



HPR-Aktuell

Veröffentlichung der **ver.di**-Gruppe im Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit

Ausgabe 07/2017

06. Juli 2017

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ihr erhaltet heute die neueste Ausgabe von „**ver.di**-HPR-Aktuell“ mit den Informationen aus der letzten Sitzung des Hauptpersonalrats.

Einführung einer digitalen An- und Abwesenheitsplanung im Mitarbeiterportal – Anzeige von Abwesenheiten

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben ist ein wichtiges Handlungsfeld des Diversity Managements und Bestandteil einer familienbewussten und an den Lebensphasen orientierten Personalpolitik. Angebote wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Langzeitarbeitskonten, alternierende Telearbeit und Mobilarbeit werden inzwischen gern und zahlreich in Anspruch genommen. Eine Konsequenz davon ist, dass die Beschäftigten häufig Ihre Arbeit nicht in der Dienststelle ausüben.

Daneben formuliert die Strategie BA 2020 das Leistungsversprechen, dass die BA ihren Kundinnen und Kunden dort begegnet wo sie sind. Eine Folge dieser geschäftspolitischen Ausrichtung ist, dass die Führungskräfte gezwungen sind, auf Distanz zu führen. Deshalb wird es zunehmend mehr erforderlich, den Teams und den Führungskräften eine Übersicht der An- und Abwesenheiten zur Verfügung zu stellen.

Allen Teammitgliedern mit Windows-Kennung wird die An- und Abwesenheit der Teamkolleginnen und -kollegen in einem einheitlichen Medium angezeigt, sodass die teaminterne Arbeits- und Aufgabenorganisation erleichtert wird. Mit der Programmversion P72 wird ab dem 24.07.2017 der Teamkalender zur Verfügung gestellt.

*Wichtig ist dem HPR hierbei, dass aus datenschutzerforderlichen Gründen die Art der Abwesenheit (insbesondere Arbeitsunfähigkeit) **nicht** ausgewiesen werden wird!*

Erweiterung der Kontaktdaten um die persönliche Durchwahl-Telefonnummer bei enger AN-Kundenbetreuung / Weiterentwicklung VerBIS - Versionsinformation VerBIS PRV 17.02 / P72 (geplanter Einsatz: 24. Juli 2017)

Für arbeitnehmerorientierte Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte (VBF) der AA war es bislang nicht vorgesehen, die persönliche Durchwahl-Telefonnummer auf Dokumenten, die aus VerBIS heraus generiert werden (wie z. B. Einladungsschreiben, Eingliederungsvereinbarungen, Vermittlungsvorschläge) auszuweisen. Als Kontaktdaten für AN-Kunden/innen waren ausschließlich die zuständigen Servicecenter (im Sinne der KuZ-Logik) auswählbar.

Bei Dienstleistungen der AA mit direktem Zugang der AN-Kunden/innen zur VBF und einem engen Kundenkontakt – wie bei der internen ganzheitlichen Integrationsberatung SGB III (Inga) - ist die Herausgabe der persönlichen Durchwahl-Telefonnummer, um die direkte telefonische Kontaktaufnahme zu gewährleisten, erforderlich. Ferner bildet die bisherige Auswahlmöglichkeit den gegenüber den Kunden/innen zugesicherten direkten Zugang zu seinem/r persönlichen Ansprechpartner/in nicht ab.

Mit der Erweiterung der Kontaktdaten für Bewerber um die persönliche Durchwahl-Telefonnummer in den VerBIS-Organisationsdaten (ab VerBIS-Programmversion 17.02) wurde für die arbeitnehmerorientierte VBF in den AA die Möglichkeit geschaffen, auch die persönliche Durchwahl-Telefonnummer auf Dokumenten im Kundenkontakt auszuweisen. Sollte diese Option genutzt werden, muss allerdings die Erreichbarkeit in den Servicezeiten 08:00-18:00 Uhr sichergestellt sein. Für etwaige Arbeitszeitregelungen ist der zuständige Personalrat zu beteiligen.

Von der Auswahl ist nur in den Fällen Gebrauch zu machen, wenn ein direkter Zugang von AN-Kunden/innen zur VBF und ein enger Kundenkontakt konzeptionell vorgesehen sind. Dies betrifft derzeit ausschließlich die Dienstleistung Inga!

Der Hauptpersonalrat hat diese Klarstellung im Zusammenhang mit der neuen VerBIS-Programmversion als eigenständige Weisung eingefordert, um das – durch die Service Center in kontinuierlich hoher Qualität sichergestellte – störungsfreie Arbeiten der Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte nicht ggf. durch technische Änderungen zu gefährden.

