



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

Ausgabe 01/2025

20. Januar 2025



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zuerst möchte ich Ihnen ein erfüllendes und gesundes Jahr 2025 wünschen. Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit hat in seiner Weihnachtsbotschaft davon gesprochen, dass es anspruchsvoll und herausfordernd bleibt. Das wissen – und vor allem spüren – wir Beschäftigte natürlich. Umso wichtiger ist es, dass wir als Belegschaft zusammen auf uns Acht geben.

Unsere Arbeitgeberin und die Politik müssen wir in diesem Zusammenhang besonders in die Pflicht nehmen. Unnötiger zusätzlicher Druck in einer ohnehin angespannten Lage ist überhaupt nicht förderlich. Wenn man so einige Programme der zur Bundestagswahl antretenden Parteien genauer betrachtet, beschleicht einen jedoch der Eindruck, statt mit Unterstützung der politischen Entscheidungsträger:innen rechnen zu können, eher Angriffe auf den öffentlichen Dienst abwehren zu müssen. Personalabbaufantasien unter dem Deckmantel des Begriffs „Bürokratieabbau“ oder lebensfremde Debatten zur Schleifung der gewerkschaftlich erkämpften Lohnfortzahlung im Krankheitsfall helfen garantiert Niemandem weiter.

Das zeigt am Ende aber eines deutlich: wir müssen als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes noch stärker zusammenstehen und gemeinsam für unsere Interessen eintreten. Beweisen können wir das sofort. Wir stehen unmittelbar vor einer großen Tarifrunde. Die gewerkschaftlichen Forderungen liegen auf dem Tisch. Es geht um mehr Geld sowie um mehr Arbeitszeitsouveränität. Zu erwarten sind harte Auseinandersetzungen. Jede:r Einzelne kann sich engagieren. Am besten geht das als Gewerkschaftsmitglied. Ob es uns gefällt oder nicht, aber Tarifrunden bleiben immer Machtfragen. Abzuwarten oder zu hoffen, dass die Arbeitgeberseite erkennt, wie gut jede:r von uns arbeitet, ist leider keine erfolgsversprechende Option. So wie wir alle jeden Tag in der BA für den sozialen Frieden in Deutschland und die Interessen der Kundinnen und Kunden Sorge tragen, müssen wir uns an dieser Stelle, zu diesem Zeitpunkt, zusammen für uns selbst einsetzen.

Die BA hat dem HPR im Rahmen unterschiedlicher Beteiligungsrechte gleich mehrere Weisungen zur arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Arbeitsvermittlung mit Beratungsaufgaben vorgelegt. Darin sind u.a. vom HPR bereits länger geforderte Klarstellungen zu Buchungsmöglichkeiten in ATV (u.a. Teilzeitfragen, Telefonnutzung) oder der häufig an den HPR herangetragene Wunsch nach Zugriff auf leistungsrechtliche Daten in der E-Akte enthalten. Es sind aber genauso frag- und klärungsbedürftige Ansätze eingebaut.



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

Leider wurden dem HPR über die Bezirkspersonalräte bereits Ende des Jahres eigenwillige organisatorische Maßnahmen des Arbeitgebers bekannt, die umgehend an den Vorstand der BA gespiegelt wurden. Eine formale Einbindung der Personalvertretung lag dabei nicht vor. Als Bundesbehörde sollten die Rahmenbedingungen für alle zumindest anhand bestimmter Parameter vergleichbar sein. Auch ggf. temporäre Regelungen für bestimmte Situationen sind geübte Praxis (z.B. Operativer Fahrplan, Deeskalationskonzepte). Das schließt überhaupt nicht aus, genügend dezentrale Spielräume zu lassen bzw. es sollten sogar immer die Akteure vor Ort bewerten, wann solche besonderen Ansätze benötigt werden. Das aber immer unter Beteiligung der zuständigen Gremien, mit gleichen Spielregeln, und nicht als einseitige, mitunter willkürliche, Arbeitgeberentscheidung!

