



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

Ausgabe 01/2024

15. Januar 2024



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich wünsche Ihnen im Namen des Hauptpersonalrats ein gesundes und hoffentlich friedvolles neues Jahr. Alle zusammen werden wir als Ihre Personalvertretung auch 2024 alles daransetzen, für unsere gemeinsamen Interessen beim Arbeitgeber Bundesagentur für Arbeit bestmöglich einzustehen.

2024 wird mit Sicherheit wieder viele Herausforderungen für die Bundesagentur für Arbeit und damit für uns als Belegschaft bereithalten. Umso wichtiger ist es, dass wir mit unseren Kräften haushalten. Hier steht der Vorstand der BA in der Pflicht aufzupassen, die Organisation nicht zu überfordern. Neben der täglichen Bewältigung der Arbeit sollen zwei Zukunftsprojekte (intern und operativ) nicht nur an den Start gehen, sondern im Jahresverlauf bereits eine große Wegstrecke zurücklegen. Viele engagierte Kolleginnen und Kollegen beteiligen sich daran. Danke dafür!

Der HPR begrüßt die Ambitionen, denn oft genug haben wir in der Vergangenheit auf Entlastungsmaßnahmen gedrängt sowie fehlende Fach- und Organisationskonzepte angemahnt. Die Zukunftsprojekte sollen genau dies angehen. Immer häufiger wenden sich Kolleginnen und Kollegen an den HPR, dass Ihre derzeitigen Tätigkeiten nicht mehr dem entsprechen, was in Konzepten und Tätigkeits- und Kompetenzprofilen aufgeführt ist. Die Komplexität und Schwierigkeit haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Vom Arbeitgeber BA erwartet der HPR deshalb, dass die Ergebnisse der beiden Zukunftsprojekte diese Steigerungen der Anforderungen endlich mitberücksichtigen. Dies muss in entsprechend aktualisierte Fach- und Organisationskonzepte münden, auf deren Grundlage anständige Verhandlungen der Tarifparteien geführt werden können.

Im Zuge der HPR-Sitzung im Januar konnten sich die Gremiumsmitglieder in einer Erörterung mit der Vorständin Ressourcen, Frau Dr. Katrin Krömer, insbesondere zu Zielen und Umsetzung des internen Zukunftsprojektes austauschen. Unsere internen Dienstleistungen, u.a. im Internen Service und Regionalen Infrastrukturmanagement, in den Bildungs- und Tagungsstätten, der Hochschule der BA oder im BA-Service-Haus verdienen aus Sicht des HPR sowieso längst mehr Aufmerksamkeit seitens des Arbeitgebers BA.

Neben den Herausforderungen, die Politik, Gesellschaft und der Arbeitsmarkt für uns bereithalten, muss der Fokus der BA ohnehin mehr auf uns Beschäftigten liegen. Die Arbeitgeberattraktivität ist ein wesentlicher Aspekt, der einen größeren Raum einnehmen muss. Vieles davon hat die BA als Arbeitgeberin selbst in der Hand. Zu einigen brennenden Themen, u.a. „Dienstvereinbarung Mobilarbeit“, Arbeitgeberzuschuss zum „Deutschlandticket“ sowie zur Belastungssituation können Sie sich ein kompaktes [Interview bei „BA Aktuell“ im Social Intranet](#) anhören.



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

Mit der Geschäftsführerin Förder- und Geldleistungen der Zentrale, Frau Dr. Regine Schmalhorst, hat der HPR im Rahmen dieser Sitzung einen ebenso intensiven wie konstruktiven Austausch zum Operativen Service geführt. Der HPR und Frau Dr. Schmalhorst sind sich einig, dass von unseren Kolleginnen und Kollegen in den OS viel verlangt aber eben auch viel geleistet wird. Das zerrt jedoch natürlich an Nerven und Kräften unserer Kolleginnen und Kollegen. In allen Bereichen des OS herrscht ein hoher qualitativer Anspruch an die eigene Arbeit. Entlastungsmaßnahmen sind dringend angezeigt. Zusätzlicher Druck macht hingegen keinen Sinn. Die Zentrale wird künftig wieder mehr Einfluss auf den OS nehmen. Ein Anfang wurde mit zusätzlichen Stellen im Bereich Arbeitslosengeld gemacht, die langsam Wirkung zeigen. Die Regionaldirektionen haben ebenso zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen ergriffen.

