

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

Ausgabe 02/2024

12. Februar 2024



Themen des Vorworts:

- Einsatz für Demokratie
- Erwartungen an Politik: Beitragshaushalt, Kindergrundsicherung, Reha/FbW
- „Jobturbo“
- Kundenportal
- Sachstand Dienstvereinbarungen „Mobilarbeit“ und „Lernen“
- Beihilfe

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gerade gehen etliche Menschen auf die Straße, um für unsere **Demokratie** einzustehen. Darunter sind viele Kolleginnen und Kollegen der Bundesagentur für Arbeit. Als Personalvertretung müssen wir, genauso wie die BA selbst auch, unparteilich agieren. Unparteilich heißt aber nicht, dass wir keine Stellung beziehen können. Im Gegenteil: Wir sehen es sogar als unsere Pflicht an, gegen irrwitzige rechte Fantasien und das dahinterliegende verquere Gedankengut vorzugehen. Wir sind als gewählte Personalvertreter:innen, ebenso wie als Mitarbeitende einer staatlichen Institution, elementarer Teil unserer Demokratie. Wir begrüßen dieses starke Signal, das gerade deutschlandweit gegen Rechtsextremismus ausgestrahlt wird. In unserer Mitte darf kein Platz für Rassismus, Antisemitismus oder Hetze jeder Art sein. Die BA und ihre Beschäftigten sind vielfältig, solidarisch und stehen für ihre Mitmenschen ein. Das war nie anders und wird nie anders sein.

Von der Politik erwarten wir Verbindlich- und Verlässlichkeit in Entscheidungen, die unsere Rahmenbedingungen in der BA prägen. Vorstöße, wie zuletzt den anvisierten Griff in die **Sozialkasse**, um den Haushalt zu sanieren, sind leider alles andere als vertrauensbildende Maßnahmen. Zum Glück hat die Regierung rechtzeitig selbst festgestellt, dass dies verfassungswidrig gewesen wäre.

Statt die BA mit solch unnötigen Initiativen auf Trapp zu halten, wäre es wichtiger abschließende Entscheidungen zur **Kindergrundsicherung** zu treffen. Die BA muss sich auf eine solch grundlegende Reform entsprechend vorbereiten können. Für unsere Kolleginnen und Kollegen der Familienkasse ist es eine unschöne Situation im Wartestand, denn es wird zwangsläufig zu Veränderungen kommen, die ordentlich administriert werden müssen. Als Hauptpersonalrat werden wir den weiteren Prozess sehr intensiv begleiten und dabei die Interessen der Beschäftigten der Familienkassenorganisation genau im Fokus haben. Mit der Leiterin der Familienkasse, Martina Rauch, wird der HPR in seiner März-Sitzung dazu in die Erörterung gehen. Hier eint uns die Hoffnung bis dahin politische Entscheidungen bewerten und Ableitungen für die weitere Vorgehensweise der BA vornehmen zu können. Wir halten Sie über die aktuellen Geschehnisse auf dem Laufenden.



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

Beim Rechtskreisübergang **Reha/FbW** ist nun zumindest mit dem beschlossenen Haushaltsgesetz eine solche Entscheidung formal herbeigeführt worden. Im zuständigen zentralen Fachbereich werden unter Einbezug von Praktiker:innen bereits seit längerem Vorbereitungen getroffen, die jetzt konkretisiert werden können. Im Personalhaushalt sind ebenfalls Vorkehrungen getroffen. In Kürze wird die notwendige HPR-Beteiligung stattfinden. Konstruktive Gespräche dazu gab es bereits. Auch diesen Prozess werden wir als Ihre Personalvertretung sehr ernsthaft angehen, denn für die beteiligten Beschäftigten braucht es schnellstmöglich Klarheit, was auf sie konkret zukommt.

Ein weiteres von der Politik initiiertes Thema, das viele Kolleginnen und Kollegen in der BA derzeit beschäftigt, ist der sogenannte „**Jobturbo**“. Der HPR hat dazu in der Februar-Sitzung mit dem zuständigen Sonderbeauftragten der Regierung und zugleich Vorstandsmitglied der BA, Daniel Terzenbach, einen sehr offenen Austausch geführt. Für den HPR ist wichtig, dass bei aller nachvollziehbaren politischen Fokussierung auf den „Jobturbo“ nicht irgendwelchen überbordenden Erwartungen nachgejagt wird. Operative Hektik bringt hier Niemanden weiter. Daniel Terzenbach berichtete von ersten Erfolgen und lobte das Engagement der Kolleginnen und Kollegen. Die Arbeit unserer Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte ist hoch kompetent, ständige neue Impulse sind aus Sicht des HPR deshalb gar nicht nötig.

