



HPR-Aktuell

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

Ausgabe 10/2017

13. Oktober 2017

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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

Weiterentwicklung der zielorientierten Führung in den Agenturen für Arbeit (Verlängerung der Gültigkeit der HEGA 11/14 – 06)

- „Team- und Bereichsleitungsboard“ -

Der Prozess und die Struktur der Dialoge und Dokumentation wurden mit der HEGA 11/14 – 06 verbindlich in der Fläche eingeführt. Im Vordergrund steht die ständige und gute Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Alle bisher existierenden Muster der Gesprächsdokumentation wurden in diesem Zusammenhang durch das „Teamboard“ und „Bereichsleitungsboard“ ersetzt.

Die Dokumentationsbeschreibung sieht nur die Struktur vor. Das Format (z.B. Power Point, Word, handschriftliche Dokumentation auf Plakaten) kann dezentral weiterhin selbst gewählt werden.

Es werden keine personenbezogenen Ergebnisdaten sowie operative Leistungsdaten von Kunden in der Dokumentation hinterlegt!

Verhaltens- und Leistungskontrollen sind in der Weisung explizit untersagt!

Begründung für die Verlängerung:

Erste Rückmeldungen und Beobachtungen zeigen, dass eine Nutzung des Team- und Bereichsboards flächendeckend passiert, über alle Ebenen jedoch noch nicht optimal funktioniert.

Über eine Vor-Ort-Analyse können vertiefte Beobachtungen angestellt werden, um die fachliche Kommunikation und zielorientierte Führung unter Einbindung der angepassten BA-Strategie weiterzuentwickeln und sowohl für Führungskräfte, als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern.

Eine Anpassung und/oder Veränderung der HEGA ist ohne diese Analyse nicht zielführend, daher die Verlängerung ohne Anpassung.

Weiterentwicklung von ERP-Personal - Programmversion zur P73

Folgende Funktionen im Mitarbeiterportal werden mit P73 angepasst:

1. Anzeige der Nebentätigkeiten im Mitarbeiterportal

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die derzeit gespeicherten Nebentätigkeiten angezeigt. Die Beendigung dieser durch die Beschäftigte/den Beschäftigten ist über das Mitarbeiterportal möglich. Die Beantragung bzw. die Änderung von Nebentätigkeiten ist weiterhin ausschließlich über den bisherigen Prozess zulässig.

2. Selbstpflege Bankverbindung im Mitarbeiterportal

Bisher war es über das Mitarbeiterportal lediglich möglich die gespeicherte Bankverbindung zur Bezügezahlung bzw. Gehaltszahlung durch die Beschäftigten anzeigen zu lassen. Mit der Programmversion P73 können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Bankverbindung ausschließlich für zukünftige Zahlungen ändern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über einen Hinweistext in der Oberfläche darüber informiert. Die Bestimmungen zur Kassensicherheit werden auch hier vollständig eingehalten. Auch die Prüfroutinen zur Überprüfung der IBAN und die Generierung der BIC auf Basis der IBAN stehen zur Verfügung.

3. Selbstpflege eines Notfallkontakts im Mitarbeiterportal

Die Hinterlegung eines Notfallkontakts durch den Beschäftigten selbst war bisher nicht möglich. Es wird die Möglichkeit geschaffen, dass jede Beschäftigte/ jeder Beschäftigte eigenständig einen Notfallkontakt im Mitarbeiterportal hinterlegen kann. Dieser Notfallkontakt steht über das Mitarbeiterportal allen Teammitgliedern und der zuständigen Führungskraft zur Verfügung. Der Interne Service kann den Notfallkontakt ebenfalls einsehen. Der Notfallkontakt kann jederzeit durch die Beschäftigte/den Beschäftigten gelöscht werden.

Zweite Änderung der Fachlichen Weisung: Handbuch Ausbildung und Qualifizierung in der BA (HAQ) - Teil I Ausbildung und Teil II Studium

Das „HAQ“ als Weisungssammlung dient den Beschäftigten vor Ort als Arbeitshilfe und stellt zugleich eine einheitliche Rechtsauslegung und Prozessgestaltung sicher.

