



HPR-Aktuell

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

Ausgabe 09/2017

06. September 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.

Kantinenrichtlinien der BA

Die bisherigen Regelungen zu Kantinen sind veraltet und entsprechen nicht mehr den Anforderungen an eine moderne Gemeinschaftsverpflegung. Deshalb hat es in den letzten Jahren wiederholt Anläufe der Zentrale gegeben, in Verhandlungen mit dem Hauptpersonalrat Veränderungen zu erreichen.

Ziel ist es, auf der Grundlage der Kantinenrichtlinien in dezentraler Verantwortung moderne und tragfähige Kantinenkonzepte vor Ort bereitzustellen. Dezentrale Handlungsspielräume sollen es ermöglichen, die jeweiligen standortspezifischen Gegebenheiten zu berücksichtigen. In den Kantinen der BA soll ein gutes und zugleich preiswertes Essen angeboten werden. Insofern sind die neuen Kantinenrichtlinien auch eine Maßnahme im Rahmen des Gesundheitsmanagements der BA.

Zusätzlicher Druck ist durch die zum 01. April 2017 in Kraft getretenen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) entstanden. Hier war die Erlaubnispflicht der von der BA den Kantinenbetreibern überlassenen Beschäftigten neu zu beurteilen. Unter Berücksichtigung der am 13. August 2015 getroffenen geschäftspolitischen Entscheidung, Kantinen in der BA grundsätzlich nicht im Eigenbetrieb zu führen, konnte der Hauptpersonalrat folgendes erreichen.

Erfolgte die Einstellung für den Kantinenbetrieb vor dem 13. August 2015, ist die Überlassung der jeweiligen Beschäftigten nach dem AÜG erlaubnisfrei. Für die ab dem 13. August 2015 eingestellten Kräfte besteht hingegen weiterhin Erlaubnispflicht.

Die diesbezüglich derzeit bestehende Erlaubnis der BA läuft vor Jahresende 2017 aus. Von der BA wurde nun letztmalig eine weitere Verleiherlaubnis beantragt. Damit wird es möglich, dass das am 01. April 2017 vorhandene erlaubnispflichtige Personal längstens bis zur Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten in den Kantinen beschäftigt werden kann, d.h. längstens bis zum 30. September 2018 (Fristbeginn: Inkrafttreten der Änderung des AÜG).

Zum 01. Januar 2017 existierende Kantinen können in der jeweils bestehenden – soweit rechtlich zulässigen – Küchenkonzeption weiterbetrieben werden, bis eine grundlegende Revitalisierung der Küchenräume erforderlich wird. Eine grundlegende Revitalisierung wird erforderlich, wenn der überwiegende Teil der technischen Anlagen veraltet oder deren Lebensdauererreichung erreicht ist, oder die Baukonstruktion erhebliche Schäden aufweist.

Die Nutzung der Kantinen für die Erbringung sog. Catering-Leistungen, welches die Bereitstellung von Speisen und Getränken als Dienstleistung für Dritte außerhalb der Dienststelle beinhaltet, wird dem Betreiber – entgegen der ursprünglichen Planung der BA – gestattet.

Der Hauptpersonalrat wird darüber hinaus mit dem Vorstand der BA über die Fortentwicklung der Unterstützung der Gemeinschaftsverpflegung weiterverhandeln.

Die Veröffentlichung der neuen Kantinenrichtlinien ist zum Weisungstermin 20. September 2017 geplant, dann können diese im Intranet eingesehen werden.

Weisung „Office-Produkte in Verbindung mit Visual Basic Entwicklungen im Rahmen der Erstellung dezentraler Lösungen auf Systemen der BA“

Nach Gesprächen zwischen Vertretern der Zentrale und dem Vorstand des Hauptpersonalrats wird die Weisung vom 20. März 2017 (201703018) aufgehoben und mit der jetzt geplanten neu aufgelegt. Klarstellend wurden – neben kleineren sprachlichen Anpassungen – nunmehr folgende Formulierungen redaktionell in die neue Weisung aufgenommen:

„Bei der Nutzung und Verarbeitung von Daten mittels MS-Office-Produkten sind unabhängig vom hier geregelten Sachverhalt die [Regelungen der Dienstvereinbarung IKT \(insbesondere § 8 Abs. 2\)](#) und ggf. die Beteiligungsrechte der Personalvertretung zu beachten. Datenexporte aus Fachverfahren sind überdies nur im Rahmen der dort getroffenen Regelungen zu deren Umgang zulässig.*

Nicht betroffen von der vorliegenden Regelung sind Arbeitshilfen auf Basis von MS Office, die ausschließlich mit den in den jeweiligen Office-Komponenten bereitgestellten Programmfunktionen erstellt wurden (z.B. Textautomation mittels Feldern in Word, automatische Berechnung in Excel mit Formeln und Funktionen).

