



Mai 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

sicherlich wird die letzte Woche vielen von uns mit ihren Besonderheiten in Erinnerung bleiben.

So die Wahl des neuen Bundeskanzlers Friedrich Merz „erst“ im zweiten Wahlgang sowie die Wahl des neuen Papstes Leo XIV. „bereits“ im vierten Wahlgang – man merkt, die Sichtweisen können je nach Anlass unterschiedlich sein.

Zudem bewegt viele von uns der Tod der Holocaust-überlebenden Margot Friedländer, die mit ihrem schlichten Appell „**Seid Menschen!**“ auf beeindruckende Art für ein friedliches Miteinander unabhängig von Nationalität und Religion eingetreten ist.



Die Mai-Sitzung des HPR verlief anders als gewohnt – als Außensitzung in Bochum. Hier gilt unser Dank den Bochumer HPR-Kolleginnen, die für eine gute Organisation vor Ort und einen hochinteressanten Betriebsbesuch bei der Firma Doncasters sorgten. Doncasters fertigt Lauf- und Leitschaufeln für Flugtriebwerke und stationäre Gasturbinen im Feingussverfahren.

Der Betriebsratsvorsitzende sowie der Vertreter der schwerbehinderten Menschen nahmen sich die Zeit, uns durch das Werk zu führen und die verschiedenen Produktionsprozesse zu zeigen und zu erläutern.

Auch dafür unser herzlichster Dank!

Im Austausch mit dem Personalratsvorsitzenden der Bochumer Arbeitsagentur ergab sich eine interessante Diskussion u.a. dazu, wie zentrale Vorgaben und ihre Umsetzung vor Ort immer wieder durch die örtlichen Personalvertretungen wachsam begleitet werden müssen. In einem bestand Einigkeit: Eine gute und transparente Kommunikation ist gerade in Transformationsprozessen unerlässlich.





Auch fachlich hatte die Sitzung ihre wichtigen Inhalte. So die Information, dass nun auch die **arbeitnehmerorientierte Arbeitsvermittlung als „konjunkturereagibler Bereich“** eingestuft wird. Damit wird einer Forderung des HPR gefolgt. Welche konkreten Auswirkungen sich ergeben, ist leider noch nicht bekannt. Wir erwarten jedoch, dass damit eine personelle Unterstützung einfacher ermöglicht werden kann, um die Belastungen durch die derzeitige angespannte konjunkturelle Lage besser auszugleichen.

Ermächtigungen (befristete Beschäftigungsmöglichkeiten) helfen hier jedoch nur bedingt weiter – deutlich nachhaltiger wären Dauerstellen (ggf. mit kw-Vermerk).

Zur Weiterentwicklung von ERP-Time erhielten wir die Information, dass bald das bereits angekündigte zentrale **Berechnungstool für die Zeitbuchungen bei Dienstreisen** integriert wird. Damit werden endlich die unbefriedigenden und regional nicht einheitlichen Exceltools abgelöst. Sicherlich ein dringlich erwartetes Hilfsmittel für alle, die durch viele Außentermine mit der jetzigen Handhabung zurecht unzufrieden sind.

Wir begrüßen, dass dieser Zustand bald beendet werden kann.

Zukunftsprojekt intern (ZuPi): Für unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Personalbereichen der Internen Services und Regionaldirektionen dürften die aktuellen Informationen zur weiteren Zeitschiene in Reaktion auf die geäußerten persönlichen Ansatzwünsche derzeit das interessanteste Thema sein. Dazu stellte **Christian Rauch, Geschäftsführer POE**, im HPR dar, dass die praktizierte Umsetzung der Personalisierung ein Novum im Entscheidungsprozess der BA sei, eine „Herkulesaufgabe“.

