



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

Ausgabe 04/2024

15. April 2024



**+++ Mobilität +++ DV Mobilarbeit / Lernen +++ Kundenportal
+++ AV / BB / Reha +++ Gespräch mit Vorständin Vanessa
Ahuja: FamKa/OS/ZAV +++ RIM/IS +++ PR-Wahlen**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

den Hauptpersonalrat erreichen viele Anfragen zum Thema Mobilität. Die Bundesagentur für Arbeit hat sich organisatorisch so aufgestellt, dass Reisen zur Erledigung des Dienstgeschäftes unerlässlich sind. Beispielhaft seien hier das Führen auf Entfernung, der Arbeitsort Schule oder Besuche bei Arbeitgebern genannt. Doch auch der Weg zur Arbeit mit dem Auto, öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Fahrrad sowie das Mobile Arbeiten gehören dazu.

In der jüngeren Vergangenheit hat der HPR diverse Initiativen gestartet, um dieses vielschichtige Thema beim Arbeitgeber zu bewegen. Das begann mit der zeitnahen Berechnung von Reisekosten, einer Verbesserung des zugehörigen IT-Programms sowie der Möglichkeit Abschläge zu beantragen. Fortgesetzt wurde es mit der Forderung eines Zuschusses für das sogenannte „Deutschlandticket“. Dieses „49-Euro-Ticket“ existiert seit Mai 2023. Der HPR hat umgehend nach Kenntnis, dass Arbeitgeber einen Zuschuss zahlen können, der dann als „Jobticket“ einen Rabatt für die Beschäftigten ermöglicht, beim Vorstand der BA genau dies eingefordert. Der BA-Vorstand hat einen entsprechenden Beschluss gefasst diesen Zuschuss an die BA-Beschäftigten zu zahlen. Allerdings ist die Administration bis heute nicht abschließend geklärt, so dass der Zeitpunkt des Beginns weiterhin unklar ist. Aus Sicht des HPR ist nach einem Jahr „Deutschlandticket“ zu erwarten, dass die BA als Arbeitgeber Lösungen findet.

Bereits jetzt kann auf Wirken des HPR hin das privat beschaffte „Deutschlandticket“ über Reisekosten ersetzt werden, wenn es für Dienstreisen eingesetzt wird und sich dabei amortisiert. Allerdings können nicht alle die öffentlichen Verkehrsmittel nutzen. Insbesondere für den dienstlichen Gebrauch bietet die BA hier aus Sicht des HPR ausbaufähige Bedingungen. Das betrifft z.B. die Flexibilität von Selbstfahrer-Autos, den Einsatz unserer stets engagierten Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer, den Versicherungsschutz, die Nicht-Übernahme von Parkgebühren bei Personalversammlungen oder die Höhe von KFZ-Pauschalen als Reisekostenerstattung bei den unterschiedlichen Dienstgeschäften.



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

Zudem erreicht die Frage nach Förderung von elektrischen Fahrrädern (z.B. im Rahmen des „Job-Rads“) durch die BA den HPR fast täglich. Dies wäre wie das „Jobticket“ sowie die Notwendigkeit Elektroinfrastruktur auszubauen, Fahrradständer vorzuhalten oder Standortentscheidungen gleich so zu treffen, dass weite Wegstrecken vermieden werden, ein Beitrag zur Nachhaltigkeit.

Der HPR hält es für angezeigt zu all den benannten Punkten – und einigen mehr – erneut an die BA initiativ heranzutreten, um für die Beschäftigten und die Dienstleistungserbringung der BA zu Verbesserungen zu gelangen. Hier geht einiges zu langsam, anderes muss von uns als Personalvertretung überhaupt erst angestoßen werden.

Das Mobile Arbeiten ist eine für viele Kolleginnen und Kollegen besonders wichtige Angelegenheit. Der HPR hat durch die im Frühjahr 2022 mit dem Vorstand der BA verhandelten **„Dienstvereinbarung Mobilarbeit“** das „Homeoffice“ in der BA fest verankert. Während andere Arbeitgeber teilweise in die entgegengesetzte Richtung marschieren, ist Mobilarbeit in der BA nicht mehr wegzudenken. Die BA hat verschiedene Tätigkeiten mit unterschiedlichen Möglichkeiten den ausgehandelten Höchststrahlen von bis zu 50 Prozent auszuschöpfen. Der HPR ist auf Grundlage einer Mitarbeitenden-Befragung im letzten Jahr mit dem Vorstand der BA in Verhandlungen getreten, um Modifizierungen in Ihrem Sinne durchzusetzen. Der HPR orientiert sich an dem, was Sie uns als Beteiligte mit auf dem Weg gegeben haben und erwarten auch vom Vorstand der BA, dass diese Erkenntnisse ernst genommen werden. Darum ist es gut, dass die BA als Arbeitgeberin nun nach intensiven Gesprächen einen veränderten Entwurf zur Beschlussfassung in den HPR eingebracht hat.

Die BA ist bereit einen generellen Höchststrahlen von bis zu 60 Prozent, abhängig natürlich von der konkreten Tätigkeit und dem dienstlichen Interesse, zu gewähren. Auch ein flexiblerer Betrachtungszeitraum der Höchstgrenze war ein Wunsch und kann erfüllt werden. Der HPR hat gleichzeitig im Fokus, dass unsere Büroarbeitsplätze einem guten Standard entsprechen müssen und Zusammenarbeitsaspekte berücksichtigt werden.