Stattdessen sollte die Verbesserung der Voraussetzungen für die Beschäftigten ins Auge gefasst werden. Das fängt bei realistischen Betreuungsschlüsseln an, setzt sich über sinnvolle Abbildungen in ATV sowie die damit verbundenen Beratungszeiten fort – die u.a. genug Spielraum für Netzwerk- und Weiterbildung, Dokumentation und Vorbereitung beinhalten müssen – und endet selbst mit besserer Ausstattung im Büro aber auch für Außendienste (z.B. größere Laptops) noch nicht. Die bald flächendeckend bei den Fachdiensten vorhandene Spracherkennungssoftware, die der HPR – zuletzt in Bezug auf den Ärztlichen Dienst – lange gefordert hat, ist ebenfalls ein Element, das es in der BA auszubauen gilt.

Natürlich wurde mit Daniel Terzenbach das **Kundenportal** thematisiert. Aus Sicht des HPR rächt sich vorhersehbar der Fehler, den Service Centern SGB III für 2024 nur die Hälfte der in der Personalbedarfsbemessung errechneten Mehrbedarfe genehmigt zu haben. Der HPR hat seine Forderung, dies umgehend zu korrigieren, erneut deutlich beim Vorstand angebracht.

Sollte dazu das dem HPR immer noch nicht vorgelegte Konzept zum Kundenportal – u.a. aufgrund des vom HPR erstrittenen Wegfalls der Rufkreistelefonie in den Eingangszonen – ebenfalls wieder nur Aufgabenverlagerungen innerhalb des Kundenportals vorweisen, käme das einer konzeptionellen Bankrotterklärung der BA gleich. Der HPR erwartet endlich substanzielle Verbesserungen für unsere Kolleginnen und Kollegen und erinnerte in der persönlichen Erörterung mit dem zuständigen Vorstand an diverse Forderungen der Vergangenheit, die diesem Anspruch gerecht werden würden. Darunter fällt unter anderem die Reduzierung der Telefoniezeit in den SC am Freitag.



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

Passend dazu können Sie auch eine Stellungnahme des HPR zu einer geplanten Unterstützungsaktion der SC für die stark belasteten Alg-Plus-Teams nachlesen. Die Antwort des Arbeitgebers auf die besagte Stellungnahme des HPR liegt ebenfalls vor. Beides können Sie auf der [Homepage des HPR im Intranet](#) nachlesen.

Wir möchten Ihnen einen Sachstand zur vom HPR initiierten **Dienstvereinbarung „Lernen“** sowie zur Modifizierung der **Dienstvereinbarung „Mobilarbeit“** geben.

Die aktuelle Amtsperiode des HPR endet am 31.05.2024. Am 24.04.2024 finden die Personalratswahlen für die kommenden vier Jahre statt. Der HPR hat sehr rechtzeitig zu beiden Dienstvereinbarungen Vorschläge unterbreitet, weil er den Anspruch hat, dem dann neu gewählten Gremium hier keine offenen Baustellen zu hinterlassen. Allerdings hat der HPR ebenso den Anspruch das Bestmögliche für Sie zu erwirken.

Der Vorstand der BA muss selbst großes Interesse daran haben, hier zu guten Lösungen zu kommen, damit die Arbeitgeberattraktivität gestärkt wird. Die erste Fassung einer möglichen Dienstvereinbarung „Lernen“ wurde dem Vorstand bereits vor über einem Jahr vom HPR übermittelt. Es kann ebenfalls nicht sein, dass fast ein Jahr nach der Beteiligung der Beschäftigten durch eine Mitarbeiterbefragung zur Mobilarbeit seitens des Arbeitgebers keine Konsequenzen daraus gezogen werden.

Der HPR ist sicher, dass „Lernen“ und „Mobile Arbeit“ so wichtige Elemente unserer Tätigkeiten sind, dass der Arbeitgeber mit der Personalvertretung zu tragfähigen Kompromissen fähig sein muss, die für beide Seiten Vorteile bringen. Positiv anzumerken ist, dass noch im Februar seitens des BA-Vorstandes ein weiterer Verhandlungstermin mit dem HPR anberaumt wurde. Es gibt also Grund zum Optimismus, dass sich endlich etwas bewegt.

Dass sich gemeinsam etwas bewegen lässt, zeigt sich beim Thema **Beihilfe**. Lange waren die Bearbeitungszeiten nicht zufriedenstellend. Keine Schuld daran hatten die Kolleginnen und Kollegen der Beihilfestelle, die ihre Arbeit stets engagiert gemacht haben. Der HPR hat eindringlich bei der Verwaltung auf Abstellung der Missstände gedrängt. Mittlerweile hat sich die Bearbeitungssituation deutlich gebessert.

Demnächst wird der Übergang der Beihilfebearbeitung zur Postbeamtenkrankenkasse erfolgen. Der HPR wird hierbei weiter ein sehr großes Augenmerk auf gute Rahmenverhältnisse für unsere Beamtinnen und Beamten legen, damit sich solche Probleme wie zuletzt nicht wiederholen.