Mit der zweiten Änderungsversion der Fachlichen Weisung „HAQ“ liegt eine aktualisierte Weisungssammlung vor.

Die wesentlichen Änderungen im Handbuch Ausbildung und Qualifizierung betreffen folgende Regelungen:

- Klarstellung der Weisungslage bei der Aufsichtspflicht der BA bei auswärtiger Unterbringung der Auszubildenden während der betrieblichen Ausbildung
- Möglichkeit der Durchführung einer IT-unterstützten praktischen Prüfung für Auszubildende im Ausbildungsberuf der/ des Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen
- Ergänzung aufgrund der neuen Curricula der Bachelor-Studiengänge im Bereich Praktikumskonzept und Studierendenbegleiter/innen

Verlaufsbezogene Kundenbetrachtungen – Zielführendes Handeln im Integrationsprozess (Aktualisierung der Weisung vom 22.05.2017)

Es wurde im bisherigen Verlauf sehr schnell deutlich, dass in den Dienststellen bereits ein weitgehend einheitlicher Maßstab bei den Fallbewertungen angelegt wurde. Anders als nach den Abstimmungsgesprächen im Vorfeld der Einführung der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung vom Arbeitgeber erwartet, hingegen von der Personalvertretung prognostiziert, ist deshalb kein längerer Prozess nötig, um ein einheitliches Verständnis darüber zu erzeugen, wie ein zielführender Integrationsprozess ausgestaltet sein sollte. Damit sind die wesentlichen Elemente, die einer Ausweitung des Bewertungsprozesses auf die Regionaldirektionen und die Zentrale zu Grunde lagen, schon zu einem sehr frühen Zeitpunkt des veränderten fachaufsichtlichen Vorgehens umgesetzt.

Die Teamleitungen vor Ort bewerten weiterhin 10 Fälle pro Monat, die sie zufallsorientiert auswählen. Dafür sind dezentral Entlastungen im gleichen Umfang für die Teamleiterinnen und Teamleiter zu realisieren. Die Regionaldirektionen übernehmen die Verantwortung für die fachaufsichtliche Begleitung des Prozesses.

Eine darüber hinausgehende verpflichtende Fallbewertung durch die Regionaldirektionen und die Zentrale findet ab Oktober 2017 (Datenstand September 2017) nicht mehr statt!

Vorbereitung von Unterstützungsleistungen in den Operativen Services

Voraussetzung für eine Unterstützungsleistung in den Operativen Services ist ein professionelles Risikomanagement auf allen Ebenen. Hierdurch soll Transparenz für die Identifikation und Bewertung von Risiken sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen in der OS-Organisation auf den Ebenen Operative Services, Regionaldirektion und Zentrale hergestellt werden.

Können die Leistungsversprechen gegenüber unseren Kunden voraussichtlich nicht mehr erfüllt werden, bedarf es der Möglichkeit aufgabengebietsübergreifender und überregionaler Unterstützungsleistungen in den Operativen Services.

Sind aufgabengebietsübergreifende und OS-übergreifende Unterstützungsleistungen in den Operativen Services notwendig, gelten die folgenden Stufen der Unterstützung:

- Selbsthilfe fachspezifisch
- Selbsthilfe fachübergreifend
- Fachspezifische OS-übergreifende Unterstützung im RD-Bezirk
- Fach- und OS-übergreifende Unterstützung im RD-Bezirk
- RD-übergreifende Unterstützung

Über eine aufgabengebietsübergreifende Unterstützung innerhalb eines OS entscheidet der GOS. Eine OS-übergreifende Unterstützung innerhalb eines RD-Bezirktes wird durch das zuständige Geschäftsführungsmitglied der RD entschieden. Bei einer RD-übergreifenden Unterstützung ist die Zentrale (Geschäftsbereich Zentrale Führungsunterstützung) einzubeziehen.