Das zeigt alles auf, dass die Sichtweise des HPR, nämlich, dass der OS nachhaltig personell stabil aufgestellt sein muss, immer richtig war und erst recht weiter ist. Der HPR hat außerdem angemahnt, dass eine mitarbeiterorientierte Steuerung in allen OS notwendig ist, um die Mitarbeitenden gesund durch die mittlerweile nicht mehr wegzudiskutierende Dauerbelastung zu führen.

Manchmal wird die BA als Institution selbst nicht wertschätzend behandelt. So leider geschehen zum Jahresende 2023. Bei den Verhandlungen um den Haushalt der Bundesregierung wurde die BA bei den Einsparungen von der Politik nicht verschont. Ein zugesagter Zuschuss bei den Ausgaben für die Pandemie wurde rückwirkend in ein Darlehen umgewandelt. Dies soll nun in den kommenden Jahren Milliarden in die Kasse des Bundeshaushaltes spülen. Dieser Griff in die Sozialversicherungskasse wurde zurecht von der Vorstandsvorsitzenden und von den beiden Bänken der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen im Verwaltungsrat der BA harsch kritisiert.

Als HPR werden wir sehr genau darauf achten, wie sich die zusätzlichen finanziellen Belastungen innerhalb der BA auswirken. Aus Sicht des HPR darf dies auf keinen Fall zu Lasten von Personal oder überfälligen Investitionen gehen.

Kollegiale Grüße

Robert Buhse
Vorsitzender des Hauptpersonalrats



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

Weisung zu creativ in der BA mit Ideenbox (IT-Tool)

Der Leitfaden creativ vom 07.02.2023 bedarf einer Anpassung in Kapitel 6.3.

Die BA hat bisher bei Prämien für Verbesserungsvorschläge bis zu einer Höhe von 500 Euro die hierauf entfallende Steuer (Pauschalversteuerung) übernommen. Sofern beispielsweise ein Prämienanspruch von 600 Euro bestand, waren nur 100 Euro individuell zu versteuern. Bei mehreren prämierten Verbesserungsvorschlägen in einem Kalenderjahr war die steuerrechtliche Höchstgrenze von 1.000 Euro pro Person und Jahr nach § 40 Abs. 1 EStG zu beachten. Somit konnten auch weitere Prämien bis 500 Euro pauschalversteuert werden, sofern die jährliche Höchstgrenze von 1.000 Euro je Mitarbeiter/in und Jahr nicht überschritten wurde, bei mehreren prämierten Verbesserungsvorschlägen in einem Kalenderjahr bis zu 1.000 Euro (steuerrechtliche Höchstgrenze nach § 40 Abs. 1 EStG).

Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung der zuständigen Finanzbehörde in 2023 wurde dieses Verfahren beanstandet und eine Pauschalversteuerung ist nicht mehr zulässig. Bemühungen des BA-Service-Hauses gegenüber der Finanzbehörde an der Pauschalversteuerung festzuhalten waren leider vergeblich.

Alle Prämien, die ab dem 1. Januar 2024 ausgezahlt werden, müssen individuell durch die Prämienempfänger/innen versteuert werden. Auch eine Stückelung der Prämien – wie bisher möglich – ist nicht mehr zulässig. Die Abführung der Steuer erfolgt automatisch im Rahmen der Abrechnung als Lohnbestandteil (Lohnart CreativPrämie). Die Personalstellen haben hierzu gesonderte Anweisungen erhalten.