Dass die BA unter gewissen Notwendigkeiten agiert und Flächen bei erhöhter Nutzung von Mobilarbeit anders aufgestellt werden müssen, ist nachvollziehbar. Wilde „Desk-Sharing“-Modelle wie sie teilweise in einigen Häusern vollzogen werden, sind aber keine Lösung. Darum muss es zeitnah zentrale Konzepte geben, die Mindeststandards und Rahmenbedingungen festlegen. Dazu werden sich Vorstand der BA und HPR in der Neufassung der Dienstvereinbarung grundsätzlich verständigen. Bis zur Mai-Sitzung des HPR in vier Wochen sollen die Gespräche zwischen Verwaltung und HPR finalisiert werden.



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

Ebenfalls zur Mai-Sitzung finalisiert sein, soll die erstmalig abzuschließende „**Dienstvereinbarung Lernen**“. Diese hat der HPR initiiert, ist mit der Arbeitgeberin BA bisher jedoch nicht zu einer Einigung gekommen. Der HPR hat einen inhaltlich vollständigen Entwurf, entwickelt von Kolleginnen und Kollegen des zuständigen HPR-Fachausschusses, vor ca. 1,5 Jahren beim Vorstand der BA eingereicht. Aus diversen Gründen haben sich die Verhandlungen lange hingezogen. Am Ende hat es nun nach einem finalen Eskalationsgespräch des HPR-Vorsitzenden mit der Verwaltung am 18. März eine grundsätzliche Einigung über offene Punkte gegeben. Damit liegt dem HPR endlich eine Vorlage zur Beschlussfassung vor, die im Gremium behandelt werden kann. Themen wie Qualifizierung, Ausbildung, Studium, Wissenstransfer und die generelle Beschäftigung mit den Inhalten unserer Arbeit sind aus Sicht des HPR elementar.

Mit der realistischen Aussicht im Mai diese Dienstvereinbarungen modifizieren bzw. abschließen zu können, zeigt sich zum einen, dass es sich lohnt hartnäckig zu bleiben. Es zeigt zum anderen, dass BA-Vorstand und HPR trotz teilweise konträrer Auffassungen zu kompromissfähigen Lösungen gelangen können, die den Beschäftigten und der Gesamtorganisation zu Gute kommen.

Diese Herangehensweise wünscht sich der HPR auch in Bezug auf das **Kundenportal**. Personalvertretung und Arbeitgeber sind hier bereits seit Jahren in der Diskussion über den richtigen Weg. Der HPR hat hier stets deutliche Worte gefunden, um die enorme Belastungssituation unserer Kolleginnen und Kollegen in der **Eingangszone** und den **Service Centern** bei der BA zu adressieren. Zuletzt ist dies mit Forderungen untersetzt durch eine Stellungnahme zu einer vorgesehenen Weisung mit Aufgabenverschiebungen innerhalb des Kundenportals geschehen.

Zwar hat die BA für unsere SC auf gestellte Forderungen des HPR reagiert. Es sind ebenso glaubhafte Entlastungen in Aussicht gestellt. Die BA hat es jedoch trotz mehrfacher Aufforderungen versäumt ein klares Gesamtkonzept für das Kundenportal vorzulegen. Eine echte Kundenkanalsteuerung existiert nicht. Dazu reichen die Personalressourcen weder im SC, noch in den EZ, für die vielen Anrufe, persönlichen Vorsprachen und Online-Vorgänge aus. Besagte, von der BA kurz vor Ostern ohne genügend Vorlaufzeit veröffentlichte, Weisung ist alles andere als eine Lösung. Erneut werden die Probleme auf unsere Kolleginnen und Kollegen in den EZ und SC abgewälzt. Das geht so nicht!

Der HPR hat abermals beim Arbeitgeber BA interveniert. Der HPR ist davon überzeugt, dass ohne weitere personelle Ressourcen die aktuellen Probleme nicht in den Griff zu kriegen sind. Der Kardinalfehler ist, dass die eindeutig vorhandenen Bedarfe mit dem Personalhaushalt 2024 nicht gedeckt wurden und nun die Menge an Arbeit für das integrierte Kundenportal schlichtweg nicht zu schaffen ist. Das hat Auswirkungen auf die gesamte Organisation. Dem HPR ist bewusst, dass ein BA-Vorstand nicht unendlich Personalressourcen bei der Politik einfordern kann. Es geht aber genauso wenig, eine offensichtlich in der Form nicht beherrschbare Belastungssituation wie im Kundenportal einfach auszusitzen.



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

Der HPR erwartet vom Vorstand der BA, dass nicht auch noch „hausgemacht“ was oben drauf gepackt wird. Aktuell bekommt der HPR viele Rückmeldungen, dass der Druck zunimmt. Den Ruf nach Priorisierung kann kaum noch jemand hören, denn in der Realität ist dies oft aufgrund paralleler Impulse nicht möglich. Vor allem in der **Arbeitsvermittlung** und **Berufs- und Reha-Beratung** (u.a. in Zusammenhang mit dem neuen Zielsystem) werden Dokumentationsnotwendigkeiten und Rechtfertigungserfordernisse eher größer statt kleiner. Statt der so oft gepriesenen Qualität geht es viel zu oft um Quantität und das Abbilden irgendwelcher Zahlen und Daten für die Statistik. Das Kundenvolumen nimmt nicht ab, sondern hat kritische Größen erreicht. Der HPR wird das direkte Gespräch mit den BA-Vorständen suchen, um hier wieder zu einer mehr auf Vertrauen basierenden Arbeitsweise zurück zu kehren. Unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort bemühen sich wahrlich darum unter schwierigen Rahmenbedingungen die bestmögliche Dienstleistung zu erbringen. Es braucht aber zentrale Unterstützung und keine zusätzlichen Hemmnisse.

