



HPR-Aktuell

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

Ausgabe 05/2019

08. Mai 2019

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

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Zuge des Parlamentarischen Abends der BA hatte ich die Möglichkeit mich mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales auszutauschen. Hubertus Heil hat sich sehr positiv über die Arbeit der BA geäußert. Er hat in diesem Zusammenhang ausdrücklich darum gebeten, das große Vertrauen seinerseits in die BA-Beschäftigten an Sie alle weiterzugeben. Ich finde es als Hauptpersonalratsvorsitzender wichtig dies auch zu tun, denn das war nicht einfach daher gesagt, sondern auch deutlich spürbar.

Um unsere Arbeit in hoher Qualität zu erbringen, bedarf es aber entsprechender Rahmenbedingungen. Bei meinen Teilnahmen auf Personalversammlungen erlebe ich immer wieder, dass die Herausforderungen in den Agenturen – wenn auch in unterschiedlichen Facetten und Dimensionen – sich ähneln. Am Ende steht und fällt alles mit der vorhandenen Personalausstattung. Der Abbaupfad muss deshalb ein Ende finden!

Aber auch organisatorische und technische Unzulänglichkeiten hemmen unsere Tätigkeiten. Es ist zu begrüßen, dass Lösungen derzeit mit Hochdruck angegangen werden. Ziel ist es ein Sofortprogramm zur Optimierung der Prozesse und Entlastung der Kolleginnen und Kollegen aufzulegen. Doch damit ist es nicht getan. In Zusammenhang mit der Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) im Erwerbsleben soll ein ganzheitliches Fachkonzept der Agentur entstehen. Bemerkenswert ist der Prozess. In interdisziplinären Arbeitsgruppen der Zentrale wurde sich die Arbeit vor Ort angeschaut und sich darüber mit den Kolleginnen und Kollegen ausgetauscht. Die Ergebnisse und ehrlichen O-Töne wurden dann in einem Workshop mit Praktikerinnen und Praktikern weiterbearbeitet. Dieser Weg ist der Richtige – eine direkte Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am besten wissen, wo es klemmt und auch Lösungen parat haben. Nun gilt es diesen Weg konsequent zu Ende zu gehen.

Das gilt nicht nur für das Kundenportal, die Beratungs- und Vermittlungseinheiten oder die Fachdienste (*siehe Thema „Spracherkennungssoftware „Dragon Naturally Speaking medical“*). In der Familienkasse, im Regionalen Infrastrukturmanagement (*siehe Thema „RIM-Portal“*), im Internen Service oder im Operativen Service sind Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen dringend angezeigt. Exemplarisch möchte ich hier einen Bereich erwähnen, der bereits seit längerem stark belastet ist: Das Reisemanagement. Die Kolleginnen und Kollegen kämpfen mit einem enormen Anstieg der Reisekostenanträge. Dazu kommt die Pilotierung eines neuen Systems (TRAVEL), das zu zusätzlichem Arbeitsaufwand führt und in der jetzigen Form nicht für eine bundesweite Einführung zu empfehlen ist.

Ich habe mich bereits im Januar mit den Kolleginnen und Kollegen des Stützpunktes in Nürnberg ausgetauscht. Anfang April war ich im Stützpunkt Bautzen. In der Zwischenzeit habe ich mehrere Gespräche mit Dr. Markus Schmitz, dem Geschäftsführer Informationstechnologie/Prozessmanagement und zugleich Generalbevollmächtigten der BA, geführt. Wir sind uns einig, dass das Reisemanagement personell aufgestockt werden muss. Daran wird fieberhaft gearbeitet, aber das geht leider nicht von heute auf morgen. Auch neue Kolleginnen und Kollegen müssen eingearbeitet werden, was wiederum zu Kapazitätsentzügen führt.

Von mir vorgeschlagene Entfristungen bereits im Reisemanagement tätiger Kolleginnen und Kollegen müssen für den Haushalt 2020 eingeplant werden. Denn es kann nicht sein, dass insbesondere Auszubildende (deren Reisekosten priorisiert abgerechnet werden) zu lange auf ihr Geld warten. Gleichzeitig möchte ich aber alle Beschäftigten der BA darum bitten, den berechtigten Frust über lange Wartezeiten nicht bei unseren gemeinsamen Kolleginnen und Kollegen des Reisemanagements zu platzieren. Die können nichts dafür und arbeiten seit Monaten engagiert an der Bewältigung der Rückstände. Allerdings bleibt der Antragszugang konstant hoch, so dass nur die vom Hauptpersonalrat geforderte, dauerhafte personelle Aufstockung Abhilfe schaffen kann.