Die Internen Services Personal beraten die Führungskräfte des OS zu den zur Verfügung stehenden Instrumenten, um den Belastungsausgleich durch entsprechende personelle Maßnahmen flankieren zu können. Sie beraten darüber hinaus zu den Personalführungsstandards (z.B. ggf. erforderliches anlassbezogenes Mitarbeitergespräch) und den Beteiligungserfordernissen der Gremien (Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung).

Glossar „Ressourcen- und personalorientierte Ziele“ sowie Blanko-Templates und Blanko-Glossar für nicht standardisierte Zielvereinbarungen für 2018

Die Zielkategorie „*Ressourcen- und personalorientierte Ziele*“ (RPZ) fließt mit einer Gewichtung von 20% in die Zielvereinbarung der Führungskräfte im Rechtskreis SGB III ein. Hierzu ist mindestens ein zentral vorgesehener Zielindikator zu vereinbaren; maximal können drei Zielindikatoren vereinbart werden, darunter auch ein freies Ziel. Es werden *verbindlich vorgegebene (obligatorische)* und *dezentral wählbare (optionale sowie freie) Ziele* unterschieden.

Änderungen bei den RPZ im Jahr 2018:

1. Auch im Jahr 2018 wird die *Engagementförderung* als RPZ beibehalten. Auf der Basis der Befragungsergebnisse der Ende 2017 durchgeführten Engagementbefragung bleibt auch im Jahr 2018 die Engagementförderung der Beschäftigten Bestandteil der RPZ, um die qualitative Engagementförderung nachhaltig und spürbar für die Beschäftigten umzusetzen.

Das optionale Ziel „*Qualitative Folgemaßnahmen zur Engagementförderung*“ fokussiert darauf, das Engagement der Beschäftigten dialogbasiert durch bedarfsorientierte qualitative Maßnahmen im Kontext der mitarbeiterorientierten Führung und Zusammenarbeit auf allen Führungsebenen zu fördern.

2. Das Ziel, mehr Menschen mit Schwerbehinderung beruflich in die BA zu integrieren und dem Demographie bedingten Absinken der Schwerbehinderten-Quote frühzeitig entgegenzuwirken, wird beibehalten. Neben dem schon bekannten Zielindikator „*Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Neueinstellungen*“ wird für bestimmte Geschäftsführungsmitglieder auch die *Schwerbehinderten-Quote* als Messgröße aufgenommen.

Templates und Glossare für standardisierte Zielvereinbarungen in den Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen (SGB III operativ, SGB II operativ, Großkundenberatung, Operativer Service, Interner Service) für 2018

Aufgrund der inhaltlichen Menge und Komplexität werden an dieser Stelle kompakt die Kernpunkte der Erörterung mit dem Arbeitgeber aus Sicht des HPR dargestellt:

1. SGB III operativ

Weiterhin sieht der HPR die zu sehr auf das reine Ergebnis orientierte Zielsteuerung im operativen Bereich der BA kritisch. Dies spiegelt sich vor allem in der Zielgröße Vermeidungsquote, den für einen ganzheitlichen Prozess viel zu differenzierten Integrationsquoten, der Übertritte in Langzeitarbeitslosigkeit oder bei

den Maßnahmeeintritten wider. Diese Kritik wurde gegenüber der Zentrale deutlich artikuliert.

Als ein Ergebnis konnte sich der HPR mit der Zentrale auf den Verzicht des Zielwertes *Übertritte in Langzeitarbeitslosigkeit* einigen, da dieser aus Sicht der Personalvertretung ein automatisches Ergebnis aus den vielfältigen Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten aller am Kundenprozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Als Steuerungsgröße birgt er jedoch ein zu großes Fehlsteuerungsrisiko und löst unnötigen Druck bei den Beschäftigten aus.

In der Eingangszone wird es 2018 erstmals einen *Online-Index* geben, der sich in der Messung vorerst auf die Online-Anträge beschränken wird. Da dieser Zielwert neu ist und sukzessive in den kommenden Jahren erweitert werden soll, konnte der HPR für 2018 im gegenseitigen Einvernehmen mit der Zentrale eine Reduzierung des durch den Arbeitgeber anvisierten zentralen Zielwerts erreichen.

