



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

**Ausgabe 10/2023**

**16. Oktober 2023**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Welt scheint aus den Fugen geraten sein. Krisen und Kriege sind in unseren Alltag vorgedrungen. Berichtet wird darüber auf allen Kanälen in Echtzeit. Das in der Arbeit auszublenden ist fast unmöglich. Vielmehr beschäftigen uns die Folgen dieser parallelen Ereignisse in der Bundesagentur für Arbeit sogar direkt.

In unserem Einflussbereich liegt hierbei das Abfedern sozialer Härten für betroffene Menschen und deren Betreuung. Dafür benötigen wir als Beschäftigte jedoch Klarheit des Gesetzgebers und die notwendigen Rahmenbedingungen für unsere Arbeit. Genau das ist angesichts jüngster Entscheidungen seitens der Politik definitiv ausbaufähig!

Zuletzt wurden BA und Jobcenter mit einem geplanten Rechtskreiswechsel der U25 Kundinnen und Kunden von der Politik in Atem gehalten. Zum einen inhaltlich umstritten, zum anderen mit viel Aufwand verbunden. Jedoch wäre das Vorhaben für die Agenturen vor Ort und ihre Strukturen auch mit Chancen versehen gewesen. Deshalb waren bereits viele Kolleginnen und Kollegen in der BA mit Vorarbeiten beschäftigt, die durch die Kehrtwende des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) nun leider umsonst waren. Auch der Hauptpersonalrat hat sich natürlich intern und in Gesprächen mit Verantwortlichen für die Belange der Beschäftigten vorab eingebracht. Selbstverständlich auch derer, die vom SGB II in den SGB III-Bereich gewechselt wären. Unsere Kolleginnen und Kolleginnen in der gesamten BA, die sich um die Jugendlichen kümmern, hätten das ohne Frage mit viel Engagement auch in anderen Strukturen mit dem gleichen Herzblut und Ihrem großen fachlichen Knowhow getan.

Der HPR hat deshalb deutlich gemacht, dass ein solch hinziehender Prozess ohne Ergebnis sich nicht wiederholen darf. Die BA und ihre Beschäftigten brauchen Verlässlichkeit. Wir dürfen nicht zum Spielball fiskalischer Notwendigkeiten werden! Das gilt nun zuvorderst für die Alternatividee des BMAS, bei der Reha- und Weiterbildungsaufgaben aus dem SGB II in das SGB III überführt werden sollen. Schon auf den ersten Blick bleiben da Schnittstellen nicht verborgen. Der Gesetzgeber muss nun aufzeigen, wie das ganze vollzogen werden soll. Jedes Vorhaben benötigt eine Vorbereitungszeit und entsprechenden Vorlauf. Der HPR wird darauf achten, dass die nötigen Voraussetzungen für unsere Kolleginnen und Kollegen geschaffen werden.

Das gilt genauso für die nach wie vor innerhalb der Regierung diskutierte Kindergrundsicherung. Die Aufgabe soll durch unsere Familienkasse der BA übernommen werden. Das ist die einzig richtige Entscheidung! Unsere Kolleginnen und Kollegen in der FamKa arbeiten



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

seit je her engagiert daran, Familien zu helfen und das wird bei Umsetzung der Kindergrundsicherung ohne jeden Zweifel fortgesetzt werden. Die BA hat eine kritische Stellungnahme zu den bisherigen Gesetzesentwürfen abgegeben. Insbesondere um deutlich zu machen, dass der zeitliche Vorlauf, allein aufgrund IT-Umstellungen aber auch diverser vorbereitender Maßnahmen, größer ist als der Gesetzgeber es bisher in den Planungen vorsieht. Am Ende werden organisatorische Defizite sonst auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen.

Die Familienkassenorganisation steht bereits jetzt unter Druck. Die Bearbeitungslast ist enorm hoch. Die personelle Ausstattung und strukturellen Rahmenbedingungen sind jedoch aus Sicht des HPR ungenügend. Dies hat der HPR in einer Stellungnahme an den Vorstand zur BA zu einer beabsichtigten Verfahrensänderung in Bezug auf Inkasso-Vorgänge nochmal sehr deutlich gemacht. Dieses Schreiben finden Sie wie immer auf der Homepage des HPR im Intranet zum Lesen. Eine schriftliche Antwort seitens der Verwaltung liegt bisher noch nicht vor. Mit der neuen Leitung der Familienkassendirektion wird der HPR sich deshalb sehr zeitnah im Sinne der Beschäftigten zusammenfinden und zu den kritisierten Punkten nach gemeinsamen Lösungen suchen. Das ist zwingend nötig, denn es steht außer Frage, dass unsere Kolleginnen und Kollegen die künftige Kindergrundsicherung mit ihrer fachlichen Expertise und Einsatzbereitschaft umsetzen können. Sie brauchen aber die notwendigen Ressourcen und gute Arbeitsbedingungen dafür.

Das Thema Ressourcen wird in den kommenden Monaten ohnehin das alles Entscheidende sein. Der Fokus des HPR liegt hierbei besonders auf dem Personalhaushalt. Der HPR weist den Vorstand der BA unermüdlich auf die Notwendigkeit einer ausreichenden Personalausstattung hin. Zuletzt ist dies eindringlich u.a. für den Ärztlichen Dienst, das Kundenportal und den Operativen Service, vor allem in Bezug auf die Alg+ Teams, nochmal explizit geschehen.

Für unsere Internen Dienstleistungen im Internen Service und Regionalen Infrastrukturmanagement verfolgt der HPR mit langem Atem eine strukturelle Personalmehrung, da hier aus unserer Sicht eine Unterausstattung besteht. Doch auch die operativen Einheiten sind enorm gefordert und personell auf Kante genäht.

Die Antworten der BA zu den Initiativen des HPR waren nicht immer befriedigend, teilweise sogar unverschämt in Bezug auf die beschriebene Belastungssituation unserer Kolleginnen und Kollegen. Der HPR lässt nicht locker! Es ist dadurch immer wieder gelungen, bundesweit Stellen zu erwirken, die dann zu dringend benötigten Entfristungen von Kolleginnen und Kollegen geführt haben. Das gibt bisher befristeten Kolleginnen und Kollegen endlich eine dauerhafte Perspektive und verhindert ständig neues Einarbeiten. Nur so können wir zusammen in der BA kontinuierlich arbeiten. Dafür müssen und werden Personalvertretungen weiterkämpfen.



