



# HPR-Aktuell

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

**Ausgabe 01/2019**

**11. Januar 2019**

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

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der langjährige Vorsitzende des Hauptpersonalrats, Eberhard Einsiedler, ist mit Wirkung zum 31. Dezember 2018 in den wohlverdienten Ruhestand eingetreten. Seiner Arbeit und seinem Wirken für die BA in teilweise sehr stürmischen Zeiten gebührt mein ausdrücklicher Dank. Seit 01. Januar 2019 bin ich, Robert Buhse, der neue Vorsitzende des HPR.

Vor der BA und damit auch vor uns Beschäftigten lagen schon immer Herausforderungen. Das ist nichts Neues. Auch Veränderungen aller Art sind ein wesentlicher Teil der BA. Als Ihre Personalvertretung hatte und hat der HPR den Anspruch solchen Wandel aktiv im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten.

Ich möchte mit der voranschreitenden Digitalisierung und Automatisierung sowie der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) zwei Beispiele aufgreifen, die uns aktuell sehr beschäftigen.

Der Dynamik rund um die Digitalisierung und Automatisierung kann sich kaum ein Mensch entziehen. Wir sehen durchaus Chancen in dieser Entwicklung für die BA, setzen aber gleichzeitig alles daran negative Folgewirkungen für Sie abzufedern. Denn diese betreffen uns alle – das Regionale Infrastrukturmanagement, den Internen Service, die Fachdienste oder den Beratungs- und Vermittlungsbereich.



Robert Buhse (**ver.di**)

Für die Familienkasse, den Operative Service sowie die Eingangszonen und Service Center ist der digitale Wandel – und die Automatisierung – besonders spürbar.

Ziel des HPR ist eine Gestaltung und Absicherung der Digitalisierung und Automatisierung für die Beschäftigten in Form einer Dienstvereinbarung.

Erste Gespräche mit dem Vorstand der BA dazu laufen und ich bin optimistisch, dass wir gemeinsam zu einer guten Lösung kommen werden.

Eine Investition in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist immer die beste für den Erfolg einer Organisation, gerade in Zeiten größerer Veränderungen. Ich möchte deshalb unbedingt auf LBB zu sprechen kommen. Hierbei erleben wir in der BA gerade eine gewisse „Unruhe“. Den HPR haben einige Schreiben erreicht. Wir haben versucht Ihnen Antworten zu geben. Nicht alle sind befriedigend. Nicht alle gibt es bereits. Nicht alles kann der HPR Ihnen beantworten.

Unser Arbeitgeber ist hier in der Pflicht seine organisatorisch-konzeptionellen Entscheidungen im Rahmen von „LBB vor dem Erwerbsleben“ auch praktisch zu untermauern und entsprechend an die Beschäftigten zu kommunizieren. Denn natürlich haben Sie ein Anrecht darauf zu erfahren, wie z.B. die Rekrutierung oder Qualifizierung bzw. Zertifizierung ablaufen werden. Gründlichkeit geht aber vor Schnelligkeit. Alles entscheidend für den Erfolg wird die Qualität der Ausgestaltung sein, auch vor Ort.

Berechtigterweise fragen sich Vermittlerinnen und Vermittler sowie Beraterinnen und Berater wie es mit ihnen im Rahmen von LBB weitergeht. „LBB vor dem Erwerbsleben“ ist schließlich nur der erste Schritt. Weitere Schritte müssen und werden folgen. Parallel zur Einführung von „LBB vor dem Erwerbsleben“ werden bereits die Weichen für „LBB im Erwerbsleben“ gestellt. Wichtig ist dem HPR hierbei, dass Niemand auf der Strecke bleibt!

Der HPR hat deshalb bei der Pilotierung von LBB stets eine gesamthafte Betrachtung aller Agenturbereiche angemahnt. Wir werden dies weiter einfordern! Nur so können zusätzliche Schnittstellen und auch eventuelle Ungerechtigkeiten vermieden werden.

Im Anschluss der Diskussion zwischen dem Vorstand der BA und dem HPR zu LBB muss dann natürlich auch eine gerechte Tarifierung für die qualitativ gestiegenen und – in Anbetracht der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – weiter steigenden Anforderungen an die Beratung in der BA stehen. Dies wird eine große Herausforderung für die Tarifparteien werden.