Rückstandsbearbeitungskonzept Inkasso

Der Hauptpersonalrat wurde durch den zuständigen Fachbereich über eine erhebliche Rückstandssituation im Inkasso in Kenntnis gesetzt.

Für 2017 werden im Inkasso zum Abbau der Rückstände folgende Ziele angestrebt:

- Ab 10.07.2017 Bewältigung aller eingehenden Arbeitsanstöße, so dass die Rückstände nicht weiter anwachsen,
- Inbound-Telefonie liegt bei 80%,
- Abbau der Rückstände bis zum 31.12.2017 um 250.000 im Vergleich zum Bestand am 30.06.2017.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung dieses Konzeptes ist, dass alle Standorte sich bei der Bearbeitung der Einziehungsfälle an die vereinbarte Definition der „ganzheitlichen Bearbeitung“ halten.

Weiter muss der Grundsatz gelten, dass die vollständige und ganzheitliche Bearbeitung des aktuellen Posteingangs stets die höchste Priorität der Sachbearbeitungsstandorte darstellt.

Ein Rückstandsabbau kann nur dann in Angriff genommen werden, wenn daneben weitere Personalressourcen (z.B. in den „Paketteams“ oder den Backoffice-Teams der Telefonstandorte) zur Verfügung stehen. Für diese Vorgehensweise sprechen aus Sicht des Fachbereichs die folgenden fünf Gründe:

- a. Allein auf Grund der ganzheitlichen und abschließenden Bearbeitung aller aktuellen Arbeitsanstöße werden Rückstände (mit-) abgearbeitet und neue Rückstände gänzlich verhindert.
- b. Ein aktueller Bearbeitungsstand vermeidet Erinnerungen und Telefonanrufe der Kunden (Schuldner / Mitarbeiter der anordnenden Stellen), Rechtsmittel und Beschwerden (KRM) sowie Mehrfachschreiben. Dieser Arbeitszeitgewinn durch verhinderte Arbeitsanstöße verschafft die Möglichkeit die vorhandenen Ressourcen sinniger und gewinnbringender zum Abbau der Rückstände einzusetzen.
- c. Der frühzeitige Schuldnerkontakt bewirkt eine Einnahmeoptimierung und bessere Zielerreichung. Darüber hinaus werden die Laufzeiten der Forderungen als auch der Forderungsbestand verringert.
- d. Die Kunden- (Schuldner / Mitarbeiter der anordnenden Stellen) und Mitarbeiterzufriedenheit steigt.
- e. Die Frage, wieviel Personal wird benötigt, um die Arbeitsanstöße im Inkasso zu bewältigen, kann beantwortet werden.

Der Hauptpersonalrat hat sich mit den Vorschlägen sehr kritisch auseinandergesetzt. Die Belastungssituation der Kolleginnen und Kollegen, die im Inkasso arbeiten, ist enorm hoch. Dass Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Rückstandssituation zu bewältigen, steht außer Frage – auch um einen geregelten und stabilen Arbeitsablauf für die Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten.

Insbesondere jedoch die Einbeziehung der Telefoniestandorte – und eine damit absehbare signifikante Senkung der Erreichbarkeit – erscheint dem Hauptpersonalrat als potentielles Risiko für neue Probleme. Dementsprechend hat der HPR die Forderung erhoben, mit sofortiger Wirkung zumindest die Outboundpilotierung der automatischen Anwahlhilfe auszusetzen. Diesem Vorschlag wurde seitens des Fachbereiches entsprochen.

Weiterhin wird das ursprünglich bis 2019 angesetzte Rückstandskonzept auf Forderung des HPR vorerst bis 31.12.2017 befristet. Der Hauptpersonalrat wird sich bis dahin regelmäßig über den aktuellen Sachstand durch den Fachbereich in Kenntnis setzen lassen und die Wirksamkeit, vor allem auch unter Berücksichtigung der Belastung der Kolleginnen und Kollegen, erörtern. Über eine Verstetigung bzw. Neuausrichtung der Maßnahmen wird anhand der dann vorliegenden Erkenntnisse entschieden werden müssen. Erwartet wird bis dahin ohnehin das evaluierte neue Fachkonzept.

Rechtsfolgenbelehrungen bei arbeitssuchenden Aufstockern Technische Umsetzung in den Fachverfahren ATV und VerBIS

Meldeversäumnisse und Pflichtverletzungen von arbeitssuchenden Aufstockern können zu Sperrzeiten im SGB III und zugleich zu Sanktionen im SGB II führen. Aktuell stehen für die Rechtsfolgenbelehrungen Übergangslösungen zur Verfügung.