Der HPR hat sich im Rahmen dieser Sitzung ein Bild über die verschiedenen Prozesse und Kundengruppen im Austausch mit den engagierten Kolleginnen und Kollegen, die im Operativen Zukunftsprojekt mitarbeiten, gemacht. Dort sind gute Ansätze für die nähere Zukunft vorhanden. Die fast schon inflationär genutzten und nicht gerade ressourcenschonenden Befragungen von Kundinnen und Kunden sowie Beschäftigten müssen genutzt werden, um echte Entlastung zu generieren. Kritik des HPR an dem überambitionierten Zeitplan und der überhasteten Vorgehensweise bei den beteiligten Agenturen wurde von der Projektleitung konstruktiv angenommen und Anpassungen vorgenommen.

Über angebrachte Kritik und Anpassungen hat der HPR auch mit der Vorständin Leistungen und Internationales, Vanessa Ahuja, gesprochen. Die Situation in den **Operativen Services** und der **Familienkasse** ist angespannt. Bereits in der letzten Sitzung hat sich der HPR ausführlich mit der Leiterin der FamKa ausgetauscht. Den entsprechenden Bericht dazu können Sie der März-Ausgabe von HPR-Aktuell entnehmen. Mit der zuständigen Vorständin wurde direkt daran angeknüpft. Die notwendigen personellen Verstärkungen für die FamKa, u.a. durch eine enorm gestiegene Nachfrage nach Kinderzuschlag, sind konkret in Arbeit und nach letzten Genehmigungen der zuständigen Stellen hoffentlich schnell verfügbar. Der HPR begrüßt ausdrücklich, dass die BA in diesem Fall auf die Belastungssituation reagiert. Vanessa Ahuja hat dem HPR versichert, dass die enorme Arbeitslast ihr bewusst ist und sie alles dafür tut die personelle Ausstattung zu verbessern – kurzfristig mit Sofortmaßnahmen und mittelfristig im Personalhaushalt 2025.



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

Auch an offiziellen Arbeitsvereinfachungen wird gearbeitet. So gibt es mittlerweile eine Übereinkunft der BA mit den zuständigen Ministerien. Solche Arbeitsvereinfachungen werden zeitnah ausdrücklich per Weisung schriftlich an die FamKa gegeben. Nur so besteht Rechtssicherheit für unsere Kolleginnen und Kollegen. Damit wird auf Kritik aus der Belegschaft und des HPR zur „modernen bzw. glaubenden Bearbeitung“ oder „Aktion Rückenwind“ reagiert. Nach wie vor gibt es leider keine neuen Informationen zur Gesetzgebung in Bezug auf die Kindergrundsicherung. Die Politik ist sich immer noch nicht einig geworden. HPR und Vorstand der BA sind sich einig, dass die Umsetzungszeit (u.a. IT-Bereitstellung, Weisungen, Qualifizierung) realistisch sein muss und die von der BA errechneten personellen Ressourcen kommen müssen, um die Kindergrundsicherung vernünftig umsetzen zu können. HPR und Vorstand der BA werden hier gemeinsam für die Beschäftigten der FamKa bei der Politik eintreten.

Der Bereich Arbeitslosengeld hat nach Forderung des HPR mit 137,5 Stellen im Personalhaushalt 2024 eine personelle Stärkung erhalten. Antragseingänge und sonstige Vorgänge sind in der Menge weiter enorm. Auch wenn die KuG-Abschlussprüfungen weites gehend abgeschlossen sind, ist in den KIA-Teams die Belastung weiter hoch. Die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen in ALG, KIA, BEH, AMDL, BAB/Reha, SB-AV, SGG, Regress, OWI und AÜG wurden von Vanessa Ahuja gewürdigt. Der HPR will das Lob gerne an Sie weitergeben, hat die Vorständin aber gleichzeitig in die Pflicht genommen, nicht bei einer adäquaten personellen Ausstattung des OS nachzulassen. Der HPR und Vanessa Ahuja haben vereinbart die Weiterentwicklung des OS, in Zusammenhang mit den Zukunftsprojekten, eng abzustimmen. Unsere Kolleginnen und Kollegen brauchen Kontinuität und personell stabile Verhältnisse. Umorganisation und ständige Unterstützungsnotwendigkeiten aufgrund von zu wenig Personal sind aus Sicht des HPR keine Zukunftsgaranten.

Die **ZAV** und **AMZ** haben mit dem Personalhaushalt 2024 dringend benötigte personelle Ressourcen genehmigt bekommen. Ob das für die großen Herausforderungen bereits genügt, muss sich erst noch zeigen. Vanessa Ahuja hat die Wichtigkeit des Auslandsgeschäfts für die Fachkräftesicherung nochmal deutlich betont. Zur ZAV gehören ebenfalls unsere Künstlervermittlung und unser Arbeitgeber-Service für besonders betroffene schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker. Der HPR hat darauf hingewiesen, dass es nach wie vor bei den internen Schnittstellen (insbesondere AGS) und Prozessen sowie IT-Berechtigungen durchaus Optimierungspotentiale gibt. Die externen Schnittstellen zu Ausländerbehörden, Anerkennungsstellen und BAMF führen in der täglichen Arbeit zu Friktionen, liegen jedoch nicht allein im Einflussbereich der BA. Vanessa Ahuja hat aber zugesagt hier nicht nachzulassen und weiter daran zu arbeiten auf die Bedingungen für die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen bei der Politik und den zuständigen Ministerien einzuwirken.