Kollegiale Grüße

Robert Buhse
Vorsitzender des Hauptpersonalrats



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



PETRA JUNGTON

Agentur für Arbeit Mannheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit 2012 gehöre ich dem Hauptpersonalrat an und bearbeite dort federführend einige Rechtsthemen beispielsweise zum Beamten- und Bundespersonalvertretungsrecht oder zum Tarifwerk der BA.

Außerdem befasse ich mich mit dem Personalhaushalt der BA sowie der Personalbemessung.

Dabei kann ich auf meine langjährige Erfahrung nach fast 40 Jahren in der BA setzen. Ich habe 1984 als Beamtenanwärterin mit dem Studium an der damaligen Fachhochschule der BA begonnen und seitdem unzählige Organisationsänderungen kommen und auch wieder gehen sehen.

Dabei war und ist es mir ein Anliegen, mich gewerkschaftlich zu organisieren, denn ich bin davon überzeugt, ohne kollegiale Solidarität lässt sich nur wenig erreichen. Ich engagiere mich seit vielen Jahren auch im örtlichen Personalrat meiner Wohnortagentur, der AA Mannheim, und im Bezirkspersonalrat Baden-Württemberg. Seit 2008 bin ich örtliche Personalratsvorsitzende. Davor war ich im Bereich Leistungsrecht und beim Aufbau eines Jobcenters tätig.

Ich kenne mich in der BA sehr gut aus und habe profunde Erfahrungen als Personalvertreterin. Weil ich selbst Beamtin bin, weiß ich um die Themen, die uns als der ständig kleiner werdenden Beschäftigtengruppe in der BA besonders bewegen.

Wir brauchen gute, zukunftsorientierte Arbeitsbedingungen und dürfen nicht von positiven Entwicklungen für die Tarif-Beschäftigten abgekoppelt werden, denn auch wir Beamtinnen und Beamten leisten mit hohem Engagement unseren Beitrag zur wichtigen Rolle der BA in unserer Gesellschaft.

Neben vielen anderen Themen stehen deshalb die Rückkehr zur 39-Stunden-Woche für Beamtinnen und Beamte und die zuverlässige Bearbeitung der Beihilfe – auch nach dem Wechsel zu einem externen Dienstleister – ganz oben auf meiner Agenda.

Mit kollegialen Grüßen
Petra Jungton



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

Konzept „Corporate Influencer“

Die Nutzung sozialer Medien („Social Media“) ist aus dem Alltag kaum noch wegzudenken. Auch der berufliche Alltag wird immer stärker von den neuen digitalen Kommunikationskanälen geprägt. Soziale Medien und Netzwerke können geeignet sein, um Informationen schnell zu verbreiten und mit der Öffentlichkeit in Dialog zu treten. Zur Verbesserung und zum Ausbau der Nutzung und Steuerung der sozialen Medien wurde 2021 das Social-Media-Team der Zentrale eingeführt. Das Corporate Influencer Konzept wird hier künftig verantwortet.

Mit den Corporate Influencer:innen sollen neue Kommunikationswege erschlossen und authentische Einblicke in die Arbeit der BA gegeben werden, um diese sowohl als attraktive Arbeitgeberin, als auch als starke und vertrauenswürdige Partnerin am Arbeitsmarkt zu positionieren und das Vertrauen der Kunden:innen in die Produkte, Arbeit und Kollegen:innen zu stärken.

Die Auswahl der Corporate Influencer:innen erfolgt über ein Interessenbekundungsverfahren durch den Bereich Presse. Gewünscht ist ein heterogenes Abbild der Belegschaft und eine medienaffine, kommunikationsstarke, authentische und glaubwürdige Persönlichkeit. Die Funktion soll den ausgewählten Personen im Rahmen eines Pilotprojekts zunächst für sechs Monate befristet, im Falle der Fortführung befristet für die Dauer eines Jahres unter Beibehaltung des bisherigen Dienstpostens sowie dem Verbleib in der jeweiligen Beschäftigungsdienststelle übertragen werden. Die im Interessenbekundungsverfahren erlangten Daten der Interessenten:innen werden datenschutzrechtlich im Sinne des anliegenden Löschkonzepts behandelt.

Vorgesehen ist, mit zehn Corporate Influencer:innen in der BA an den Start zu gehen, die für die Aufgabenwahrnehmung jeweils eine Freistellung von ca. 10 Std./Monat (max. 2,5 Std./Woche) im Rahmen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit erhalten sollen. Sie unterstützen mit ihren Social-Media-Beiträgen und nahbaren Contentzulieferungen das – auch für die Veröffentlichung und den Freigabeprozess verantwortliche – Kernteam der Zentrale.

Die ausgewählten Personen können von der Funktion jederzeit zurücktreten, gleichermaßen kann seitens der Arbeitgeberin ebenfalls ein Funktionsentzug im Rahmen des Direktionsrechts erfolgen.



