Dazu gehören insbesondere die frühzeitige Feststellung des individuellen Unterstützungsbedarfs bereits vor dem Erstgespräch mit einer darauf aufbauenden bedarfsgerechten Festlegung der Gesprächsdauer, die Professionalisierung der Beratung und Vermittlung von Kundinnen und Kunden mit höherem Unterstützungsbedarf unter Nutzung der Erfahrungen aus Inga sowie die Weiterentwicklung der Betreuung von Kundinnen und Kunden mit geringem Unterstützungsbedarf durch den gezielten Einsatz digitaler Angebote und strukturierter Zwischenkontakte. Darüber hinaus soll eine stärkere Spezialisierung der Vermittlungsfachkräfte mit unterschiedlichen Dienstleistungsangeboten für Kundinnen und Kunden mit geringem beziehungsweise höherem Unterstützungsbedarf erprobt werden. Gegenstand der Erprobung ist zudem die Frage, bis zu welcher Obergrenze die Betreuungsrelation für Kundinnen und Kunden mit geringem Unterstützungsbedarf erhöht werden kann, ohne deren Integrationschancen zu beeinträchtigen.

Die Erprobung soll in zwölf Arbeitsagenturen stattfinden. **Sie erfolgt ausdrücklich ergebnisoffen**, deswegen sind uns neben der Kundenbefragung insbesondere die Rückmeldungen der Inga-Beratungsfachkräfte wichtig. Ob einzelne Elemente dauerhaft eingeführt werden, wird erst nach Abschluss der Evaluation auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse entschieden. Die praktische Erprobungsphase ist auf sechs Monate angelegt und soll an allen Erprobungsstandorten zeitgleich im Februar 2027 beginnen.

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

Wir werden die Erprobung eng begleiten. Dabei werden wir insbesondere die Rahmenbedingungen, die Kommunikation und Begleitung des Veränderungsprozesses, die Befähigung und Qualifizierung der Beschäftigten, die praktische Umsetzung sowie die Auswertung der Ergebnisse und die Bewertung des erzielten Nutzens kritisch beobachten.





Untersuchung "Zielorientierte Gesprächsführung im Kundenportal": Gesamtkonzeption und Beobachtungshospitationen

Gegenstand der Betrachtung ist es festzustellen, ob die Mitarbeitenden die geführten Gespräche mit Kundinnen und Kunden zielorientierter gestalten können. Sollten sich aus den Ergebnissen entsprechende Hinweise ergeben, sollen Ideen für Maßnahmen zur Gegensteuerung entwickelt werden.

Die Untersuchung und ggf. Konzeptionierung von Maßnahmen zur Stärkung der Zielorientierung erfolgt durch KPI 4 mit externer Unterstützung des Beratungsunternehmens Ernst & Young im Bereich SGB III.

Der HPR hat diese Maßnahme mit dem Fachbereich kritisch diskutiert und angeregt, dass insbesondere die Prozesse (FAQ, Gesprächsleitfäden, Technik, Dokumentationsaufwand usw.) beleuchtet werden. Es wurde vom Fachbereich klargestellt, dass die Teilnahme an den geplanten Hospitationen und Interviews für die Mitarbeitenden freiwillig ist.

Umsetzungskonzept zum weiterbildenden Bachelorstudiengang „Arbeitsmarkt und Beratung“ für beruflich Qualifizierte an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)

Der Bachelorstudiengang für beruflich Qualifizierte "Arbeitsmarkt & Beratung (B.A.)" ist ein neues Studienangebot der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, das sich an beruflich qualifizierte Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit richtet. Das Studium ist als verkürztes Präsenzstudium mit hybriden Lehranteilen konzipiert und soll den Studierenden grundlegende wissenschaftliche und methodische Kompetenzen mit Praxisbezug vermitteln.

Die Beschäftigten werden für die Dauer des gesamten Studiums von den ihnen im Arbeitsverhältnis dauerhaft übertragenen Aufgaben unter Fortzahlung des Gehalts freigestellt.

Die Einführung ist zum 01.09.2027 geplant.