Er informierte, dass in der Klausurtagung der Personalexperten in der Osterwoche in der Bildungs- und Tagungsstätte Münster, das Gros der Entscheidungen getroffen werden konnte. Für ca. 4.500 Beschäftigte seien die Ansatzwünsche umsetzbar gewesen – lediglich für ca. 50 Kolleginnen und Kollegen bestehe derzeit noch Klärungsbedarf. In der TE II sei eine Überbuchung zu erwarten, die jedoch hingenommen wird. Es sei damit zu rechnen, dass diese in maximal 2 Jahren durch weitere Personalentscheidungen und -entwicklungen ausgeglichen werden könne.

Erfreulich aus unserer Sicht ist auch die Aussage von Herrn Rauch, dass ca. 90 Prozent der Erstwünsche der Kolleginnen und Kollegen realisierbar gewesen seien. Der Beteiligungsprozess der Gremien ist für Anfang Juni vorgesehen, sodass bis Ende Juni 2025 alle Mitarbeitenden persönlich über ihre zukünftigen Dienstposten informiert werden können.

Voraussichtlich könne jetzt auch bald die Entwicklung von Potentialträgerinnen und -trägern beginnen, denen bislang noch keine entsprechenden PE-Maßnahme angeboten werden konnte. Ebenso sei demnächst mit der Ausschreibung der unbesetzten Stellen im Produktcenter Personalgewinnung zu rechnen.

In der konkreten Entwicklung sei derzeit auch das aufgabenbezogene Befähigungskonzept für alle Führungskräfte und Mitarbeitende.

Am 14. Mai 2025 sollen die Geschäftsführungen der Jobcenter im Rahmen des „Zukunftsforum SGB II“ über die neuen Prozesse und Ansprechpartner informiert werden.





Weitere Informationen aus der Mai-Sitzung

Zukunftsprojekt operativ (ZuPo) – Planungsstand der Erprobung

Das Zukunftsprojekt der BA operativ (ZuPo) strebt effizientere kundenorientierte operative Prozesse an, Prozesse sollen „Ende zu Ende“ gestaltet werden, sodass eine neue Kultur der Zusammenarbeit und Verantwortung entstehen kann und Kundenanliegen schneller und einfacher bedient werden.

Unter Beteiligung von über 50 Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis sowie den zentralen Geschäftsbereichen wurden in einer „Zukunftsfabrik“ Maßnahmen identifiziert bzw. entwickelt, die diese Prozesse unterstützen können. Ein Teil dieser konsolidierten Maßnahmen (aktuell 20) wird im Zeitraum vom 01.06.2025 bis 30.09.2025 dienststellenübergreifend in den drei Bezirken OS Dresden, OS Gießen und OS Hannover erprobt. Diese Erprobungen umfassen verschiedene, standardisierte Bearbeitungsprozesse in den fünf Kundenkernprozessen Arbeitgeber, Arbeitsuchende, Berufseinsteigende im und vor dem Erwerbsleben, Rehabilitanden sowie in Operativen Services und im Kundenportal der Service Center.

Auf Grundlage der dabei erzielten Ergebnisse zum Ende der Projektlaufzeit im Oktober 2025 werden Ableitungen für die Ablauf- und Aufbauorganisation der Agenturen, der Service Center und der Operativen Services getroffen und in ein ganzheitliches und anschlussfähiges Rahmenkonzept für die Flächenorganisation übernommen.

Wir haben hinsichtlich des geplanten Zeitablaufs und der Mehrbelastung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen unsere Bedenken geäußert. Diesen Prozess werden wir gemeinsam mit den örtlichen Personalvertretungen intensiv begleiten.

Aktualisierung Social Media Guidelines – Leitfaden für Beschäftigte der BA zum Umgang mit Social Media mit dienstlichem Bezug

Die Social Media Guidelines der BA wurden überarbeitet. So wurde die Lesbarkeit der Guidelines verbessert und insbesondere Redundanzen aus dem alten Dokument entfernt. Einzige größere Veränderung ist die Entfernung der Passage zu X (ehemals Twitter). Da die BA als Bundesbehörde nicht mehr auf X vertreten ist, dürfen auch die Regionen einen solchen Account nicht mehr nutzen.