Der HPR hat anlassbezogen zu diesem Thema für seine bereits in zwei Wochen anstehende Februar-Sitzung den zuständigen Vorstand Regionen, Daniel Terzenbach, eingeladen, um die Strategie des Vorstands der BA und die damit verbundenen Konsequenzen für die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte mit ihm persönlich im Gremium zu erörtern. Ihre Hinweise nehmen wir dazu gerne auf.

Seit ca. einem Jahr wird in der BA sehr intensiv über die Transformation des Personalbereichs gesprochen. In vielen Formaten mit nicht selten unterschiedlichen Informationen, aufgrund schnell wechselnder Zwischenstände, wurde aus Sicht des HPR nicht immer nur notwendige Transparenz hergestellt, sondern auch Unruhe und damit Unsicherheit ausgelöst.

Die Verwaltung hat dem HPR nun den ersten Teil eines umfassenden Projektfachkonzeptes zur Umorganisation der Internen Services vorgelegt. Dieses fußt nach Aussage der Arbeitgeberin BA auf einer breiten Beteiligung von Praktikerinnen und Praktikern. Der Vorstand der BA möchte damit die nicht wegzu diskutierenden Handlungsbedarfe für unsere wichtigen internen Dienstleistungen angehen und die Organisation zukunftsfähig aufstellen.

Das vorliegende arbeitgeberseitige Konzept beantwortet Fragen, die im eingangs erwähnten Diskussionsprozess bereits durch Beschäftigte oder die Personalräte an den HPR herangetragen wurden. Doch es sind auch noch genügend Fragen an die BA als Arbeitgeberin offen. Genauso stehen Forderungen des HPR im Sinne der Beschäftigten aus.

Die BA beschreitet mit dem Vorhaben definitiv neue Wege. Alles kann bei einer solch großen Transformation nicht vorhergesehen werden. Das ist unrealistisch. Deshalb gilt aus Sicht des HPR erst recht: Gründlichkeit geht vor Schnelligkeit. Umso wichtiger ist es darum größtmögliche Sicherheit für alle Betroffenen herzustellen. Der HPR hat hierbei alle Kolleginnen und Kollegen im Blick, die aktuell in den Internen Services arbeiten aber genauso alle anderen, die die wichtigen Dienstleistungen in Anspruch nehmen und darauf angewiesen sind. Das gilt ebenso für Bereiche, die nicht sofort, aber in der Folge direkt betroffen sein werden, z.B. Controlling und Finanzen.



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

Das zuständige POE der Zentrale und der HPR befinden sich in intensiven aber sehr konstruktiven Gesprächen zu dieser von der BA intendierten Reform. Getragen werden die Erörterungen von beiden Seiten mit dem Ziel die bestmögliche Lösung für alle Beteiligten ohne große Zeitverzögerung zu finden. Es ist nämlich absolut nachvollziehbar, dass alle endlich wissen wollen, was die Umorganisation konkret für die und den Einzelnen bedeutet.

Kollegiale Grüße

Robert Buhse
Vorsitzender des Hauptpersonalrats



Personalrat



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

Vereinbarung zu Dienstreisen anlässlich einer individuellen Dienstortregelung bei Abordnungen ins Verwaltungszentrum (IDOR)

Mit den Zielen, vorübergehende Personalbedarfe der Zentrale für Projekt- und Linienaufgaben durch geeignete Beschäftigte mit aktuellem Praxiswissen zu bedienen und gleichzeitig private Verpflichtungen, besondere persönliche oder arbeitszeitliche Interessen und Bedürfnisse zu berücksichtigen, sollen bei Abordnungen ins Verwaltungszentrum auch weiterhin individuelle Dienstorte vereinbart werden können.

Aus den Überlegungen zur Überführung des bisherigen, auf wenige Einzelfälle ausgelegten Modellversuchs in einen auf größere Fallzahlen ausgelegten Regelbetrieb sind die beigefügte Vereinbarung zu Dienstreisen anlässlich einer individuellen Dienstortregelung bei Abordnungen ins Verwaltungszentrum sowie die Regelungen zur Vereinbarung von Dienstreisen anlässlich einer individuellen Dienstortregelung bei Abordnungen ins Verwaltungszentrum entstanden.