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

Erprobung eines modifizierten Kundenzugangs in Geschäftsstellen und teilweise Hauptagenturen

Es ist die Erprobung einer modifizierten Ausgestaltung des Kundenzugangs (zur Eingangszone) in Geschäftsstellen und teilweise Hauptagenturen ab Mitte Februar 2024 bis Ende Juli 2024 beabsichtigt.

Abweichend von der derzeit geltenden Regelung, in Geschäftsstellen mit mindestens 5 Mitarbeitenden ein Mindestdienstleistungsangebot für den unterminierten Zugang an 3 Tagen mit 15 Stunden pro Woche nach Weisung 202003005 vom 03.03.2020 – Flächenpräsenz in der Arbeitslosenversicherung vorzuhalten, ist Inhalt der geplanten Erprobung die Umstellung des unterminierten Zugangs auf einen terminierten Zugang in ausgewählten Dienststellen.

Der Vorschlag, in Geschäftsstellen und teilweise Hauptagenturen den Kundenzugang nur terminiert vorzuhalten, kam von allen Regionaldirektionen gemeinsam und war als Beitrag gedacht, auf die Lastsituation in den Eingangszonen besser reagieren und Kundenströme besser steuern zu können. Gleichzeitig ist dies ein Gedanke für die Weiterentwicklung der Flächenpräsenz in der BA im parallel betriebenen Vorhaben BA-FLÄX.

Über eine Erprobung sollen daher zunächst Erfahrungen mit dem terminierten Zugang und ggf. ohne EZ gesammelt werden. Die Erfahrungen sollen als Basis für die Ausgestaltung der Varianten im Vorhaben BA-FLÄX dienen, welche ab dem 2. Quartal 2024 beginnen soll. Die nähere Ausgestaltung kann dem Erprobungskonzept entnommen werden.

Die sechs an der Erprobung teilnehmenden Agenturen wurden auf Basis der Freiwilligkeit, eines Handlungsdrucks und teilweise schon dort vorhandener Vorerfahrungen in Abstimmung mit den Regionaldirektionen und BA-FLÄX ausgewählt.

Pilotierung der Spracherkennungssoftware „SpeaKING“ zur Erstellung von Gutachten im ÄD, BPS und TBD

Jährlich werden im Ärztlichen Dienst (ÄD) etwa 330.000 IAA und ca. 40.000 weitere Dokumente wie beispielsweise Stellungnahmen oder Kundenbriefe erstellt. Im Berufspsychologischen Service (BPS) sind es ca. 250.000 Dokumente, darunter Psychologische Gutachten oder Stellungnahmen. Bislang werden diese Dokumente überwiegend diktiert, für das Transkribieren an Fachpersonal übermittelt, zur Freigabe elektronisch wieder vorgelegt und bei Bedarf korrigiert. Sowohl die klassische Transkription als auch die Erstellung der Dokumente direkt durch die Ärztinnen und Ärzte oder die Psychologinnen und Psychologen führen zu langen Laufzeiten bei ohnehin hohem Bedarfsaufkommen und hoher Arbeitsbelastung. Auch im Technischen Beratungsdienst (TBD) werden Gutachten und ähnliche Dokumente manuell verschriftlicht. Bei einer Laufzeitvorgabe von insgesamt 8 bis 30 Tagen nach Einschaltung umfasst das Zeitfenster, das dem einzelnen Mitarbeitenden im TBD für die Bearbeitung zur Verfügung steht, nur wenige Tage.



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

Spracherkennungssysteme sind in vielen Bereichen inzwischen etabliert und führen durch das Vermeiden von zeitraubender Transkription und Korrekturschritten zu einer schnelleren Auftragsbearbeitung und einer erhöhten Anwenderzufriedenheit. Der Einsatz einer Spracherkennungssoftware im ÄD, im BPS und im TBD als neues Arbeitsmittel soll den BA-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort als Arbeitserleichterung dienen und soll im Rahmen der Begutachtungstätigkeiten eingesetzt werden.

Das Pilotvorhaben und die geplante Einführung der Spracherkennungslösung setzen auf den Erfahrungen des bereits pilotierten Vorgängers „Dragon Naturally Speaking medical“ der Firma Nuance auf, der im ÄD und BPS bereits erfolgreich getestet wurde. Im Rahmen der Pilotierung von „SpeaKING“ soll nun der Einsatz dieses Spracherkennungssystems in den Fachdiensten mit den entsprechenden Fachverfahren und Zielsystemen (COMED-R, DELTA und AM-TB) evaluiert werden. Dabei soll die Spracherkennungssoftware als unterstützendes, zusätzliches Hilfsmittel für die bisherigen Prozesse des Diktierens und Transkribierens Anwendung finden. Die Rückmeldungen aus der Pilotierung werden durch das Projektteam ausgewertet und – soweit möglich – für weitere Optimierungen und für eine künftige Flächeneinführung umgesetzt.

Es ist vorgesehen, die Software zunächst mit rund 100 Testenden zu pilotieren. Die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereits durch die jeweiligen Steuerungseinheiten benannt worden. Die Teilnahme der Anwendenden der Fachdienste an der Pilotierung erfolgte dabei auf freiwilliger Basis. Die Pilotierung wird durch das Projekt durchgeführt und betreut.