Erweiterung des ERP-Moduls ERP-Time mit den Funktionen „My Reporting App“ und dem Workflow „Tausch von Arbeitstagen“

Bestehende Aufwände der Internen Services Personal im Rahmen der Pilotierung von ERP-Time sollen soweit wie möglich reduziert werden.

Während der laufenden Pilotierung soll nun mit der Erweiterung des ERP-Moduls ERP-Time um die Funktionen „My Reporting App“ und dem Workflow „Tausch von Arbeitstagen“ nachgekommen werden.

Die Funktion der „My Reporting App“ ermöglicht den zuständigen Führungskräften eine übersichtliche Darstellung der Mitarbeitenden in Form eines Dashboards, worauf die Mitarbeitenden, welche ein Monatsjournal über +40 Stunden oder mehr als – 10 Stunden aufweisen, gem. HPG 3.1.1 TV-BA – § 6, Ziff. 23 aufgeführt sind.

Über den Workflow „Tausch von Arbeitstagen“ kann vom Mitarbeitenden der Tausch von einem Arbeitstag mit einem ursprünglich arbeitsfreien Tag beantragt und anschließend durch die Führungskraft weiter abschließend bearbeitet werden.



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

Bei beiden Vorgängen werden Bearbeitungsanteile, die zuvor bei den Internen Services Personal lagen, durch eine eigenständige systemseitige Verarbeitung umverteilt. So können administrative Aufwände bei den Internen Services Personal abgebaut werden.

Anpassung des Fachkonzepts „Kostenzustimmung“

Das vorliegende Fachkonzept wurde umfassend überarbeitet und an die geänderten und erweiterten Aufgaben des Teams „Kostenzustimmung“ angepasst. Die rechtliche Entwicklung im Bereich der Kostenzustimmung seit 2016 wird nun umfänglich abgebildet. Weiterhin werden die neuen Anforderungen an den Aufbau und die Struktur von Fachkonzepten in der Zentrale berücksichtigt.

Das Kostenzustimmungsverfahren der BA wurde seit der Erstellung des Fachkonzepts im Jahr 2016 um Maßnahmen nach § 45 SGB III sowie um die bisher übergangsweise von der Zentrale wahrgenommene Erfassung der Trägerzulassungsentzüge erweitert.

Weiterentwicklung des BA-Reiseservice

Im Zuge der Weiterentwicklung des BA-Reiseservice ändert sich die Weisungslage zur Beantragung, Genehmigung und Abrechnung von Dienstreisen für die Personengruppe der Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer. Für Dienstreisen ab dem 01.03.2024 gilt auch für diese Personengruppe die verpflichtende Nutzung des BA-Reiseservice.

Zudem wird der elektronische Außendienstplan zum 01.03.2024 abgeschaltet.

Weisung „Sonderaufbereitung Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ in den Rechtskreis SGB III und SGB II obligatorische Bereitstellung eines operativen Datensatzes

Das BMAS und die BA haben Mitte Oktober einen Aktionsplan mit dem Titel "Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten" für eine schnellere Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt gestartet. Im Zuge dessen wurde Herr Terzenbach zum Sonderbeauftragten der Bundesregierung benannt.

Mit obiger Weisung soll den gemeinsamen Einrichtungen auf der Grundlage des IT-Verfahrens operativer Datensatz (opDs) für das Thema „Arbeitsmarktintegration Geflüchteter“ eine verpflichtend zu nutzende, regelmäßige Sonderaufbereitung zur Verfügung gestellt werden.

Bei dem IT-Verfahren opDs handelt es sich um ein Verfahren nach § 50 Abs. 3 SGB II. Die Stabstelle Datenschutz wurde eingebunden und erhebt keine datenschutzrechtlichen Bedenken.



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

Kurzkonzept zur Unterstützung der OS durch die SC-Organisation

Die angespannte Bearbeitungssituation in den OS wirkt sich negativ auf die Kundenzufriedenheit aus und hat auch zur Folge, dass sich mehr Kundinnen und Kunden mit leistungrechtlichen Anliegen im Kundenportal melden (telefonisch und persönlich). Eine Reduzierung der Bearbeitungsrückstände, insbesondere der Antragsrückstände, würde die Kundenzufriedenheit erhöhen und die Zahl der Rückfragen im Kundenportal gleichzeitig senken.