Das Regelwerk soll sicherstellen, die Auslagenerstattung bei Wahrnehmung zentraler Aufgaben am – auch im Interesse der Aufgabenträger gewählten – individuellen Dienstort in etwa auf die Höhe der Ausgaben zu begrenzen, die den Aufgabenträgern bewilligt und gewährt werden würde, wenn die Aufgaben der Dienststelle Zentrale am Dienstort Nürnberg erledigt werden würden.

Die bisherige Vorgabe in Vermerkform wird durch eine echte Vereinbarung aller Beteiligten (Mitarbeiter:in, Führungskraft und Interner Service Personal) abgelöst. Die bisherigen betragsmäßigen Vorgaben in Anlehnung an die vergleichbaren Beträge in der Trennungsgeldverordnung werden durch eine faktisch auf eine vergleichbare Höhe der Auslagenerstattung hinauslaufende Begrenzung der Anzahl von Fahrten und Übernachtungen je Kalendermonat ersetzt, deren Planung, Genehmigung und Abrechnung erfolgen kann wie bei sonstigen Dienstreisen.

Die Vereinbarung verpflichtet nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Führungskräfte bei Genehmigung der Reisen zum Sitz der Dienststelle auf Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu achten.

Weisung „Umgang mit Straftaten und sonstigen deliktischen Handlungen Beschäftigter der BA und gE“

Die Weisung stellt die geltenden Anzeigepflichten, Verantwortlichkeiten und Prozesse bei Verdachtsmomenten auf Straftaten und sonstige deliktische Handlungen von Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie der gemeinsamen Einrichtungen (gE) im Dienst bzw. im Kontext der Dienstausbildung dar.



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

Die aktualisierte Weisung ist an die neue Organisationsform von RCIE, d.h. die organisatorische Trennung von präventiven und repressiven Compliance-Aufgaben angepasst. Sie beschränkt sich daher auf die repressiven Compliance-Aufgaben. Demzufolge haben sich für die Dienststellen die Meldewege entsprechend der neuen Organisationsstruktur geändert und werden mit der neuen Weisung angepasst.

Insbesondere werden die unmittelbaren Pflichten und Verantwortlichkeiten der Dienststellenleitungen im Zusammenhang mit der Aufklärung und Aufarbeitung von Verdachtsmomenten hergeleitet und in der Weisung verankert.

Für die Adressaten wird nunmehr transparent dargestellt, welche Handlungen strafbewehrt und meldepflichtig sind und wie diese sich von nicht strafbewehrten, ebenfalls meldepflichtigen Handlungen abgrenzen.

Die Aufgaben und Befugnisse des Fachbereiches RCIE-IE werden explizit erläutert und von den Entscheidungsbefugnissen der Dienststellenleitungen abgegrenzt.

Weisung zur „Vorbereitung der Pilotierung eines Dokumentenmanagementsystems im Internen Service Personal der BA einschließlich Pilotierungsbefähigungskonzept“

Das Ziel des Projektes DMS#dabei ist die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS) inklusive einer digitalen Personalakte für alle Mitarbeitenden der BA sowie die Einführung notwendiger digitaler Sachakten. Dadurch soll zum einen ein workflowbasiertes (digitale Arbeitsabläufe) und medienbruchfreies Arbeiten mit den abgelegten Dokumenten und Daten zum anderen eine effiziente Aufgabenerledigung ermöglicht werden.

Von Beginn an wurden dabei die Anforderungen an die Barrierefreiheit, den Datenschutz sowie IT-Sicherheitsanforderungen berücksichtigt.

Die bundesweite Einführung des DMS ist zum 16.01.2026 geplant, die zuvor beabsichtigte Durchführung der Pilotierung (Funktionsumfang des DMS, Einbindung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten in die Pilotierung, Evaluationskriterien, Schulung und Befähigung Auswahl Einführungsbegleiter:innen im Rahmen des bundesweiten Go-Live) in ausgewählten Internen Services Personal im Zeitraum 01.04.2025 bis 15.01.2026.