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

Aus Sicht des HPR braucht es in den kommenden Personalhaushalten einen „großen Wurf“. Die Rekrutierungserfordernisse aufgrund der Altersabgänge werden in den nächsten Jahren so groß sein, dass allerspätestens jetzt grundlegende Voraussetzungen für die Zukunft geschaffen werden müssen. Neben einer Erhöhung der Einstellungsquoten für Studierende und Auszubildende (eine entsprechende Stellungnahme ist ebenfalls auf der Homepage des HPR im Intranet unter der Rubrik „Aktuelles“ einsehbar) braucht die BA vor allem die

Möglichkeit genug Personal für die aktuellen und anstehenden Aufgaben einstellen zu können. Dafür wird sich der HPR mit aller Kraft bei Vorstand, Verwaltungsrat und Politik einsetzen!

Eingesetzt hat sich der HPR auch dafür, dass das privat beschaffte „Deutschlandticket“ beim Einsatz zu Dienstreisen endlich über die Reisekosten geltend gemacht werden kann. Es ist dazu von der Verwaltung eine Lösung erarbeitet worden. Wenn sich das „Deutschlandticket“ über Dienstreisen amortisiert kann es jetzt beim Reisemanagement abgerechnet werden. Bisher existierte dazu keine Regelung.

Ebenfalls hat der HPR beim Vorstand der BA seit längerem die Initiative gestartet, dass die BA einen Arbeitgeberzuschuss zum „Deutschlandticket“ gewährt. Dieses „Jobticket“ ist dann für BA-Beschäftigte im Endeffekt günstiger als die aktuell geltenden 49 Euro. Herausforderungen waren bisher eine fehlende Rechtsgrundlage seitens der zuständigen Ministerien, die ungeklärte Finanzierung sowie administrative Notwendigkeiten.

Der Vorstand der BA hat entschieden, dass der Arbeitgeberzuschuss kommen soll – zu-erst für Nachwuchskräfte und anschließend für alle Kolleginnen und Kollegen. Das ist insgesamt eine absolut zu begrüßende Entscheidung!

Rechtsgrundlage sowie die Finanzierung, die aus dem Personalhaushalt erfolgen muss, sind geklärt, ohne Stellenstreichungen vornehmen zu müssen. Es hapert jedoch noch an der komplexen Administration. Hier sind noch etliche Voraussetzungen zu schaffen, u.a. Vertragsgestaltungen mit notwendigen Partnern aber auch IT-Schnittstellen und Betreuungsaufwände.

Vorstand der BA und HPR sind sich einig, dass eine frühestmögliche Realisierung erfolgen soll. Ein konkreter Zeitpunkt kann leider derzeit noch nicht seriös benannt werden. Der HPR wird darauf drängen, dass keine unnötigen Verzögerungen eintreten. Die positive Grundsatzentscheidung des BA-Vorstandes steht aber unmissverständlich. Jetzt muss die Umsetzung schnellstmöglich geklärt werden.

In dieser Sitzung des HPR wurde weiterhin ein Hauptwahlvorstand für die im nächsten Jahr stattfindenden Personalratswahlen aller Ebenen berufen. Im Frühjahr 2024 werden örtliche Personalräte, Bezirkspersonalräte sowie der Hauptpersonalrat neu gewählt. Gleiches gilt für die dazugehörigen Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Die Beschäftigten haben dann die Möglichkeit ihre Vertreter:innen in den Gremien für vier Jahre zu wählen. Genauso



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

können Sie aber auch selbst für Wahlen kandidieren. Sprechen Sie dazu einfach Ihre Personalräte oder gewerkschaftlichen Vertrauensleute an. Engagement für unsere gemeinsamen Interessen als Beschäftigte ist in diesen herausfordernden Zeiten wichtiger denn je.

Der HPR erhält nach wie vor viele Nachfragen zur aktuellen Situation der IT-Einschränkungen aufgrund des unwetterbedingten Ausfalls eines Rechenzentrums. Häufig beziehen sich die Anfragen auf das mobile Arbeiten bzw. „vermeintliche“ Restriktionen und Verbote. Deshalb fügen wir Ihnen die letzte und damit aktuell geltende Information der Zentrale zu diesem

Thema vom 06.09.2023 bei, die auch im Live Ticker bei BA-Aktuell abrufbar ist. Um es erneut klar und deutlich zu sagen: Ja, es gibt eine temporäre technische Limitierung bei Citrix, jedoch kein Verbot!

Seit der unten beigefügten Information gab es lediglich einen weiteren Appell zur vorrangigen Nutzung der VPN-Kapazitäten seitens der Zentrale, konkret: die Bitte MAPs und umgerüstete Mini-PCs für mobiles Arbeiten zu verwenden, wo immer diese zur Verfügung stehen.

Mittlerweile ist bekannt, dass die unermüdlichen Instandsetzungsarbeiten unserer Kolleginnen und Kollegen von IT und Infrastruktur voraussichtlich kurz vor Weihnachten dieses Jahres abgeschlossen sein werden. Bis dahin gilt es pragmatisch und vernünftig mit der Situation für alle Kolleginnen und Kollegen umzugehen. Das wird uns sicherlich allen gemeinsam gelingen.