Alle Arbeitshilfen mit zusätzlichem Programmcode fallen unter die Regelung.“

Durch die Weisung wird sichergestellt, dass keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter/-innen erfolgen kann.

**[§ 8 Abs. 2 DV IKT: Verhaltens- und Leistungskontrollen sind nur unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zulässig ist. Es wird insbesondere kein komplettes Persönlichkeitsbild erstellt, kein kompletter Arbeitsablauf abgebildet und keine Öffentlichkeitswirkung hergestellt. Soweit Einrichtungen und Verfahren der IKT eine individuelle Verhaltens- und/oder Leistungskontrolle der Beschäftigten – insbesondere im Rahmen der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten – ermöglichen, ist diese auf den Umfang zu begrenzen, der erforderlich ist, um die Dienst- und Fachaufsicht in angemessener Art und Weise ausüben zu können. Eine Verknüpfung von personenbezogenen Daten mit Daten der Fachanwendungen ist nur unter diesen Einschränkungen möglich.]*

Einführung einer digitalen An- und Abwesenheitsplanung im Mitarbeiterportal Deaktivierung Teamkalender

Mit der Weisung 201707022 vom 20. Juli 2017 wurde für alle Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mitarbeiterportal ein Teamkalender eingeführt. Zur Planung der eigenen Abwesenheiten und zur Steuerungsunterstützung bezüglich der Funktionsfähigkeit der Teams sollen alle Abwesenheiten angezeigt werden, die im IT-Verfahren ERP-Personal erfasst sind. Die Anzeige erfolgt unabhängig vom Grund der Abwesenheit als „abwesend“, d.h. es ist nicht erkennbar, ob eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter arbeitsunfähig ist oder sich beispielsweise in Urlaub befindet.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt können Abwesenheiten wegen Urlaub oder Freizeitausgleich noch nicht im Teamkalender abgebildet werden, so dass die derzeit im Teamkalender angezeigten Abwesenheitsdaten die Steuerung in den einzelnen Organisationseinheiten noch nicht umfänglich unterstützen.

Deshalb wurde der Teamkalender – nach einem Gespräch des Vorstands des Hauptpersonalrats mit dem zuständigen Fachbereich – bis zur Umsetzung der Urlaubsbeantragung und -genehmigung über das Mitarbeiterportal vorübergehend deaktiviert. Die erneute Aktivierung des Teamkalenders ist zum Ende des 4. Quartals 2017 geplant.

Geschäftsprozess „Mutterschutz bearbeiten“

Die Anzeige einer Schwangerschaft erfolgt bisher durch die Mitarbeiterin über ein Anzeigeformular auf dem Postweg an die Personalverwaltung. Alle erforderlichen Daten müssen durch die Beschäftigte manuell im Anzeigeformular erfasst werden. Der Interne Service Personal überträgt die erforderlichen Informationen aus dem Anzeigeformular manuell in das Verfahren ERP-Personal.

Zukünftig soll die Anzeige einer Schwangerschaft über das Mitarbeiterportal unterstützt werden. Die Beschäftigte erfasst den voraussichtlichen Entbindungstermin in einer Eingabemaske und fügt die eingescannte ärztliche Bescheinigung dem elektronischen Antrag bei. Die Anzeige geht elektronisch beim Internen Service ein. Der Interne Service prüft den erfassten Entbindungstermin, druckt die ärztliche Bescheinigung für die Personalakte aus und bestätigt die Richtigkeit der Anzeige. Mit der Bestätigung erfolgt die erforderliche Pflege der Information im SAP-System automatisch. Die Zeiten des Mutterschutzes werden im SAP-System als „abwesend“ gepflegt und entsprechend im Teamkalender der Führungskraft und den Teamkollegen/-innen angezeigt.

Die manuelle Erfassung von persönlichen und organisatorischen Daten der Mitarbeiterin in dem Anzeigeformular entfällt, da diese bereits im SAP-System gespeichert sind. Des Weiteren wird der Interne Service von reinen Datenerfassungen entlastet und zusätzlich bei der Erstellung der erforderlichen gesetzlichen Meldungen an die Aufsichtsbehörde bei Arbeitnehmerinnen unterstützt, da bei der Anzeige einer Schwangerschaft durch eine Arbeitnehmerin automatisch ein Workitem „Erstellung Anzeige für Aufsichtsbehörde“ generiert wird. Per Knopfdruck kann eine E-Mail-Vorlage erstellt werden, in die die Mitarbeiter/-innen des Internen Service noch die korrekte Adresse der jeweils zuständigen Aufsichtsbehörde eintragen.