Es gibt noch so viel mehr zu thematisieren. Gerne komme ich darum auf Einladung Ihres Personalrats zu Ihrer Personalversammlung, um mit Ihnen direkt in den Austausch einzutreten.

Zum Schluss möchte ich Ihnen noch ein paar Fakten zu meiner Person geben:

Nach Abschluss meiner Ausbildung zum Fachangestellten für Arbeitsförderung habe ich Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen der Agentur für Arbeit Rostock sammeln können. Ich war als Telefonserviceberater im Service Center, als Fachkraft Eingangszone sowie Abwesenheitsvertreter der Teamleitung und als Fachausbilder im Operativen Service tätig. Berufsbegleitend habe ich ein Studium der Politik- und Verwaltungswissenschaften an der Fernuniversität Hagen abgeschlossen. Weiterhin bin ich in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen aller Ebenen sowie im örtlichen Personalrat und im Bezirkspersonalrat Nord aktiv gewesen. Mitglied des HPR bin ich seit 2012 und in dessen Vorstand seit 2016.

Ich freue mich darauf in meiner neuen Funktion als Vorsitzender des HPR für uns alle tätig sein zu dürfen und wünsche Ihnen auf diesem Wege ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2019.

Vielleicht sehen wir uns bald einmal persönlich in Ihrer Agentur für Arbeit.

Robert Buhse

## **Fachkonzept für die Zentrale der BA (Version 3.0)**

Mit dem vorliegenden Dokument wird das zuletzt 2016 aktualisierte Fachkonzept der Zentrale (Version 2.0) fortgeschrieben. Bei einer Neuordnung von Aufgaben zu anderen Organisationseinheiten wird das Organisationsprinzip „Personal folgt der Aufgabe“ angewandt. Das bisher für die Aufgabe verantwortliche Personal wird in der entsprechenden Qualität und Quantität in die neue Organisationseinheit umgesetzt.

Mit den Regelungen dieses Fachkonzeptes werden die mit der Version 2.0 eingeführte Flexibilität für die Binnenstruktur der Geschäftsbereiche und die Dienstpostenstruktur fortgeführt.

Wesentliche Neuerungen sind die Weiterentwicklung des bisherigen Geschäftsbereichs FU zum Geschäftsbereich Qualitätssicherung, Umsetzung, Beratung (QUB) zur Weiterentwicklung des Performancemanagements der BA sowie die Gründung des Geschäftsbereichs Internationales (INT) zur Verstärkung der internationalen Ausrichtung der BA-Geschäftspolitik und der Leistungssteigerung bei der Fachkräftegewinnung.

Die Rollen der Zentrale und der Regionaldirektionen bleiben unverändert. Die Aufgaben der Zentrale bestehen im Wesentlichen in der Gestaltung und Bereitstellung des konzeptionellen und inhaltlichen Rahmens. Die Produktbereiche verantworten dabei den inhaltlichen Rahmen (Produkte, Programme, Dienstleistungen, operative Geschäftsprozesse, Schnittstellenkonzepte, fachlich-methodische Anforderungen, z.B. durch entsprechende Weisungen und Arbeitshilfen). Außerdem wird in der Zentrale die Aufgabe der Politikberatung und der Beratung von Interessensvertretern wahrgenommen.

Die operative Ausgestaltung dieses konzeptionellen und inhaltlichen Rahmens verantworten die Regionaldirektionen – vertreten durch die Vorsitzenden ihrer Geschäftsführung – und stellen die Umsetzung durch die dezentralen Einheiten sicher.

Eine direkte fachliche Steuerung oder Nachhaltung durch die Geschäftsbereiche der Zentrale findet demgegenüber grundsätzlich nicht statt. Ausnahmen sind im vorliegenden Fachkonzept Zentrale oder in gesonderten Fachkonzepten geregelt.

## **Fachkonzept Personal (Version 2.1)**

Das Fachkonzept Personal (Version 2.0 vom 04. April 2016), welches die Organisationsbereiche und die Personalstruktur des dezentralen Personalwesens abbildet, ist mit Wirkung vom 1. Mai 2016 in Kraft getreten.