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

Der HPR hat sich in der April-Sitzung weiterhin mit den Verantwortlichen der Zentrale für die Weiterentwicklung des **Regionalen Infrastrukturmanagements** ausgetauscht. Da das RIM in der Vergangenheit von diversen Umorganisationen betroffen war, ist positiv zu bewerten, dass kein Schnellschuss gemacht worden ist. Es wurde eine große Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen aus den RIM organisiert, um eine Neuaufstellung vorzubereiten. Mittlerweile steht fest, dass die GBI integriert werden muss. Im weiteren Prozess soll dies in ein neues Fach- und Organisationskonzept münden. Die Verwaltung hat zugesichert den HPR hier eng einzubinden, um die Interessen der Beschäftigten aktiv vertreten zu können. Der HPR hat die Situation der RIM stets klar an den Arbeitgeber adressiert. Aus Sicht der Personalvertretung wurden die RIM von Anfang an nicht ausreichend personalisiert. Damit hat sich die BA allein auf das hohe Engagement der Beschäftigten vor Ort verlassen. Die Aufgabenfülle und zu betreuende Fläche stehen in keinem angemessenen Verhältnis zu den vorhanden personellen Ressourcen.

Mit dem Personalhaushalt 2024 wurde aufgrund einer lange vom HPR geforderten Personalbedarfsbemessung (PBE) seitens der BA endlich nachgesteuert – wenn auch leider in zwei Tranchen. In 2025 folgt dadurch eine erneute Personalmehrung. Ein deutlicher Wehmutstropfen ist allerdings, dass der Immobilienbereich nicht direkt mitberücksichtigt wurde. Das ist aufgrund der vielen Herausforderungen nicht nachvollziehbar. Der HPR hat seine Forderung erneuert, den Immobilienbereich schnellstmöglich einer PBE zu unterziehen. Weiterhin wurde die Forderung erhoben auf neue Bedarfe (z.B. im Zuge der Nachhaltigkeits- und Arbeitsschutzherausforderungen) nicht bis zu einer PBE oder dem neuen Fach- und Organisationskonzept zu warten. Entsprechende Maßnahmen sind für den Personalhaushalt 2025 vorzusehen. Das RIM hält uns allen mit guten Dienstleistungen in Bezug auf Infrastruktur und IT den Rücken frei. Dafür braucht es die entsprechenden personellen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Das gilt ebenso für den **Internen Service**. Hier ist vor kurzem eine „Kommunikation“ seitens der Zentrale zu einer Weiterentwicklung im Kreis der Geschäftsführungen der IS gestartet worden. Parallel startet das Zukunftsprojekt intern. Der HPR wurde über erste Ideen der Verwaltung im März informiert. Diese vorgelegten Informationen ergaben so viele Fragen, die seitens der Verwaltung aufgrund der sehr frühen Einbindung noch nicht beantwortet werden konnten, dass aus Sicht des HPR ggf. mit einer „Kommunikation“ noch gewartet hätte werden sollen. Die Überlegungen betreffen die Bereiche Personal und Interner Dienstbetrieb. Zu Controlling und Finanzen werden aktuell durch den zuständigen Fachbereich Ideen entwickelt. Man kann das Vorgehen der Zentrale in diesem Fall als transparent oder völlig verfrüht ansehen. Fakt ist, dass es zu verunsicherten Nachfragen beim HPR geführt hat. Der HPR hat die nachvollziehbaren Reaktionen aus der Belegschaft deshalb bei den Verantwortlichen adressiert. Mittlerweile gab es weitere Informationsveranstaltungen.



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

Der HPR hat bei der Verwaltung Standortsicherheit für die betroffenen Beschäftigten eingefordert. Entsprechende Aussichten des Arbeitgebers dies mit dem HPR zu vereinbaren gibt es. Von daher gibt es aktuell keinen Grund für die Beschäftigten der IS sich Sorgen zu machen. Der HPR wird einen geordneten Beteiligungsprozess sicherstellen. Im Rahmen des Zukunftsprojektes intern soll außerdem die Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen sichergestellt sein. Der HPR wird den gesamten Prozess, der sich über mehrere Jahre erstrecken wird, intensiv begleiten und sich dafür einsetzen, dass für unsere Kolleginnen und Kollegen am Ende verbesserte Arbeitsbedingungen stehen.

Wie eingangs erwähnt findet im Mai die letzte Sitzung des HPR in der aktuellen Amtszeit statt. Als Beschäftigte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, sowie Nachwuchskräfte, haben Sie am 24. April die Möglichkeit Ihre Personalvertretung neu zu wählen. Danke an alle, die in Wahlvorständen einen reibungslosen Ablauf sicherstellen. Die neue Amtszeit beginnt am 1. Juni 2024. Probleme, Herausforderungen, Themen, aber auch notwendige Initiativen des HPR gibt es mehr als genug. Die Arbeit für unsere Interessen als Belegschaft endet nie. Personalvertretung ist wichtiger denn je. Es wäre schön, wenn Sie dies mit Ihrer Stimmabgabe signalisieren und unterstützen.

Kollegiale Grüße

Robert Buhse
Vorsitzender



Personalrat



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





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

Dienstvereinbarung „Lernen“

Dem Hauptpersonalrat ist zur letzten Sitzung der Entwurf einer Dienstvereinbarung zum Thema „Lernen“ in der BA vorgelegt worden.

Mit der „DV Lernen“ soll die Grundlage für ein einheitliches Verständnis von zielgerichtetem Lernen mit mehr Verantwortung bei Lernenden und Führungskräften geschaffen werden. Sie soll die Bedeutung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung für die BA unterstreichen.

