



September 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Sommerferien sind in den meisten Bundesländern beendet, auch die Hitzeperioden des Sommers 2026 scheinen hinter uns zu liegen. Welche Handlungsbedarfe für die Zukunft – siehe unsere letzte HPR-Info – daraus abgeleitet werden, bleibt abzuwarten.

Auch in der Politik ist die Sommerpause nun wieder vorbei. Besorgt bis hitzig werden von vielen die möglichen Folgen des Wahlergebnisses in Sachsen-Anhalt diskutiert. Wie die Regierungsbildung erfolgen und welche politischen Auswirkungen es geben wird, beschäftigt Viele.



In der letzten HPR-Info hatten wir unsere großen Bedenken hinsichtlich der Umsetzung des sogenannten **„2 Prozent-Ziels“ der Bundesregierung zum Personalabbau** auch für die BA geäußert, da diese ihre Belastungsspitzen gerade in konjunkturell oder strukturell schwierigen Wirtschaftslagen hat – so derzeit nun schon im vierten Jahr in Folge. Aufgrund unserer HPR-Info hatten wir Hinweise erhalten, dass nicht besetzte Stellen in der Berufsberatung im Erwerbsleben bereits nicht mehr nachbesetzt werden dürfen. Diese Informationen bestätigen sich jetzt. Unabhängig von der Besetzungssperre hält die Zentrale grundsätzlich an der Dienstleistung „Berufsberatung im Erwerbsleben“ fest.

Dies begrüßen wir ausdrücklich.

Der Hauptpersonalrat beschäftigt sich aktuell mit weiteren **Transformationsschritten und Fachkonzepten**. Leider ist weiterhin zu kritisieren, dass Transparenz und Kommunikation oft nicht vollständig gelingen, was zur Verunsicherung von vielen Mitarbeitenden führt. Erforderliche Regelungen werden teils nicht mitgedacht oder kommen erst (zu) spät. Eine kritische Situation, wenn es um den Erhalt der Motivation der Mitarbeitenden und die Arbeitsfähigkeit ganzer Bereiche – mit Auswirkungen auf die Gesamtorganisation – geht.

„Pünktlich“ zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres erreichen uns leider erneut **alarmierende Hinweise aus dem Ausbildungsbereich** (PC NWK). Die Fachkräfte Ausbildung – darunter auch die bisherigen Fachausbilderinnen und Fachausbilder – sind aufgrund der fachlichen und organisatorischen Aufstellung erheblich belastet. Insbesondere die neuen Verbundstrukturen führen teilweise zu beträchtlichen Wegezeiten und erschweren damit die Wahrnehmung der Ausbildungsaufgaben vor Ort.

Die Auswirkungen sind unmittelbar spürbar: Teilweise liegen vor Ort nur lückenhafte Ausbildungspläne vor. Konkret besteht die Gefahr, dass die notwendige Qualität und Verlässlichkeit der Ausbildung nicht in allen Bereichen sichergestellt werden können. Dies ist nicht nur mit Blick auf die Auszubildenden ...

vbba – zusammen. sozial. stark.





problematisch, sondern kann mittelbar auch die Attraktivität der BA als Ausbildungsbetrieb und damit die Gewinnung künftiger Nachwuchskräfte beeinträchtigen.

Hier muss dringend nachgesteuert werden!

Ein nächster Transformationsschritt steht unmittelbar bevor: Zum 1. Oktober 2026 sollen die **neuen Strukturen im Bereich Controlling und Finanzen (CF)** der BA starten.

Nach entsprechenden Vorgesprächen wurde bereits im Frühjahr 2026 das Fach- und Organisationskonzept mit den neuen aufbauorganisatorischen Strukturen für Controlling und Finanzen im HPR beteiligt. Der HPR hat Recht zur Stellungnahme umfassend genutzt und der Verwaltung zahlreiche **Fragen und Hinweise** (aufrufbar im Social Intranet der BA) übermittelt. Besonders intensiv hat sich der für CF zuständige Ausschuss 5 des HPR mit den fachlichen Inhalten auseinandergesetzt und sich hierzu oft mit den beiden betroffenen Fachbereichen ausgetauscht. Dabei wurden auch zahlreiche Rückmeldungen und Hinweise aufgegriffen, die uns von Kolleginnen und Kollegen aus den Dienststellen erreicht haben.

Anfang Juli erhielt der HPR die Antwort des Fachbereichs zu wesentlichen Punkten des neuen Fach- und Organisationskonzepts – u.a. Stand der Befähigung, fachliche Berechtigten-Konzepte, IT-Unterstützung, Zielaufstellung und Personalisierung sowie BfdH-Regelungen und Stand des Change-Prozesses.