Darüber hinaus besteht für die Mutter die Möglichkeit, die Geburt ihres Kindes dem Internen Service Personal elektronisch mitzuteilen. Die Anzeige eines Kindes durch einen bei der BA beschäftigten Vater kann noch nicht IT-technisch in ERP unterstützt werden.

Das Angebot zur Nutzung des neuen Services im Mitarbeiterportal zur Anzeige einer Schwangerschaft und die anschließende Geburt des Kindes steht der Beschäftigten voraussichtlich ab der Programmversion P73 (November 2017) zur Verfügung.

Business-Intelligence Self-Service (BISS) – Fachliches Berechtigungskonzept

In diesem Konzept werden die fachlichen Anforderungen an die Berechtigungsstrukturen der Auswertungsplattform Business-Intelligence Self-Service (BISS) in der Form von Rollen, Profilen und Rechten beschrieben.

Das Berechtigungskonzept wurde jetzt um die Zugriffe für den Betriebsnummernservice (zwei Spezialisten Konzepte und Methoden mit dem Verfahrensprofil Poweruser-Bund) erweitert.

Auswertungsplattform BISS (Business-Intelligence Self-Service) Datenraum „Reha-Kundenbestand“

Mit der erstmaligen Veröffentlichung eines Reha-Kundenbestand-Datenraums in BISS können in fachliche Auswertungen zum Themengebiet Rehabilitation vorgenommen werden.

Die fachliche Auswertung Reha in BISS beinhaltet alle bei den Reha-Teams in den Agenturen für Arbeit gemeldeten Kunden am Stichtag. Hierbei handelt es sich um Kunden, für die ein Berechtigungsstatus nach § 19 SGB III festgestellt wurde.

Eine mitarbeiterbezogene Auswertung aus dem Fachverfahren BISS ist technisch nicht möglich.

Ideenbox – IT-Tool des creativ ideenmanagements der BA

Zum 31. Dezember 2015 verlor die HE/GA 12/11 – lfd. Nr. 15 Ideenbox – IT-Tool des creativ ideenmanagements der BA – ihre Gültigkeit. Die für Januar 2016 geplante Veröffentlichung einer Nachfolgeregelung fand nicht statt. Seit 01. Januar 2016 erfolgt das creativ Ideenmanagement daher ohne gültige Weisung. Die neue Weisung – mit den genannten Anlagen – soll nun die Regelungen zur Bearbeitung der Verbesserungsvorschläge in der BA fortschreiben. Im Vergleich zu den bisherigen Regelungen ergeben sich folgende Änderungen:

- Da für die Programmversion des im April 2012 eingeführten IT-Tools Ideenbox der technische Support des Herstellers ausgelaufen ist, wird das creativ ideenmanagement aktuell über die Programmversion 4.5 abgewickelt. Durch die neue Version ergeben sich für die Anwenderinnen und Anwender keine funktionellen Neuerungen. Entgegen der Aussage in der HE/GA 12/11 – lfd. Nr. 15 konnte der BA bislang jedoch keine barrierefreie Version zur Verfügung gestellt werden. Sehgeschädigte Beschäftigte können ihre creativ Vorschläge außerhalb des IT-Tools weiterhin über den creativ Förderer /

der Förderin der Dienststelle einreichen. Eine vollständige Barrierefreiheit soll mit nächster Programmversion vorliegen.

- Der Leitfaden creativ wurde redaktionell überarbeitet. Darüber hinaus beinhaltet er eine Änderung zum creativ-Ausschuss. Dieses Gremium der Zentrale sollte einberufen werden, wenn creativ Vorschläge von bundesweiter Bedeutung in ihrer Beurteilung und Bewertung, z.B. nach Ausschöpfen der Einspruchsmöglichkeit, strittig sind. Da der Ausschuss keine Praxisrelevanz erlangte, wurde in der Neufassung auf die Einrichtung verzichtet.

In den kommenden Jahren soll eine Weiterentwicklung des creativ ideenmanagements stattfinden.

Pilotierung einer Spracherkennungssoftware „Dragon Naturally Speaking medical“ zur Erstellung medizinischer Gutachten

Im Ärztlichen Dienst werden jährlich ca. 650.000 Gutachten erstellt. Die Dokumente werden bislang überwiegend diktiert, durch nichtärztliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Diktat geschrieben (transkribiert) und den Ärztinnen und Ärzten in Papierform zur Freigabe vorgelegt und ggfs. korrigiert. Aufgrund des konstant hohen Bedarfs an ärztlichen Gutachten und des stets steigenden Anteils an Auftragsabschlüssen mit Beteiligung von Vertragsärztinnen und -ärzten werden die Dokumente zum Teil auch durch die Ärztinnen und Ärzte selbst erstellt oder ggfs. im Rahmen von Stützungstätigkeiten in anderen Ärztlichen Diensten transkribiert. Sowohl die klassische Transkription, wie auch die Erstellung der Dokumente im Rahmen von Stützungen führen durch den Medienbruch zu längeren Laufzeiten (u.a. durch Postlaufzeiten).