Die Erprobung hat das Ziel, geeignete Aufgaben für eine Unterstützung der OS durch die SC-Organisation zu identifizieren, diese prozessual zu untersetzen und Aufwand und Nutzen einer solchen Unterstützung zu erheben. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen die Organisation in die Lage versetzen, fundierte Entscheidungen für eine Unterstützung der OS in besonderen Belastungsphasen treffen und umsetzen zu können. Ziel der Erprobung ist es zudem, die Folgen einer zeitweisen Telefonie-Einschränkung zu beobachten.

Der Hauptpersonalrat wird zu dieser Vorlage eine kritische Stellungnahme abgeben.

Projekt ADEST – Erweiterung der Pilotierung einer Machine Learning Lösung auf die Mitarbeitenden des Key Account Managements ab Februar 2024

Aktuell wird die Machine Learning Lösung in den vier Agenturen Hamburg, München, Konstanz-Ravensburg und Aachen-Düren mit den Mitarbeitenden des Arbeitgeber-Service (AG-S) pilotiert.

Um die Anwendung möglichst nutzerfreundlich und gezielt an den Bedürfnissen der AG-S und Key Account Management (KAM) Mitarbeitenden auszurichten, ist die Einbindung der Mitarbeitenden aus beiden Einheiten notwendig. Bisher waren nur die Mitarbeitende des AG-S der vier Pilotagenturen eingebunden, weil die bisherige Umsetzung (Modul 1a – Stellenmeldeformular) nur für AG-S Mitarbeitende relevant ist. Die anstehende Erweiterung der Lösung um das Modul 1b – E-Mail Meldung ab Februar 2024 ist sowohl für Mitarbeitende im AG-S als auch im KAM relevant. Daher ist auch eine Erweiterung des Anwenderkreises für die Pilotierung erforderlich.

Im KAM werden Schlüsselkunden (Großunternehmen) betreut und die Anzahl der aufzunehmenden Stellenangebote ist hoch. Um den Mitarbeitenden künftig eine Unterstützung durch die Machine Learning Lösung anbieten zu können, ist es wichtig, sie schon in der Entwicklungsphase miteinzubeziehen. Nur so kann deren Feedback rechtzeitig berücksichtigt und ggf. Anpassungen umgesetzt werden. Die Pilotierung soll um vierzehn Mitarbeitende im Innendienst des KAM erweitert werden.



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

Weisung „Fachliche Weiterentwicklung der Internen ganzheitliche Integrationsberatung im Rechtskreis SGB III (Inga) mit Arbeitshilfe auch für zusteuernde Teams“

Die fachliche Konzeption Inga wurde gemeinsam mit den Kompetenz-Regionaldirektionen einschließlich ausgewählter Agenturen für Arbeit weiterentwickelt und die Arbeitshilfe zur Umsetzung Inga angepasst. Zudem wurde erstmals eine eigene Arbeitshilfe für die zusteuernden Teams der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung (einschl. Reha) zur Verfügung gestellt.

Die Anpassung der Weisung und der Arbeitshilfen erfolgt aus folgenden Gründen:

1. Für eine noch stärkere Orientierung an den Kundenbedarfen erfolgt ab sofort die Öffnung des Inga-Zugangs auch für Kundinnen bzw. Kunden mit komplexen Problemlagen, bei denen innerhalb von 12 Monaten zwar durch Inga keine Integration erreicht werden kann – aber sehr wohl Integrationsfortschritte.
2. Außerdem wird die Kundenzugangssteuerung vereinfacht und beschleunigt
 - durch Wegfall der „Vermittlungsschwerpunkte Inga“, der „Handlungsstrategie Vermittlung“ als Zugangskriterien und
 - die Bereitstellung einer Kurzarbeitshilfe mit „Frühmarker“ für die zusteuernden Teams.
3. Die Auswirkungen des Teilhabestärkungsgesetz (THSG) auf die Dienstleistung Inga im Kontext der Reha-Bedarfserkennung und die Neuausrichtung der Vermittlungsarbeit in den Agenturen entlang der individuellen Unterstützungsbedarfe der Kundinnen bzw. Kunden erforderten eine Anpassung der fachlichen Konzeption.