Verhindert werden soll ein zusätzlicher Druck auf die Kolleginnen und Kollegen der Eingangszone.

Für die Bewertung der geplanten Erweiterung des Online-Index in den Folgejahren wird der HPR daher vor allem den vernünftigen Umgang mit diesem neuen Zielwert in 2018 in den Fokus stellen.

2. Interner Service

Das Hauptaugenmerk liegt im Zielsystem des Internen Service 2018 auf dem *Index Personal Ressourcen*, der sich aus den vier Themen *Angemessener Befristungsanteil* (zentraler Zielwert 10 Prozent), *Schwerbehindertenquote*, *Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Neueinstellungen* sowie der *Stellenbesetzungsquote* zusammensetzt.

Flankiert wird dieser Schwerpunkt von dem neuen Zielwert Anteil eröffneter Stichtagsbeurteilungen und dem bereits bekannten Kundenzufriedenheitsindex Interner Service.

3. Operativer Service

Das Zielsystem des Operativen Service ist keinen wesentlichen Änderungen unterworfen und setzt auf Kontinuität und Prozessharmonisierung (siehe hierzu auch Vorbereitung von Unterstützungsleistungen in den Operativen Services). Der Hauptpersonalrat begrüßt die Intention, keinen zusätzlichen Druck durch das Zielsystem in die Organisation zu bringen. Insbesondere auch deshalb, da die Operativen Service seit je her stetig in hohem Maße von Veränderungsprozessen betroffen sind.

Abschließender Hinweis: Die dem HPR bisher nicht vorgelegten Templates und Glossare für standardisierte Zielvereinbarungen aller weiteren Bereiche der Bundesagentur für Arbeit wurden dem HPR seitens der Verwaltung für die November-Sitzung angekündigt. Der HPR wird entsprechend im nächsten HPR-Aktuell informieren.

Weisung zur Umsetzung des Gesetzes zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes im Bereich des Bundes

Mit dem Gesetz zur Beendigung der Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes im Bereich des Bundes vom 8. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2835) wurde die Zuständigkeit im Bereich des Kindergeldes nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) für die Familienkassen des öffentlichen Dienstes neu geregelt. Die Sonderzuständigkeit der Familienkassen des öffentlichen Dienstes im Bereich des Bundes wird mit Ablauf des Jahres 2021 beendet. Hierzu müssen sie auf ihre Sonderzuständigkeit verzichten. Der Verzicht hat zur Folge, dass die allgemeine Zuständigkeit der Familienkassen der BA für die Kindergeldbearbeitung eintritt. Optional können die Familienkassen des Bundes die Kindergeldbearbeitung an das Bundesverwaltungsamt abgeben.

Auch die Familienkassen der Länder und Kommunen können auf ihre Zuständigkeit für die Kindergeldbearbeitung verzichten. Der Verzicht hat hier ebenfalls zur Folge, dass die allgemeine Zuständigkeit der Familienkassen der BA für die Kindergeldbearbeitung eintritt. Die Übertragung der Aufgabe auf Landesfamilienkassen ist weiterhin möglich, genauso die Wahrnehmung der Aufgabe in eigener Zuständigkeit.

Oberstes Ziel ist es, die Kindergeldfälle der abgebenden Familienkassen, die zur BA wechseln wollen, qualitätsgesichert und ohne Zahlungsunterbrechung in den Datenbestand der BA zu überführen. Die Grundzüge des Übergabeverfahrens sind im „Leitfaden zur Durchführung der Familienkassenreform“ des Bundeszentralamtes für Steuern (BZSt) beschrieben. Zusätzliche Hinweise für die regionalen Familienkassen der BA enthält die im Intranet veröffentlichte „Arbeitshilfe zur Übernahme von Familienkassen des öffentlichen Dienstes“.

Mit dieser Weisung werden ergänzende Regelungen zur organisatorischen Umsetzung sowie zur Aufgabenabgrenzung zwischen den regionalen Familienkassen und den übrigen Organisationseinheiten der BA getroffen.