Kollegiale Grüße

Robert Buhse  
Vorsitzender



Personalrat



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

Zentrale, POE / ITDP

Az.: 1590/1937/2030

Information: Rechtskreis SGB II, Rechtskreis SGB III und Familienkasse

Gültig ab: Sofort

*Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,*

*erfreulicherweise schreitet die Behebung der durch den Ausfall des Rechenzentrums am 17.08.2023 bedingten Schäden fort – eine Normalisierung der Situation wird aber mit Blick auf den Umfang des Schadensbildes voraussichtlich erst wieder im Oktober eintreten können.*

*Trotzdem besteht bereits jetzt die Möglichkeit, Homeoffice wieder intensiver nutzen zu können, weil die Zahl der gleichzeitig nutzbaren Einwahlmöglichkeiten durch die IT zwischenzeitlich erhöht werden konnte. Derzeit besteht für rund 33.500 Kolleginnen und Kollegen (VDI/Citrix: 18.500; VPN (u.a. über MAP): 15.000) die Möglichkeit zur Nutzung von Homeoffice - die tagesaktuellen Nutzungszahlen können hier im Intranet abgerufen werden.*

*Mit Blick auf die regulären Zahlen der Homeoffice-Nutzung insbesondere montags und freitags sowie die immer noch erhöhten persönlichen Vorsprachen in den Dienststellen benötigen wir jedoch weiterhin Ihre Unterstützung, um die Erreichbarkeit für unserer Kundinnen und Kunden wie auch die Netzstabilität gewährleisten zu können.*

*Die zeitliche Entzerrung der Zugriffe und damit sowohl die Verteilung der Einwahlen über den Tag verteilt als auch bezogen auf die Wochentage ist weiterhin essentiell. So lässt sich derzeit immer noch ein Einwahlpeak bei 6:00 Uhr sowie eine stärkere Homeoffice-Nutzung an Montagen und Freitagen feststellen. Mit Blick auf die leider noch vorhandenen Limitationen möchten wir Sie bitten, ein entsprechend angepasstes Nutzungsverhalten vorzusehen. Soweit die Möglichkeit besteht, sollte im Rahmen des Homeoffice vorrangig die Einwahl über VPN, das heißt die Nutzung von MAP erfolgen, da hierdurch die vorhandenen Kapazitäten besser genutzt und die Netzressourcen geschont werden können. Unter Beachtung dieser Aspekte kann die Mobilarbeit wieder einer größeren Zahl von Mitarbeitenden ermöglicht werden.*

*Sollten einschränkende Entscheidungen erforderlich sein, sind vor Ort hierbei die Belange von nach der DV Mobilarbeit bevorrechtigten Personenkreisen (vgl. § 7 DV Mobilarbeit) angemessen zu berücksichtigen.*

*Die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agenturen für Arbeit werden gebeten, die gemeinsamen Einrichtungen in geeigneter Weise zu unterrichten.*





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



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bin Frauke Rehlen und seit 2017 Personalratsvorsitzende der schönen Agentur für Arbeit Hamburg. Zunächst kam ich 2020 als Ersatzmitglied in den Hauptpersonalrat und seit April dieses Jahres bin ich originäres Mitglied und arbeite in den Ausschüssen „Markt und Integration“ (hier seit August als stellvertretende Ausschusssprecherin) und „Personal“ mit.

Und das passt ja auch. Begann mein Leben – im Jahr 2012 – in der BA doch seiner Zeit als Arbeitsvermittlerin im Jobcenter team.arbeit.hamburg und führte mich 2014, nach meiner Entfristung, zunächst als Arbeitsvermittlerin und inzwischen als Berufsberaterin in die Agentur für Arbeit Hamburg.

Nach dem ersten Kulturschock und feststellen, dass manches gleich, aber eben doch ganz anders ist, habe ich angefangen mich noch weiter mit der Organisation und dem, was Frau/Mann besser machen oder verändern könnte und sollte, auseinanderzusetzen. Gewerkschaftsmitglied bin ich seit dem Tag der Arbeitsvertragsunterzeichnung, da für mich beides unweigerlich zusammengehört.

Seitdem habe ich verschiedene ehrenamtliche Aufgaben bei ver.di übernommen, bin in unserer Betriebsgruppe aktiv und war insbesondere bei den letzten Tarifverhandlungen mit viel Engagement dabei.

So kam es dann auch, dass ich mich 2016 für den Personalrat aufstellen ließ. Meine Motivation war und ist es die vielen, stetigen, wichtigen und häufig auch notwendigen Veränderungen zu begleiten und hier frühzeitig mitsprechen und mitwirken zu können. Immer wieder gab und gibt es Berg- und Talfahrten in unserer Organisation und diese mussten und müssen von guter und kritischer Personalratsarbeit begleitet und mitgestaltet werden, um die Rahmenbedingungen für gute Arbeit zu gewährleisten und voranzutreiben. Da heißt es dranbleiben.

Ich freue mich auf die Aufgaben und Herausforderungen – an denen mangelt es nicht. Dabei ist mir das Wechselspiel zwischen Hauptpersonalrat und örtlichem Personalrat und die Zusammenarbeit mit unserer Gewerkschaft ver.di wichtig. Auf diese Weise verbinden sich die Einzelteile zu einem großen Ganzen und wir können heute und auch in den nächsten Jahren gemeinsam viel bewegen.

Mit kollegialen Grüßen  
Frauke Rehlen

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

6. ORDENTLICHER VER.DI-BUNDESKONGRESS

## Mit vereinter Kraft

Es ist wieder soweit: Vom 17. bis 22. September 2023 tagt in Berlin der 6. ordentliche ver.di-Bundeskongress. Alle vier Jahre kommen rund 1.000 ver.di-Mitglieder aus ganz Deutschland zusammen und gestalten die Zukunft ihrer Gewerkschaft. Der Kongress wird hier live gestreamt, auf unserer Kongressseite halten wir Dich auf dem Laufenden

[ZUR KONGRESSSEITE >](#)

# Morgen braucht uns.

#6  
© ver.di

## Lisette Hörig ist Vorsitzende des Gewerkschaftsrats

Vor der Vorstandswahl hat sich der ver.di-Gewerkschaftsrat konstituiert. Seine neue Vorsitzende ist Lisette Hörig (3. von links). Sie löst Martina Rößmann-Wolf ab, die nicht mehr zur Wahl angetreten ist. Im Präsidium des Gewerkschaftsrats sind außerdem Carina Dejna (links), Silke Mayer-Seidler (3. von rechts), Constantin Greve (2. von links) und Olaf Harms (rechts). Nach der Wahl von Frank Werneke (3. von rechts) stellten sie sich gemeinsam mit Werneke den Fotograf\*innen und Kamerateams.