Die „DV Lernen“ soll den Ausgangspunkt für eine gute Lernkultur und verbindliche Regelungen zur Unterstützung und Förderung der Beschäftigten bilden.

Für die HPR-Sitzung im Mai 2024 ist die ergänzende Weisung zur Einführung und Umsetzung der „DV Lernen“ inklusive Kommunikationskonzept angekündigt worden.

Die HPR-Mitglieder werden diesen Entwurf bis zur nächsten Sitzung am 15./16. Mai 2024 diskutieren und bewerten, um dann ggf. in der letzten Sitzung dieser Wahlperiode eine Beschlussfassung herbei zu führen.

Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit in der BA – Änderungsvereinbarung

Den HPR hat – nach langen Verhandlungen – den Entwurf einer geänderten Fassung der „DV Mobilarbeit“ erreicht.

Am 20. März 2022 ist die Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit in der BA in Kraft getreten. Wie in der DV Mobilarbeit vereinbart, wurde die Umsetzung der Dienstvereinbarung zwischenzeitlich unter Beteiligung der Beschäftigten evaluiert. Durch die Evaluation konnten wichtige Impulse zur Weiterentwicklung der DV Mobilarbeit gewonnen werden.

Die aktualisierte DV Mobilarbeit enthält folgende wesentliche Neuerungen:

- Mobilarbeit soll grundsätzlich einheitlich im Umfang von bis zu 60 % der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zulässig sein. Die Dienstvereinbarung differenziert zudem nicht mehr zwischen kundennahen und kundenfernen Aufgabenbereichen. Inwieweit diese Höchstgrenze ausgeschöpft werden kann, hängt jedoch von der konkreten Arbeitssituation ab.
- Für Mobilarbeit im Ausland werden Rahmenbedingungen festgelegt, um die damit verbundenen rechtlichen Risiken für Arbeitgeberin und Beschäftigten beherrschbar zu halten. Mobilarbeit ist im EU-Ausland und der Schweiz zeitlich begrenzt und nur unter den in einer Anlage zur DV beschriebenen Bedingungen möglich.



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

- Mit der Bereitstellung eines Büroarbeitsplatzes ist kein Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz verbunden. Die perspektivische Reduktion von Büroflächen trägt der verstärkten Nutzung von Mobilarbeit Rechnung und ist ein Faktor für wirtschaftliches Handeln und mehr Nachhaltigkeit. Dies geht mit der Entwicklung moderner Arbeitsplatzformen einher, zu denen der HPR zu gegebener Zeit beteiligt wird.

Die HPR-Mitglieder werden auch diesen Entwurf bis zur nächsten Sitzung am 15./16. Mai 2024 diskutieren und bewerten, um dann ebenfalls in der letzten Sitzung dieser Wahlperiode eine Beschlussfassung herbei zu führen.

Weisung „Datenerfassungen, zentrale Auswertungen sowie „Nah am Kunden“ in der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE)

Die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) soll weiter etabliert und stabilisiert werden. Um die wertvolle geleistete Arbeit abbilden und vergleichen zu können, ist eine valide Datengrundlage erforderlich. Hierzu gehört die regelmäßige Pflege der jeweiligen Teams in der Allgemeinen Terminverwaltung (ATV) sowie die Buchung von Terminen entsprechend der BBiE-Kerndienstleistungen. Neu zur Verfügung gestellte Datenauswertungen sollen das Führungshandeln unterstützen. Die Weisung soll darüber hinaus auch Transparenz zu den Erwartungen „Nah am Kunden“ in der BBiE schaffen.

Projekt ADEST

Flächeneinführung der neuen Funktionalitäten einer Machine Learning Lösung

Das Projekt ADEST entwickelt eine Machine Learning Lösung, die zum Ziel hat, die AG-S / KAM-Mitarbeitenden bei der Stellenangebotsaufnahme zu unterstützen. Mit Hilfe von künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen filtert die ML-Lösung aus unstrukturierten Stellenausschreibungen die wichtigsten Informationen heraus und erstellt anschließend Vorschläge für die Mitarbeitenden, die dann per Klick nach VerBIS übertragen werden können.

Zukünftig wird ADEST Stellenangebote aus Stellenmeldeformularen und E-Mails inklusive deren An-hänge auslesen können.

Aktuell wird die neue IT-Lösung in den vier Agenturen Hamburg, München, Konstanz-Ravensburg und Aachen-Düren sowie im Key Account Management seit 04.10.2023 pilotiert. Wie dem Feedback der Pilotagenturen / KAM zu entnehmen ist, wird das Vorhaben positiv bewertet und soll daher flächendeckend eingeführt werden. Die Flächeneinführung für alle AG-S und KAM-Mitarbeitenden ist aktuell für den 06.05.2024 geplant.

Die Veröffentlichung soll nicht über eine Weisung, sondern bewusst über zahlreiche niederschwellige Kommunikationswege wie bspw. Großveranstaltungen mit AG-S und KAM, AG-S-Newsletter, VerBIS Startseite, Hinweis-Mail an die Regionaldirektionen / Agenturen etc. kommuniziert werden.



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

Erprobung der Rolle einer fachlichen Beraterin/eines fachlichen Beraters in der arbeitsnehmerorientierten Arbeitsvermittlung Verlängerung der Erprobung bis Ende April 2025

Es ist beabsichtigt, die Erprobung der fachlichen Beratung an den bisherigen Standorten bis Ende April 2025 zu verlängern. Ziel der Verlängerung ist es, weitere Erkenntnisse zu gewinnen, die für eine finale Entscheidung im Hinblick auf die Einführung sowie Ausgestaltung der fachlichen Beratung in der Gesamtorganisation gemäß den gültigen Vorgaben für Personal- und Organisationsentscheidungen erforderlich sind.