Aktualisierung des Handbuchs Interner Dienstbetrieb (HID) – Abschnitt 12 „Psychische Gesundheit Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit“

Als Leitinstrument zur Gefährdungsermittlung wurde zuletzt im Frühjahr 2022 eine repräsentative Befragung der Beschäftigten in allen Dienststellen der BA durchgeführt (ohne Nachwuchskräfte). Analog dieser vorangegangenen Befragung erfolgt erstmals in 2024 (voraussichtlich im März) eine an Nachwuchskräfte angepasste Befragung zu psychischen Belastungen bei Ausbildung und Studium.

Auszubildende werden im Rahmen des betrieblichen Ausbildungsplans festen Bereichen und den dazugehörigen Teams zugeordnet. Die Studierenden durchlaufen ebenfalls in Praxisphasen mehrere unterschiedliche Bereiche. Aufgrund der oftmals wechselnden Ausbildungsorte und Ausbildungsanforderungen soll in entsprechend angepasster Form eine Befragung zu psychischen Belastungen bei den Nachwuchskräften der BA durchgeführt werden, welche u.a. diese Besonderheiten berücksichtigt. Ziel ist es, psychische Belastungen am Arbeitsplatz während der Ausbildung bzw. dem Studium zu erheben und mit geeigneten Maßnahmen einzuschränken.



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

Die Ergebnisübermittlung bei den Nachwuchskräften erfolgt aufgrund der kleineren Untersuchungsgruppen und der datenschutzrechtlichen Auswertungsgrenzen (Mindestzahl von acht befragten Personen pro Untersuchungsgruppe) nicht an die jeweiligen Dienststellen, sondern an die Regionaldirektionen sowie bei den Studierenden zusätzlich an die Hochschule der BA (HdBA). Die Datenschutzrichtlinien zu Mitarbeiterbefragungen werden durch das Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (ZKM) vollumfänglich eingehalten.

Dienstvereinbarung über die Festlegung von Kriterien und Standards für die Nutzung von Räumen in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit

Aufgrund zahlreicher Anfragen erfolgt an dieser Stelle der klärende Hinweis, dass die [„Dienstvereinbarung über die Festlegung von Kriterien und Standards für die Nutzung von Räumen in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit“](#) nicht ab- oder ausgelaufen ist.

Ab- bzw. ausgelaufen ist lediglich die „Weisung 201812016 vom 20.12.2018“ mit welcher diese Dienstvereinbarung veröffentlicht wurde. Der Hinweis im BA-Intranet ist hier etwas irreführend.

Das bedeutet auch dass insbesondere die [Anlage 2](#) zu dieser Dienstvereinbarung weiterhin Gültigkeit hat.

Die Vertreter der Zentrale haben in der Erörterung mit dem Hauptpersonalrat zugesagt, dass die betroffene Intranet-Seite kurzfristig aktualisiert wird.



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

Werktägliche Informationen zum weiteren Vorgehen im Elektro-Mobilitätsmanagement – Fuhrpark und Ladeinfrastruktur

„Informationen zum weiteren Vorgehen im Elektro-Mobilitätsmanagement - Fuhrpark und Ladeinfrastruktur

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

mit der Information wird der grundlegende weitere geplante Verfahrensweg zur Elektromobilität und der Ladeinfrastruktur dargelegt.

Im Bereich der Mobilität wird sukzessive auf eine vollständige Umstellung auf Elektro-Fahrzeuge gesetzt. Damit einhergehend erfolgt auch der Ausbau der Ladeinfrastruktur.

Mit beiden Handlungsfeldern wird der Verpflichtung über die Beschaffung sauberer Straßenfahrzeuge im Sinne des Gesetzes über die Beschaffung sauberer Straßenfahrzeuge sowie dem Gesetz zum Aufbau einer gebäudeintegrierten Lade- und Leitungsinfrastruktur für die Elektromobilität Rechnung getragen.

Für den erfolgreichen Umstieg auf die Elektro-Mobilität ist es von großer Bedeutung, den Abruf von Elektro-Fahrzeugen mit dem Ausbau der Ladeinfrastruktur unmittelbar zu korrelieren. Die Errichtung und der Ausbau der Ladeinfrastruktur in Liegenschaften der BA muss sich am jeweiligen Bestand an Elektrofahrzeugen bzw. der Anschaffungsplanung der einzelnen Dienststellen orientieren.

Die vertraglichen Voraussetzungen für den Aufbau der Ladeinfrastruktur wurden bereits Ende 2021 mit Rahmenverträgen für Wallboxen geschaffen, damit der Ausbau der Infrastruktur für die stetig zunehmende Zahl an Elektro-Kraftfahrzeugen weiter voranschreiten kann. Im Verhältnis zu den bestehenden bzw. anzuschaffenden e-Fahrzeugen sind zum Stand 10/2023 bereits über 50% an Lademöglichkeiten in Umsetzung für 2024 bzw. installiert.