Zum Abschluss möchte ich auf eine neue Steuerungssoftware (Voxtron Communication Center - VCC) für die Service Center eingehen. Seit dem 4. März 2019 läuft dazu eine achtwöchige Pilotierungsphase in den Service Centern (Rechtskreis SGB III) der Region Nord, um abschließende Erkenntnisse zu gewinnen. Das Feedback der Anwender/-innen wurde im Pilotsystem bereits berücksichtigt. Neben der Einführung der neuen Steuerungssoftware Voxtron ist beabsichtigt Skype for Business für den Bereich der Service Center als neue Telefonplattform einzusetzen.

Es soll nun eine Anwenderbefragung stattfinden, um die Erfahrungen, Erkenntnisse und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Service Centern der Region Nord SGB III im Hinblick auf die Einführung der neuen Software (VCC) und Skype for Business zu erfassen. Die Ergebnisse sollen in die Weiterentwicklung der beiden neuen Produkte einfließen. Für den Hauptpersonalrat war diese Art der Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zwingende Voraussetzung. Als ehemaliger Telefon-Service-Berater fände ich es gut, wenn viele bei der Befragung mitmachen. Der Hauptpersonalrat wird sich im weiteren Verfahren maßgeblich an den Antworten der Kolleginnen und Kollegen orientieren. Ich war bereits selbst im Service Center der Agentur Emden-Leer und habe mir gleich zu Beginn der Pilotierung ein erstes Feedback der Kolleginnen und Kollegen eingeholt. In Kürze werde ich zur Endphase der Pilotierung im Rahmen der Personalversammlung die Chance nutzen, mit Kolleginnen und Kollegen des Service Center Rostock zu sprechen, um weitere O-Töne zu bekommen.

Neben der Agentur für Arbeit Rostock werde ich diesen Monat auch bei den Personalversammlungen in Dortmund und in Recklinghausen dabei sein und freue mich viele Kolleginnen und Kollegen anzutreffen. Es gibt viel zu tun, packen wir es zusammen an!

Kollegiale Grüße

Robert Buhse
Vorsitzender des Hauptpersonalrates



Erhöhung der Studierendenanzahl der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) und Flexibilisierung der Trainee-Rekrutierung

Der Zugangsweg über das Studium an der HdBA stellt eine wesentliche Säule dar, um den Fach- und Führungskräftebedarf der BA qualitativ hochwertig decken zu können. Es ist beabsichtigt, ab dem 01.09.2020 die Einstellungsquote von bisher 550 auf 600 anzuheben. Außerdem wird eine Flexibilisierung der bisherigen Mindest-Einstellungsquoten bei den Trainees vorgenommen, um den unterschiedlichen Einstellungsbedarfen der Regionaldirektionen zu entsprechen.

RIM-Portal – Pilotierung neuer Funktionalitäten insb. die Verbesserung des Auftragsmanagements

Seit dem 01.01.2018 steht Auftraggeber/innen des Regionalen Infrastrukturmanagement (RIM) eine webbasierte Lösung zum standardisierten Produkt- und Dienstleistungsabruf zur Verfügung – das RIM-Portal (ehemals RIS-Portal).

Über diese Schnittstelle können auf Grundlage von Berechtigungen die wichtigsten Dienstleistungen des RIM abgerufen werden, z.B. Bestellungen, IT-Beratung, Störungsbeseitigungen (insb. zu Infrastrukturthemen) und Umzüge. Die Bearbeitung dieser Bestellungen erfolgt durch Mitarbeiter/innen des RIM entweder direkt im RIM-Portal oder in nachgelagerten IT-Verfahren (z.B. IM Webshop, Warenkorb).

Zum Start des RIM-Portals standen noch nicht alle Funktionen in ihrer geplanten Ausbaustufe zur Verfügung.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des RIM-Portals wurde der Funktionsumfang erweitert. Dies betrifft besonders die Komponente „Auftragsmanagement“ für die Mitarbeiter/innen im RIM. Bestellungen können künftig zielgenauer in Bearbeitungsgruppen zusammengefasst, mithilfe von Teilaufgaben differenziert und über neue Komfortfunktionen effektiver bearbeitet werden.

Auf Empfehlung des HPR sollen die neuen Funktionalitäten in mehreren RIM-Bezirken (Bremen, Chemnitz, Dortmund, Düsseldorf, Gießen und Rostock) zuerst pilotiert werden, um abschließende Erkenntnisse zu sammeln. Die Pilotierung ist im Zeitraum vom 03.06.2019 bis zum 31.07.2019 beabsichtigt.