Dem Grunde nach werden aktuell zwei Varianten erprobt: Komplette und teilweise Freistellung (AA Hildesheim VFK zu 50%, in allen anderen fünf Agenturen zu 100%). Da es für die Erprobung keine entsprechenden Festlegungen zur Tarifierung gab, übt die FB in Paderborn ihre Aufgaben in der TE III aus, die anderen in der TE IV. Die Verlängerung soll auch weiterhin im Rahmen der Anforderungen des jeweils individuell übertragenen Dienstpostens erfolgen.

Die geplante Verlängerung der Erprobung soll weitgehend unter den gleichen Rahmenbedingungen erfolgen, die mit dem HPR abgestimmt wurden. Im weiteren Verlauf soll der Fokus allerdings – zusammen mit den Regionaldirektionen und den Standorten – daraufgelegt werden, ein einheitliches Verständnis zum Aufgabenportfolio der FB (in Abgrenzung zur Führungskraft sowie ggf. zu weiteren Rollen, z. B. DQM) zu erhalten. Dies soll die Basis für die zu treffenden Personal- und Organisationsentscheidungen bilden.

Die bisherigen sowie zukünftig gewonnenen Erkenntnisse der Erprobung der fachlichen Beratung werden mit den Kolleginnen und Kollegen des Zukunftsprojektes geteilt, um sicherzustellen, dass diese in die Überlegungen zur zukünftigen Gestaltung der BA einfließen können.

Weisung „Veröffentlichung BiZ Leitfadens“

Die BiZ in den AA wurden zuletzt im Jahr 2012 in einem Organisationsprojekt an die damaligen Anforderungen umfassend angepasst und neu ausgerichtet. Die Transformationsprozesse in der Arbeits- und Berufswelt wirken sich auch auf die Aufgaben im BiZ aus. Dadurch haben sich die Erwartungen der Nutzer:innen, ihr Informations- und Mediennutzungsverhalten und auch die Informationsangebote der BA verändert.

Um den AA und RD den geforderten Handlungsrahmen und Orientierung zu bieten, soll mit der vorliegenden Weisung ein neuer Leitfaden eingeführt werden. Dieser stärkt deutlich die dezentralen Gestaltungsspielräume der Aufgabenerledigung in den BiZ und trägt somit den regionalen Besonderheiten und Bedürfnissen Rechnung.



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

Im Rahmen der bestehenden Aufgaben gibt es aufgrund des geänderten Nutzerverhaltens sowie der Technologisierung und Digitalisierung Verschiebungen in den Aufgabenschwerpunkten, die sich insbesondere in Folgendem widerspiegeln:

- **Aufbereitung und Weitergabe von Informationen:**
Hier wird künftig der Fokus stärker auf Informationen in digitaler Form und der Nutzung der zur Verfügung stehenden IT-Ausstattung liegen. Wie bisher gilt es, die Besucher:innen in die Nutzung des Medienangebotes einzuweisen. Zukünftig wird hier mehr Aufmerksamkeit auf der unterstützten und begleiteten Nutzung der Online-Medien der BA liegen.
- **Planung und Organisation von Veranstaltungen:**
Innerhalb dieses bestehenden Aufgabenbereichs sollen verstärkt workshopartige und didaktisch zeitgemäße Veranstaltungen unter Einbindung von Netzwerkpartner:innen geplant und organisiert werden, dies soll dabei in Form von digitalen, hybriden und Präsenzformaten erfolgen.
- **BiZ-Mitarbeitende als Wissensträger zu Berufskunde und dem Wandel am Arbeitsmarkt:**
Die Veränderungsprozesse in der Berufs- und Arbeitswelt unterliegen einer besonders hohen Dynamik, weshalb die BiZ-Mitarbeitenden auch in dieser Hinsicht als Wissensträger:innen gefordert sind. Sie informieren die operativen Teams der AA regelmäßig proaktiv zu den aktuellen Entwicklungen und Neuerungen in der Berufswelt (z. B. neue Berufsbilder, geänderte Ausbildungs-/ Weiterbildungsordnungen) und sind zugleich die Botschafter:innen für die sich kontinuierlich weiterentwickelnden (Online-)Medienangebote der BA.

Der Hauptpersonalrat wird zu dieser Vorlage eine Stellungnahme abgeben.

Weisung zur Aufhebung des Antragservice im Operativen Service ALG Plus einschließlich einer Besitzstandsregelung für die Beschäftigten im Antragservice

Seit Beginn des Jahres 2023 ist die Bearbeitung von Anträgen auf Arbeitslosengeld im Beisein der Kundinnen und Kunden aufgrund neuer gesetzlicher Regelungen nicht mehr möglich. Die für diese Kundenanliegen nach dem Fachkonzept „Alg Plus“ vorgesehenen Antragservices im Operativen Service sind daher nicht mehr erforderlich. Verbleibende persönliche Anliegen von Kundinnen/Kunden (wie z.B. die Abgabe von Unterlagen, Sachstandsfragen) werden bereits seit einiger Zeit von den Eingangszonen bedient.