Handlungsleitend ist weiterhin der Grundsatz „Säule vor Auto“. Die Umsetzung zur Einrichtung der Ladeinfrastruktur obliegt den zuständigen Organisationseinheiten vor Ort und soll in Abwägung nach regionalen Gegebenheiten und örtlichen Rahmenbedingungen stattfinden. Hierzu zählen u. a. auch gegebenenfalls umliegende öffentliche Lademöglichkeiten.

Als Orientierungsrahmen für die Bereitstellung der Ladeinfrastruktur sollen 0,5 Ladepunkte je Elektrofahrzeug angesetzt werden. Künftig anstehende Fahrzeuganschaffungen sollen hierbei im Vorfeld berücksichtigt werden. Da die baulichen Errichtungszeiten für die Ladeinfrastruktur größer sind als die Vorlaufzeiten für den Abruf der Dienstkraftfahrzeuge, ist sehr frühzeitig das RIM über geplante Fahrzeuganschaffungen zu informieren. Auch für angemietete Liegenschaften – bei Bedarf – sind Beschaffungsprozesse für Ladeeinrichtungen über dem Vermieter seitens der Infrastruktur vorgesehen.



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

Für Bedarfe im Mittelstreckenbereich steht bereits seit September 2023 ein zentraler Rahmenvertrag mit Elektrofahrzeugen zur Verfügung. In Folge dieser Umstellung ist auch im Langstreckensegment eine stufenweise Entwicklung der Elektromobilität vorgesehen.

Deckung kurzfristiger Bedarfe bis Mitte 2024 an Dienstkraftfahrzeugen im Langstreckensegment:

Bei Bedarfen im Langstreckensegment, die bereits vor der Jahresmitte 2024 entstehen, kann ggf. eine Vertragsanpassung bestehender Einzelleasingverträge vorgenommen werden. Andernfalls können kurzfristige Bedarfe über dezentrale Miet- oder Leasingverträge im Rahmen der Mittelklasse gedeckt werden. Mit Blick auf den Aspekt der Nachhaltigkeit sind hierbei Elektrofahrzeugen unter Berücksichtigung vorhandener Ladeinfrastruktur bevorzugt zu beschaffen.

Deckung Bedarfe an Dienstkraftfahrzeugen im Langstreckensegment ab Mitte 2024:

Für Bedarfe ab Mitte des Jahres 2024 sind voraussichtlich Abrufe für die Dauer eines Jahres aus einer geplanten kurzfristigen zentralen Interimsvergabe „Miete von Fahrzeugen im Langstreckensegment“ möglich.

In dieser Umstellungsphase werden in diesem Gesamtvolumen der abrufbaren Dienstkraftfahrzeuge Verbrenner- bzw. Elektroantrieb hälftig zur Verfügung gestellt.

Deckung Bedarf an Dienstkraftfahrzeugen im Langstreckensegment ab Mitte 2025:

Ab voraussichtlich Mitte des Jahres 2025 sind Abrufe aus einem zentralen Leasing-Rahmenvertrag für das Segment im Langstreckenverkehr möglich. Die öffentliche Ausschreibung ist bereits in Vorbereitung.

Mit dem neuen Segment „Elektrisch Langstrecke“ sollen die bisherigen Segmente I (BMW 520 Diesel, Limousine / Kombi), II (Mercedes C220 Diesel, Limousine / Kombi) und teilweise Segment III (Volkswagen Golf Variant eTSI) abgedeckt werden.

Mit der Beschaffung des Rahmenvertrages ist letztmalig vorgesehen, den Leasingbedarf von Kraftfahrzeugen mit Verbrennerantrieb in einem separaten Los in einem Anteil von rund 10 Prozent der Fahrzeuge, für den optionalen Abruf in Ausnahmefällen, einzubeziehen.

Der Abruf aus diesem Los wird an Voraussetzungen gebunden sein und der Genehmigung und einem Monitoring in der jeweiligen Regionaldirektion unterliegen. Das Vorgehen wird frühzeitig mit den Regionaldirektionen abgestimmt.



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

Deckung Bedarf an Transportern „Nutzfahrzeuge“:

Der für September 2023 geplante Rahmenvertrag für Transporter konnte aus wirtschaftlichen Gründen nicht bezuschlagt werden. Aktuell werden die Bedarfe detailliert erhoben, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

Für Rückfragen steht Ihnen der Fachbereich POE43 bzw. SE246 im BA-Service-Haus hinsichtlich der Ausstattung mit Elektrofahrzeugen bzw. der Bereich CF5, bzw. bei operativen Anliegen der dezentrale RIM, zu Fragen hinsichtlich der Ladeinfrastruktur zur Verfügung. Bitte nutzen Sie die entsprechenden Organisationspostfächer.“