Bis zum Wegfall des Feldes „Integrationsprognose“ sowie der Anpassung der Inga-Vormerkmale (aufgrund der Änderung der Inga-Zugangsvoraussetzungen) in VerBIS sind Übergangslösungen erforderlich, die in den Arbeitshilfen (einschließlich VerBIS-Arbeitshilfe) beschrieben werden. Entsprechende IT-Anforderungen (RfC) wurden bereits auf den Weg gebracht und werden im Rahmen einer VerBIS-Versionsinformation zu ggb. Zeit gesondert vorgelegt.

Die Öffnung des Inga-Zugangs entspricht dem Wunsch aus der Praxis. Sie führt u. a. zur Erhöhung des Kundenpotenzials und somit zu auch einer besseren Auslastung der Inga-Teams sowie Optimierung des Zusteuerungsprozesses. Auswirkung auf den Orientierungswert 1:65 für die Betreuungsrelation ergeben sich daraus nicht.



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

Es bedarf auch keiner zusätzlichen Schulung oder Anpassung der Zertifizierung der Inga-Beraterinnen bzw. Inga-Berater, da der Personenkreis in Inga grundsätzlich nicht neu ist. Bereits jetzt werden in Inga Kundinnen bzw. Kunden betreut, die nicht innerhalb von 12 Monaten integriert werden können, denn eine Verschlechterung der Integrationsprognose während einer Inga-Betreuung führt nicht zu einer Rücküberführung bzw. zu einem Betreuungswechsel. Es erhöht sich lediglich der Anteil des beschriebenen Personenkreises in Inga. Unabhängig davon steht den Inga-Beraterinnen und Inga-Beratern zwischenzeitlich ein neues Qualifizierungsangebot zur Thematik „Schulden und Sucht“ (nicht nur als Zugangsvoraussetzung für die Zertifizierung Inga) zur fachlichen Vertiefung zur Verfügung.

Es gilt ggf. Auswirkungen auf die Zielerreichung 2024 und künftige Planungsprozesse (auf Teamebene) angemessen zu beachten. Hierauf wird in der Weisung hingewiesen.

Mit der Weisung werden die veraltete Information aus dem Jahr 2020 abgelöst und kurzfristig umsetzbare Optimierungen der Dienstleistung Inga im Rahmen einer fachlichen Weiterentwicklung auf den Weg gebracht. Dieses steht nicht im Widerspruch zur Richtungsentscheidung des Vorstands, dass auch die Dienstleistung Inga über das Zukunftsprojekt operativ in die weiterentwickelte Gesamtkonzeption der Agenturen für Arbeit eingebunden werden soll.

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

- Weisung zu creativ in der BA mit Ideenbox (IT-Tool)
- Erweiterung des ERP-Moduls ERP-Time mit den Funktionen – „My Reporting App“ und dem Workflow „Tausch von Arbeitstagen“
- Anpassung des Fachkonzepts „Kostenzustimmung“
- Personalhaushalt 2024 – SGB II und SGB III
 - Stellenregelungen Rechtskreis SGB II
 - Stellenregelungen Rechtskreis SGB III
 - Stellenregelungen der Familienkasse
- Weiterentwicklung des BA-Reiseservice
- Weisung „Sonderaufbereitung Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ in den Rechtskreis SGB III und SGB II – obligatorische Bereitstellung eines operativen Datensatzes
- Kurzkonzept zur Unterstützung der OS durch die SC-Organisation
- ALLEGRO – Versionsinformation PRV 23.03.01
- BISS-Datenräume
 - Bewerberabgang V2.5
 - EAMZ Auskunftersuchen V1.0
 - ZAV Kundenbestand V3.9



