



Oktober 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach einem Start in einen „Goldenen Oktober“ hat jetzt das typische Herbstwetter Einzug gehalten. Der Transformationsprozess der BA geht weiter – auch hier geht es manchmal stürmisch zur Sache und so manche Vorhersage stimmt nicht (ganz).

Wir hoffen, dass dies den Kolleginnen und Kollegen in den Fachbereichen, deren Fachkonzepte wir in der Oktobersitzung behandelt haben, erspart bleibt.

Dem HPR wurden zwei Fach- und Organisationskonzepte (**#Neue.INFRA**, **Berufspsychologischer Service**) und ein Projekt-Fachkonzept zur **3. Welle der HR-Transformation (Personal Service Center und Kundenfunktion)** vorgelegt – sehr umfangreiche

Konzepte mit einer hohen Detailtiefe, die mit Sorgfalt behandelt werden müssen. Mehr dazu weiter hinten.

Zum Beginn der „Jahres-End-Rallye“ 2026 wurden zudem – „saisontypisch“ für den HPR – die umfangreichen Zielvereinbarungstemplates und Glossare für 2027 vorgelegt. Einigen Glossaren konnte bereits zugestimmt werden, zu anderen – insbesondere aufgrund der Weiterentwicklung des Zielsystems mit neuen Kennziffern – stehen in den nächsten Wochen weitere Klärungen und Gespräche an. Hier ist der HPR in einem guten Austausch mit dem CF- und jeweiligen Fachbereichen.

Und auch sonst wird es für den HPR arbeitsreich weitergehen: Für die Novembersitzung wurde bereits die Vorlage der Fach- und Organisationskonzepte für die **Familienkasse**, den **Operativen Service** sowie die **Produktcenter Lernen** und **Nachwuchskräfte** angekündigt.

Weiterhin besteht große Unsicherheit hinsichtlich des BA-Haushalts für 2027. Wir wissen, dass dies leider auch dazu führt, dass bundesweit – auch durch diverse Veröffentlichungen und Aufrufe – die Gerüchteküche brodelt. Viele angebliche Informationen sind derzeit alles, nur **nicht seriös** oder **belastbar**.

Die Verhandlungsprozesse mit dem Verwaltungsrat und den zuständigen Bundesministerien laufen weiterhin und es gibt ständig Veränderungen bezüglich des Sachstands. Wir können nachvollziehen, dass diese Gespräche nicht einfach sind, es ist jedoch niemandem geholfen, wenn es keine Einigung zum BA-Haushalt 2027 geben würde – im Gegenteil.

Gerade wir als Fachgewerkschaft und Teil der Personalvertretung appellieren deshalb an alle Verantwortlichen, Lösungen zu finden, damit es nicht dazu kommt. Wir wünschen den Verantwortlichen der BA viel Erfolg! Wir werden natürlich unsere vielfältigen Netzwerke nutzen, um hier – im Sinne der Kolleginnen und Kollegen – Einfluss zu nehmen.



vbba – zusammen. sozial. stark.





In der HPR-Sitzung informierten die **Projektleiterin Dr. Nina Regenberg** gemeinsam mit **Daniela Keßler** und **Josefine Witte** aus dem **Projekt „Digitales Dienstleistungsportal“** (DDP) zum aktuellen Stand und den Planungen zu den nächsten Ausbaustufen.

Das Digitale Dienstleistungsportal soll den Beschäftigten als zentrale Anlaufstelle für alle internen Anliegen rund um die Themen Personal, IT und Infrastruktur dienen. Es besteht aus zwei Bausteinen:

- „meineBA“ für Beschäftigte zur digitalen Einreichung und Nachverfolgung von Anliegen sowie dem
- „HR-Arbeitsbereich“ als virtuellem Schreibtisch für die Bearbeitenden.

Ziel ist es, Abläufe zu vereinfachen, Medienbrüche und manuelle Arbeit zu reduzieren sowie Transparenz und Kommunikation zwischen Beschäftigten und Serviceeinheiten zu verbessern. Digitale und automatisierte Prozesse sowie ein zentrales Wissensmanagement sollen den Arbeitsalltag erleichtern und für mehr Effizienz sorgen. Die Intranetseite des Projekts finden Sie [hier im Social-Intranet](#).

