

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

Ausgabe 10/2024

14. Oktober 2024



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Hauptpersonalrat hat dem Vorstand der Bundesagentur für Arbeit eine „Bundesweite Überlastungsanzeige“ mit dem Titel „[Notbremse ziehen](#)“ übermittelt. In der [Antwort aller vier Vorstände](#) wurden die vom HPR benannten Punkte weitestgehend bestätigt. Mit dem Personalhaushalt 2025 sollen deshalb – entsprechend der Forderungen des HPR – personelle Aufstockungen erfolgen. Geplant sind ca. **1.500** zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für die Kernaufgaben SGB III sowie ca. **1.130** zusätzliche Stellen für die regionalen Familienkassen. Außerdem sind **83** Stellen für den Rückstandsabbau im AlgPlus-Bereich vorgesehen.

In mittlerweile stattgefundenen Gesprächen zwischen HPR und Vorstand der BA ist man sich einig, dass die aktuelle und prognostizierte wirtschaftliche Lage ggf. noch weitere Bedarfe nach sich ziehen könnte. Der HPR hat neben dieser richtigerweise personellen Stärkung für das Haushaltsjahr 2025 jedoch auch den aktuellen Herbst / Winter im Blick. Bereits jetzt brennt überall der Baum! Es wurde deshalb seitens des Vorstandes der BA bereits in die Regionen kommuniziert, alle verfügbaren Stellenmittel einzusetzen. Doch selbst das wird aus Sicht des HPR nicht genügen, um der Belastung ausreichend zu begegnen. Es muss auch in und bei den Prozessen etwas passieren. Insbesondere für das Kundenportal erwartet der HPR für November sofortige Maßnahmen seitens des Arbeitsgebers BA.

Weiterhin hat der HPR sowohl in „Notbremse ziehen“, als auch in direkten Gesprächen mit dem BA-Vorstand angemahnt, dass bei der Steuerung der Arbeit dringender Handlungsbedarf besteht. Zunehmender Druck wird der Personalvertretung gespiegelt. Hier werden HPR und Vorstand der BA kurzfristig noch intensiver in den Diskurs gehen, denn aus Sicht des HPR ist dabei einiges hausgemacht und kann bzw. muss abgestellt werden.

Der HPR hat in dieser Sitzung weiterhin ein konstruktiv-kritisches Gespräch mit dem CIO des IT-Systemhauses, Stefan Latuski, geführt. Hierbei wurde seitens des HPR die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen, die im IT-Systemhaus und im Regionalen Infrastrukturmanagement unsere Systeme und Infrastruktur so zuverlässig am Laufen halten, ausdrücklich gewürdigt.



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

Oft merken wir alle besonders, wie wichtig die vielen verschiedenen Tätigkeiten in Zusammenhang mit der IT sind, wenn mal etwas nicht funktioniert. Zuletzt war das an den Tagen nach neuen Programmversionen, aber auch bei von vielen genutzten Programmen wie Colibri oder ATV, leider der Fall. Das führt natürlich bei Betroffenen zu erheblichen Friktionen. Alle beteiligten Kolleginnen und Kollegen arbeiten intensiv daran, dass die gewohnte Stabilität wiederhergestellt wird. Auch die gegenseitige Kommunikation bei Problemen soll verbessert werden.

Die BA-IT-Architektur ist sehr komplex. Digitalisierung und Automatisierung halten immer stärker Einzug in die BA. Der HPR begrüßt es, wenn dies dazu beiträgt Entlastung herbeizuführen. In der Vergangenheit haben veränderte Prozesse jedoch nicht selten dazu geführt, dass am Ende mehr Arbeit für uns Beschäftigte angefallen ist. Der HPR hat deshalb im Rahmen der Gespräche mit Stefan Latuski, als auch mit dem Vorstand der BA, nochmal deutlich auf realistische Erwartungshaltungen hingewiesen. Es bringt nichts nur den Segen hervorzuheben, wenn davon in der Praxis kaum etwas spürbar wird.

Dennoch ist in diesem Zusammenhang durchaus auch Optimismus angebracht, denn es sind für die mittelfristige Zukunft einige Projekte in der Pipeline, die mit Sicherheit Unterstützung für unsere Arbeit bieten werden. Ganz aktuell steht z.B. die Flächeneinführung der Module zur Automatisierung der Online-Arbeitsuchend-Meldung an.