Mit vorliegender Weisung soll es ermöglicht werden, dass sich die an der Pilotierung teilnehmenden ausgewählten Personalbereiche frühzeitig auf die geplante Pilotierung vorbereiten können.



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

Die flächenweite Auswahl der pilotierenden Dienststellen ist anhand einer Bewertungsmatrix auf Grundlage von Interessensmeldungen erfolgt. Voraussetzung für die Interessenbekundung war die Abstimmung mit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie den örtlichen Gremien. Bei der Auswahl wurde auf Indikatoren für eine erfolgreiche Einführung geachtet sowie auf eine Übertragbarkeit der Pilotierungsergebnisse auf andere Personalbereiche bundesweit.

Die drei ausgewählten Standorte ergaben sich als am besten geeignet aus dem Bewertungsergebnis dieser Matrix. Teilnehmen sollen daher die Internen Services Personal

- im RD-Bezirk Bayern die Dienststelle AA Regensburg
- im RD-Bezirk Sachsen die Dienststelle AA Chemnitz
- im BA-Service Haus.

Dabei sind für die Pilotierung sowohl eine angemessene Vorbereitungszeit für alle Beteiligten ebenso wie eine erforderliche Mindestnutzungszeit des DMS eingeplant.

Vorgesehen ist im Zuge der Befähigung die bedarfsorientierte Schulung des DMS, die für die Pilotierungsstandorte direkt durch das Projekt erfolgen soll. Zum anderen sollen in gemeinsamen Umsetzungsworkshops die Veränderungsprozesse fachlich begleitet werden. Dadurch werden die drei Dienststellen dabei unterstützt, ihre individuellen, internen Arbeitsabläufe auf die nun standardisierten, digitalen Workflows innerhalb der jeweiligen Dienststelle eigenverantwortlich, aber unterstützt und unter fachlicher Begleitung des Projektes anzupassen.

Die Befähigung der Pilotierungs-DMS-Einführungsbegleitung nimmt zwei Personengruppen in den Fokus: Die Teamleitungen des Personalservice als Pilotierungs-DMS-Einführungskordinator:innen sowie ausgewählte Personen aus der IT-Fachbetreuung der Internen Services als Pilotierungs-DMS-Multiplikator:innen.

Eine Befähigung ist insoweit vorab notwendig, da mit Beginn der Pilotierung auch mit dem Programm gearbeitet werden soll. Erst dadurch wird es möglich, die Ergebnisse der Pilotierung innerhalb des Zeitraums auszuwerten und anzupassen.

Die Pilotierung berücksichtigt auch die Hardware-Ausstattung mit Multifunktionsdruckern und sieht die Bereitstellung von bis zu insgesamt 150 Zweitbildschirmen vor, um den Hauptanwender:innen die Möglichkeit zu geben, diese auf freiwilliger Basis zu nutzen und die Erkenntnisse in die Evaluation einfließen zu lassen. Bis zum Pilotierungsbeginn besteht dabei für die Pilotierungsstandorte die Notwendigkeit sicherzustellen, dass die für die DMS-Anwendung erforderlichen Drucker sowie ggf. Zweitmonitore bereitstehen.



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

Befristete übertarifliche Fortführung der tarifvertraglichen Regelung zur Gewährung von IT-Personalgewinnungs- und Personalbindungskomponenten im IT-Systemhaus

Die aktuellen tarifvertraglichen Regelungen sehen die Möglichkeit vor, im IT-Systemhaus analog der Bundesebene die Rekrutierungsprozesse bei bestimmten Tätigkeiten mit einer zusätzlichen Personalbindungs- und Rekrutierungskomponente zu unterstützen. Die entsprechenden Bundesregelungen wie auch die tariflichen Regelungen der BA sind bis zum 31.12.2024 befristet gewesen. Inhaltlich eröffnet die Regelung die Möglichkeit, dass zur Deckung des Personalbedarfs bzw. zur Bindung von Bestandpersonal bei ausgewählten Tätigkeiten aus dem IT-Bereich einzelnen Dienstposteninhabern:innen eine IT-Personalgewinnungs- und – Personalbindungskomponente (Gehaltskomponente i. S. d. § 16 Abs. 3 TV-BA) von bis zu 1.000 €/Monat für die Dauer von längstens 5 Jahren gezahlt werden kann.