Spracherkennungssysteme sind im medizinischen Bereich etabliert und führen durch das Vermeiden von zeitraubenden Transkription / Korrekturschritten zu einer schnelleren Auftragsbearbeitung, einer erhöhten Mitarbeiterzufriedenheit und zu einem effektiveren Ressourceneinsatz.

Der Einsatz einer Spracherkennungssoftware in den ÄD als neues Arbeitsmittel soll den BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in den Ärztlichen Diensten vor Ort als Arbeitserleichterung dienen und soll von den hauptamtlichen Ärztinnen und Ärzten in den Agenturen für Arbeit im Rahmen ihrer sozialmedizinischen Begutachtungs- und Beratungstätigkeit eingesetzt werden.

Es ist vorgesehen, die Software zunächst in ausgewählten Ärztlichen Diensten zu pilotieren.

Externer Zugriff auf das BA-Intranet für langzeitabwesende Beschäftigte

Der externe Zugriff auf das BA-Intranet für langzeitabwesende Beschäftigte wird einem erweiterten Personenkreis zur Verfügung gestellt. Mit Einführung des E-Recruiting werden verbesserte Such- und Informationsmöglichkeiten im BA-Intranet für Langzeitabwesende bereitgestellt. Mit dieser Funktionalität können sich auch langzeitabwesende Beschäftigte über aktuelle Stellenausschreibungen der BA informieren. Der Aufwand für die Internen Service Personal, Stellenanzeiger im pdf-Format zu erstellen, entfällt damit.

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

- Kantinenrichtlinien der BA
 - Weisung „Office-Produkte in Verbindung mit Visual Basic Entwicklungen im Rahmen der Erstellung dezentraler Lösungen auf Systemen der BA“
 - Personalhaushalt 2017 – SGB II und SGB III
 - Stellenregelungen in der Dienstleistung SGB II
 - Stellenregelungen im RK SGB II
 - Geschäftsprozess „Mutterschutz bearbeiten“
 - Operative Handlungsfelder sowie Aktivitäts- und Umsetzungspläne in FIS (Führungsinformationssystem)
 - Business-Intelligence Self-Service (BISS) – Fachliches Berechtigungskonzept
 - Auswertungsplattform BISS (Business-Intelligence Self-Service)
 - Datenraum „Reha-Kundenbestand“
 - Ideenbox – IT-Tool des kreativ ideenmanagements der BA
 - Pilotierung einer Spracherkennungssoftware „Dragon Naturally Speaking medical“ zur Erstellung medizinischer Gutachten
 - Externer Zugriff auf das BA-Intranet für langzeitabwesende Beschäftigte
-

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

- Handbuch Personalrecht / Gremien (HPG)
- Qualitätsmanagementhandbuch des ÄD – Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2015
- Erweiterung der Zentralen Standardauswertungen um vier Auswertungen zum Bewerberbestand sowie Auswertung im Kontext „Inga“
- Geplante Veröffentlichung einer Information über den Ausgangskanal zur Erforderlichkeit der Gremienbeteiligung im Kontext BISS
- Datenraum „Bewerberbestand“ der Auswertungsplattform BISS – ergänzter Entwurf der Spezifikation
- Datenraum „Kundenbestand-Maßnahmen“ der Auswertungsplattform BISS – ergänzter Entwurf der Spezifikation
- Aktualisierung der Geschäftsordnung der Agenturen für Arbeit
- Fachkonzept „Berufliche Rehabilitation und Teilhabe in den AA“ – geänderte Fassung zum Fachkonzept
- Geschäftspolitisch relevante Qualifizierungsvorhaben 2018
- Änderung der Berufsordnung der HdBA
- IT-Verfahren VerBIS – Sonderauswertung zum Thema Performancemessung
- Pilotierung der Engagement-Befragung 2017 im Bereich SGB II
- Einführung einer digitalen An- und Abwesenheitsplanung im Mitarbeiterportal – Deaktivierung Teamkalender
- Gewährung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte im Jahr 2017
- Anpassung der Verträge für Vertragsärztinnen und -ärzte
- Individuelle Lernbegleitung (iLB) – Qualifizierung der Ersten Fachkräfte AQua

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-Financen

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/