Kollegiale Grüße

Robert Buhse
Vorsitzender des Hauptpersonalrats



Personalrat

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



In den vergangenen Wochen und Monaten wurde versucht im Rahmen von Personalversammlungen, durch Informationsflyer oder innerhalb der **ver.di**-Betriebsgruppen vor Ort – u.a. anhand der Arbeitszeit- bzw. Forderungsbefragung ein erstes Stimmungsbild für die [Tarifverhandlungen im Jahr 2025](#) einzufangen.

Insbesondere das Thema Wahlfreiheit bei der Arbeitszeit setzte sich neben einer Erhöhung der Tabellenentgelte durch. Innerhalb der vielen **ver.di**-Betriebsgruppen wurden auch weitere Themen wie die Reduzierung des Befristungsanteils, Altersteilzeitregelungen, Entwicklungsstufenzuordnung und vieles mehr diskutiert. Eine sehr hohe Anzahl an Beschäftigten der BA hat an den genannten Befragungen teilgenommen. Die Erkenntnisse daraus sind in den Forderungsbeschluss der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst eingeflossen.

Kurz und knapp die wesentlichen Schwerpunkte:

- ✓ 8% Entgelterhöhung, mindestens aber 350 €
- ✓ für Nachwuchskräfte 200 €
- ✓ „Meine-Zeit-Konto“
- ✓ 3 zusätzliche freie Tage
- ✓ 1 zusätzlicher freier Tag für Gewerkschaftsmitglieder
- ✓ 12 Monate Laufzeit

Wie geht es weiter?

In der BA haben wir einen eigenständigen Tarifvertrag, den TV BA. Dieser wird durch die jeweiligen Tarifvertragsparteien verhandelt. Die **ver.di**-Tarifkommission für die BA tagt am 14./15. Oktober 2024 und wird die Forderungen für den Bereich BA beschließen.

Die **ver.di**-Mitglieder werden in den kommenden Wochen und Monaten laufend und im Detail über die nächsten Schritte informiert.

Wer diese weitergehenden Informationen erhalten möchte und noch nicht **ver.di**-Mitglieder sein sollte, kann es [hier mit wenigen Klicks](#) werden.



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

Dienstvereinbarung Lernen

Am 10. Juli 2024 wurde die „Dienstvereinbarung Lernen (DV-Lernen)“ veröffentlicht. Sie ist das Ergebnis einer Initiative des HPR aus dem Jahr 2022 und bildet die Basis für den Weg der BA zur lernenden Organisation.

Durch die „DV-Lernen“ zeigt sich zum einen, dass es sich lohnt hartnäckig zu bleiben und 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.

Die „DV-Lernen“ beinhaltet eine Mindestlernzeit und Rahmenbedingungen für alles, was mit dem wichtigen Thema „Lernen“ zu tun hat. Sie soll einen Impuls geben, um die Bedeutung des Lernens mehr in den Vordergrund zu rücken.

Der Rahmen ist gesetzt. Nun gilt es, die DV-Lernen vor Ort mit Leben zu füllen, lebenslange Kompetenzentwicklung zu etablieren sowie eine Verbindlichkeit für die Unterstützung von Führungskräften beim Thema Lernen für die Kolleginnen und Kollegen zum Alltag werden zu lassen.

Wie soll die DV-Lernen im Arbeitsalltag umgesetzt werden? Die konkrete Umsetzung wird anhand der folgenden Fragestellungen erläutert:

1. Wie viel Lernzeit steht allen Mitarbeitenden zu?

Die BA strebt an, dass sich jede Kollegin und jeder Kollege für das Lernen bis zu 6 Tage im Jahr Zeit nimmt. Jede / jeder soll eigenverantwortlich auf die individuellen Lernthemen schauen und mit der Führungskraft gemeinsam die dafür erforderlichen Lernzeiten abstimmen.

Alle Beschäftigten sollen zumindest 3 Tage pro Jahr in das Thema Lernen und somit in die eigene Weiterentwicklung investieren. Die Mindestlernzeit von 3 Tagen gilt dabei unabhängig von der individuellen Teilzeitregelung. Mitarbeitenden in Teilzeit stehen somit wenigstens drei Vollzeit-Lerntage zu.