Es wird von der BA vorgeschlagen, die tarifvertragliche Regelung über den 31.12.2024 hinaus befristet übertariflich fortzuführen.

Dem Vorschlag hat der Hauptpersonalrat nicht zugestimmt, da dieser der Auffassung ist, dass die oben beschriebene Gehaltskomponente ausschließlich zwischen der BA und den tarifvertragsschließenden Gewerkschaften vereinbart werden sollte.

Weisung zur „Einführung einer Marketing Management Plattform (MMP) zur Medienproduktion“

Seit vielen Jahren unterstützt der Fachbereich Marketing die regionalen Standorte (die Agenturen, die Jobcenter, die Regionaldirektionen, die besonderen Dienststellen sowie das IAB) erfolgreich mit dem MediaBoard bei ihrer täglichen, lokalen Presse- und Marketingarbeit vor Ort. Das Ziel ist es, den Kolleginnen und Kollegen immer den bestmöglichen Plattform-Service anzubieten, der sie bei der täglichen Arbeit maßgeblich unterstützt.

Der Rahmenvertrag über das aktuelle MediaBoard mit der Firma Laudert läuft am 13. März 2025 aus. Damit den Kolleginnen und Kollegen weiterhin und nahtlos eine Medien-Produktionsplattform zur Verfügung steht, fand im vergangenen Jahr eine Ausschreibung für diesen Plattform-Service statt. Nach einer eingehenden inhaltlichen und wirtschaftlichen Prüfung ist der Zuschlag am 08. Januar 2024 an den neuen Dienstleister Local Brand X, ein deutsches Unternehmen mit Sitz in Mainz, erteilt worden. Das entsprechende Serviceangebot des bisherigen MediaBoards soll daher zukünftig über die MMP zur Verfügung gestellt werden.



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

Die BA ist bestrebt, eine Plattform zu gestalten, die sowohl die organisatorischen als auch die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt. Die neue Plattform bietet den Kolleginnen und Kollegen dabei eine erheblich benutzerfreundlichere Handhabung im Vergleich zum bisherigen System MediaBoard. Eine innovative, optimierte sowie barrierearme Struktur der Funktionen gewährleistet die schnelle und gezielte Auffindbarkeit relevanter Arbeitsmaterialien. Online- oder Print-Publikationen sind mühelos mit wenigen Klicks erstellbar. Die verbesserten Individualisierungsfunktionen erleichtern die Anpassung von Werbemitteln sowie die rechtssichere Verwendung von Bildern. Zudem bietet die Plattform vollständige Transparenz hinsichtlich des Freigabestatus, der Kosten und der Übermittlung an die angebotenen Druckdienstleister, was die Nachvollziehbarkeit sowie Wirtschaftlichkeit des gesamten Prozesses gewährleistet.

Die Erneuerung der Plattform-Oberfläche dient der Optimierung der Marketingprozesse sowie der Effizienzsteigerung in der Zusammenarbeit zwischen den Agenturen, Regionaldirektionen, den besonderen Dienststellen, den Jobcentern sowie dem IAB. Die beschriebenen Marketingprozesse umfassen dabei u.a. die Erstellung von Flyern und Broschüren, aber auch die zentrale Bereitstellung einer lizenzierten und rechtssicheren Bilddatenbank.

Anpassung des Handbuchs Compliance – Abschnitt 04

Auszug aus dem Handbuch Compliance Abschnitt 04 – Nr. 2.1 – aktuelle Version

Eine Nebentätigkeit bei oder die Mitwirkung in Gremien von Unternehmen, Vereinen (z. B. Arbeitsloseninitiativen), Gesellschaften, Verbänden, Arbeitsgemeinschaften etc., die einen engen fachlichen Bezug zum Aufgabenspektrum der BA aufweisen, ist - unabhängig davon, ob die BA an ihrer Trägerschaft beteiligt ist oder nicht - wegen möglicher Interessenkollisionen nicht zulässig.