© Kay Herschelmann

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



# 6. ver.di-Bundeskongress Berlin 2023

Auf dem Bild sind die Vertreter:innen aus dem Bereich der BA auf dem 6. **ver.di**-Bundeskongress gemeinsam mit Andrea Nahles (Vorstandsvorsitzende der BA), Frank Werneke, dem alten und neuen **ver.di**-Vorsitzenden, sowie Lisette Hörig, der neu gewählten Vorsitzenden des **ver.di**-Gewerkschaftsrates, zu sehen.





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

### **Fachkonzept 5.0 für die Neuorganisation des IT-Systemhauses**

Die Neuorganisation des IT-Systemhauses (ITSYS) steht im Kontext des strategischen Ziels einer voll digitalisierten Dienstleistung bzw. Automatisierung und damit einhergehend einer ständigen und notwendig beschleunigten Veränderung der IT-Verfahren und IT-Services. Die bisherigen Entscheidungswege in Produktion und Betrieb sollen deutlich beschleunigt werden. Eine konsequente IT-Produktorientierung Ende-zu-Ende und ein Ausbau des internen und externen Zusammenarbeitsmodells bilden dabei die entscheidenden zentralen Organisationsprinzipien und Erfolgsfaktoren. Den Rahmen bilden das Arbeitsprogramm des Vorstands 2023 - 2024 (Schwerpunkt Digitalisierung und Automatisierung) und die IT-Strategie 2025 mit Kernelementen wie dem Ausbau der Kunden- und Mitarbeiterzentrierung, der Erweiterung der Cloud-Nutzung oder der Forcierung einer „Green IT“.

Wichtigste organisatorische Neuerung ist die Gründung der beiden neuen, an der Produktentwicklung ausgerichteten Geschäftsführungsbereiche Kunden (K) und Anwender (A). Produkte werden zukünftig durch interdisziplinäres Arbeiten von Beschäftigten aus bislang organisatorisch getrennten Einheiten entwickelt und betrieben. In direkter organisatorischer Zuordnung zum Vorsitzenden der Geschäftsführung werden übergreifende Aufgaben in neuen zentralen Einheiten (z.B. Querschnitt und Ressourcen, Architektur-Office) gebündelt sowie innovative Entwicklungen wie Nachhaltigkeit oder kultureller Wandel gestärkt.

In einem neuen Führungsmodell werden personelle (disziplinarische) Führung und fachliche / technische Verantwortung als separate Funktionen etabliert. Die Zahl der Hierarchieebenen wird von vier auf drei reduziert. Die Option für die Beschäftigten zur differenzierten Verfolgung von Fach- und Führungskarrieren wird gestärkt.

Maßgebliche Auswirkungen hat die Neuorganisation für die Beschäftigten der Führungsorganisation durch Einführung des neuen Dienstpostens einer / eines Senior Manager Personal; dessen Umsetzung wird begleitet und erstmals zum 28.02.2025 evaluiert. Die Beschäftigten der Ausführungsebene behalten von wenigen Ausnahmen abgesehen ihre bisherigen tarifierten Dienstposten. In Ausnahmefällen erfolgt eine Überleitung auf bewertungsgleiche andere oder bewertungsgleiche neue Dienstposten. Eine Personalmigration ist mit der Neuorganisation nicht verbunden; ein Ortswechsel an einen der im Aufbau befindlichen neuen Standorte des IT SYS erfolgt nur auf ausdrücklichen Wunsch der bzw. des Beschäftigten.

### **Dauerhafte Aufgabenübertragung der Beihilfebearbeitung an die Postbeamtenkrankenkasse**

Das Bundesverwaltungsamt (BVA) beendet 2023 die fachliche Weiterentwicklung der Beihilfefachsoftware des Bundes. Ein Nachfolgeprodukt wird nicht zur Verfügung gestellt. Eine BA-Eigenentwicklung scheidet aus Zeit- und Wirtschaftlichkeitsgründen aus. Wirtschaftlichste Lösung ist die Aufgabenübertragung an einen Dienstleister des Bundes. Dafür ist die Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) vorgesehen. Der Verwaltungsrat hat einer Aufgabenübertragung zugestimmt.



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

Die Aufgabenübertragung soll daher an die Beihilfestelle der Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) erfolgen. Diese ist ein sehr großer Beihilfedienstleister des Bundes ohne Gewinnorientierung. Sie erledigt die Beihilfebearbeitung z. B. auch für das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, die Bundesanstalt für Post- und Telekommunikation, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, das Land Saarland und die Postnachfolgeunternehmen. Ziel ist, dass die Aufgabenübertragung spätestens zum 30.06.2024 abgeschlossen ist.

Die Übertragung der Beihilfebearbeitung auf die PBeaKK erfolgt auf Grundlage von § 108 Abs. 5 BBG und § 261 Satz 1 BAPostG. Die PBeaKK ist als Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO verpflichtet, den Datenschutz bei der Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten in eigener Verantwortlichkeit sicherzustellen und insbesondere die Betroffenenrechte zu gewährleisten. Hierbei haftet die PBeaKK als Verantwortlicher für eine nicht der DSGVO bzw. dem BDSG entsprechende Datenverarbeitung und ist gegenüber den Betroffenen gegebenenfalls gemäß Art. 82 DSGVO schadenersatzpflichtig. Im Hinblick auf die fehlende Differenzierung in § 26 BDSG zwischen Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist § 108 Abs. 5 BBG auch auf beihilfeberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Protokollerklärung zu § 11 TVÜ- BA anzuwenden.

Für die Beihilfeberechtigten ergeben sich keine Änderungen beim Leistungsumfang und den rechtlichen Verfahren. Lediglich die bisher antragsentgegennehmende und bearbeitende Stelle im BA-SH wird durch die Beihilfestelle der PBeaKK ersetzt. Allen Beschäftigten der Beihilfestelle des BA-SH wurde nach einem Interessenbekundungsverfahren bereits ein Ansetzschreiben für eine wertgleiche Anschlussverwendung in der bisherigen Dienststelle ausgehändigt. Für die nach der Aufgabenübertragung dauerhaft verbleibenden administrativen Aufgaben aus der laufenden Vertragsabwicklung (Bewirtschaftung, Rechnungsprüfung, Service-Monitoring, Bestandsdatenabgleich, zentrale Kontaktstelle für den Dienstleister und die Ministerien) verbleibt ein Kernteam von ca. fünf Beschäftigten im bisherigen Geschäftsbereich des BA-SH.