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

- Projekt ADEST – Erweiterung der Pilotierung einer Machine Learning Lösung auf die Mitarbeitenden des Key Account Managements ab Februar 2024
- Schließung der Kantine im Verwaltungszentrum in Nürnberg zwischen Weihnachten und Neujahr 2023
- Sanierung der Pforte im Erweiterungsbau im Verwaltungszentrum in Nürnberg, GT IX mit barrierefreier Umgestaltung und Sicherheitsparameter um die Sicherheitszentrale (SiZe)

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

- Gesundheitsquote der BA – Quartalsinformation III/2023
- Weisung zum Bericht nach § 26 Abs. 8 SGB IX
- BISS-Datenraum Bewerberbestand – Bereitstellung einer neuen zentralen, optionalen Auswertung ZA04B04
- Personalverteilrechnung 2023
- Mitarbeiterfeedback 2023 – Gesamtauswertung
- Aktualisierung „Fachliche Weisungen Arbeitslosengeld“
- Weiterentwicklung der Personalauswahl – Neukonzeption der Auswahlelemente für die TE IV und V
- Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) – Aktualisierung von Gesprächsleitfäden des Kundenportals in Ergänzung der „Weisung 202312002 vom 01.12.2023 – Weisung Berufsberatung vor dem und im Erwerbsleben“ und des „Leitfadens Lebensbegleitende Berufsberatung“
- Planung zur Durchführung der Personalbedarfsermittlung (PBE) im SGB III im Untersuchungsbereich Fachdienste BPS und TBD
- Weisung zum EURES Planungs- und Berichtsprozess
- Weisung „Fachliche Weiterentwicklung der Internen ganzheitliche Integrationsberatung im Rechtskreis SGB III (Inga) mit Arbeitshilfe auch für zusteuernde Teams“
- Weisung „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz) – Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III und Einführung eines Qualifizierungsgeldes“
- Weisung „Beratung, Vermittlung und Förderung geflüchteter Menschen mit Arbeitsmarktzugang“
- Weisung zur Anpassung der Fachlichen Weisung zur Umsetzung der Deutschförderung im SGB II an den Aktionsplan zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten
- Weisung zur internationalen Vermittlung und Beratung der BA



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

- Anpassung des Fachkonzepts IAB – Voraussetzungen für die Schwerpunktaufgabe „Fachaufsicht durch Experten:innen“
- BISS Lifecycle-Maßnahme MSTR Library
- Einzelweisung zur Aussetzung der Überprüfung der Geflüchteten aus der Ukraine
- Verlängerung der Weisung Berichtspflicht zum Kug-Leistungsmisbrauch
- Qualifizierungsmaßnahme im Kindergeld (KG) – Aufbauschulung „KG-Anspruchsbe-
rechtigung im EStG“
- Qualifizierungsmaßnahme im Kindergeld (KG) – Aufbauschulung „Festsetzungsverfah-
ren im EStG“
- Handbuch Personalrecht/Gremien (HPG) – Abschnitt 8 – Schwerbehindertenrecht
- Handbuch Personalrecht/Gremien (HPG) – Abschnitt 1.2 – Ausschreibung und Beset-
zung von Dienstposten
- Qualifizierungsmaßnahme im Gesamtaufgabengebiet der FamKa „Souveräne Ge-
sprächsführung in der FamKa“
- Aktualisierung der Konzeption des Qualifizierungsprogramms „Führung ausbauen“
(Qualifizierung der Trainerinnen und Trainer, Flächeneinführung) für Bereichsleitungen
- Mitarbeiterbefragung zum Ablauf und Wahrnehmung der Mitarbeitenden im Rahmen des
Pilot-Rollouts von PASSEND
- Qualifizierungsmaßnahme im Kindergeld (KG) – Aufbauschulung „Besonderheiten im §
32 Abs. 4 EStG“
- Qualifizierungsmaßnahme im Kindergeld (KG) – Aufbauschulung „Anspruchstatbe-
stände § 32 Abs. 4 EStG“
- Vor-Ort-Besuche im Rahmen des Jobturbos
- Information über die qualitative Begleitforschung zur Kampagne „Online bringt weiter“ –
Zuschlagserteilung
- Aktualisiertes Training „Rollenwerkstatt für BCA“ – Neukonzeption Training „Rollenwerk-
statt für BCA – Reflektion“
- Aktualisiertes Qualifizierungsmodul „Sozialversicherung bei Alg-Bezug“