2. Was darf in der Lernzeit gelernt werden?

Die Beschäftigten können Ihre Lernthemen selbst bestimmen, aber auch im Team, mit der Führungskraft oder mit Unterstützung durch die individuelle Lernbegleitung (iLB) vor Ort können Lernthemen identifiziert werden. Die ausgewählten Themen sollen mit der aktuellen oder einer künftig geplanten Aufgabe zusammenhängen. Die Lernzeit wird zwischen den Mitarbeitenden und ihrer Führungskraft abgestimmt.



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

3. Was wird unter „Lernen“ verstanden? Wie werden Beschäftigte beim Lernen unterstützt?

Lernen ist viel mehr als Qualifizierung. Kolleginnen und Kollegen lernen oft informell durch Bücher, Videos, Podcasts oder auch bei der Online-Recherche. Zudem erfolgt Lernen durch praktische Erfahrung und durch Ausprobieren neuer Aufgaben (Learning by Doing) oder im Austausch mit anderen Menschen – auch in Hospitationen.

Dabei erfordern lebenslanges Lernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung eine regelmäßige Selbstüberprüfung und begleitende Reflexion. Hiermit sind Kolleginnen und Kollegen nicht allein. Die Führungskräfte helfen Beschäftigten das Gelernte direkt im Alltag einzusetzen und unterstützen beim Finden des passenden Lernziels. Die direkten Führungskräfte haben einen guten Blick für das, was im Team und für die individuelle Tätigkeit erforderlich ist.

In der BA-Lernwelt finden Sie neben den Präsenz- und Onlinetrainings auch Selbstlernmodule zu interessanten Themen, die Sie in Abstimmung mit Ihrer Führungskraft in Ihrer individuellen Lernzeit bearbeiten können.

Die individuelle Lernbegleitung (iLB) unterstützt Sie mit gezielten Fragen beim Thema „Was will ich lernen und wie will ich lernen?“ Gemeinsam entwickeln Sie die Route Ihrer Lernreise, indem Sie herausfinden, welche Lernthemen, Lernzeiten, Lernformen und Lernumgebungen am besten zu Ihnen passen.

Die Mitarbeitenden lernen auf Grundlage von verbindlichen Bildungsprogrammen- und Formaten (z. B. im Rahmen der institutionellen Qualifizierung), auf Grundlage eines zwischen ihnen und ihrer Führungskraft festgestellten Qualifizierungsbedarfs bzw. einer vereinbarten beruflichen Weiterentwicklung oder auf Grundlage selbst identifizierter Lernbedarfe im Rahmen ihrer aktuellen oder zukünftigen Arbeitsherausforderungen.

4. Wie soll die Lernumgebung gestaltet werden?

Eine störungsfreie Lernumgebung ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Lernen und ist deshalb im Vorfeld von den verschiedenen Beteiligten sicher zu stellen. Dabei sind besondere Bedarfe der Nachwuchskräfte während ihrer Ausbildung in der Dienststelle zu berücksichtigen. Lernen findet – je nach Lernform – in den Bildungseinrichtungen der BA, in den Dienststellen der BA, bei eingekauften externen Bildungsanbietern oder mobil statt.

Beschäftigte und Führungskraft vereinbaren unter Berücksichtigung von Betreuungsaufgaben und Arbeitszeitmodell gemeinsam, welche Lernumgebung für den jeweiligen Lernbedarf und die Lernform passend ist, um das individuelle Lernziel erreichen zu können. Mitarbeitende sind nicht verpflichtet, das Lernen in ihre häusliche Umgebung zu verlegen.



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

Die Ausrichtung der Bildungsorganisation, aber auch die Gestaltung moderner Arbeitsplätze und Raumkonzepte werden im Rahmen des „Zukunftsprojekts Intern (ZuPi)“ bearbeitet. Eine geeignete Lernumgebung ist insbesondere bei Beschäftigten in Großraumbüros für den Lernerfolg essentiell. Diese Anforderungen werden in die Weiterentwicklung moderner Arbeitsplatzformen einbezogen.