Die Beihilfeberechtigten haben zukünftig die Möglichkeit, neben der bisher bekannten papiergebundenen Antragstellung, als neuen Service die elektronische Antragstellung über eine von der PBeaKK zur Verfügung gestellte App zu nutzen. Die allgemeine Anliegenklärung und Beratung durch die PBeaKK erfolgt postalisch, per E-Mail oder über das Servicetelefon.

Alle Beihilfeberechtigten werden per Intranet, Infotelefon – Versorgungsempfänger über das Versorgungsempfängerportal im Internet und Rundschreiben – im Vorfeld informiert. Rechtzeitig vor dem Start der Aufgabenübertragung erhalten alle Beihilfeberechtigten ein sogenanntes Starterpaket mit Informationen und Antragsformularen von der PBeaKK zugeschickt. Für Beihilfefragen steht im Internet eine umfangreiche Informationsplattform der PBeaKK mit speziellen Kontaktangeboten für Beihilfeberechtigte der Bundesbehörden bereit.



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

Die PBeaKK bearbeitet die Beihilfeanträge innerhalb von zehn Arbeitstagen ab Eingang des Antrags bei der PBeaKK. Schriftliche oder per E-Mail übersandte Anfragen werden ebenfalls binnen zehn Arbeitstagen bearbeitet und beantwortet. Werden diese Servicelevel im Jahresdurchschnitt nicht eingehalten, werden die Gesamtverwaltungskostenerstattungen im Rahmen der Rechnungsbearbeitung durch das BA-SH um mindestens 10 % gekürzt.

Für telefonische Anfragen stellt die PBeaKK eine hohe Erreichbarkeit von mindestens 80% der Anruferinnen und Anrufer binnen zwei Minuten im Durchschnitt sicher.

Die PBeaKK und das BA-Service-Haus führen jährlich Leistungs-, Qualitäts- und Beschwerdemanagementgespräche. Die PBeaKK und das BA-SH richten dafür je eine zentrale Stelle zur laufenden Vertragserfüllung und zur schnellen Klärung von Störfällen ein.

### **Weiterentwicklung der Zentrale Organisationsgrundsätze, Organisationskonzept und Organigramm für die Weiterentwicklung der Zentrale**

Am 21. September 2023 wurden die Organisationsgrundsätze, das Organisationskonzept sowie die Neuorganisation der Zentrale in Form eines angepassten Organigramms durch den BA-Vorstand beschlossen.

Die Organisationsgrundsätze bilden eine verbindliche und konsistente Basis für das Organisationsdesign aller Geschäftsbereiche der Zentrale. Die BA erfüllt hiermit die Forderung des BRH und RPA nach transparenten Kriterien für die Größe von Organisationseinheiten in der Zentrale.

Das Organisationskonzept ist ein Endprodukt aus dem Projekt „Weiterentwicklung der Zentrale“. Es liefert wichtige Grundlagen für das Fach- und Organisationskonzept, ist als Zwischenprodukt zu interpretieren und wird mit in Kraft-Treten des Fach- und Organisationskonzepts abgelöst. Das Fach- und Organisationskonzept für die Zentrale wird von der Verwaltung voraussichtlich Ende des 1. Quartals 2024 zur HPR-Beteiligung vorgelegt.

Das Organigramm zeigt den derzeitigen Stand zur Umsetzung der Organisationsgrundsätze und bildet den Ausgangspunkt für weitere Entwicklungen.

Mit der Weiterentwicklung der Zentrale sollen grundlegend veränderte Arbeitsabläufe in einer prozessorientierten Matrixorganisation im Vorstandsressort Regionen, die im Organisationskonzept im Kapitel 3.2. „Etablierung einer prozessorientierten Matrix-Organisation im Ressort VRE“ beschrieben sind, sowie durch die geschäftsbereichsübergreifende Zusammenarbeit von Lösungsteams, die im Kapitel 3.6. „Lösungsteams als eine neue, agile Form der geschäftsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit“ aufgeführt sind, eingeführt werden. Schnittstellen und Formate mit anderen Geschäftsbereichen werden während und nach



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

dem Umstellungsprozess weiter konkretisiert. Zudem werden neue Rollen und Entscheidungsformate erprobt und kontinuierlich weiterentwickelt. Der konkrete Umstellungstermin für die prozessorientierte Matrixorganisation in VRE ist der 20. November 2023. Der HPR wird zu der vorgelegten Weiterentwicklung eine kritische Stellungnahme abgeben und dann auch im Intranet veröffentlichen.

### **Fachkonzept Kompetenzzentrum Prozessvertretung Personal (KPP) Fortschreibung des Fachkonzepts (Version 1.3)**

Mit der vorliegenden Fortschreibung soll erstmalig in der Tätigkeitsebene (TE) V der Dienstposten „Fachassistent/in Recht Personal“ (hinterlegt mit einer Stelle) ausgebracht werden. Dies ist erforderlich, weil zwischenzeitlich die Anforderungen im Bereich der administrativen Unterstützung der Prozessvertreter/innen der BA gestiegen sind. Dazu sollen verschiedene bundesweit anfallende Aufgaben gebündelt werden (u. a. im Kontext der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs bei Gericht, der gestiegene Prüf- und Administrationsaufwände von Gerichtskosten und Kostennoten externer Anwältinnen/Anwälte). Die Aufgaben gehen über das Anforderungsniveau der bislang vorhandenen Assistenzkräfte der TE VI hinaus.

Im Übrigen wurden kleinere redaktionelle Anpassungen vorgenommen, z. B. Aktualisierungen zwischenzeitlich geänderter Rechtsnormen und textlich Präzisierungen.

Die vorliegende Fortschreibung des Fachkonzepts soll zum 01.01.2024 in Kraft treten.