Da eine Anpassung des geltenden Fach- und Organisationskonzepts ALG vor dem Hintergrund der in der BA angestoßenen weiteren Veränderungsprozesse (u.a. Zukunftsprojekt Operativ) zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich ist, soll mit dieser Weisung die Schließung der noch vorhandenen Antragservices für das Aufgabengebiet ALG Plus mit Ablauf des 31.05.2024 geregelt werden.



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

Fachkräften bzw. Fachassistentenkräften Arbeitslosengeld Plus im Operativen Service (Tätigkeitsebene IV bzw. V) konnte bisher die Schwerpunktaufgabe „Aufgabenerledigung im Antragservice im persönlichen Kundenkontakt“ zusätzlich übertragen werden. Mit der Übertragung dieser Aufgabe war bisher die Zahlung einer Funktionsstufe 1 verbunden. Die Schließung der Antragservices hat zur Folge, dass ab dem 01.06.2024 keine Grundlage mehr für die Übertragung der Schwerpunktaufgabe besteht, so dass die Übertragungen bzw. die damit verbundenen Funktionsstufen zu widerrufen sind.

Unabhängig davon finden aktuell Gespräche zwischen den Tarifparteien statt, ob und in welchem Umfang der Entzug der bisherigen Funktionsstufe durch eine tarifliche Regelung flankiert wird.

Der Hauptpersonalrat wird zu dieser Vorlage eine Stellungnahme abgeben, welche dann auf den Intranet-Seiten des HPR nach gelesen werden kann.

Planung zur Einführung einer zentralen Müllentsorgung inklusive der sortenreinen Mülltrennung in den Liegenschaften des RIM Verwaltungszentrums in Nürnberg

Es ist beabsichtigt jedoch spätestens mit Beginn des neuen Unterhaltsreinigungsvertrages die bisherige dezentrale Müllentsorgung in den einzelnen Büros durch eine zentrale zu ersetzen. Zielsetzungen sind neben Nachhaltigkeitsaspekten auch eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden zur Mülltrennung sowie ein Beitrag der BA für den Umweltschutz. Darüber hinaus soll hierdurch die Vorreiter- und Vorbildfunktion des Verwaltungszentrums für andere Dienststellen der BA-Organisation gestärkt werden.

Die bisherige Müllentsorgungsstrategie innerhalb der BA-Organisation entspricht nicht mehr den gängigen Standards und lässt umweltpolitische Aspekte unberücksichtigt. Im Zuge der Neuausschreibung der BA-weiten Unterhaltsreinigung werden umweltpolitische und nachhaltige Aspekte stärker in den Fokus gerückt, um so einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Im Kern geht es um die Einsparung von Mülltüten sowie um die ordnungsgemäße Entsorgung der verschiedenen Abfallarten.

Im Zuge der Neuausschreibung wurde verstärkt an alle Dienststellen bundesweit der Appell gerichtet, sich künftig in dezentraler Verantwortung an der Umsetzung der zentralen Müllentsorgung und -trennung zu beteiligen. Dieses Vorgehen trägt den heterogenen Liegenschaftsspezifika Rechnung und räumt den Dienststellen Wahlmöglichkeiten zur zentralen Müllentsorgung ein.

Die Belange von Mitarbeitenden mit körperlichen Einschränkungen werden besonders berücksichtigt. Hier wurde mit der zuständigen Hauptschwerbehindertenvertretung vereinbart, dass individuelle Lösungen gefunden werden.

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

Eine Umsetzung in den o.g. Liegenschaften des RIM Verwaltungszentrum erfolgt ausschließlich bei Eignung der Liegenschaft und dem Vorhandensein von entsprechenden Räumlichkeiten, was derzeit noch geprüft wird.

Weisung zur Unterstützung der E-Mail-Bearbeitung im Kundenportal mit der Anwendung „MOVE“

Die Anwendung „MOVE“ stellt eine Excel- bzw. VBA-basierte Lösung (VBA ist eine Programmiersprache, die auf der Ausführung von Makros basiert) dar, die im Rahmen eines Creativ-Vorschlags zur Verfügung gestellt wurde. Sie prüft verschiedene Meta-Daten von E-Mails, im Bedarfsfall über mehrere Unterordner innerhalb des Postfachs hinweg, und bündelt die Vorgänge zur Bearbeitung. Es handelt sich bei dem Ergebnis um einen Entscheidungsvorschlag, welcher jederzeit wieder aufgehoben werden kann. Erfahrungswerte aus dem ideengebenden Service Center zeigen jedoch Verbesserungen in der Bearbeitungszeit bzw. eine Erhöhung der bearbeiteten Geschäftsvorgänge.

Die Nutzung ist lediglich optional und alle anfallenden Aufgaben können weiterhin auch ohne den Einsatz des Tools erledigt werden, wenngleich die Nutzung Vorteile in der zügigeren Bearbeitung bringt.



**Alles andere
ist kalter
Kaffee**

ver di

ver.di ist...