Bereits jetzt bietet „meineBA“ viele Informationen und wird – insbesondere mit Blick auf die 3. Welle der HR-Transformation und damit Einrichtung der Personal Service Center – weiter ausgebaut. Wir empfehlen, sich „meineBA“ in Ruhe anzusehen, um einen aktuellen Eindruck zu erhalten, welche Nutzungsmöglichkeiten das Portal aktuell bietet. Sie erreichen „meineBA“ über das nebenstehende Icon auf Ihrem Desktop.



Zu vielen Themen und Konzepten, die in den letzten Monaten mit dem HPR diskutiert oder uns zur Beteiligung vorgelegt wurden, hat der **HPR Stellungnahmen** formuliert die [hier im Social-Intranet](#) veröffentlicht sind. Bei den meisten Stellungnahmen liegen inzwischen auch die **Antworten der Verwaltung** vor.

- Fachkonzept IT-Systemhaus
- Neuausrichtung Geschäftsbereich Kundenprozesse Markt
- Einstellungszahlen Nachwuchskräfte IT-Berufe 2027
- Einstellungszahlen Nachwuchskräfte Einstellungsjahrgang 2027
- Geplante Erprobung AnoV: Zukunftsorientierte Ausrichtung AnoV einschließlich Inga
- Einführung eines Fach- und Organisationskonzepts Führungsberatung SGB II





Weitere Informationen aus der Oktober-Sitzung

Fach- und Organisationskonzept Infrastruktur im Rahmen des Projektes #Neue.INFRA

Dem HPR wurde das Fach- und Organisationskonzept (FOK) Infrastruktur zur Beteiligung vorgelegt. Dieses beschreibt die Transformation der Infrastrukturorganisation und bildet den Rahmen für die schrittweise Umsetzung des Zusammenspiels fachlicher Aufgaben und weiterentwickelter Prozesse mit organisatorischer Struktur und personeller Situation.

Die Neuausrichtung des Infrastrukturmanagements ist Folge der geschäftspolitisch veranlassten Trennung der bislang im Regionalen Infrastrukturmanagement (RIM) gebündelten IT- und Infrastruktur-Aufgaben. Beide Aufgabenstränge werden in eigenständigen, aufeinander abgestimmten Vorhaben neu organisiert: Die IT-nahen Aufgaben gehen im Rahmen von One.IT 2-stufig in das IT-Systemhaus über, die infrastrukturellen Aufgaben werden im vorgelegten FOK neu strukturiert. #Neue.INFRA und One.IT stellen damit gemeinsam ein einheitliches organisatorisches Verständnis für die Nachfolgestruktur der RIM sicher.

Das nun beteiligte FOK bildet ausschließlich die infrastrukturelle Dimension ab. Weiterhin werden sieben Aufgabengebiete des Internen Dienstbetriebs (Postwesen, KFZ-Wesen, dezentrale Beschaffungen bis 15.000 Euro, Prüfung privater elektrischer Geräte, Beflaggung, Einsatz von Ordnungskräften und Entsorgung von datenschutzwürdigem Schriftgut), welche als Teilaufgaben bisher in der Zentrale, dem BA-Service-Hauses sowie den 39 ehemaligen IS-Personal zugeordnet waren, in der neuen Organisation verortet.

Die neue Infrastrukturorganisation soll die zentrale Steuerungsfähigkeit mit einer operativen Präsenz in der Fläche verbinden und die kontinuierliche Betreuung u. a. von Immobilien, Arbeitsplätzen, Logistik und Fuhrpark sicherstellen. Dazu werden bundesweit 5 Regionen mit 32 dazugehörigen Subregionen geschaffen. Die Infra-Kolleginnen und -Kollegen werden – je nach Aufgabe – entweder direkt ihrer „Regions-Agentur“ oder „Subregions-Agentur“ zugeordnet. Das FOK zur neuen Organisationsstruktur soll zum 01.04.2027 in Kraft treten.

Bereits jetzt ist die IT-Unterstützung vieler Prozesse – zum Beispiel bei der DKW-Einteilung – nur rudimentär vorhanden. Kritisch sehen wir, dass auch bei #Neue.INFRA eine Umorganisation startet, ohne dass eine entsprechend unterstützende IT den Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung steht. Hier wiederholt die BA leider die Fehler aus der HR- und CF-Transformation.