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



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Name ist Patrick Schmieder und ich komme aus dem schönen Karlsruhe. Dort war ich elf Jahre Vorsitzender des Personalrats der Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt.

Seit 2018 bin ich Vorsitzender des Bezirkspersonalrats Baden-Württemberg.

Ebenso lange bin ich ordentliches Mitglied im Hauptpersonalrat der BA.

Für diesen arbeite ich in den Ausschüssen 4 „Operativer Service / Kundenportal / Familienkasse“ und im Ausschuss 2 (hier bin ich stellvertretender Ausschusssprecher) „Personalentwicklung und -fürsorge (Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben, BEM, BGM)/ Aus- und Fortbildung“.

Mein Berufsleben in der BA begann ich im Jahr 2000 als Auszubildender. Manch einer würde sagen ein BA-Kind 😊. Bereits im darauf folgenden Jahr bin ich über meine Gewerkschaft **ver.di** zur Jugendarbeit gekommen. Schnell war klar, ich möchte mich als Jugendvertreter für die Belange der Nachwuchskräfte einsetzen. Diesem Thema bin ich bis heute treu geblieben.

Mir ist wichtig, dass die BA eine gute Ausbildung und gute Studienbedingungen gewährleistet. Allein im Hinblick auf die Herausforderungen, welche uns die kommenden Jahre erwarten (u.a. die anstehenden Altersabgänge).

Aber wie Sie sehen bin ich nicht nur dem Thema gute Ausbildung treu geblieben, sondern auch der Personalvertretung. Ich kann mit Stolz von mir behaupten, Personalvertreter mit Herzblut zu sein.

Ich arbeite gerne in allen Stufen der Personalvertretung. Zeitlich ist das manchmal eine Herausforderung aber ich liebe Herausforderungen. Zu dem bringt es auch den Vorteil, dass Themen im Ganzen gedacht werden können und „Frau / Mann“ zusammenbringt, was zusammengehört.

Ich würde mich freuen auch in den nächsten Jahren über Orts- und Zuständigkeitsgrenzen hinweg für die Kolleginnen und Kollegen der BA im Einsatz sein zu dürfen.

Viele Grüße
Patrick Schmieder

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

Du für den sozialen Zusammenhalt

Es kommt auf Dich an: Gemeinsam mit Dir verteidigen wir den sozialen Zusammenhalt. Die Ampel-Koalition zieht nach dem Bundesverfassungsgerichtsurteil die Sparschrauben noch fester an!



Nach dem Haushaltsurteil des Bundesverfassungsgerichts musste die Ampel ihren Haushalt neu planen. Finanzminister Lindner bezifferte die Finanzierungslücke im Kernhaushalt auf 17 Milliarden Euro. Hinzu kamen zahlreiche Sondervermögen, deren Finanzierung plötzlich nicht mehr rechtssicher war. Unklar war bis zum 13. Dezember 2023, wie die Bundesregierung dieses Haushaltsloch stopfen will.

Jetzt liegen die Pläne auf dem Tisch: **Die Ampel will 2024 erneut die Schuldenbremse einhalten. Statt Investitionen in Infrastruktur und Klimaschutz über Kredite zu finanzieren, wird jetzt gekürzt und gestrichen.** Die Haushaltskürzungen gefährden den notwendigen sozial-ökologischen Umbau unserer Wirtschaft. Eine zukunftsgerechte Haushaltspolitik sieht anders aus. Darüber hinaus hat der rot-grün-gelbe Haushaltskompromiss eine harte soziale Schieflage. Statt höhere Ausgaben über höhere Steuern auf große Einkommen und Vermögen zu finanzieren, werden vor allem Menschen mit niedrigen Einkommen zur Kasse gebeten.