Gleiches gilt für Nebentätigkeiten auf selbständiger Basis in Aufgabengebieten, die zum Gesamtaufgabenportfolio der BA gehören (z. B. freiberufliche Nebentätigkeit als Personalvermittler/-berater, etc.).



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

Entwurf der Neufassung:

Nebentätigkeiten bei Unternehmen, Vereinen (z. B. Arbeitsloseninitiativen), Gesellschaften, Verbänden, Arbeitsgemeinschaften etc. die einen engen fachlichen Bezug zu den Geschäftsfeldern der BA oder zum Aufgabenspektrum der Beschäftigten der BA aufweisen, sind wegen möglicher Interessenkollisionen grundsätzlich nicht zulässig. Gleiches gilt - unabhängig davon, ob die BA an deren Trägerschaft beteiligt ist oder nicht - für die Mitwirkung in Gremien solcher Organisationen.

Gleiches gilt für Nebentätigkeit auf selbstständiger Basis (z. B. freiberufliche Nebentätigkeit in Personalvermittlungen/-beratungen).

Weisung zur „Verpflichtenden Anpassungsqualifizierung für Webautorinnen und Webautoren des BA Intranet“

Im Jahr 2025 werden die dezentralen Inhalte aus dem bisherigen BA Intranet in das Social Intranet überführt.

Für bereits geschulte und mit der Tätigkeit beauftragte Webautorinnen und Webautoren ist im Jahr 2025 eine verpflichtende Anpassungsqualifizierung erforderlich, um das neue Redaktionssystem bedienen zu können.

Das entsprechende Konzept einer Online-Schulung wurde insofern im November mit Teilnehmenden der Pilotierungsstandorte RD Nord, der AA Dresden sowie Kolleginnen und Kollegen aus dem IAB erprobt. Auf Basis der Rückmeldungen der Teilnehmenden wurde es danach nochmals überarbeitet.

Zielgruppe der Schulung sind die erfahrenen Webautorinnen und Webautoren, die die Basisschulung besucht haben und auf die Bedienung des Redaktionssystems „fokussiert“ sind. Darüber hinaus werden zusätzliche Befähigungsformate, wie z.B. das Handbuch, ein Quickguide und Lernvideos angeboten.

Die Teilnahme an der Anpassungsqualifizierung ist für die Webautorinnen und Webautoren verpflichtend, weshalb eine Freistellung für den entsprechenden Zeitraum notwendig ist.



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

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

- Projekt-Fachkonzept „Personal- und Organisationsentwicklung 1.0“ (*nicht abschließend behandelt*)
- Personalhaushalt 2025 – Stellenpläne 2025
- Personalhaushalt 2025 – Werktägliche Einzelweisung Januar 2025
 - Stellenregelungen im Rechtskreis SGB II
 - Stellenregelungen im Rechtskreis SGB III
- Vereinbarung zu Dienstreisen anlässlich einer individuellen Dienstortregelung bei Abordnungen ins Verwaltungszentrum (IDOR)
- Weiterentwicklung ERP-Personal und ERP-Business-Warehouse (Personal) – Versionsbeschreibung für das Release Januar 2025
- Weisung „Umgang mit Straftaten und sonstigen deliktischen Handlungen Beschäftigter der BA und gE“
- Weisung zur „Vorbereitung der Pilotierung eines Dokumentenmanagementsystems im Internen Service Personal der BA einschließlich Pilotierungsbefähigungskonzept“
- Befristete übertarifliche Fortführung der tarifvertraglichen Regelung zur Gewährung von IT-Personalgewinnungs- und Personalbindungskomponenten im IT-Systemhaus
- Pilotierung einer Formulierungshilfe bei der Bearbeitung von Postfachnachrichten in zwei Service Centern SGB III, „VLT neu / GenAI Formulierungshilfe“
- Versionsinformation zum IT-Verfahren ALLEGRO – Programmversion 25.01.00
- Einführung von Reporting-Übersichten der BEO Kennzahlen in den Eingangszonen der Agenturen für Arbeit - SGB III – Ausweitung auf alle RD Bezirke
- BISS-Datenräume
 - ZAV Kundenbestand V4.0
 - Übertragung Ausbildungsvermittlung V1.3
 - VKB V1.9 und REHA VKB
 - Insg
- Information „Management der Auslastung von Maßnahmen“ – Sonderaufbereitung für AsA und BaE im Verfahren opDs
- Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2025 – Template- und Glossaränderungen bereits beteiligter Zielvereinbarungstemplates 2025 – Glossar Interner Service
- Weisung zur „Einführung einer Marketing Management Plattform (MMP) zur Medienproduktion“