### **Neufassung Handbuch Personalrecht/Gremien: Abschnitt 5.2 Bildschirmarbeitsplatzbrillen**

Mit der Neufassung wird das Verfahren zur Kostenerstattung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen neu geregelt.

Bisher waren Erstattungshöchstsätze vorgesehen, die an die durch die Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen ermittelten Festbeträge angelehnt waren. Dabei konnte nicht immer sichergestellt werden, dass die Optikerbetriebe, die Beschäftigte mit der Anfertigung der Sehhilfe beauftragt hatten, diese Höchstbeträge einhielten.

Das BMI hat zwischenzeitlich für die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (also nicht für die Beschäftigten der BA) einen Vertrag mit dem „Zentralverband der Augenoptiker und Optometristen“ (ZVA) abgeschlossen. Danach garantieren die angeschlossenen Optikerbetriebe die individuelle Anfertigung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen zu festgelegten Beträgen. Eine Übersicht über die teilnehmenden, ausschließlich innungsgebundenen Vertragsaugenoptiker/innen kann der Internetseite: [www.innungsoptiker.de](http://www.innungsoptiker.de) entnommen





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

werden. Zusätzlich haben ca. 4.900 weitere innungs- und nicht innungsgebundene Augenoptiker/innen dem Vertrag zwischen BMI und ZVA zugestimmt.

Es ist beabsichtigt, dass die BA für ihre Beschäftigten einen entsprechenden Vertrag mit dem ZVA abschließt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Sehhilfen für die Beschäftigten künftig zu den festgelegten Preisen bei den angeschlossenen Optikerbetrieben sowie weiteren Optiker/Optikerinnen, die die Spezifikationen des Vertrages anerkennen, erhältlich sind.

Der Vertrag sieht darüber hinaus eine bessere Ausstattung der Brillen vor (Mehrfachentspiegelung und Härting) als nach den bisherigen Regelungen bei einem gleichzeitigen Einsparpotenzial. Für die Internen Services wird durch die Vereinheitlichung der Rechnungen eine Vereinfachung in der Bearbeitung erwartet.

### **Weiterentwicklung der Personalauswahl: Anpassung der BARS (Verhaltensverankerte Bewertungsskalen); Gültigkeit der Handhabungshinweise für das fair-antwortungsvolle Interview sowie des Anforderungsprofils für TE IV und V**

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Personalauswahl wurde anschließend an die Auswahllemente für Führungskräfte TE I bis III nun das fair-antwortungsvolle Interview (TE IV und V) vor dem Hintergrund des neuen Kompetenzmodells in Zusammenarbeit mit den Kompetenz-RDern überarbeitet.

In diesem Zusammenhang sind in Bezug auf die BARS („Verhaltensverankerte Bewertungsskalen“) folgende inhaltliche Anpassungen erfolgt:

- Die Aspekte „Engagement“ und „Bewerbungsmotivation“ wurden ergänzt. Sie waren Teil der HPR-Vorlage vom 20.04.2022 (Konzepttest „Personalauswahl auf Augenhöhe“) und fließen nun in die neuen BARS mit ein.
- Bei der „Bewerbungsmotivation“ fand darüber hinaus eine Angleichung an die im Auswahlleitfaden der Nachwuchskräfte enthaltene Beschreibung der „Bewerbungsmotivation“ statt. So kann sichergestellt werden, dass eine Einstufung in die Skalen 4 und 5 dann geschieht, wenn u.a. eine realistische Auseinandersetzung der Bewerbenden mit der entsprechenden Tätigkeit vorliegt.
- Auf Wunsch der Regionaldirektionen wurde allgemeine Hinweise zur Bedeutung der Skalierungspunkte ergänzt.

Die BARS sollen künftig als kompetenzbezogene Bewertungsgrundlage für die TE IV und V herangezogen werden.



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

### **Änderung der fachlichen Weisung „ARAS“ – Teil II Ausbildung in der BA**

Die wesentlichen Änderungen basieren auf der Implementierung des neuen Kompetenzmodells der BA in die Ausbildung. Zudem wurden die Beurteilungszeiträume angepasst. Die Leistungs- und Kompetenzbeurteilung wurde neu gefasst.

Die Verhaltensbeispiele wurden komplett neu gefasst. Der Vordruck und die Vorbereitungshilfe zur Feststellung des Ausbildungserfolges (FdA) wurden entsprechend redaktionell angepasst.

Die Berater:innen nach dem BBiG werden nach einem Jahr beauftragt, die o. g. Änderungen in ARAS Teil II zu beurteilen.

### **Erprobung der Öffnung des Traineeprogramms für interne Mitarbeitende**

Nach Vorstellung der Idee zur Öffnung des bestehenden Management-Traineeprogramms als Entwicklungsangebot auch für interne Mitarbeitende wurde mit den Regionen vereinbart, die Öffnung des Traineeprogramms ab 01.04.2024 in interessierten Regionen mit entsprechendem Bedarf in 2024 zu erproben. Mit der Öffnung des Traineeprogramms soll herausgehobenen internen Potentialen ab TE IV ein attraktives Entwicklungsangebot für Führungsaufgaben TE II aufwärts ermöglicht werden. Interne und externe Potentiale können sich bereits im gemeinsamen Traineeprogramm vernetzen und profitieren vom gemeinsamen Lernen und Erfahrungsaustausch.

In der diesbezüglichen Konzepterstellung wurden die Kompetenz-RDn, das KC FKE sowie die Bereiche Personalrecht und -wirtschaft beteiligt. An der Erprobung möchten die Regionen Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Sachsen teilnehmen.

Durch die Erprobung sollen der erwartete Nutzen sowie die Rahmenbedingungen der Teilnahme am Traineeprogramm überprüft werden. Die Erprobungsphase wird durch einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch und eine fortlaufende Evaluation begleitet.

### **Organisation Informationssicherheit in der BA**

Aktuelle Ereignisse zeigen, die Informationssicherheit der IT betrifft alle, sowohl Bürger/innen in einer Informationsgesellschaft als auch die Mitarbeitenden der BA im Umgang mit der Informationstechnologie (IT). Sozialdaten, die im Internet öffentlich zugänglich sind, personenbezogene Daten, mit denen gehandelt wird, und immer wieder auftretende Angriffsmeldungen zeugen von der Notwendigkeit einer handlungsfähigen Informationssicherheitsorganisation.