Der **ver.di**-Vorsitzende Frank Werneke erklärte:

„Es hat lang genug gedauert. Ein Befreiungsschlag ist das nun wirklich nicht. Es ist falsch, in dieser Situation die Schuldenbremse wirken zu lassen. Anstatt mutig in die Zukunft zu investieren, wird der Bundeshaushalt zusammengestrichen. Allein drei Milliarden Euro im Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik – das ist der helle Wahnsinn. Das geht zulasten der Integration von Geflüchteten. Außerdem ist das Haushaltskonsolidierung zulasten der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler.“



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

Die von der Ampel geplante Lösung hat eine harte soziale Schieflage. Die Anhebung des CO₂-Preises trifft alle Bürgerinnen und Bürger – insbesondere die mit nicht so hohem Einkommen. Und das eigentlich versprochene Klimageld zum sozialen Ausgleich ist auch nicht in Sicht. Vollkommen unverständlich ist, dass in dieser Situation am sog. Wachstumschancengesetz festgehalten wird, was zu erheblichen Einnahmehausfällen vor allem für Städte und Gemeinden führt- in Wahrheit ist das ein Kommunenverarmungsgesetz. Dabei wäre es jetzt wichtig, dass die Kommunen ausreichend finanzielle Kraft für Investitionen erhalten. Das Gesetz ist derzeit im Vermittlungsausschuss und es ist wirklich zu hoffen, dass die Länder diesem Unfug Einhalt gebieten.“

Was bedeuten die Pläne der Regierungskoalition konkret?

- Das Festhalten an der Schuldenbremse verhindert notwendige Investitionen in die physische und soziale Infrastruktur, Klimaschutz, Bildung, Gesundheit, Wohnen und Soziales.
- Die Bundesregierung will den CO₂-Preis stärker erhöhen. Der CO₂-Preis soll 2024 auf 45 Euro pro Tonne steigen. Ursprünglich geplant waren 40 Euro pro Tonne. Dadurch werden Benzin und Heizen teurer. Der Benzinpreis kann nächstes Jahr um bis zu 5 Cent pro Liter steigen. Das im Koalitionsvertrag angekündigte Klimageld – sozialer Ausgleich für steigenden CO₂-Preis – soll nicht kommen.
- Die Bundesregierung streicht die Subvention der Netzentgelte für das Durchleiten von Strom. Das wird die Strompreise in die Höhe treiben. Die Preiserhöhungen können 2 bis 5 Cent betragen.
- Mit einer Kerosinsteuer für innerdeutsche Flüge werden die Kosten für Flüge im Inland ansteigen. Das gefährdet Arbeitsplätze insbesondere an den Drehkreuzen München und Frankfurt. Profitieren werden davon Airlines mit äußerst fragwürdigen Arbeitsbedingungen zum Beispiel im arabischen Raum.
- Ein erheblicher Teil des Haushaltsdefizits soll zulasten der Bundesagentur für Arbeit und damit zulasten der Beitragszahler:innen gehen.
- Der Bürgergeldbonus für Weiterbildung wird gestrichen. Für Bürgergeldempfängerinnen entfällt damit ein wichtiger finanzieller Anreiz, sich weiter zu bilden.
- Die Sanktionen für Bürgergeldempfänger:innen werden verschärft. Dadurch sollen Ausgaben reduziert werden.
- Bahninvestitionen sollen durch den Verkauf von Bundesbeteiligungen finanziert werden. Das könnte auch unsere Kollegen:innen bei Telekom und Post betreffen.
- Die Kaufprämie von Elektroautos soll auslaufen.
- Die Finanzierung des Fluthilfefonds – 2,7 Mrd. Euro – wird durch einen Notlagenbeschluss sichergestellt.

[Link für weitergehende Informationen.](#)



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!](#)