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)

- Arbeitnehmerüberlassung – Umsetzung der Anpassungen durch das 4. Bürokratieentlastungsgesetz ab dem 01.01.2025
- Weisung zur „Aktualisierung der Fachlichen Weisungen zu den §§ 154, 156, 159, 160 und 163 SGB IX“
- Information über aktualisierte Personalverteilrechnung im Rechtskreis SGB III 2024
- Weisung zur „Anbindung an das Kerndatensystem des Bundes“
- Selbstlernmedium „Fit für das AÜG“ (OS Bereich ANÜ)
- Weisung zur „Durchführung Stichprobenverfahren AZR_ Ausländerzentralregister“
- Bereitstellung der Jobcenter-App für Kundinnen und Kunden der gemeinsamen Einrichtungen
- Planung zur Durchführung der Personalbedarfsermittlung (PBE) im SGB III im Untersuchungsbereich Regionales Infrastrukturmanagement – Immobilienservice
- Information „Änderungen und neue Bescheinigungen BEA zum 01.01.2025“
- Weisung „Zahlung des Zusatzbeitrages für kinderlose SGB II – Rehabilitanden/innen zur Pflegeversicherung durch die OS BAB/Reha“
- Anpassung des Handbuchs Compliance – Abschnitt 04
- Weisung "Schnittstelle AlgPC Kundenportal SGB III zur E-AKTE"
- Weisung zur "Einführung einer Multi-Faktor-Authentifizierung für die Nutzung von Skype for Business auf Smartphones mit BA-Zugriff" im ersten Quartal 2025
- Weisung Weiterentwicklung vernetzter Bildungsräume – Leitfaden
- Information zur „Abbildung der neuen Fortbildungsstufen aus der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2020“
- Weisung zur „Bearbeitung von Leistungsfällen im OS – AlgPlus und SGG mit Entstehung Stammrecht in 2025 und 2024“
- New Work – Erprobung von neuen Raum- u. Ausstattungskonzepten – Ziele / Rahmenseetzungen für die einzelnen Erprobungsstandorte
- Konzept für ein „Pilotprojekt für gemeinsame Aktivitäten von ausgewählten Hochschulen und der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur gemeinsamen Information und Beratung internationaler Studierender (Fokusgruppe: Indische Studierende)“
- Weisung „Nah am Kunden“ – Ausrichtung der Beratungsarbeit in der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung (ANoV) inklusive Arbeitshilfe allgemeine Terminverwaltung (ATV)
- BISS-Datenraum Stellenbestand – ZA03B06
- Aktualisierung des Handbuchs Qualifizierung (HaQ), Kapitel 1
- Aktualisierung der Fachlichen Weisungen Reha § 6, 14, 16, 18, 29, 64-66, 69-71, 74 SGB IX u. § 123 SGB III
- Information „Weiterentwicklung von Check-U“