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

- Konzept „Corporate Influencer“
- Ausbildung und Einsatz von Change Experten:innen im Rahmen der Weiterentwicklung der Zentrale – Änderung bzw. Ausweitung der Konzeption
- Konzept zur Gestaltung der Arbeits- und Bezahlungskonditionen für außertariflich Beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA – Oberste Führungskräfte, obere Führungskräfte und herausgehobene Fachfunktionen (AT-Konzept) – Ergänzende Erläuterungen zu den Änderungen der Zuordnungstabelle für Tätigkeiten im AT-Bereich
- Personalhaushalt 2024 – SGB II und SGB III
 - Stellenregelungen im Rechtskreis SGB II
 - Stellenregelungen im Rechtskreis SGB III
 - Stellenregelungen der FamKa
- Notwendige Änderungen im IT-Verfahren Elektronische Arbeitsmarktzulassung (EAMZ) im Rahmen der Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes
- Eingangsbestätigung („no reply“ – Nachricht) aus Organisations- und Funktionspostfächern in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren ZERBERUS zur PRV 24.01.00 (P41) – Echtbetrieb ab 18. März 2024 – Versionsinformation
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren VERA zur PRV 24.01.00 (P41) – Echtbetrieb ab 18. März 2024 – Versionsinformation
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren COLIBRI zur PRV 24.01.00 (P41) – Echtbetrieb ab 18. März 2024 – Versionsinformation
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen der Fachverfahren BAB-REHA (COLEI PC, BAB/REHA.NET, COLEI-NT, BAB/REHA Zentral und ELNA2) zur Programmversion 24.01.00 (P41) – Echtbetrieb ab 18. März 2024 – Versionsinformation



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

- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren E-Akte Vorlage der Versionsinformation zur PRV 24.01.00 (P41) – Einsatz ab 18. März 2024 – Versionsinformation
- Erprobung eines modifizierten Kundenzugangs in Geschäftsstellen und teilweise Hauptagenturen
- BISS-Datenräume
 - ZKM V1.2
 - Stellenabgang V3.6
 - Stellenbestand V4.5
 - Stellenbestand EURES V2.1
 - Kundenbestand COLIBRI V1.7
- Pilotierung der Spracherkennungssoftware „SpeakING“ zur Erstellung von Gutachten im ÄD, BPS und TBD

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

- Qualifizierungsmaßnahme im Kinderzuschlag (KiZ) – Aufbauschulung „Online: KiZ-Aufbau-Ausländer“
- Weisung zur Anpassung der Rechengrößen und Sachbezugswerte 2024 und Tabelle Erstattungsbeiträge Rehabilitanden; Änderungen des Mindestlohns und der Mindestausbildungsvergütung, Einführung Qualifizierungsmodul Übergangsgeld (Übg)
- Werk tägliche Informationen zum weiteren Vorgehen im Elektro-Mobilitätsmanagement – Fuhrpark und Ladeinfrastruktur
- Überarbeitetes Qualifizierungsmodul „Ausländische Staatsangehörige SGB II“ i. R. der Bürgergeldreform
- Neu erstelltes Qualifizierungsmodul „Leistungsminderung – Wann, Wie und Warum“ i. R. der Bürgergeldreform
- Aktualisierung der Fachlichen Weisungen Reha zum § 123 SGB III und den §§ 6, 16, 18, 29, 64 bis 72 SGB IX
- Führungsstruktur INT22 / Team 400: Übernahme der erweiterten, unmittelbaren Fachaufsicht INT 22 über das Team 400 (Mobilitätsnetzwerke EURES / Euroguidance) in der ZAV
- BISS-Versionsinformation Release Z24.01 vom 24. Januar 2024 für die Auswertungplattform Business-Intelligence Self-Service
- Aktualisierung des Handbuchs Interner Dienstbetrieb (HID) – Abschnitt 12 „Psychische Gesundheit – Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit
- E-Mail-Weisung zum Einrichten weitere AMZ Teams in der ZAV



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

- Projekt PINK II – STEVE – Vorstellung der kommenden Änderungen (Wiederaufnahme der Vorlage zur 39. HPR)
- Information „Gesetzliche Änderungen beim Anspruch auf Kinderkrankengeld haben Auswirkungen auf die Weiterzahlung der Leistungen BAB, Abg, Übg“
- Information – Veröffentlichung der Informationen zu Bildung / Beruf / Arbeitsmarkt im BERUFENET
- Information zur Flächenattestierung von Berechtigungen der kassenrelevanten IT-Verfahren und Basisdienste, der IT-Verfahren und Basisdienste der kritischen Infrastruktur (KRITIS) sowie der BA-Rollen
- Qualifizierungsmaßnahme im Gesamtaufgabengebiet FamKa Intensivierung KG
- Bekanntgabe des
 - 28. Änderungstarifvertrags zum TV-BA
 - 13. Änderungstarifvertrages zum TVN-BA
 - 09. Änderungstarifvertrages zum TVÜ-BA
 - TV-Inflationsausgleichs
 - Bewertungskatalogs für Beamte:innen
- Neue Qualifizierungsmodule zu Ausbildungsgeld und Übergangsgeld
- Beteiligung von Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zukunftsprojekt der BA (operativ)
- Qualifizierungsmaßnahme im Kindergeld (KG) – Aufbauschulung „Einführung in das KG-Verfahrensrecht“
- Handbuch Personalrecht/ Gremien (HPG) – 35. Ergänzung
- Mitarbeiterbefragung „Weiterentwicklung der Zentrale“
- Wichtiger Hinweis Familienkasse – Anpassung der Datenverarbeitung Kinderzuschlag (DVKiZ10 und DVKiZ12)