Fortsetzung der Pilotkonzeptmaßnahmen „Lebensbegleitende Berufsberatung“ (LBB) in den drei Pilotagenturen

Es ist beabsichtigt, die in den drei Agenturen für Arbeit bereits durch die Pilotierung etablierten Maßnahmen des Pilotkonzepts unverändert über den 28.02.2018 bis zum 31.12.2018 fortzusetzen. Dies umfasst insbesondere die Fortführung der Projektfunktionen. Durch die Verlängerung der Übertragung der Projektfunktionen bis zum 31.12.2018 wird sichergestellt, dass die im Pilotkonzept der Lebensbegleitenden Berufsberatung erreichte Dienstleistungstiefe bis zu Entscheidung zur evtl. Flächeneinführung der LBB bestehen bleiben kann. Mit der Fortführung der Pilotierungsmaßnahmen bis zum 31.12.2018 ist im Einzelfall auch die übertarifliche Weitergewährung der Funktionsstufe „Personalsteuerung“ über die tarifvertragliche Höchstdauer von 18 Monaten hinaus beabsichtigt.

Erprobung einer erweiterten Arbeitgeberansprache in der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB)

Die dem HPR vorgelegte erweiterte Erprobung soll folgenden Inhalt aufweisen: Aufgrund des bisherigen Vorgehens erfolgte keine offensive Ansprache der Arbeitgeber und Betriebe im Rahmen von LBB. Als Erweiterung soll eine intensivere Kooperation mit Arbeitgebern in

der AA Regensburg erprobt werden. Mit der Erprobung wird eine Modifikation des Ansatzes der Beratung im Erwerbsleben und damit eine Abrundung des Dienstleistungsangebotes vorgenommen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer intensivierten Kooperation mit Arbeitgebern in einem prosperierenden Arbeitsmarkt mit hohem Fachkräftebedarf. Die erweiterte Arbeitgeberkooperation soll vom 01. Januar 2018 bis 30. Juni 2018 in der AA Regensburg erprobt werden.

Der Hauptpersonalrat wird eine negative Stellungnahme abgeben. Es ist neben generellen Bedenken zur Notwendigkeit dieses Vorhabens u.a. auch nicht nachvollziehbar, weshalb bei einem angeblichen Bedarf eines solchen Ansatzes, die erweiterte Erprobung nicht in einer der drei bereits aktiven LBB-Pilotierungsagenturen durchgeführt wird.

Plattform zum ÄD-internen Berichtswesen für das Fachcontrolling des Ärztlichen Dienstes - Anpassung der Kennzahlen- und Berichtsstrukturen (FIS-ÄD Interim)

Im Ärztlichen Dienst wurde mit E-Mail-Info vom 03.05.2013 eine Plattform zum ÄD-internen Berichtswesen für das Fachcontrolling des Ärztlichen Dienstes (FIS-ÄD Interim) bereitgestellt. Die Berichtsplattform war zunächst als Übergangslösung („FIS-ÄD Interimslösung“) bis zur endgültigen Einführung eines FIS-ÄD-Cockpits (für das interne Fachcontrolling) gedacht. Alle nachfolgenden Überlegungen zur umfassenden Neugestaltung des Berichtswesens wurden bisher als nicht zweckmäßig erachtet. Die oben erwähnte E-Mail-Info wird daher bis 31.12.2022 verlängert.

Zur Verbesserung der Nachhaltung der SLA (Service-Level-Agreement)-vereinbarten Ziele zwischen dem ÄD der Zentrale und FU (für die Rechtskreise SGB II und SGB III) sowie zur internen Steuerung des ÄD wurden außerdem redaktionelle sowie Anpassungen der fachlichen und technischen Anforderungen in dem FIS-ÄD Interim erforderlich. Ferner bedingten Aktualisierungen des Fachkonzepts des ÄD und die Neuausrichtung im Gesamtkatalog der BA für gemeinsame Einrichtungen (inkl. Service-Portfolio) Überarbeitungen.