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

Die IT ist ein wichtiger Bestandteil für die erfolgreiche Aufgabenerledigung der BA. Dabei kommt der Informationssicherheit eine besondere Bedeutung zu. Sowohl Kundinnen und Kunden als auch Mitarbeitende der BA erwarten zu Recht, dass ihre Daten nur für den vorgesehenen Zweck verwendet werden und vor Missbrauch geschützt sind. Hierfür Sorge zu tragen, ist Aufgabe aller Führungskräfte und Mitarbeitenden der BA.

Mit dem Vorstandsbeschluss vom 68/2023 vom 16. Juni 2023 wurde die Gewährleistung der IT-Sicherheit in den Dienststellen neu systematisiert und deren geschäftspolitische Bedeutung für die Aufgabenerledigung gestärkt.

Mit der aktuellen Weisung ist sicherzustellen, dass nach Maßgabe der dort beschriebenen Regelungen in Dienststellen bzw. Organisationseinheiten der BA IT-Sicherheitsverantwortliche eingesetzt sind. Dabei ist gemäß des Vorstandsbeschlusses unter bestimmten Voraussetzungen die Gewährung der Funktionsstufe für IT-SV vorgesehen.

*Auszug aus der Weisung:*

#### *2.6 Zahlung einer Funktionsstufe*

*Mitarbeitende, die als IT-SV beauftragt werden, erhalten grundsätzlich eine der Bedeutung dieser Aufgabe entsprechende tätigkeitsunabhängige Funktionsstufe 1. Die Höhe des Funktionsstufenbetrages richtet sich nach der Tätigkeitsebene, der der originär übertragene Dienstposten zugeordnet ist.*

*Erfolgt die Beauftragung von Mitarbeitenden der Tätigkeitsebene V, richtet sich die Höhe des Funktionsstufenbetrages nach der Tätigkeitsebene IV.*

### **Reisekostenerstattungen Einsatz Deutschlandticket für dienstliche Fahrten**

Die Weisung ist eine Information der IS Personal an die Beschäftigten über eine erweiterte reisekostenrechtliche Auslegung des BMI hinsichtlich der Erstattung der Kosten eines privat beschafften Deutschlandtickets im Kontext von Dienstreisen.

Nach dem Rundschreiben des BMI vom 27. April 2023 ist eine Erstattung von Kosten privat beschaffter Deutschlandtickets über Reisekostenabrechnung möglich, wenn diese im Vergleich zur ansonsten erfolgenden Abrechnung von Einzelfahrten wirtschaftlicher ist und sich das Ticket im monatlichen Geltungszeitraum vollständig amortisiert hat. Damit wird für Pendlerinnen und Pendler die Möglichkeit geschaffen, den Arbeitgeber/ Dienstherrn an den Kosten des privat beschafften Deutschlandtickets zu beteiligen, wenn dieses für Dienstgeschäfte/ Dienstreisen genutzt wird.

Anträge zur Erstattung von Kosten für das Deutschlandtickets, die aufgrund der bisherigen Rechtslage abgelehnt wurden, können bei Vorliegen der Voraussetzungen reaktiviert werden.



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

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

- Fachkonzept 5.0 für die Neuorganisation des IT-Systemhauses
- Dauerhafte Aufgabenübertragung der Beihilfebearbeitung an die Postbeamtenkrankenkasse
- Weiterentwicklung der Zentrale – Organisationsgrundsätze, Organisationskonzept und Organigramm für die Weiterentwicklung der Zentrale
- Fachkonzept Kompetenzzentrum Prozessvertretung Personal (KPP) vom 14.12.2026 – Fortschreibung des Fachkonzepts (Version 1.3)
- DV Mobilarbeit
- Personalhaushalt 2024
- Neufassung Handbuch Personalrecht/Gremien: Abschnitt 5.2 - Bildschirmarbeitsplatzbrillen
- Personalhaushalt 2023 – Werk tägliche Einzelweisung Oktober 2023
  - Stellenregelungen im Rechtskreis SGB III
  - Stellenregelungen im Rechtskreis SGB II
  - Stellenregelungen der Familienkassen
- Weiterentwicklung ERP-Personal und ERP-Business-Warehouse (Personal) – Versionsbeschreibung für das Release November 2023
- Weiterentwicklung der Personalauswahl: Anpassung der BARS (Verhaltensverankerte Bewertungsskalen); Gültigkeit der Handhabungshinweise für das fair-antwortungsvolle Interview sowie des Anforderungsprofils für TE IV und V
- Änderung der fachlichen Weisung „ARAS“ – Teil II Ausbildung in der BA
- Erprobung der Öffnung des Traineeprogramms für interne Mitarbeitende
- Weisungen „Verlaufsbezogene Betrachtungen als Methode der Qualitätssicherung zur datenschutzkonformen Ebenen übergreifenden Fallbewertung“ in den Rechtskreisen SGB II und SGB III – Verlängerung der Weisungen um ein Jahr bis 31.12.2024
- Information zur Einführung der Funktion Automatisiertes Hochladen von Vorabzustimmungen in das AZR im IT-Fachverfahren Elektronische Arbeitsmarktzulassung (EAMZ)
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren ZERBERUS zur Programmversion 23.03.00 (P33) – Echtbetrieb:20. November 2023 – Versionsinformation
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren BAB-REHA (COLEI PC BAB/REHA.NT, BAB/REHA Zentral und ELNA2) zur Programmversion 23.03.00 (P33) – Echtbetrieb:20. November 2023 – Versionsinformation
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren VERA zur Programmversion 23.03.00 (P33) – Echtbetrieb:20. November 2023 – Versionsinformation
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren
- E-AKTE Vorlage der Versionsinformation zur Programmversion 23.03.00 (P33 – Einsatz ab 20.11.2023)
- Weisung zur Einführung des elektronischen Abrufs der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen





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

- BISS-Datenräume
  - Insg V1.4
  - Maßnahmen COSACH V4.3
- Benennung eines Hauptwahlvorstands für die Personalratswahlen 2024
- Weisung „Organisation der Informationssicherheit in der BA“

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

- Handbuch Personalrecht/ Gremien (HPG) – 34. Ergänzung
- BISS Weiterentwicklung Datenräume
  - Kundenkontakte V5.9
  - BBIE V2.3
  - Betriebe V3.7
  - Kundenbestand EURES V1.7
  - Stellenbestand EURES V1.9
  - ZAV Kundenbestand V3.8
- Aktualisiertes Training „Fit für Arbeitgeber – Basiswissen AG-S“ – Befragung zur rechtskreisübergreifenden arbeitgeberorientierten Zusammenarbeit / Digitalisierung und Automatisierung
- Aktualisiertes Fachaufsichtskonzept für den Inkasso-Service – Weisung zur Aufhebung der Einführungsweisung
- Maßnahme Abbruch Änderung Reihenfolge qualifiziertes Routing und Bewertung Wirksamkeit (40. HPR – Ktn-Nr. 07)
- Nachfolgeregelung / Optimierung Netzauslastung / Homeoffice nach Ausfall Rechenzentrum (40. HPR – Ktn Nr. 23)
- Information „Datenbank juris – Änderung des Anmeldeprozesses“
- Weisung „Aktualisierung der FW § 151 SGB III – Bemessung bei Qualifizierungsgeld mit weiterbildungsbedingtem Entgeltausfall und Bemessung nach rehabilitationsspezifischer berufsvorbereitender Bildungsmaßnahme“
- Weisung „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ – Ziehung von Vertragsoptionen für laufende BaE-Maßnahmen
- Weisung „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ – Anpassung der fachlichen Weisungen BaE
- Weisung „(Einzelfall-) Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach dem Infektionsschutzgesetz (IFSG) während des Bezuges von Kurzarbeitergeld“
- Weisung Änderung der Fachlichen Weisungen zu § 16 SGB II
- Geplante Weisung zu Reisekostenerstattungen beim Einsatz des Deutschlandticktes für dienstliche Fahrten
- Qualifizierungsmaßnahme im Bereich BKGG / überstaatliches Recht „KG nach dem BKGG überstaatliches Recht“
- Gesundheitsquote der BA – Quartalsinformation II/ 2023
-



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

- Überarbeitetes Qualifizierungsmodul „4-Phasen-Modell“ im Rahmen der Bürgergeldreform
- Überarbeitetes Qualifizierungsmodul „Förderleistungen im SGB II und SGB III“ im Rahmen der Bürgergeldreform
- Weiterentwicklung der Prozesse im Kundenportal
- ZKM-Befragung Dienstleistungsqualität Interne Beratung SGB III SGB II
- Gleichstellungsstatistik 2023
- ZKM Befragung Key Account Management KAM
- WH-Beitrag Anpassung DVKiZ11
- Abschlussprüfungen Kug: Berücksichtigung Ausgleichszahlungen bei Krankenhäusern
- Qualimodul Vorrangige Leistungen SGB II
- Einspielung\_neuer\_Softwareversion\_für\_das\_Verfahren\_IT-Zeit



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

Die **ver.di**-Gruppe im Hauptpersonalrat der BA und der **ver.di**-Bundesfachvorstand BA (**ver.di\_wir\_in\_der\_ba**) bei



Instagram



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

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



Robert  
Buhse  
Vorsitzender



Iris  
Hundertmark  
Vorstandsmitglied



Michael  
Nitsch  
Vorstandsmitglied



Lisette  
Hörig  
Protokollführerin



Henrik  
Möckel  
Ausschussprecher



Andrea  
Hofer  
stellvertretende  
Ausschussprecherin



Rolf-Peter  
Bruch  
Vorstandsmitglied



Thomas  
Berle  
Ausschussprecher



Marie-Therès  
Turinsky  
Ausschussprecherin



Patrick  
Schmieder  
stellvertretender  
Ausschussprecher



Griseldis  
Lamping  
stellvertretende  
Ausschussprecherin



Uwe  
Spieckermann



Frauke  
Rehlen  
stellvertretende  
Ausschussprecherin



Kathrin  
Gerstner



Petra  
Jungton  
Ausschussprecherin







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

## Die Mitglieder der **ver.di**-Gruppe und ihre Funktionen in der Übersicht

Vorsitzender  
Vorstandsmitglied  
Vorstandsmitglied  
Vorstandsmitglied  
Protokollführerin

Robert Buhse  
Iris Hundertmark  
Michael Nitsch  
Rolf-Peter Bruch  
Lisette Hörig

### Sprecher/-innen bzw. stellvertretende Sprecher/-innen:

#### Ausschuss 1:

Arbeitnehmer- und Beamtenangelegenheiten (inkl. Reisemanagement und Beihilfe), Personalhaushalt und Personalbedarfsermittlung, Gremienrecht (BPersVG, HPG, inkl. Zuständigkeit für Stufenverfahren nach § 69 Abs. 3 BPersVG), Koordination ERP-Personal

Petra Jungton  
Griseldis Lamping

#### Ausschuss 2:

Personalentwicklung und -fürsorge (Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben, BEM, BGM), Aus- und Fortbildung

Thomas Berle  
Patrick Schmieder

#### Ausschuss 3:

Markt und Integration (inkl. Zuständigkeit für LBB)

Rolf-Peter Bruch  
Frauke Rehlen

#### Ausschuss 4:

Operativer Service, Kundenportal, Familienkasse

Henrik Möckel

#### Ausschuss 5:

Controlling und Finanzen (inkl. Zuständigkeit für die Bereiche Inkasso und BNS), Koordination ERP-Finanzen

Andrea Hofer

#### Ausschuss 6:

Allgemeine IT-Angelegenheiten und Infrastruktur

Marie-Therès Turinsky

### Weitere HPR-Mitglieder

Uwe Spieckermann  
Kathrin Gerstner



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), Markus Nöthen (ver.di)  
Redaktion: Michael Nitsch  
**ver.di**-Bundesagentur für Arbeit und **ver.di**-HPR im Internet – [hier anklicken!](#)