Einführung der MS-Office Add-Ins axesWord / axesSlide für Word bzw. Power-Point

Die Office-Programme Word und Power-Point sollen die Möglichkeit der Integration der Add-Ins axesWord bzw. axesSlide erhalten. Diese ermöglichen die Erstellung von barrierefreien PDF. In einer ersten Welle sollen 500 Lizenzen zur Verfügung gestellt werden, in der zweiten nochmal 1.000. Die Lizenzen können über die Führungskraft im IM-Webshop bestellt werden und sollen in erster Linie Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung gestellt werden, welche Inhalte im Intranet und Internet veröffentlichen. Da vorerst nur wenige Lizenzen zur Verfügung stehen, ist eine Einzelfreigabe durch den Bereich Z34 der Zentrale notwendig.





Bekanntgabe des 30. Änderungstarifvertrages zum TV-BA sowie des Bewertungskataloges für die Beamtinnen und Beamten der BA

Die im Rahmen der Fach- und Organisationskonzepte „IT-Systemhaus“, „Gesamthaftes Kundenportal“ (EZ und SC) und „Zentrale“ beschriebenen und nach Mitbestimmung des HPR vorläufig arbeitgeberseitig bewerteten Tätigkeiten wurden in Tarifverhandlungen jetzt abschließend bewertet. Es wurden Funktionsstufen neu vereinbart bzw. geändert.

Dabei ist es besonders erfreulich, dass es in intensiven Verhandlungen zum Fachkonzept „Gesamthaftes Kundenportal“ gelungen ist, eine zusätzliche Funktionsstufe für TSB mit der übertragenen Aufgabe SOC-L (Service Online Center mit Leistungs-Knowhow) zu erwirken.

Außerdem wurde nun auch tarifvertraglich klargestellt, dass es bei der Wahrnehmung einer Aufgabenkombination von mindestens zwei **Aufgabengebieten** (Telefonie SGB III, Telefonie SGB II, Telefonie Familienleistungsausgleich und Technischer Support) für TSB, FiT und TL in den SC des Zentralen Belastungsausgleichs (ZBA) eine zusätzliche Funktionsstufe gibt. Bisher war hier durch die Formulierung „zwei **Rechtskreise**“ die Aufgabenkombination mit dem „Technischen Support“ tariflich nicht geregelt.

Trotz aller Argumente und Bemühungen ist es uns leider nicht gelungen, eine Funktionsstufe für die Paten zu erreichen – hierzu war die BA nicht bereit.

Im Zuge der Tarifeinigung zum **Fachkonzept „IT-Systemhaus“** haben sich die Tarifvertragsparteien auf die Ablösung der bisherigen Remotearbeit als Sonderform der Arbeit durch die IT-Betriebsbereitschaft zum 1.7.2025 verständigt. IT-Betriebsbereitschaft kann weiterhin nur im IT-Systemhaus sowie in Bereichen des BA-SH angeordnet werden. Mit der Neuregelung ist es künftig unerheblich, an welchem Ort die Beschäftigten ihre Arbeit zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der IT erbringen (im Rahmen von Mobilarbeit oder in der Dienststelle). In zeitlicher Hinsicht ist für die Anordnung und Ableistung der IT-Betriebsbereitschaft künftig ein klar definierter Rahmen (an Samstagen, Sonntagen oder in der Zeit von 18 Uhr bis 6 Uhr) vorgegeben. Außerhalb dieses Rahmens kann IT-Betriebsbereitschaft nicht angeordnet werden. Für diese Zeiten ist bei Bedarf auf die übrigen im TV-BA zur Verfügung stehenden Sonderformen der Arbeit zurückzugreifen bzw. die Arbeitsleistung wird regulär innerhalb des Arbeitszeitrahmens entweder mobil oder in der Dienststelle erbracht. Hinsichtlich der Stundengarantie gelten für die IT-Betriebsbereitschaft künftig dieselben Regelungen wie für Rufbereitschaft.