Mit den Anpassungen wurden weder neue Zugriffsberechtigungen vergeben, noch wurde der Personenkreis der Nutzerinnen und Nutzer vor Ort erweitert. Es ergeben sich ebenfalls keine neuen Aufgaben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ärztlichen Dienste.

Engagement-Index (ENG-I) - soziodemografische Fragen

Beim Hauptpersonalrat sind vermehrt Anfragen in Bezug auf die soziodemografischen Fragen (z.B. Alter, sexuelle Identität) zur aktuell laufenden ENG-I Befragung eingegangen. Insbesondere Bedenken in Bezug auf den individuellen Mitarbeiterdatenschutz wurden durch Kolleginnen und Kollegen angezeigt.

Dem Hauptpersonalrat wurden die Fragen zum ENG-I zur Kenntnis vorgelegt. Hierbei ist hervorzuheben, dass die erwähnten soziodemografischen Fragen ausdrücklich nur bundesweit anonymisiert ausgewertet werden. Das bedeutet: entgegen der Befürchtungen sind keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. Weiterhin sind diese Angaben komplett freiwillig. Um am ENG-I abschließend teilzunehmen, muss also Niemand die soziodemografischen Daten angeben.

Diese wichtigen Informationen sind in der Belegschaft anscheinend nur unzureichend seitens des Arbeitgebers kommuniziert worden. Deshalb wird mit einer zentral veranlassten Erinnerungsmail zur Teilnahme am ENG-I nochmal an alle Beschäftigten die Intention der soziodemografischen Fragen in Verbindung mit datenschutzrechtlichen Hinweisen kommuniziert.

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

- Weiterentwicklung der zielorientierten Führung in den AA
- Weiterentwicklung ERP-Personal Version P73
- Durchführung des Stellenvorbehaltes nach dem Soldatenversorgungsgesetz
- Personalhaushalt 2017 – SGB II und SGB III
- Zweite Änderung des HAQ – Teil I Ausbildung und Teil II Studium
- Verlaufsbezogene Kundenbetrachtungen – Aktualisierung
- Einführung des Selbsterkundungstools (SET) für den Orientierungsbereich Studium LBB
- Weiterentwicklung VerBIS Versionsinfo PRV 17 03_P73
- Erprobungskonzept der LBB in der AA Regensburg
- Vorbereitung von Unterstützungsleistungen in den Operativen Services
- Plattform ÄD-internen Berichtswesen Fachcontrolling ÄD-Anpassung (FIS-ÄD Interim)
- Zielvereinbarungs-Templates und Glossare 2018 RPZ und Blanko
- Zielvereinbarungs-Templates und Glossare 2018 RD, AA und gE (SGB III und SGB II operativ, GKB, OS, IS)
- Erweiterung des IT-Verfahrens COAR - Ablösung COREV
- Beendigung der Sonderzuständigkeit FamKa Bereich Bund
- Fortsetzung der Pilotkonzeptmaßnahmen LBB

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

- BISS Versionsinformation Release 11.09.2017
- Übernahme Amtshilfe SGB III
- Management-Information Ergebnisse Pretest Engagement-Befragung 2017
- Ärzterekrutierung Online-Befragung
- Flächeneinführung MYSKILLS - Berufliche Kompetenzen erkennen
- Protokollierung Zugriffe an Oberfläche eAkte
- Personalhaushalt 2017 SGB II - Zuteilung von Stellen
- Hinweise zur Erstellung eines Zeugnisses sowie Textvorlage Arbeitszeugnisse
- Werk tägliche Weisung zum PE-Instrument KODE
- Ergänzende Informationen Engagement-Befragung 2017
- Aktualisierung der Aktenordnung der BA
- IAB-Befragung zu Flucht & Asyl
- Qualifizierung Individuelle Lernbegleitung für Erste Fachkräfte Aqua
- Information zum Projekt MEE_Mach es einfach
- Weiterentwicklung der Zentrale
- Information zum Projekt Personalverteilrechnung Rechtskreis SGB III

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

Griseldis Lamping
Lisette Hörig
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/