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

DEUTSCHLANDS STÄRKE:

UNSER ÖFFENTLICHER DIENST

vbba – **zusammen. sozial. stark.**





Fach- und Organisationskonzept Berufspsychologischer Service 3.0

Das Fach- und Organisationskonzept (FOK) 3.0 des Berufspsychologischen Service (BPS) löst das Fachkonzept zur Weiterentwicklung des Berufspsychologischen Service (Fachkonzept BPS 2.0) vom 10.06.2015 ab und soll zum 01.01.2027 umgesetzt werden.

Mit dem FOK 3.0 will der BPS Lösungen für veränderte Rahmenbedingungen innerhalb und außerhalb des Fachdienstes sowie für vereinzelte bisherige Schwierigkeiten im organisationalen Aufbau, Zuschnitt und in der Aufgabenerledigung umsetzen. Außerdem werden die Vorschläge der im Vorfeld durchgeführten Untersuchung zur Bestimmung einer sachgerechten Leitungsspanne aufgegriffen.

Dies hat insbesondere Auswirkungen auf Agenturebene. Hier werden neue Verbundzuschnitte umgesetzt, die Anzahl der Verbünde erhöht sich deutlich auf 67. Es wird in den Verbünden nur noch eine Führungsebene geben. Die „Fachpsychologe/-innen im BPS“ sollen zukünftig dienstpostenimmanent die Abwesenheitsvertretung der Verbundleitung wahrnehmen. Die Ebene „Psychologisch-technische/-r Assistent/-in“ soll entsprechend ihres vergrößerten Aufgabenvolumens personell deutlich gestärkt werden. Die durch Digitalisierung und Automatisierung abnehmenden Aufgaben der Ebene „Assistent/in im BPS“ führen zu einer Reduzierung der Assistenzebene. Durch die Hebung von 97 TE VI Stellen auf 92 TE V im Rahmen des Fachkonzepts 3.0 des BPS entfallen zwar Beschäftigungsmöglichkeiten auf TE VI, dafür entstehen Beschäftigungsmöglichkeiten auf TE V. Hierfür wurde ein Personalmigrationskonzept erstellt, zudem ist geplant, in den nächsten 2 Jahren ausreichend Qualifizierungsmöglichkeiten zur/zum „Psychologisch-technische/-r Assistent/-in“ anzubieten.

Alle Organisationsänderungen sollen eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit und der Aufgabenerledigung des BPS, der organisationalen Effektivität, der Steuerbarkeit und damit letztlich eine noch höhere Kunden-, Auftraggeber- und Partnerzufriedenheit erreichen.

Wir begrüßen die zukünftige klare und übersichtliche Struktur sowie – mit der Ausweitung auf 67 – das Bemühen um sehr regionale Verbünde. Mit der Hebung der TE VI-Stellen in TE V-Stellen erhalten zudem viele geeignete Kolleginnen und Kollegen nach der notwendigen Qualifizierung die Möglichkeit einer beruflichen und finanziellen Weiterentwicklung.

Durchführung Leistungs- und Entwicklungsdialog (LEDi) 2027

Im Jahr 2027 sind wieder Regelbeurteilungen für alle Beschäftigten zu erstellen. Der LEDi-Prozess soll inhaltlich unverändert wie in den Vorjahren und bundesweit möglichst einheitlich umgesetzt werden, um die Personalressourcen in den IS Personal zu unterstützen und den Verantwortlichkeitswechsel am 01.02.2027 (3. Welle HR-Transformation) einheitlich zu gestalten.

Der Prozess bleibt grundsätzlich vertraut, bisherige Regelungen und Standards gelten unverändert. Die Übergangsprozesse zum PSC und der Kundenfunktion werden vorab geregelt, um 2027 eine nahtlose Betreuung sicherzustellen.





Projekt-Fachkonzept Personal und Organisationsentwicklung (3.0) – Änderungen Personal Service Center und Kundenfunktion

Dem HPR wurde das „Projekt-Fachkonzept Personal und Organisationsentwicklung (3.0)“ zur Beteiligung vorgelegt. Es schließt direkt an das Projekt-Fachkonzept Personal und Organisationsentwicklung (2.0) an.