Nachdem im Vorfeld der Septembersitzung noch immer Unterlagen ausstanden, fanden weitere Gespräche mit dem Fachbereich CF statt. Die Veränderungen im Finanz-, vor allem aber im Controlling-Bereich bedeuten einen von der Zentrale ausdrücklich gewollten Kulturwandel in der BA. Für uns ist allerdings weiterhin nicht erkennbar, wie die bisherigen Vorbereitungen diesen Wandel tatsächlich voranbringen sollen. Wesentliche organisatorische und technische Voraussetzungen für die Umstellung sind bislang noch nicht abschließend geschaffen.

Insofern erscheint uns der geplante Start zum 1. Oktober nach wie vor als viel zu ambitioniert! Wir befürchten, dass – ähnlich wie zur Umstellung im HR-Bereich – die Kolleginnen und Kollegen vor Ort mit ihrem Engagement und dezentralen „Umgehungslösungen“ die grundsätzliche Arbeitsfähigkeit sicherstellen müssen – was sicher zu erheblichen Belastungen führen wird.



vbba – zusammen. sozial. stark.





Weitere Informationen aus der September-Sitzung

Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesagentur für Arbeit

Mit der Dienstvereinbarung (DV) bekennen sich der Vorstand und der Hauptpersonalrat zu einer belästigungs-, diskriminierungs- und gewaltfreien Arbeitsumgebung, in der alle Beschäftigten einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander erfahren.

Die DV soll ein respektvolles, diskriminierungsfreies und sicheres Arbeitsumfeld garantieren. Mit Verweis auf den Verhaltenskodex der BA enthält sie das Verbot der Belästigung und Diskriminierung (§ 4), insbesondere den Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung in jeglicher Form. Was unter unzulässigen Handlungen zu verstehen ist, wird explizit in § 6 geregelt. Um Sicherheit zu geben, was unter manchen Begriffen in diesem Kontext zu verstehen ist, werden diese in einer Anlage ausdrücklich erläutert bzw. definiert. Positiv ist, dass vorbeugende Maßnahmen und Prävention (§ 5) wie Sensibilisierungs- und Lernangebote ebenfalls in der DV verankert sind.

In konkreten Verdachtsfällen ist der Sachverhalt objektiv und sorgfältig aufzuklären (§ 7), Vertraulichkeit muss gewahrt werden. Alle Beteiligten sind anzuhören. Eine besondere Verantwortung tragen die Führungskräfte dafür, dass Hinweise auf unzulässige Handlungen aufgegriffen und verfolgt werden. Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen können in Betracht kommen. Sind unzulässige Handlungen so schwerwiegend, dass strafbares Handeln nach dem Strafgesetzbuch nicht auszuschließen ist, muss die Dienststellenleitung bereits im Verdachtsfall den Sachverhalt dem Fachbereich Interne Ermittlungen der Zentrale anzeigen (§ 6), damit das weitere Vorgehen abgestimmt werden kann.

Wie ernst ein mögliches Fehlverhalten im Kontext mit der Dienstvereinbarung genommen wird, ist daran zu erkennen, dass die Zentrale einen Zustimmungsvorbehalt verankert hat, ob die Einleitung oder Nicht-einleitung personalrechtlicher Maßnahmen erfolgen soll. Dieser Zustimmungsvorbehalt soll zu einer einheitlichen und stringenten Handlungsweise in der BA führen.

Wir begrüßen den Abschluss der DV als glaubhaftes Instrument, gemeinsam und konsequent gegen Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung in der BA vorzugehen.

Abschlussbericht der Erprobung „Reduktion der telefonischen Erreichbarkeit des Arbeitgeber-Service (AG-S) an Freitagnachmittagen“

Im Erprobungszeitraum vom 15.12.2025 bis 14.06.2026 fand in den Agenturbezirken Bochum und Berlin (die AA Berlin Mitte, Berlin Nord, Berlin Süd gelten als ein Erprobungsstandort) eine Einschränkung der Erreichbarkeit des AG-S an Freitagnachmittagen ab 14 Uhr für die Servicrufnummer 0800 4 5555 20 statt. Damit sollte überprüft werden, welche Auswirkungen eine Absenkung der Servicezeit am Freitag auf die arbeitgeberorientierte Servicequalität und ihre Wirkung hat.