Einstellungszahlen von Nachwuchskräften für das Einstellungsjahr 2027

Die Festlegung der geplanten Einstellungszahlen für die Auszubildenden und Studierenden der BA für das Einstellungsjahr 2027 erfolgte auf Basis der Bedarfs- und Kapazitätsmeldungen der Regionaldirektionen.

- Für den Ausbildungsberuf Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen sollen im Jahr 2027 insgesamt 808 Auszubildende gewonnen werden.
- Die Zahl der Studienplätze für Bachelor-Studierende an der HdBA beträgt 551. Hiervon entfallen 302 Studienplätze auf die Studienrichtung Arbeitsmarktmanagement (AMM), 189 Studienplätze auf die Studienrichtung Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB) und 60 Studienplätze auf den neuen Bachelorstudiengang für beruflich Qualifizierte (Arbeitsmarkt und Beratung - ABE).
- Für die Kammerberufe des Hotel- und Gastronomie-Bereichs ist an BTS-Standorten die Einstellung von fünf Auszubildenden geplant.





Projekt AUTOMATIK: Pilotierung eines Voice-Bots für die Service Center SGB III

Mit der voranschreitenden Digitalisierung lassen sich mehr und mehr Aufgaben digitalisieren – auch in der BA. Das Projekt „Automatisierung im Kundenportal (AutomatiK)“ beschäftigt sich dazu mit den Möglichkeiten von Voice-Bots sowie der Automatisierung digitaler Nachrichten.

In einem ersten Schritt soll nun ein Voice-Bot in den SC der Region Südwest (Limburg-Wetzlar, Mainz, Ludwigshafen, Offenbach, Heilbronn, Stuttgart, Konstanz-Ravensburg) erprobt werden, zuerst in zwei von drei Stufen. In Stufe 1 kann der Bot allgemeine Anliegen und Fragen („Merkblattwissen“) beantworten. Die zweite Stufe ermöglicht die Beantwortung personalisierter Fragen sowie Rückfragen zur Kundensituation.

Dem HPR war bei dieser Vorlage sehr wichtig, dass bereits bei der Erprobung auf den Ansatz der Human Friendly Automation (HFA) geachtet wird. Dieser stellt die Menschen bei Automatisierungs- und Digitalisierungsvorhaben in den Mittelpunkt, anstatt ausschließlich die Möglichkeit von Stellenstreichungen zu betrachten. Die BA gilt als Mitgründerin der Initiative. Das Projekt soll auch genutzt werden, um den „Baukasten“ der HFA zu erproben.

Zur dritten Stufe des Voice-Bots wird der HPR gesondert beteiligt. In dieser Stufe erhält der Bot Zugriff auf unsere Fachverfahren und kann so deutlich komplexere Kundenanliegen lösen – hier werden wir ein ganz besonderes Augenmerk auf die HFA legen.

Erprobung von New Work – Weitere Ausbaustufe

Im Juni 2024 hatte der HPR mit der Verwaltung die DV Mobilarbeit abgeschlossen. Damals wurde in der Protokollerklärung zur DV festgehalten, dass das Thema Desk Sharing zuerst verschiedenen Erprobungen zu unterziehen ist, die dem HPR zur Beteiligung vorzulegen sind. Damit soll einem „Wildwuchs“ von Desk-Sharing-Modellen in der Fläche entgegengewirkt werden.

Die Standorte Freiburg, Bayreuth und Hannover erproben deshalb das Konzept New Work. In den ersten zwei Stufen wurde unter anderem ein Desk-Sharing-Konzept aufgestellt. In Freiburg und Bayreuth (Hannover wird später folgen) soll dieses nun umgesetzt werden. Dazu hat man umfangreiche Überlegungen angestellt. So wurden an beiden Standorten Quoten für Einzel- und Mehrpersonenbüros festgelegt, die Anzahl an Erst- und Evakuierungshelfern erhöht und die Reinigungsleistungen angepasst. Ein besonderes Augenmerk wurde auf Kolleginnen und Kollegen gelegt, welche eine leidensgerechte Ausstattung benötigen.

An den verschiedenen Standorten gibt es leichte Unterschiede in der Erprobung, sodass sich nach Abschluss zeigen wird, was die beste Lösung für eine eventuelle zukünftige Flächeneinführung sein 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 (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.