In der Umsetzung seit 2016 wurden jedoch in einigen Regionaldirektionsbezirken Anpassungsbedarfe in der organisatorischen Regelung erkannt. Insbesondere die organisatorische Zuordnung und Steuerung der Fachausbilder/-innen führte in der Praxis in einigen Bezirken zu erheblichen Problemen, ebenso wie die Begrenzung der Aufgabenwahrnehmung auf jeweils 50% der Arbeitszeit (Fachausbildung und operative Aufgaben). Die Regionaldirektionen wurden daher nochmals gezielt zu den Problemfeldern befragt. Auf Basis dieser Rückmeldungen wurden die Regelungen analysiert und neu bewertet.

Der 2016 neu eingerichtete Organisationsbereich „AQua“ wird zukünftig als ein eigenes Personalteam „Aqua“ abgebildet. Zudem wird optional ein eigener Dienstposten „Fachausbilderin bzw. Fachausbilder im Internen Service Personal“ geschaffen. Damit wird den unterschiedlichen Bedarfen der Regionaldirektionen und Internen Services Rechnung ge-

tragen und der Spielraum für die Bereitstellung von Fachausbilderinnen und -ausbildern mit klarem Aufgabenschwerpunkt und entsprechender Fachlichkeit eingeräumt.

Die wesentlichen Änderungen sind nachfolgend dargestellt:

- In allen Internen Services werden eigene Personalteams „Aqua“ eingerichtet.
- Fachausbilder/-innen werden bei der Berechnung der Leitungsspanne berücksichtigt; entweder als Mitarbeiter/-innen im Personalteam „Aqua“ oder entsprechend anteilig, falls sie die Aufgabe als Schwerpunktaufgabe wahrnehmen.
- Nachwuchskräfte (Auszubildende und Studierende) werden mit einem Anteil von einem Drittel bei der Berechnung der Leitungsspanne gewertet.

Die Aufgabenwahrnehmung der Fachausbildung kann in zwei Varianten erfolgen:

1. Variante: wie bisher durch Fachkräfte in den operativen Bereichen mit individuell übertragener Schwerpunktaufgabe Fachausbildung (mit der Hälfte der Arbeitszeit).
2. Variante: durch hauptamtliche Fachausbilderinnen und Fachausbilder, die unmittelbar im Personalteam „Aqua“ angesetzt sind.

Weitere organisatorische Alternativen sind nicht zulässig.

Die Dienstpostenstruktur wird um den Dienstposten des „Fachausbilders/der Fachausbilderin im Internen Service“ erweitert. Der Dienstposten „Erste Fachkraft Aqua“ entfällt.

Die Anpassungen treten mit Wirkung zum 01. Februar 2019 in Kraft.

Die weiteren Einzelheiten des modifizierten Fachkonzepts (Version 2.1) werden in Kürze im Intranet veröffentlicht.

Mit dieser neuen Version des Fachkonzepts wurden die wesentlichen Forderungen des Hauptpersonalrats erfüllt.

### **Aktualisierung der Weisung und Einführung eines Leitfadens zum Kundenreaktionsmanagement in der BA**

Mit der Veröffentlichung dieser Weisung werden die bisher für das Kundenreaktionsmanagement (KRM) der BA gültige HE/GA 09/15 – lfd. Nr.14 inklusive deren Anlagen, die Weisung vom 10.07.2018 und die KRM-Arbeitshilfe zusammengefasst und aktualisiert.

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

- Fachkonzept für die Zentrale der BA (Version 3.0)
- Fachkonzept Personal (Version 2.1)
- Personalhaushalt 2019 – Haushalt der BA 2019 – Genehmigung durch die Bundesregierung
- Weisung „Coaching als Instrument der Personalentwicklung“
- Weisung zur Regelung der bundesweiten Rekrutierung von Ärztinnen und Ärzten für den ÄD der BA
- Aktualisierung der Weisung und Einführung eines Leitfadens zum Kundenreaktionsmanagement in der BA
- Entwicklung der Online-Dienstleistungen im Antragsportal „eServices Geldleistungen“ zur P 83
- Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2019 – Template und Glossaränderungen bereits beteiligter Zielvereinbarungstemplates – geänderter Glossarauszug:
  - Glossar Interner Service (IS)
  - Glossar zu den ressourcen- u. personalorientierten Zielen (RPZ)
- BISS Datenraum – Auslastungsquoten Ausbildungsmarkt V1.5.1
- Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2019 – Templates und Glossare für standardisierte Zielvereinbarungen
  - Betriebsnummern-Service (BNS)