- ☪ **frisch - wie heißer Kaffee**
- ☪ **aufmunternd - mit Koffein**
- ☪ **robust - wie die Kaffeesorte**
- ☪ **stark - wie Espresso**
- ☪ **vielfältig - wie Latte Macchiato**
- ☪ **fika - wie in Schweden**

**Wir sind für euch da - auch bei
einer Tasse Tee 😊**

**Das sind viele gute Gründe am
24.04.24 ver.di zu wählen!**

ver.di - wir ... in der BA

- ☒ **Arbeitnehmer:innen**
- ☒ **Beamt:innen**
- ☒ **Nachwuchskräfte**

Markus Nöhren, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin



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

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

- Dienstvereinbarung „Lernen“
- Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit in der BA (DV Mobilarbeit) – Änderungsvereinbarung
- Personalhaushalt 2024 – SGB II und SGB III
 - Einzelweisung April 2024
 - Stellenregelungen im Rechtskreis SGB II
 - Stellenregelungen im Rechtskreis SGB III
 - Stellenregelungen der FamKa
- Einrichtung einer Bereichsleitung Personal im GB 6 des BA-SH (Interner Service VZ)
- Weisung „Datenerfassungen, zentrale Auswertungen sowie „Nah am Kunden“ in der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE)
- Projekt ADEST – Flächeneinführung der neuen Funktionalitäten einer Machine Learning Lösung
- Erprobung der Rolle einer fachlichen Beraterin/eines fachlichen Beraters in der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung – Verlängerung der Erprobung bis Ende April 2025
- Weisung „Veröffentlichung BiZ Leitfaden“
- Weisung zur Aufhebung des Antragservice im Operativen Service ALG Plus einschließlich einer Besitzstandsregelung für die Beschäftigten im Antragservice
- Information „Prozess der Bedarfsmeldung für die sogenannten Job-BSK (Job-Berufssprachkurse) des BAMF“
- Weisung „Management Auslastung von Maßnahmen“
- BISS-Datenräume
 - Arbeitsmarktberatungen V1.0
 - Maßnahmen COSACH V4.4
 - Maßnahmen Betriebe V4.0
 - Stellenabgang V3.8
 - Stellenbestand V4.6
 - Kundenkontakte V6.3
- Planung zur Einführung einer zentralen Müllentsorgung inklusive der sortenreinen Mülltrennung in den Liegenschaften des RIM Verwaltungszentrums in Nürnberg
- Weisung zur Unterstützung der E-Mail-Bearbeitung im Kundenportal mit der Anwendung „MOVE“



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

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

- Information zur ZKM-Umfrage bzgl. des Pilot-Rollouts des Programms „PASSEND“ (Personenbezogene Ausstattung mit mobilen Endgeräten) in der BA und gE
- Information zur Wissenschaftlichen Begleitforschung der Kampagne „Online bringt weiter“
- BISS-Datenraum Betriebe V3.8
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Jahresinformation zu den Fallzahlen 2023
- Qualifizierungsmaßnahme im Kinderzuschlag (KiZ) – Aufbauschulung „Online: KiZ Aufbau – Sonderfälle BG“
- Qualifizierungsmaßnahme im Gesamtaufgabengebiet FamKa – Aufbaumodul Rechtsbehelf (KG EstG)
- Qualifizierungsmaßnahme im Gesamtaufgabengebiet FamKa – FamKa-Familienleistungen im Überblick
- BISS-Versionsinformation Release P24.01 vom 17. März 2024
- Qualifizierungsmaßnahme im Kindergeld (KG) – Aufbauschulung „FamKa KG- Heirat und Behinderung“
- ZKM-Befragungsprojekt „Mitarbeiterbefragung Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE)“
- Aktualisierte Zusammenarbeitsvereinbarung zw. BA und Generalzolldirektion
- Qualifizierungsmaßnahme im Kindergeld (KG) – Aufbauschulung Sonderzuständigkeiten im KG
- Qualifizierungsmaßnahme im Gesamtaufgabengebiet der Familienkasse (FamKa) – „FamKa KG – überstaatliches Recht“
- Qualifizierungsmaßnahme im Kinderzuschlag (KiZ) – Aufbauschulung „Online: KiZ Aufbau – Vertiefung Berechnung“
- Neues Selbstlernmedium (Videoreihe) zum Aus- und Weiterbildungsgesetz (AWBG)
- Qualifizierungsmaßnahme im Gesamtaufgabengebiet der Familienkasse (FamKa) – „FamKa KG – überstaatliches Recht Aufbau“
- BISS-Datenraum Betriebe V3.9
- BISS-Datenraum EURES V2.2
- Neue Selbstlernmedien „Basiswissen zur Sachbearbeitung im Team Arbeitnehmerüberlassung“
- BISS-Datenraum Stellenbestand EURES V2.3
- Handreichung professioneller Umgang mit extremistischen Positionen am Arbeitsplatz
- Beteiligung von Kundinnen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zukunftsprojekt operativ (ZuPo)
- Information über die Ergebnisse aus dem BiZ Praxis Check
- Information „Empfehlungen zu aufsuchender Beratung und Betreuung in gemeinsamen Einrichtungen“

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

- Qualifizierungsmaßnahme im Kindergeld – Aufbauschulung KG Mehrbedarfe und Unterbringungsformen
- Überarbeitetes Qualifizierungsmodul i. R. d. Bürgergeldreform – SGB II – Fit für die Sozialversicherung
- Überarbeitetes Qualifizierungsmodul i. R. d. Bürgergeldreform – Das SGB I im Fokus SGB II
- Überarbeitetes Qualifizierungsmodul i. R. d. Bürgergeldreform – Das SGB X im Fokus SGB II
- Feedback zur Coaching-Begleitung in VRE
- Weisung Zertifikatsprogramm „Professionelle Beratung“ – Verstetigung Pflichtmodul „Erweiterte Beratungskompetenz“
- Erneute ZKM-Befragung zur Evaluation des eingeführten FaKo RD und eine ZKM-Befragung zur Weiterentwicklung der Zentrale
- Vor Ort Besuche im Rahmen des Jobturbos_Phase 2





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



Uwe
Spieckermann



Frauke
Rehlen
stellvertretende
Ausschussprecherin



Kathrin
Gerstner



Mohamed
Halli



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

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
Mohamed Halli



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!](#)