Das fachliche Berechtigungskonzept (faBK) wurde überarbeitet. Dabei wurden durch Sondergenehmiger abgesicherte Berechtigungen im IM Webshop geschaffen, die zwischen ausführenden und sachbearbeitenden Einheiten unterscheiden. Um Verhaltens- und/oder Leistungskontrollen auch bei übergreifenden Verfahrensprofilen und innerhalb der eigenen Bearbeitergruppe zu verhindern, wurde eine Anonymisierung implementiert und alle Exportmöglichkeiten zur digitalen Weiterverarbeitung entfernt.

Wiederaufnahme der Spracherkennungssoftware „Dragon Naturally Speaking medical“ zur Erstellung medizinischer Gutachten im ÄD

Die Pilotphase der Spracherkennung ist abgelaufen. Nach Rückmeldungen der an der Pilotierung beteiligten Ärztinnen und Ärzte konnte durch den Einsatz der Spracherkennung eine wesentliche Entlastung in den Arbeitsabläufen insbesondere des Assistenzpersonals erreicht werden. Die Nutzung des Spracherkennungssystems ist abhängig davon, ob eine gutachterliche Stellungnahme mit oder ohne Kundenkontakt erstellt wird. Das Spracherkennungssystem während einer Untersuchung zu nutzen, erscheint nach den aktuellen Erkenntnissen als nicht gut geeignet.

Aufgrund der weiterhin hohen Auftragszahlen im Ärztlichen Dienst ist geplant, ab Mitte Mai 2019 die bereits vorhandenen 30 Pilotlizenzen in den u.a. Dienststellen bis zum Flächenrollout eines Spracherkennungsprogramms (nach derzeitigem Stand voraussichtlich Anfang 2020) wieder erneut zu nutzen. Die Software-Lizenzen der Pilotteilnehmerinnen und -teilnehmer liegen bereits vor, können weiter genutzt werden und somit für eine wesentliche Entlastung in den Arbeitsabläufen insbesondere beim Assistenzpersonal beitragen.

Für die Weiternutzung der Spracherkennungssoftware haben sich bereits Ärztinnen und Ärzte aus den nachfolgend aufgeführten ÄD der Regionalverbände (RV) bereit erklärt:

- RV West: ÄD Bochum
- RV Ost: ÄD Berlin-Mitte, ÄD Halle/Saale
- RV Südwest: ÄD Mainz, ÄD Ludwigshafen, ÄD Göppingen
- RV Nord: ÄD Bremen, ÄD Hamburg, ÄD Neumünster, ÄD Vechta
- RV Südost: ÄD Bayreuth, ÄD Rosenheim, ÄD Augsburg

Aufgrund von Personalfluktuationen sind in der Zwischenzeit auch einige Lizenzen „frei“ geworden. Es ist vorgesehen, diese Lizenzen inkl. der Hardware „SpeechMike“ anderen, freiwilligen Usern durch den Produktverantwortlichen zuweisen zu lassen.

Zu diesem Zweck soll die Möglichkeit über die Regionalverbände bestehen, alternative User zu melden.

Interesse haben bereits folgende ÄD bekundet:

- RV West: ÄD Dortmund, ÄD Duisburg, ÄD Meschede-Soest, ÄD Wesel, ÄD Aachen-Düren und ÄD Köln
- RV Ost: ÄD Erfurt und ÄD Magdeburg
- RV Südwest: ÄD Montabaur, ÄD Neuwied, ÄD Saarland, ÄD Heidelberg und ÄD Hana
- RV Nord: ÄD Bad Oldesloe, ÄD Celle, ÄD Elmshorn, ÄD Emden-Leer, ÄD Greifswald, ÄD Schwerin, ÄD Kiel und ÄD Lübeck
- RV Südost: ÄD Fürth, ÄD Regensburg und ÄD Schweinfurt.

Über den Zeitpunkt der Weiternutzung der Testlizenzen werden die Anwender zu gegebener Zeit über die RV informiert.

Flächeneinführung Datenbank Selbstverwaltung (DABASV)

Die Datenbank Selbstverwaltung (DABASV) wurde als technische Unterstützung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Büros der Geschäftsführungen von Agenturen für Arbeit und Regionaldirektionen entwickelt. Sie vereinheitlicht das Berufungsverfahren für (stellv.) Mitglieder in Verwaltungsausschüssen (VA) und bietet eine Datenbankfunktion für die Kommunikation.

Die Daten aller (stellv.) Mitglieder der VA werden in DABASV erfasst und zukünftig darüber gepflegt. Abfragen (z. B. für überregionale Veranstaltungen oder Schulungen) sind künftig ohne zusätzlichen Aufwand möglich. Das Berufungsverfahren für (stellv.) Mitglieder der Verwaltungsausschüsse wird über die Workflowfunktion von DABASV abgewickelt.