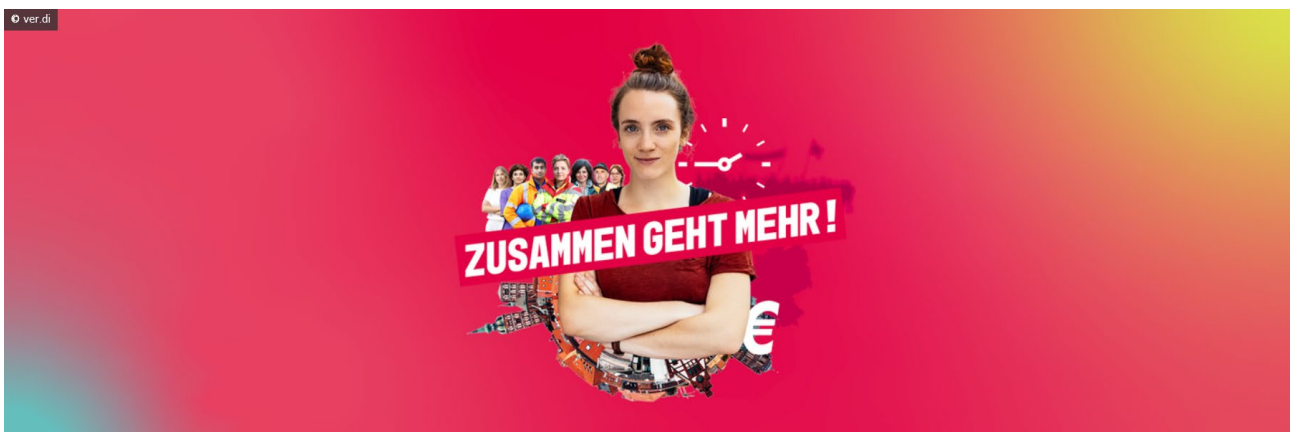


Veröffentlichung der **ver.di**-Gruppe im Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit

- E-Mail-Information zur (vss.) Kindergelderhöhung ab Januar 2025 und Januar 2026
- E-Mail-Information zur (vss.) Erhöhung des KIZ-Höchstbetrags ab Januar 2025
- Information zur Erhöhung der Verpflegungskostenpauschale in Berufsförderungswerken
- Weisung über die befristete Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld (Kug)
- Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2025 – Template- und Glossaränderungen bereits beteiligter Zielvereinbarungstemplates 2025 – Glossar IS
- ALLEGRO – Basisdatenänderung zum 01.02.2025
- Weisung zur „Verpflichtenden Anpassungsqualifizierung für Webautorinnen und Webautoren des BA Intranet
- E-Mail-Info: Kindergeld – Bearbeitung von UKR-Fällen
- Selbstlernmedien der Haufe-Akademie – Superpower Diversität – das Geheimnis erfolgreicher Teams
- Weisung „Kooperationen Stichprobenprüfung steuerrechtlich relevanter Umsätze“
- Austausch der beiden Außentüren 20 und 21 im EG (im Vorbereich der Kantine) zum Raucherbereich im Verwaltungszentrum in Nürnberg
- Neuer Kurs „Wirkung entfalten: Kommunikation für BCA“
- Information zum Projekt Internationaler Webauftritt Modul 1 „nicht angemeldeter Bereich“

Tarif- und Besoldungsrunde öffentlicher Dienst und BA 2025

Zeit für mehr – Geld, Freizeit, Wahlmöglichkeiten



[Link zum Tarif-Video](#)



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

Gemeinsam gegen Rechtsextremismus

ver.di ruft zusammen mit dem DGB und weiteren Bündnispartnern zum Widerstand gegen die AfD und rechte Kräfte auf. Wir stellen uns den Feinden der Demokratie entgegen.



Bundestagswahl 2025

BUNDESTAGSWAHL 2025

ver.di wählt sozial und demokratisch

Zur Bundestagswahl 2025 fordert ver.di die demokratischen Parteien auf, eine zukunftsorientierte Politik zu gestalten. Eine Politik, die den Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft – soziale, wirtschaftliche und politische Teilhabe ermöglicht.

[MEHR ERFAHREN >](#)

VER.DI WÄHLT



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

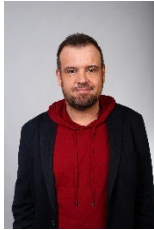


Instagram



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!](#)