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

- Wichtige Hinweise der Familienkasse Januar 2019 – Zeitplan für die Überprüfungen im Kalenderjahr 2019
  - Weiterentwicklung Berufsinformationszentrum (BiZ) – Ausstattung mit WLAN und Erprobung Tablets in ausgewählten BiZ
  - Bekanntgabe des 22. Änderungstarifvertrages zum TV-BA sowie des Bewertungskataloges für die Beamtinnen und Beamten der BA
  - Aktualisierung der Fachlichen Weisungen §§ 156, 158, 159 und 163 SGB IX
  - BISS Datenraum „Zeitnachweise ELBA“
  - Downloadlink\_e-Papier und Beihilfeunterlagen
  - Projekt Einführung Windows 10
  - Wichtige Hinweise FamKa Januar 2019 – Überprüfung der Einkünfte und Bezüge behinderter Kinder
  - Abschluss der Vorstudie Entscheidungsautomatisierung im Rechtskreis SGB II
  - Personalhaushalt 2019 – Wertigkeiten der umzuverteilenden kw-Vermerke 2019
  - Verlaufsbezogene Kundenbetrachtungen – Zielführendes Handeln des beruflichen Rehabilitationsprozesses für die BA als Reha-Trägerin (Erst- und Wiedereingliederung) – nachträgliche zeitliche Anpassung Einführungsprozess
  - Abschluss von SLA mit den Fachdiensten für das Jahr 2019
  - Ergebnisse der Befragung durch das ZKM zur vollständigen Version des neuen Selbsterkundungstools (SET) für den Bereich Studium
  - Aktualisierung der Fachlichen Weisungen zu den §§ 12, 18, 19 und 29 SGB IX
  - Wichtige Hinweise Familienkasse für Januar 2019 – Betreuung der BK-Vorlagen der FamKa durch die BK-Patenschaft Kindergeld
  - Information über die Umsetzung „Mach>>es einfach“ – Anschreiben an die AA Rostock (RD Nord) zum Modellvorhaben „Digital von Anfang an“
  - Methodik der Personalbedarfsermittlung (PBE) – Hauptuntersuchung Teil 2 – Untersuchungsbereiche EZ und Inga
  - Geplante Open Innovation Kampagnen zur Erfassung und Evaluierung der Erwartungshaltung von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern an die Einbeziehung von Soft Skills in den Matchingprozess der BA
  - Information „Stärkung der Berufs- und Arbeitsmarktberatung der BA durch das Qualifizierungschancengesetz“
  - Neu entwickeltes Qualifizierungsmodul – Integrationsberatung SGB III im Überblick
  - Information zur Weiterentwicklung der fachlichen Kommunikation und zielorientierten Führung in der BA – Teamboard
  - Geschäftsordnung der Agenturen für Arbeit
  - Mitarbeiterbefragung durch das ZKM zu den Business Intelligence (BI)-Verfahren
  - Neu entwickelte/überarbeitete Qualifizierungsmodule – Themenkomplex Grundlagen Leistungs- und Förderrecht
  - Förderung regionale Mobilität und fachliche Flexibilität
- IT-Fachverfahren Arbeitnehmerüberlassung (VERA) – Fachliches Berechtigungskonzept nach dem BA-Rollenmodell

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

Vorsitzender  
Vorstandsmitglied  
Vorstandsmitglied  
Vorstandsmitglied

Robert Buhse  
Iris Hundertmark  
Michael Nitsch  
Gertrud Eckert

### 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

N.N.

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

Lisette Hörig  
Griseldis Lamping  
Petra Wagner  
Uwe Spieckermann  
Andreas Kiehl  
Mohamed Halli  
Bärbel Lühmann  
Patrick Schmieder



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: Robert Buhse (Vorsitzender)

Redaktion: Michael Nitsch

E-Mails zu „**ver.di**-HPR-Aktuell“ bitte an: [verdi.hpr.ba@verdi-hpr-wir-in-der-ba.de](mailto: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/](http://www.verdi-hpr-wir-in-der-ba.de/)