5. Woher weiß die BA ob die DV-Lernen erfolgreich umgesetzt wird oder ob es Verbesserungsbedarfe gibt?

Die mit der Dienstvereinbarung verfolgten Ziele werden in 2026 evaluiert.

**Weiterführende Pilotierung im Projekt Automatisierung OASU zum 28.11.2024
Erprobung des 2. Entwicklungsstandes des 1. Moduls (Automat OASU)
in den bekannten Pilot-Agenturen**

Im Rahmen der Programmversion (PRV) 24.03 ist eine Produktivsetzung weiterer Funktionalitäten des Automaten OASU für die drei beteiligten Agenturen für Arbeit (Pilotagenturen des Projektes) geplant. In den Agenturen für Arbeit Bad Hersfeld-Fulda, Karlsruhe-Rastatt und Sachsen-Anhalt Nord soll zum 28.11.2024 der nächste Entwicklungsstand der Produkte erprobt werden. Dabei handelt es sich um Weiterentwicklungen, welche funktionsfähig sind und baldmöglichst Entlastungen bei den Mitarbeitenden generieren können. Die Erprobung in den drei ausgewählten Pilotagenturen ermöglicht es dem Projekt weiterhin, Feedback zum Echtbetrieb zu erhalten.

Der weitere Entwicklungsstand umfasst Funktionen in folgendem Modul, welche ab dem 28.11.2024 erprobt werden sollen:

- **Automat Online-Arbeitsuchend-Meldung:** Hier übernimmt der Automat die Kundenanfrage, das Schreiben eines Bearbeitungsvermerkes und die Pflege von Lebensläufen.

Die Vorbereitung und Durchführung der Erprobung wird durch die bereits bekannte Kommunikationsstrategie und entsprechende Maßnahmen des Veränderungsmanagements vom Projekt Automatisierung OASU begleitet.



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

Weisung zur Flächeneinführung der Module aus dem Projekt „Automatisierung der Online-Arbeitsuchend-Meldung

Nach erfolgreicher Erprobung der bereits entwickelten Funktionen der durch das Projekt vorgesehenen drei Module

- Automat Online-Arbeitsuchend-Meldung
- Ermittlung der Rentenversicherungsnummer
- Betreuerzuordnung (BetrZO)

sollen diese nunmehr im Rahmen der Programmversion 24.03 zum 28.11.2024 in allen Agenturen für Arbeit zur Umsetzung eingeführt werden.

Innerhalb der vorgesehenen Projektlaufzeit werden diese Module zwar technisch funktional weiterentwickelt und optimiert, haben jedoch keine weiteren Auswirkungen auf grundlegende Prozesse in den Agenturen für Arbeit.

Es handelt sich bei der Weiterentwicklung um den vollständigen oder teilweisen Wegfall von administrativen Tätigkeiten in Zusammenhang mit der Online-Arbeitsuchend-Meldung in den Eingangszonen und Service Centern und um den Ausbau der organisatorischen Zuständigkeitskriterien innerhalb der Betreuerzuordnung.

Eine weitere Anpassung von z.B. Gesprächsleitfäden ist aufgrund der noch anstehenden technischen Weiterentwicklung nicht erforderlich, da der Grundprozess der Bearbeitung der Online-Arbeitsuchend-Meldung unverändert bleibt. Aufgrund der auch zukünftigen Ausstiege der Automatisierungslogik (z.B. bei Dublettenverdacht oder einer ausländischen Adresse) ist weiterhin in diesen Fällen eine manuelle Nacharbeit erforderlich.

In der Betreuerzuordnung wird nach dieser Flächeneinführung ebenfalls keine weitere Prozessänderung vorgenommen. Diese kann im Rahmen der vorhandenen und während der Projektlaufzeit stetig erweiterten Zuständigkeitskriterien bei Bedarf durch die Teamleitungen der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung bzw. durch die Teamleitungen Reha / SB befüllt und gepflegt werden.

Das Modul zum Abruf des zusätzlichen Identitätsmerkmals der Sozialversicherungsnummern / Rentenversicherungsnummer ist bereits abgeschlossen und wurde ebenfalls erfolgreich erprobt.