Nach fortlaufender Bewertung anhand einheitlicher Leitfragen zeigte sich ein positives Gesamtbild:

- Aus den Teams wurde durchgängig eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit sowie eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückgemeldet.
- Das Anruf- und Fallaufkommen ab Freitagnachmittag war erwartungsgemäß sehr gering. Die eingehenden Anliegen konnten jeweils am folgenden Montag problemlos bearbeitet werden.
- Es konnte kein negativer Einfluss auf die Nutzung der eServices durch Arbeitgebende (AG) festgestellt werden.
- Es gab keine negativen Rückmeldungen von AG und auch keine Hinweise auf negative Auswirkungen.

Neben der Telefonie sollen nun bis Anfang 2027 die AG befragt werden, inwiefern eine Erreichbarkeit am Freitag bis 18 Uhr erforderlich ist. Sofern es keine konträren Ergebnisse der AG-Befragung zu den Ergebnissen der Erprobung gibt, soll die Servicetelefonie im AG-S an Freitagnachmittagen den Zeiten des SC angepasst werden. Bis dahin verbleiben die Erprobungsagenturen bei der Telefonie bis 14 Uhr.

Fachkonzept IT-Systemhaus 6.0 (zentrale IT)

Dem HPR wurde das neue Fachkonzept zur Beteiligung (Stellungnahme) vorgelegt. Mit diesem soll ein weiterer wesentlicher Schritt zur Neuordnung der BA-IT vollzogen werden. Grundlage sind die IT-Strategie 2030, das Programm One.IT sowie die Entscheidung des Vorstands, das bisherige Regionale Infrastrukturmanagement (RIM) künftig in eine dezentrale Infrastrukturorganisation und eine dezentrale IT-Organisation aufzuteilen. Ziel ist es, strategische, konzeptionelle, entwicklungsbezogene und steuernde IT-Aufgaben bereichsübergreifend unter dem organisatorischen Dach des IT-Systemhauses zusammenzuführen und damit eine ganzheitliche Aufbauorganisation der BA-IT zu schaffen.

Im Rahmen der ersten Welle wechseln Bereiche der Zentrale einschließlich ihrer Aufgaben und des gesamten Personals dauerhaft zum IT-Systemhaus. Darüber hinaus werden die Steuerung und Fachaufsicht über die dezentralen IT-Aufgaben vom BA-Service-Haus auf das IT-Systemhaus übertragen. Die entsprechenden Aufgaben und rund 30 Beschäftigte werden in einer Stabsstelle im IT-Systemhaus gebündelt.

Für die Beschäftigten der übergehenden Organisationseinheiten sind bewertungsgleiche Dienstposten im IT-Systemhaus vorgesehen, bei einigen Dienstposten gibt es jedoch im Hinblick auf Funktionsstufen Unterschiede. Der bisherige Dienstort bleibt unverändert. Gleichzeitig sollen neue Zusammenarbeitsmodelle mit den korrespondierenden Organisationseinheiten im IT-Systemhaus weiter ausgebaut werden. Mit der Neuorganisation ist damit neben strukturellen Veränderungen auch ein verändertes Verständnis der IT als „Partnerin und Beraterin“ verbunden.

Die konkrete Neuorganisation der dezentralen IT erfolgt in einer zweiten Welle. Die weitere Ausgestaltung der Steuerung soll zu einem späteren Zeitpunkt in einem separaten Fachkonzept geregelt werden.

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





Einführung eines digitalen „ESM-Beteiligungsmanagement“ für die Produktcenter

Ab Oktober steht dem Personalbereich ein neues Tool (ESM) für die Beteiligung der Personalräte, Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung. Zunächst können es die neuen HR-Produktcenter (Personalgewinnung, Nachwuchskräfte und Lernen) einsetzen, ab dem 01.02.2027 wird es auch das Personal Servicecenter nutzen.

Aktuell gibt es noch kein BA-weit einheitliches System für die Gremienbeteiligung, stattdessen werden überwiegend Excel-Listen genutzt, die einerseits nicht barrierefrei sind und andererseits unter Datenschutzaspekten nicht unproblematisch sind. Einzelne Vorgänge können über ein anderes Tool (DMS) bearbeitet werden, aber die Zentrale hat sich festgelegt, dass ESM zukünftig möglichst alle Beteiligungsvorgänge abdecken soll und dem HPR zugesagt, dass das System im Rahmen eines Projekts konsequent weiterentwickelt wird. Diese Planung begrüßen wir ausdrücklich, aber leider muss kritisch angemerkt werden, dass der Personalbereich in der Übergangszeit mehrere Systeme parallel anwenden muss. Die Digitalisierung sowie die Festlegung auf perspektivisch ein einheitliches System sind allerdings richtig.