Der Fokus der vorgenommenen Änderungen liegt auf den Inhalten zum Personal Service Center (PSC) und der Kundenfunktion. Alle weiteren Inhalte bleiben im Wesentlichen unverändert. Die Kundenfunktion entsteht neu und beinhaltet beratende Aufgaben, die bisher insbesondere bei der Geschäftsführung Interner... Service, bei den Leitungen Personal sowie bei den Personalberatungen lagen. Sie soll die strategische und taktische Beratung der Führungskräfte sicherstellen und als Bindeglied zu den anderen Organisationseinheiten agieren. Das PSC soll – im Vergleich zu den bisherigen Servicebereichen des Internen Service Personal – für den gesamten Personalservice im Bundesgebiet verantwortlich sein und die verorteten Aufgaben ganzheitlich bündeln.

Beide Organisationseinheiten sollen zum 01.02.2027 an den Start gehen.

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

Erweiterung des telefonischen Zugangskanals um ein integriertes Rückruf- und Termin-Managementsystem – Flächeneinführung SGB III

Nach erfolgreicher Erprobung in der SC-Region Ost soll die Einführung des Rückruf- und Termin-Management-Systems zum 16.11.2026 in allen Service Centern SGB III erfolgen.

Bei diesem automatisierten Rückrufservice wird der anrufenden Person durch eine entsprechende Sprachführung im Wartefeld ein Rückruftermin angeboten. Soweit Anrufende die Möglichkeit nutzen und sich für einen der angebotenen Rückruftermine entscheiden, erfolgt die Terminbuchung systemgesteuert und ohne weiteren Kontakt zu einem Mitarbeitenden im Service Center.

Zum Zeitpunkt des gewählten Rückruftermins führt das Rückruf- und Termin-Managementsystem den Rückruf bei Kundinnen und Kunden automatisiert durch. Die angerufene Person kann durch entsprechende Sprachführung aktiv entscheiden, ob sie den Rückruf annimmt oder storniert. Bei Annahme des Rückrufs verbindet das Rückruf- und Termin-Managementsystem automatisch mit einem Mitarbeitenden im Service Center. In den SC wird der Rückruf priorisiert in das Wartefeld für die Inbound-Telefonie eingesteuert.

Im Rahmen der Erprobung konnten damit ungleiche Belastungsspitzen in der Inbound-Telefonie erfolgreich ausgeglichen werden. Die telefonische Erreichbarkeit konnte gesteigert und die Wartezeit gesenkt werden. Abbrüche während der Wartezeit und in der Folge Mehrfachanrufe oder Ausweichbewegungen auf andere Zugangskanäle konnten reduziert werden. Das Rückrufsystem hat sich dabei nahtlos in bestehende Abläufe eingefügt und es entstanden keine Änderungen in der täglichen Arbeit der TSB.





Ausweitung „Automatisierung Kindergeld ab Geburt“ auf Bestandsfälle

Ab November 2026 (PRV 26.11) wird die automatisierte Antragsbearbeitung nicht nur bei Geburt des ersten Kindes, sondern auch bei Geburt weiterer Kinder möglich sein. Wenn keine Ausschlusskriterien vorliegen, werden dann auch online gestellte Kindergeldanträge für neugeborene Kinder bei Bestandsfällen unter Verwendung des Zugangscode aus dem Begrüßungsschreiben, der BundID und einer erfolgreichen Identitätsfeststellung automatisiert verarbeitet und festgesetzt.

Hierbei werden sowohl berechnigte Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit als auch nichtdeutsche Staatsangehörige berücksichtigt, da in laufenden Bestandsfällen der Familienkasse alle zahlungsbegründenden Informationen der Eltern bereits durch die Antragstellung für ältere Kinder vorliegen (z. B. gültiger Aufenthaltstitel, Status Freizügigkeit).

Zur Überprüfung der automatisiert erstellten Verfügungen gibt es auch weiterhin eine Stichprobenprüfung. Bei den bereits automatisiert entschiedenen Kindergeldanträgen für erste Kinder wurden dabei bislang keine Fehler hinsichtlich der automatisierten Festsetzung festgestellt.

Aktualisierung des Leitfadens für das Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für die Nachwuchskräfte der BA – Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen und Studierende an der HdBA – EJ 2027

Hintergrund der Aktualisierung sind die in jedem Jahr in erheblichem Maße festzustellenden Rückzüge von bereits zugesagten Bewerbenden. Um die geplanten Einstellungszahlen zu erreichen, wird angestrebt, im laufenden Rekrutierungsprozess mehr (vorbehaltliche) Zusagen als geplante Einstellungen zu erteilen.