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

Weisung zur Pilotierung des Imports von eingehenden E-Mails in die E-Akte über den Scandienstleister DiBAS

Bekannterweise geht, trotz der Strategie der BA, im Kundenkontakt grundsätzlich Portale zu nutzen, immer noch eine große Zahl von Kundenanliegen (Schreiben, Unterlagen, Mitteilungen) per E-Mail ein. Die Überführung in die E-AKTE ist aktuell nicht durchgehend technisch unterstützt. Es sind manuelle Dateneingaben erforderlich, die zu einer nicht unerheblichen Belastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Dienststellen führen.

Ab 18.11.2024 wird eine weitere Funktionalität als Outlook-Add-In zur Verfügung stehen. Mit der neuen Funktionalität können Kunden-E-Mails inkl. Anlagen/Anhängen medienbruchfrei und systemunterstützt veraktet und zur weiteren Bearbeitung in die E-AKTE überführt werden.

Dazu wird ein Outlook-Add-In zur Verfügung gestellt, mit dem die Übertragung einer E-Mail in die E-AKTE über den Scandienstleister angestoßen werden kann. Die Nutzung der neuen Funktionalität ist auch während der Pilotierung optional, die bisherigen Funktionalitäten stehen weiterhin zur Verfügung.

Es können ausgewählte Kunden-E-Mails inkl. Anlagen/Anhängen medienbruchfrei und systemunterstützt an den Scandienstleister übermittelt, von diesem erschlossen und auf dem von der Papierpost bekannten Weg an die BA digital zurück geliefert werden. Dokumente und Bearbeitungsaufträge werden im E-AKTE DMS wie bereits jetzt üblich behandelt.

Die Bereitstellung dieser Funktionalität für die Dienststellen wird stufenweise bis Anfang 2025 erfolgen.

E-Mail-Weisung "Pilotierung dezentrale Inhaltsüberführung" (2. Welle)

Derzeit werden in einer 1. Welle zentrale redaktionelle Inhalte in das Social Intranet überführt. Ab März 2025 soll dann die bundesweite Überführung der dezentralen Inhalte beginnen (3. Welle). Diese erfolgt nicht – wie bei den zentralen Inhalten – durch eine hauptamtliche Webredaktion, sondern durch Webautorinnen und Webautoren, die die Tätigkeit als Zusatzaufgabe übertragen bekommen haben und bis zur Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit dafür freigestellt werden können.

Die nun vorgesehene Pilotierung (2. Welle) dient dazu, Risiken im Vorfeld der flächendeckenden dezentralen Inhaltsüberführung zu erkennen und zu minimieren, die vorhandenen Arbeitsmittel sowie die Update-Qualifizierung zu evaluieren und ggfs. Erkenntnisse über noch erforderliches Unterstützungsmaterial zu gewinnen.

Zudem soll in der Pilotierung erhoben werden, welche zeitliche Inanspruchnahme die Inhaltsüberführung für die Webautorinnen und Webautoren vor Ort bedeutet.



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

Aus diesen Erkenntnissen sollen dann die finalen Befähigungselemente, die finalen fachlichen Vorgaben und die weitere Wellenplanung erstellt werden. Im Verlauf der Pilotierung werden über eine enge kontinuierliche Begleitung durch Befragungen und Workshops wertvolle Rückmeldungen zu den eingesetzten Unterstützungsmaterialien eingeholt und die zeitliche Inanspruchnahme erhoben.

Der Pilotierungszeitraum ist für die Zeit vom 14.10.2024 bis zum 28.02.2025 vorgesehen.

An der Pilotierung werden die Regionaldirektion Nord und die Agentur für Arbeit Dresden teilnehmen, die sich freiwillig dazu bereit erklärt haben.

Je Standort sind zwei Webautorinnen bzw. Webautoren beauftragt. Um ungeplante Abwesenheiten während der Pilotierungsphase ausgleichen, wird den Pilotierungsstandorten empfohlen, jeweils zwei weitere erfahrene dezentrale Webautorinnen bzw. Webautoren zur Verfügung zu halten.

Die Webautorinnen und Webautoren arbeiten mit dem Redaktionssystem auf Basis SharePoint modern.

Mit der Pilotierung soll nun die zweite Welle erfolgen, bei der die identifizierten Befunde zur Barrierefreiheit des Redaktionssystems noch nicht zur Gänze behoben sein werden. Daher wurde bei der Auswahl der Pilotierungsstandorte darauf geachtet, dass die Webautorinnen und Webautoren keine Beeinträchtigungen haben, die die Nutzung des Redaktionssystems betreffen.