Die bisher übertariflich gewährte Funktionsstufe für „IT-Sicherheitsverantwortliche“ wird tarifiert. Zudem werden die Funktionen „IT-Fachbetreuung“, „Web-Autor/-in“ und „IT-Sicherheitsverantwortliche“ unter der Überschrift „IT-Funktionen“ zusammengefasst und unterliegen tarifvertraglich einem Kumulationsverbot. Damit wird insbesondere einer einseitigen, ggf. übermäßigen zeitlichen Beanspruchung einzelner Aufgabenträger/innen durch IT-bezogene Aufgaben entgegengewirkt. Im Übrigen ist wie bisher die Übertragung mehrerer funktionsstufenbewerteter Zusatzaufgaben auf einzelne Mitarbeitende zur Vermeidung...





...einer zeitlichen und inhaltlichen Überforderung sorgfältig zu prüfen. Insbesondere soll die Kumulation von tätigkeitsunabhängigen und tätigkeitspezifischen Zusatzaufgaben bzw. -Rollen/Funktionen die Ausnahme darstellen

Der 30. Änd.-TV zum TV-BA tritt mit Wirkung vom 1.7.2025 in Kraft. Für die mit den jeweiligen Fach- und Organisationskonzepten verbundenen tariflichen Änderungen gelten für das Inkrafttreten die folgenden Zeitpunkte: „IT-Systemhaus“ 1.1.2024; „Gesamthafes Kundenportal“ 1.10.2024; „Zentrale“ 1.1.2025. Das erzielte Tarifiergebnis zu den Fach- und Organisationskonzepten wird – soweit systembedingt möglich – auf die Beamtinnen und Beamten der BA übertragen.

Information zur Führungsorganisation – Errichtung einer Berliner Agentur für Arbeit

Der Vorstand der BA hat am 6.3.2025 die Organisationsentscheidung getroffen, die bisherigen drei Arbeitsagenturen in Berlin zu einer Agentur für Arbeit Berlin zu fusionieren.

Aus unserer Sicht gibt es keine Argumente, die diese Überlegungen nachvollziehbar und plausibel begründen. Entstehen würde eine Agentur mit über 3.000 Beschäftigten, was sowohl führungstechnisch als auch in der Arbeit der Beschäftigtenvertretungen mehr als herausfordernd wäre. Wir erwarten deshalb ein Umdenken! Der HPR wird – auf Basis der Rückmeldungen der drei Berliner Personalräte – zu dieser Vorlage eine negative Stellungnahme abgeben.

Durchführung der Pilotierung: Digitale Unterstützung der Internen Services Personal durch ein Dokumenten-Management-System (DMS)

Aktuell werden in den bundesweit 43 Internen Services Personal der Agenturen für Arbeit und Besonderen Dienststellen jährlich rund 40.000-mal Personaleinzelvorgänge zu Themen wie Änderungen der Arbeitszeit oder Gewährung von Funktionsstufen und Gehaltsbestandteilen durchgeführt. Dies erfolgt in eigenen Verfahren, die weitgehend papierbasiert, mit vielen Medienbrüchen und mit redundanten Dateneingaben verbunden sind. Insgesamt handelt es sich um eine personalintensive Umsetzung der zum Teil einfachen administrativen Aufgaben.

Im Rahmen der Pilotierung soll die Bearbeitung dieser Prozesse standardisiert durch die Standorte Chemnitz, Regensburg und im BA-SH umgesetzt werden. Die Pilotierung ist nach aktueller Planung in drei Phasen gegliedert. In der 1. Phase ist bis 18.7.2025 die Einführung des DMS für die Prozesse Gewährung Funktionsstufen, Änderung der Arbeitszeit (einschl. Arbeitszeitverkürzung nach §3 AZV) sowie Änderung der Lage und Verteilung bei der Arbeitszeit vorgesehen.