Mit Programmversion (PRV) 17.02 erfolgen Anpassungen in den Fachverfahren ATV und VerBIS:

- Beim Erstellen von Einladungen für Aufstocker werden die Rechtsfolgenbelehrungen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende in die Rechtsfolgenbelehrungen zur Arbeitslosenversicherung integriert.
- Bei der Erstellung von Vermittlungsvorschlägen für Aufstocker stehen aufeinander abgestimmte Rechtsfolgenbelehrungen beider Rechtskreise zur Auswahl.

Die seit 04.05.2017 – Rechtsfolgenbelehrungen bei arbeitssuchenden Aufstockern“ bestehende Lösung über BK-Vorlagen für die Rechtsfolgenbelehrung bei Zuweisung in Maßnahmen bleibt hiervon unberührt.

Eine entsprechende Anpassung der Auswahl der Rechtsfolgenbelehrungen für Einladungen zum Ärztlichen Dienst bzw. zum Berufspsychologischen Service folgt mit einer der nächsten Programmversionen, allerdings frühestens zur PRV 17.03 (verfügbar ab 20.11.2017).

Fachliches Berechtigungskonzept der Auswertungsplattform BISS (Business-Intelligence Self-Service)

Mit BISS wurde ab 10. Januar 2017 bundesweit eine neue Auswertungsplattform für den Rechtskreis SGB III bereitgestellt (Weisung vom 20.12.2016).

Das fachliche Berechtigungskonzept für BISS (faBK BISS v2.0) wurde nochmals redaktionell überarbeitet, teilweise konkretisiert und durch ausführliche Erläuterungen für den Anwender /die Anwenderin verständlicher beschrieben.

Neu aufgenommen wurden Sichtbarkeitsregelungen zu Datenräumen für Teamleiter/innen AGS **SGB II** im gemeinsamen AGS sowie die Sichtbarkeit von Datensätzen für bestimmte Datenräume über eine erweiterte Teamfilterung.

Es wurden keine neuen Verfahrensprofile aufgenommen oder Änderungen bei den Datenschutzklassen vorgenommen!

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von BISS in Bezug auf die operative Steuerung und die Datenqualität sowie der geplanten Ausweitung auf weitere Fachbereiche, wird der Hauptpersonalrat BISS auf seiner Homepage in Kürze eine eigene Seite einräumen. Dort werden alle Kolleginnen und Kollegen kompakt und regelmäßig über aktuelle Entwicklungen zu BISS aus Sicht des Hauptpersonalrates informiert.

BISS zentrale Auswertungen (Schablonen)

BISS ist daraufhin ausgerichtet, dass im fachlichen Berechtigungskonzept (siehe vorherigen Beitrag) definierte Anwender/-innen in den Agenturen flexibel über ausgewählte Informationen der operativen Fachverfahren aktuell verfügen können. Grundlage bilden die operativen Datenräume. Zur Unterstützung und **Vermeidung von Redundanzen** gibt es zentral bereitgestellte, optionale Auswertungen (sogenannte Schablonen).

Der Hauptpersonalrat wurde zur Nutzung der in der Unterlage beschriebenen, vorprogrammierten 30 Schablonen, die zu wichtigen operativen Themen erstellt wurden, beteiligt. Damit werden mit hoher Wahrscheinlichkeit auftretende Auswertungsnotwendigkeiten (u.a. zum Kundenbestand, Absolventenmanagement oder der J2J-Phase) zentral vorprogrammiert bereitgestellt. Erläuterungen beschreiben jede einzelne Auswertung und geben Hinweise auf mögliche Fragestellungen. Filteroptionen erlauben die lokale Modifikation operativer Sachverhalte und die effiziente Ableitung und Nachhaltung von Handlungsansätzen.

Es handelt sich hierbei um ein Angebot an die Nutzerinnen und Nutzer zum sinnvollen Umgang mit BISS. Konkrete Vorgaben für die Teamleiterinnen und Teamleiter zur Nutzung und Nutzungshäufigkeit bestehen ausdrücklich nicht!

Der Hauptpersonalrat und die Zentrale stimmen überein, dass diese 30 mitbestimmten Schablonen die aktuell wesentlichen Fragestellungen für das operative Geschäft in BISS abbilden. Dies schließt aber nicht aus, dass zukünftig weitere zentral bereitgestellte Auswertungen hinzukommen können, die dann wiederum mit dem HPR abgestimmt werden müssen.