Um lange Wartezeiten auf eine Einstellungsentscheidung zu vermeiden und eine Bindung der Nachwuchskräfte zu erreichen, erfolgt eine Bestenauswahl innerhalb des jeweiligen Bewerbendentages und keine nachträgliche Gesamtbetrachtung aller Bewerbenden über einen ggf. mehrmonatigen Rekrutierungszeitraum.

Aktuell gibt es regional unterschiedliche Auslegungen und damit unterschiedliche Wartezeiten bzw. Entscheidungszeitpunkte. Durch die Anpassung soll es eine bundesweit einheitliche Regelung geben.

Einstellungsjahrgang 2027 – Orientierungswerte für die Wahlqualifikationen im Ausbildungsberuf der BA

Wegen der Neuordnung des Ausbildungsberufs „Fachangestellte/Fachangestellter für Arbeitsmarktdienstleistungen“ ist es erforderlich, dass sich unsere zukünftigen Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung eine Wahlqualifikation auswählen. Für diese Wahlqualifikationen und deren Dimensionierung im künftigen Ausbildungsberuf der BA wurden Orientierungswerte für die regionale Verteilung auf RD-, Cluster- und AA-Ebene festgelegt. Dabei liegt eine grundsätzliche Verteilung von 50 % Leistungsgewährung, 40 % Kundenservice und 10 % Interne Dienstleistungen zu Grunde.





Pilotierung von „Antwortvorschläge“ in der Eingangszone

Nach dem erfolgreichen Rollout des Produkts „Antwortvorschläge“ (AntwVo) in den SC SGB III soll nun als Beitrag zum Einsatz von Automatisierungslösungen im Rahmen einer 6-wöchigen Pilotierung ab 02.11.26 in drei Eingangszonen (EZ) untersucht werden, ob sich in den EZ weitere Anwendungsfälle über den bisher in den SC genutzten Anwendungsfall „Bearbeitung von Postfachnachrichten“ hinaus generieren lassen, welcher quantitative und qualitative Nutzen sich daraus ableiten lässt und ob sich aus dem möglichen Einsatz von AntwVo in den EZ weitere Anforderungen an das Produkt ergeben.

Die Pilotierenden sollen dabei zum einen geeignete Anwendungsfälle über in AntwVo KI-generierte Antwortvorschläge und nicht mehr wie bisher mittels Freitextformulierung beantworten. Zum anderen werden sie aber ausdrücklich dazu angehalten, aus ihrer Sicht weitere geeignete Anwendungsfälle aus ihrem Aufgabenbereich zu generieren und zu erproben. Die neuen Anwendungsfälle sollen dann vor einem möglichen Flächeneinsatz in den Eingangszonen in einer Abschluss- und Bewertungsphase unter qualitativen und quantitativen Aspekten betrachtet werden.

Erprobung des Stellenbesetzungsverfahrens „Light“ im Produktcenter Personalgewinnung

Aus den Arbeitsagenturen und Jobcentern wurde nach der Einführung der neuen Produktcenter der Wunsch nach schnelleren Stellenbesetzungsverfahren geäußert. Darauf reagiert das Produktcenter Personalgewinnung nun mit der Erprobung eines vereinfachten Verfahrens für ausgewählte befristete externe Einstellungen, insbesondere im Kundenportal, im Operativen Service und gegebenenfalls in der Familienkasse.

Vorgesehen sind unter anderem eine auf eine Woche verkürzte Bewerbungsfrist, ausschließlich virtuelle Auswahlgespräche, der Verzicht auf ergänzende Auswahl Elemente sowie eine Begrenzung der Gesprächsdauer auf 30 Minuten.

Der HPR wird die Erprobung begleiten und die Ergebnisse bewerten.

Schnellere Stellenbesetzungen können bei kurzfristigem Personalbedarf sinnvoll sein. Das Verfahren „Light“ darf jedoch nicht zum neuen Standard werden. Die Verkürzung von Auswahlverfahren muss die Ausnahme bleiben und darf weder zulasten der Qualität der Personalauswahl noch der Chancengleichheit der Bewerberinnen und Bewerber gehen. Entscheidend ist, dass die Erprobung nicht dazu führt, notwendige Verfahrensstandards dauerhaft abzusenken.

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.