Im Vorfeld findet in den Pilotierungsstandorten eine Update-Qualifizierung für die bereits angesetzten Webautorinnen und Webautoren statt, die vom Fachbereich Social Intranet konzipiert und durchgeführt wird. Erkenntnisse aus der Durchführung dieser Qualifizierung können dann in das Qualifizierungskonzept eingearbeitet werden.

Die Train-the-Trainer-Schulung ist für Dezember 2024 geplant. Eine gesonderte Weisung zur Update-Qualifizierung ist in Planung.

TARIF- UND BESOLDUNGSRUNDE ÖFFENTLICHER DIENST
BUND UND KOMMUNEN 2025

**8 Prozent, mindestens aber
350 Euro**

Die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat ihre Forderung für die kommende Tarifrunde bei Bund und Kommunen beschlossen: Für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten fordert ver.di ein Volumen von 8 Prozent, mindestens aber 350 Euro mehr monatlich für Entgelterhöhungen und höhere Zuschläge für besonders belastende Tätigkeiten

[MEHR ERFAHREN >](#)

**ZUSAMMEN
GEHT
MEHR!**

© ver.di



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

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

- Personalhaushalt 2025
- Personalhaushalt 2024 – Werk tägliche Einzelweisung Oktober 2024 – Stellenregelungen im Rechtskreis SGB III
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren ELBA zur Programmversion 24.03.00 – Echtbetrieb: 18.11.2024 – Versionsinformation
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren ZERBERUS zur Programmversion 24.03.00 (P43) – Echtbetrieb: 18.11.2024 – Versionsinformation
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren VERA zur Programmversion 24.03.00 (P43) – Echtbetrieb: 18.11.2024 – Versionsinformation
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen im IT-Verfahren E-AKTE – Vorlage der Versionsinformation zur Programmversion 24.03.00 (P43 – Einsatz ab 18.11.2024)
- Umsetzung von fachlichen Anforderungen der Fachverfahren BAB-REHA (COLEI PC BAB/REHA.NET, COLEI-NT, BAB/REHA Zentral und ELNA2) zur Programmversion 24.03.00 – Echtbetrieb: 18. November 2024 – Versionsinformation
- Weisung zur Flächeneinführung des IT-Fachverfahrens BAB-REHA
- Weiterführende Pilotierung im Projekt Automatisierung OASU zum 28.11.2024 – Erprobung des 2. Entwicklungsstandes des 1. Moduls (Automat OASU) in den 3 bekannten Pilot-Agenturen
- Weisung zur Flächeneinführung der Module aus dem Projekt „Automatisierung der Online-Arbeitsuchend-Meldung
- Weisung zur Pilotierung des Imports von eingehenden E-Mails in die E-Akte über den Scandienstleister DiBAS
- BISS-Datenräume
 - Stellenbestand V5.1
 - Kug V1.20
 - Übertragung Ausbildungsvermittlung V1.3
 - ATV Termine V2.0
 - externe E-Mail-Eingänge V1.03
- Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2025
 - Glossar „Ressourcen- und personalorientierte Ziele“
 - Blanko-Templates und Blanko-Glossar für nicht standardisierte Zielvereinbarungen
- Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2025 – Templates und Glossare für standardisierte Zielvereinbarungen
 - Inkasso
 - Regionales Einkaufszentrum
 - Regionale Serviceeinheiten Statistik
 - Betriebsnummern-Service
 - Internen Beratung
 - Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
 - Regionalen Infrastrukturmanagement (RIM)
- Vorübergehende Nutzungsänderung der Wärmehalle in der Tiefgarage des Verwaltungszentrum
- E-Mail-Weisung "Pilotierung dezentrale Inhaltsüberführung" (2. Welle)



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)