Die Bereitstellung zentraler optionaler Auswertungen soll auch die Power-User vor Ort entlasten. Dennoch können die Power-User in Regionaldirektionen und Agenturen den Nutzerinnen und Nutzern bei Bedarf weitere Schablonen zur Verfügung stellen. Sollte dies erforderlich sein, ist der zuständige Bezirkspersonalrat bzw. der örtliche Personalrat entsprechend zu beteiligen.

Erweiterung der Informationsmöglichkeit zur IT-Verfügbarkeit in der BA

Aktuell ist es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundesagentur für Arbeit (BA) nicht möglich, sich aktiv und nutzerspezifisch über Störungen bei IT-Anwendungen automatisiert informieren zu lassen.

Einschränkungen der IT-Verfügbarkeit im Intranet sollen schnell verfügbar und anwenderfreundlich, modern, sowie zeitgemäß dargestellt sein. Störungsmeldungen sollen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern künftig zusätzlich individuell abonniert werden können (Push-Funktion).

Folgende prozessuale Verbesserungen ergeben sich:

- Jede Anwenderin und jeder Anwender kann Störungsmeldungen zusätzlich individuell abonnieren. Diese Benachrichtigungsfunktion versendet automatisiert und personalisiert E-Mails (Push-Funktion).

- Diejenigen, die eine automatisierte Benachrichtigung eingerichtet haben, werden entsprechend der persönlich eingetragenen Benachrichtigungseinstellungen, über aktuelle Störungen der gewünschten IT-Services informiert.
- Meldungen über vergangene oder geschlossene Meldungen sind noch längere Zeit nachzulesen, so dass Informationen über Störungen von IT-Services auch noch mittelfristig nachvollziehbar bleiben.

Der Hauptpersonalrat begrüßt die Intention erhöhter Transparenz für die Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf IT-Störungen. Das Ärgernis der Kolleginnen und Kollegen ist bei Problemen oder gänzlichen Ausfällen der Technik bereits groß genug und zumindest aktuelle Informationen zu den Störungen für die Betroffenen daher unerlässlich.

Personalhaushalt 2017 – Arbeitslosenversicherung Flüchtlingsinduzierter Personalbedarf

Im Haushalt der BA für 2017 stehen für flüchtlingsbedingte Mehrbedarfe 300 Stellen zur Verfügung. Diese waren zunächst gesperrt. Der Vorstand hat mit Entscheidung vom 26.06.2017 246 Stellen für Berufsorientierung/-beratung und die Ausbildungsvermittlung jugendlicher Flüchtlinge entsperrt.

Bei der Bedarfsermittlung wurde für die RD-Bezirke Sachsen, Sachsen-Anhalt-Thüringen und Berlin-Brandenburg eine rechnerische Überausstattung ausgewiesen. Diese rechnerische Überausstattung wurde vom Bruttobedarfswert subtrahiert. Dies ergibt einen Nettobedarf von insgesamt 246 Stellen.

Die 246 Stellen werden bedarfsorientiert wie folgt auf die RD-Bezirke verteilt:

- | | |
|-----------------------------|----|
| • Nord: | 16 |
| • Niedersachsen-Bremen: | 21 |
| • Nordrhein-Westfalen: | 87 |
| • Hessen: | 25 |
| • Rheinland-Pfalz-Saarland: | 20 |
| • Baden-Württemberg: | 36 |
| • Bayern: | 41 |

Übersicht der in der HPR-Sitzung behandelten Tagesordnungspunkte (beteiligungspflichtige Maßnahmen)

- Weiterentwicklung ERP-Personal u. ERP-Business-Warehouse (Personal) - Versionsbeschreibung für Programmversion P 72 (Einsatz am 24.07.2017)
- Einführung einer digitalen An- und Abwesenheitsplanung im Mitarbeiterportal – Erfassung und Genehmigung von Abwesenheiten
- Personalhaushalt 2017 – SGB II und SGB III
- Erweiterung der Kontaktdaten um die persönliche Durchwahl-Telefonnummer bei enger AN-Kundenbetreuung
- Weiterentwicklung VerBIS - Versionsinformation VerBIS PRV 17.02 / P72 (geplanter Einsatz: 24. Juli 2017)
- Rückstandsbearbeitungskonzept Inkasso
- Rechtsfolgenbelehrungen bei arbeitssuchenden Aufstockern; Technische Umsetzung in den Fachverfahren ATV und VerBIS
- Datenraum „Kundenbestand Maßnahme“ der Auswertungsplattform BISS (Business-Intelligence Self-Service)
- Fachliches Berechtigungskonzept der Auswertungsplattform BISS (Business-Intelligence Self-Service)
- Weitere Auswertungen für Anwendung „Qualitäts-Analyseservice („Quasar“)
- Geplante Änderung der Seite „IT-Verfügbarkeit“ im Intranet im Rahmen eines vereinheitlichten Designs mit nutzerfreundlichen Funktionalitäten
- Zentrale Bereitstellung von Auswertungen in BISS (sog. Schablonen)
- Personalhaushalt 2017 – Arbeitslosenversicherung – Flüchtlingsinduzierter Personalbedarf
- Personalhaushalt 2017 – Arbeitslosenversicherung – Einzelweisung Dauerübernahmemöglichkeit Budgetflex