Alle Folgen der Podcast-Serie von ver.di für die Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit



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



Schon 2019 gab es eine **ver.di**-Befragung zur Arbeitszeit im öffentlichen Dienst. 230.000 Kolleginnen und Kollegen hatten sich damals beteiligt! Und damit gezeigt, wie wichtig ihnen das Thema ist. Schon damals wollten wir die Arbeitszeit zum Thema in den Tarif- und Besoldungsrunden machen. Doch es kam anders: Zuerst die Pandemie und dann Preissteigerungen, die die meisten von uns noch nie erlebt hatten. Dadurch rückten andere Themen in den Vordergrund, auch wenn Arbeitszeitfragen im Hintergrund weiterhin eine Rolle spielten.

Arbeitszeit – wo brennt's am meisten?

Jetzt wollen wir die Arbeitszeit wieder anpacken und starten dazu erneut eine große Befragung. Denn in den letzten fünf Jahren hat sich einiges verändert.

Arbeitsbelastung und Druck ist für viele ein zunehmend drängendes Problem, verbunden mit dem Wunsch nach mehr freier Zeit für Erholung – oder wie es in früheren Arbeitskämpfen hieß: mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen.

Arbeitskräftemangel ist aktuell das zweite drängende Thema. Arbeitgeber, die Beschäftigte halten und neue gewinnen wollen, müssen attraktive Arbeitsplätze bieten. Geld ist nur ein Teil davon, Arbeitszeitfragen sind ein anderer – freie Tage, Wahlmodelle, kürzere Wochenarbeitszeiten können viel zur Attraktivität von Arbeitsplätzen beitragen.



Hier bist Du gefragt!

Du und Deine Kollegen:innen sind Experten:innen in eigener Sache. Wir wollen von Dir wissen, was Dir persönlich wichtig ist für Deine Arbeitszeit, wie das Verhältnis von Privatleben und Deiner Arbeit aussehen sollte, was Dich besonders belastet, wie Du es zum Beispiel mit Rufbereitschaft oder Schichtarbeit hältst.



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

[Mach mit bei der Arbeitszeitbefragung!](#) Und werbe bei Deinen Kollegen:innen, sich ebenfalls zu beteiligen. Schon eine hohe Beteiligung wird zeigen, wie drängend Arbeitszeitfragen sind. Die Ergebnisse der Befragung werden eine Grundlage für die Forderungsdiskussionen in den kommenden Tarif- und Besoldungsrunden im öffentlichen Dienst sein – schon im Juni dieses Jahres für die Beschäftigten von Bund und Kommunen.

Du findest jede Menge Aktionsmaterialien unter arbeitszeitbefragung-oed.verdi.de, zum Beispiel einen kurzen Clip und Visuals zum Teilen auf Deinen Social-Media-Kanälen, auch Plakate zum selber gestalten oder einen Generator für eigene Visual Statements.

[Lasst uns die Arbeitszeit gemeinsam angehen!](#)



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

GEMEINSAM GEGEN RECHTSEXTREMISMUS



ver.di ruft bundesweit zusammen mit dem DGB und vielen weiteren Verbündeten zu Demonstrationen für eine starke Demokratie und gegen die AfD und Rechtsextremisten auf: Mach mit und kämpf mit uns für eine solidarische, vielfältige, bunte und demokratische Gesellschaft!

[Link „Gemeinsam gegen Rechtsextremismus“](#)



ver.di-[Transparenzbericht](#) für das Jahr 2023

Was macht ver.di eigentlich mit meinem Mitgliedsbeitrag? Der [Transparenzbericht](#) zeigt, wofür jeder einzelne Euro eingesetzt wird!



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
Ausschusssprecher



Andrea
Hofer
stellvertretende
Ausschusssprecherin



Rolf-Peter
Bruch
Vorstandsmitglied



Thomas
Berle
Ausschusssprecher



Marie-Therès
Turinsky
Ausschusssprecherin



Patrick
Schmieder
stellvertretender
Ausschusssprecher



Griseldis
Lamping
stellvertretende
Ausschusssprecherin



Uwe
Spieckermann



Frauke
Rehlen
stellvertretende
Ausschusssprecherin



Kathrin
Gerstner



Petra
Jungton
Ausschusssprecherin





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!](#)