Beschäftigtenbefragung „Mitarbeitendengespräche 2026 und Lernkultur in der BA“

Im Rahmen des LEDi finden für alle Beschäftigten auch 2026 verpflichtende Mitarbeitendengespräche (MAG) statt. Mit Hilfe dieser Onlinebefragung soll weiterhin die Qualität und Wirksamkeit des Leistungs- und Entwicklungsdialoges in Form des MAG evaluiert werden. Die Bereitstellung dezentraler Ergebnisse unterstützt dabei die Dienststellen/Regionen im Rahmen ihrer Fachaufsicht.

Weiterhin von großem Interesse ist die Entwicklung der Lernkultur in der BA nach der Einführung der DV-Lernen 2024. Hierfür werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Fragen zu ihrem persönlichen Lernverhalten gestellt, mit dem Ziel die Lernkultur in der BA weiter zu fördern.

Wie bereits 2025, soll mit den Ergebnissen auch überprüft werden, inwieweit die BA als Arbeitgeberin ihrer Pflicht für eine gleichberechtigte Teilhabe von Beschäftigten mit und ohne Behinderungen Sorge trägt.

Die Befragung erfolgt vom 19.- 30. Oktober 2026 statt. Zielgruppe der repräsentativen Stichprobenbefragung sind ca. 15.000 Mitarbeitende und Führungskräfte aus dem Rechtskreis SGB III. Die Teilnahme an der Befragung erfolgt freiwillig und anonym. Es sind keine Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeitende möglich.

Umfrage Untersuchung Zielorientierte Gesprächsführung im Kundenportal

Bereits im August wurde der HPR über die Untersuchung zur zielorientierten Gesprächsführung in Service Centern und Eingangszonen informiert. Die dort bereits angekündigte Mitarbeitendenbefragung soll nun Erkenntnisse aus Fachgesprächen und Hospitationen breiter spiegeln. Der Fachbereich der Zentrale möchte besser verstehen, welche Faktoren im Arbeitsalltag dazu beitragen können, dass Kundengespräche im Kundenportal klar, verständlich und effizient geführt werden können. Im Mittelpunkt stehen allgemeine Muster, Rahmenbedingungen und Unterstützungsbedarfe. Die Teilnahme ist vollständig freiwillig.





Ausbildung zur bzw. zum Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen: Ergebnisse der Abschlussprüfung 2026/I, 2026/II und der Abschlussprüfung 2026-Gesamt

Insgesamt haben 618 Auszubildende in diesem Jahr an den Abschlussprüfungen teilgenommen.

Die diesjährigen Prüfungsergebnisse zeigen insgesamt eine leicht rückläufige Entwicklung (durchschnittliches Prüfungsergebnis von 3,0 | Vorjahr 2,9):

- 10 Auszubildende haben die Note 1 erreicht.
- 34 Prüfungsteilnehmende haben die Prüfung nicht bestanden.

Das Produktcenter Nachwuchskräfte wird die Ergebnisse gemeinsam mit der zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz eingehend analysieren. Hierbei sollen mögliche Ursachen identifiziert und Maßnahmen sowie Steuerungsimpulse zur Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität erarbeitet und umgesetzt werden. Darüber hinaus werden die Ergebnisse im Oktober 2026 dem Berufsbildungsausschuss vorgestellt und dort gemeinsam erörtert.

Verteilung der geplanten Einstellungszahlen von IT-Nachwuchskräften für 2027

Für die Ausbildung zur Fachinformatikerin bzw. zum Fachinformatiker sollen für den Einstellungsjahrgang 2027 insgesamt 24 Auszubildende gewonnen werden. Diese Ausbildungsplätze teilen sich in die Ausbildungsrichtungen wie folgt auf:

- 8 Auszubildende für Anwendungsentwicklung
- 8 Auszubildende für Systemintegration
- 8 Auszubildende für Daten- und Prozessanalyse

Für das IT-Studium sollen für den Einstellungsjahrgang 2027 16 IT-Studierende gewonnen werden.

- 14 IT-Studierende für Informatik/Wirtschaftsinformatik
- 2 IT-Studierende Verwaltungsinformatik

Die mit dem HPR abgestimmte Untergrenze von 55 Nachwuchskräften pro Jahrgang wird nunmehr deutlich unterschritten. Diese Reduzierung ist nicht nachvollziehbar, da zur weiteren Stärkung der Eigenleistungsfähigkeit aktuell und auch für die Zukunft dies als nicht sinnvoll erachtet wird. Das ist ebenso im Kontext der demographischen Entwicklung und der generellen Personalentwicklung des IT-Systemhauses zu sehen.

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

DEUTSCHLANDS STÄRKE:

UNSER ÖFFENTLICHER DIENST

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.