- Handbuch Compliance – Neufassung Abschnitt 03 „Verhaltenskodex der BA“
- Aktualisiertes Qualifizierungsmodul zu FbW im OS Aufgabengebiet AlgPlus
- Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2024
- Gesundheitsquote der BA, Quartalsinformation II/2024
- Mitarbeiterbefragung „Weiterentwicklung der Zentrale“ (Folgebefragung/T1-Messung)
- Weisung zur Einführung des Fach- und Organisationskonzept Gesamthaftes Kundenportal – Version 1.0 ab 01.10.2024
- Neues Qualifizierungsmodul für OS Aufgabengebiet BEH zum Thema Qualifizierungsgeld
- BISS Versionsinformation Release Z24.03.vom 18. September 2024
- Korrektur der aktualisierten Weisung und des Leitfadens zum Kundenreaktionsmanagement in der BA
- Aktualisierung des Trainings „KODE® - Personalentwicklungs- und Karriereberatung Modul 2“
- Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Kindergeld – Bereitstellung des Selbstlernmediums „KG Abzweigung nach § 74 Absatz 1 EStG“
- Kunden- und Mitarbeiterbeteiligung (KuM) im Zukunftsprojekt operativ (ZuPo) – ZKM-Befragung „Change“ (Befragungszeitraum: 28.10.2024 – 08.11.2024)
- Weisung internationales Recht der Arbeitslosenversicherung für den Bereich der Arbeitsvermittlung (Rechtskreis SGB III)
- New-Work – dezentrale Erprobung von neuen Raum- und Ausstattungskonzepten inkl. Desk-Sharing in drei Standorten
- Überarbeitetes Qualifizierungsmodul „SGG praktisch anwenden im SGBII“
- BISS-Datenraum VKB AGS V1.2
- Weisung Anpassung der Fachlichen Weisung zu Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II zum Einsatz bei Maßnahme- und Terminverweigerung
- Mitarbeitenden Befragung zur Tätigkeitsanalyse für New Work
- Weisung Befähigung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Qualifizierung der Mitarbeitenden zur Einführung des Dokumentenmanagementsystems in Teilbereichen der Finanzverwaltung
- Information zur „Professionalisierung der Arbeits- und Fachkräftesicherung – Erwartungen an Mitarbeitende“
- Planung zur Durchführung von analytischen Erhebungen zur Aufgabenwahrnehmung von Teamleitungen im Rechtskreis SGB III
- Durchführung einer Teststudie im Betriebsnummern-Service zur Bewertung der Qualität der Branchenverschlüsselung
- Weisung Deutsch-jugoslawisches Abkommen über Arbeitslosenversicherung – Fachliche Weisungen, Arbeitsmittel und Internetauftritt
- Anpassung des Aufgabenträgers / Dienstpostens „Kordinator:in im Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker:innen
- Umfrage durch das ZKM zum Online-Magazin „BA aktuell“
- Weisung über das Ruhen von Ansprüchen auf Kurzarbeitergeld bei Arbeitskampf nach § 100 SGB III
- Aktualisierung der Fachlichen Weisungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Aktualisierung der Muster-Geschäftsordnung der Agenturen für Arbeit (GO-AA)



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

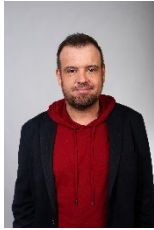


Instagram



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
Weidner
stellvertretende
Ausschussprecherin



Patrick
Schmieder
Ausschussprecher



Petra
Piper-Freisem
stellvertretende
Ausschussprecherin



Mario
Holzportz
stellvertretender
Ausschussprecher



Frauke
Rehlen
Ausschussprecherin



Tobias
Brosig
stellvertretender
Ausschussprecher



Paulina
Herget
Ausschussprecherin



Jörg
Axmann
HPR-Mitglied



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 (inkl. Zuständigkeit für Stufenverfahren nach § 71 Abs. 1 BPersVG), ERP-Personal / Interner Service Personal

Thomas Berle
Mario Holzportz

Ausschuss 2:

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

Patrick Schmieder
Marie-Therès Weidner

Ausschuss 3:

Markt und Integration (inkl. Zuständigkeit für LBB)

Frauke Rehlen
Petra Piper-Freisem

Ausschuss 4:

Operativer Service, Kundenportal, Familienkasse

Henrik Möckel
Tobias Brosig

Ausschuss 5:

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

Andrea Hofer

Ausschuss 6:

Allgemeine IT-Angelegenheiten / Infrastruktur / Nachhaltigkeit

Paulina Herget

Weitere HPR-Mitglieder

Jörg Axmann



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