Geschäftsfelderweiterung der Internen Beratung

Die Interne Beratung erbringt eine nachfrageorientierte, unabhängige und umfassende Beratungsdienstleistung für die Geschäftsführungen der gemeinsamen Einrichtungen (gE). Damit grenzt sich die Interne Beratung deutlich von der Führungsberatung SGB II und der Beratung durch die Controller ab. Durch das speziell auf die Bedürfnisse der gE zugeschnittene und damit auch wirtschaftliche Beratungsportfolio soll die Nutzung externer Beratungen überflüssig werden.

Für die Agenturen für Arbeit und alle anderen Einheiten im SGB III besteht ein derartiges Angebot aktuell nicht. Eine flächendeckende Interne Beratung ist im SGB III nicht vorhanden. Die Dienststellen im SGB III haben bisher keine Möglichkeit, nachfrageorientiert auf eine Beratung - externe wie interne - zurückzugreifen.

Im Zuge der Weiterentwicklung des Performancemanagements können RD und nachgelagerte Einheiten, wenn Sie mit eigenen Methoden und Aktivitäten (z.B. kontinuierliche Verbesserung, sonstige Unterstützungsangebote der Regionaldirektionen) an Grenzen stoßen, künftig ebenfalls die vertrauliche professionelle Beratung in Anspruch nehmen. Sie orientiert sich an der anerkannten Internen Beratung im SGB II.

Daraus abgeleitete summarische Erkenntnisse fließen sowohl in zentrale Handlungsbedarfe, als auch in ein operatives Wissensmanagement in Zusammenarbeit mit dem Bereich Wissen und Kommunikation der Zentrale ein. Durch diese nachfrageorientiert ausgerichtete Beratung soll das übergreifende Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ konkret erlebbar gemacht werden.

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

- Erprobung Geschäftsfelderweiterung Interne Beratung
- PHH 2019 - Werktägliche Einzelweisung Mai 2019 für SGB II und SGB III
- Erhöhung Studierendenzahl und Flexibilisierung der Trainee-Rekrutierung
- BISS Datenraum Stellenabgang V1.8
- BISS Datenraum Stellenbestand V2.1
- BISS Datenraum Auslastungsquoten AM V1 und V1.2
- BISS Weiterentwicklung fachliches Berechtigungskonzept
- BISS Datenraum Stellenabgang V1.9
- RIM-Portal Erweiterung Funktionsumfang
- Weisung Projekt E-RECHNUNG Einführungsweisung Stufe 2
- Weisung Flächeneinführung der Datenbank Selbstverwaltung (DabaSV)
- Erprobung Anonymer TextChat für SC und ZAV Verlängerung
- Weisung Einführung IT-Fachbetreuung im Einkauf
- Verlängerung der gültigen Weisungen sowie einer Information zu „Verlaufsbezogenen Kundenbetrachtungen“

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

- Anzeige § 163 Abs. 2 SGB IX 2018: Beschäftigungsquote Schwerbehinderte
- BISS Versionsinfo Release Z19.02 vom 01.05.2019
- Weisung Bestimmung Veränderung v. Ansprüchen VABest SGB III und BKGG
- Mitarbeiterbefragung Voxtron Communication Center
- Handbuch Personalwirtschaft (HPW) Aktualisierung 03/2019
- Interne ganzheitliche Integrationsberatung SGB III - Überarbeitung Arbeitshilfe
- Praxis-Check Berücksichtigung von vorrangigen Leistungen nach § 12a SGB II
- HdBA Bewerberinnen BMAS für Bachelorstudiengang Arbeitsmarktmanagement
- Regelungen und Hinweise Erstellung Inhalte dezentrale Onlineauftritte
- #BA-Reiseplan Transparenz Operative Einführungsvorhaben RD
- Aktivitäten #meinLERNEN
- Qualifizierungsmodul Besonderheiten Förderung berufliche Weiterbildung
- Praxischeck Fachaufsicht gE und AA
- Wichtige Hinweise FamKa: Ablauf Befristungsgrund A Schulausbildung
- COLEI PCBAB REHA.NET - COLEI-NT / ELNA2 - Aktualisierung Berechtigungskonzept

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

Vorsitzender
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied

Robert Buhse
Iris Hundertmark
Michael Nitsch
Gertrud Eckert
Rolf-Peter Bruch

Sprecher/-innen der Ausschüsse:

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

Petra Jungton

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

HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
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
Reiner Weber



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

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

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