**Übersicht der in der HPR-Sitzung behandelten „Kenntnisnahmen“
(Informationen der Zentrale zu nicht beteiligungspflichtigen Maßnahmen)**

- Weisung zur Bekanntgabe des 19. Änderungs-TV zum TV-BA sowie der Neufassung des Bewertungskataloges
- Weisung zur Raumabfrage des Vorhabens „MySkills - Berufliche Kompetenzen erkennen“
- ZKM Online-Befragung zur Kontinuierlichen Verbesserung
- Weisung und Information zu schriftlichen Übersetzungsdienstleistungen
- IN zur Erweiterung des Berechtigungszeitraums zum VDI-Zugang (Citrix) für mobiles Arbeiten
- HPG Abschnitt 4.1.5 Beendigung von Beamtenverhältnissen und Anlage zu Abschnitt 4 Allgemeine Hinweise
- Qualifizierungsplanung – Definition von einheitlichen Kriterien
- Weisung/Information zur Erstellung der Gleichstellungsstatistik 2017
- Information über die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung zum Ressourceneinsatz und zur Belastungssituation im (gemeinsamen) Arbeitgeber-Service
- Beitrag für die wichtigen Hinweise der Familienkasse zur Festlegung der Zuständigkeit der regionalen Familienkassen
- Dienstvereinbarung über die Nutzung von Einrichtungen der Informations- und Kommunikationstechnik in der BA (DV IKT); Fortschreibung der Anlage 1
- Werktägliche Weisung zum PE-Instrument KODE®
- Modellprojekt InES „Inhalte von Eingliederungsvereinbarung im SGB II“
- BISS Versionsinformation Release 24.07.2017 - Weiterentwicklung der Prozesse im Kundenportal
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) - Startwoche an der HdBA vom 04. – 08. September 2017
- Personalhaushalt 2017 – Grundsicherung für Arbeitsuchende – Flüchtlingsinduzierter Personalbedarf

Die Mitglieder der **ver.di**-Gruppe im Hauptpersonalrat

Vorsitzender
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied

Eberhard Einsiedler
Iris Hundertmark
Michael Nitsch
Gertrud Eckert
Robert Buhse

Sprecher/-innen der Ausschüsse:

Ausschuss 1: Arbeitnehmer- und Beamtenangelegenheiten, Personalhaushalt, Personalwirtschaft, Koordination ERP-Personal

Anton Jopp

Ausschuss 2: Personalentwicklung- und -qualifizierung (Aus- und Fortbildung)

Thomas Berle

Ausschuss 3: Markt und Integration

Rolf-Peter Bruch

Ausschuss 4: Operativer Service und Kundenportal

Henrik Möckel

Ausschuss 5: Controlling und Steuerung, Koordination ERP-Finzen

Gertrud Eckert

Ausschuss 6: Allgemeine IT-Angelegenheiten und Infrastruktur

Franz Mevenkamp

Ausschuss 8: Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Petra Jungton

Ausschuss 9: Vorstandsausschuss

Gerd Wolf

HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied

Lisette Hörig
Griseldis Lamping
Petra Wagner
Uwe Spieckermann
Brigitte Weyers
Andreas Kiehl



Herausgegeben von:

ver.di-Gruppe im Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit (BA)
Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg, Telefon (0911) 179-2735, Fax (0911) 179-3762
Presserechtlich verantwortlich: Eberhard Einsiedler (Vorsitzender)

Redaktion: Michael Nitsch

E-Mails zu „**ver.di**-HPR-Aktuell“ bitte an:

verdi.hpr.ba@verdi-hpr-wir-in-der-ba.de

ver.di-Gruppe im Hauptpersonalrat der BA im Internet erreichbar unter:

www.verdi-hpr-wir-in-der-ba.de/