Die Pilotierung soll evaluiert werden. Die Evaluation erfolgt so, dass Ergebnisse anonymisiert gewonnen bzw. so aufbereitet werden, dass die Ergebnisse keine Rückschlüsse auf einzelne Beteiligte zulassen. Mitarbeiterbezogene Auswertungen, die einen Rückschluss auf Leistung und/oder Verhalten ermöglichen, sind auch mit den Funktionen des DMS-HR für keine der beteiligten Mitarbeiter-Gruppen möglich.





Durchführung der Aktenvorbereitung für die Digitalisierung der Personalbestandsakten Veröffentlichung der aktualisierten Personalaktenrichtlinie der BA (PA-RL)

Mit der Einführung eines Dokumenten-Management-Systems (DMS-HR) als Teil des HR- & IT-Programms soll die Umstellung der Personalbestandsakten in den personalaktenführenden Stellen (Interne Services Personal der AA und BA-SH, Fachbereich POE 41 der Zentrale und Geschäftsbereich PQI des IAB) auf die digitale Personalakte erfolgen. Dies schließt auch die Digitalisierung der Personalbestandsakten ein.

Mit der Weisung werden die Maßnahmen zur Vorbereitung der Personalbestandsakten-Digitalisierung geregelt. Darüber hinaus wurden die Personalaktenrichtlinie der BA sowie die Durchführungshinweise als neuer Abschnitt 1.6 in das Handbuch Personalrecht/Gremien (HPG) überführt und aktualisiert.

Um die Personalbestandsakten in das künftige digitale Dokumenten-Management-System überführen zu können sind umfangreiche Aktenvorbereitungen erforderlich. Ca. 45 Millionen (!) Seiten müssen gesichtet, datenschutzkonform vernichtet oder eingescannt werden. Das Scannen erfolgt in 4 Scan-Centern, die von einem externen Anbieter eingerichtet werden.

Es wird davon ausgegangen, dass im Schnitt die Vorbereitung jeder Personalakte ca. zwei Stunden Zeitaufwand bedeutet! Diese Arbeiten können vom Stammpersonal nicht geleistet werden. Deshalb können ab Mai 2025 zusätzliche Kräfte zur Erledigung der Aufgaben eingestellt werden, damit die Akten entsprechend der aktualisierten Personalaktenrichtlinie vorbereitet werden können. Die Aktenvorbereitung soll – Planung heute – bis September 2026 abgeschlossen werden.

Wir begrüßen, dass entsprechende personelle Ressourcen zur Aufbereitung der Personalakten zur Verfügung gestellt werden.

Einführung des ISM-Bots zur Unterstützung der IT-Sicherheitsverantwortlichen

Ab dem 1. Juni soll den IT-Sicherheitsverantwortlichen der ISM-Bot bereitgestellt werden. Dieser ist ein KI-Assistent und greift bisher auf das BSI-IT-Grundschutz-Kompendium, die Richtlinien zur Informationssicherheit und weitere Sicherheitsanforderungen des ISM zurück. Dem Assistenten können dann (ähnlich wie Chat-GPT) IT-sicherheitsrelevante Fragen gestellt werden. Er soll dadurch den IT-Sicherheitsverantwortlichen bei Fragen und Anfragen den Arbeitsalltag erleichtern.

Nachtrag zur [HPR-Info April 2025](#): Zur Vorlage „Herunterfahren E-Mails und Weiterentwicklung der gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung im Kundenportal SGB III“ hat der HPR eine Stellungnahme abgegeben. Aus Sicht des HPR ist eine Anpassung des „Unzustellbarkeitsberichts“ notwendig.

Um mehr Zeit für organisatorische und technische Absprachen zu ermöglichen, ist in der Zentrale aktuell nun eine Verschiebung des Starttermins in der Diskussion. Eine offizielle Antwort der Zentrale auf die HPR-Stellungnahme liegt noch nicht vor.





Die vbba im Hauptpersonalrat der BA



Gabriele Schwerthfeger



Christian Löschner



Heidrun Osang



Sören Deglow



Annette von Brauchitsch-Lavaulx



Thorsten von Schlichtkrull-Guse



Roger Zipp



Christian Roth



Karin Schneider



Petra Tschunko



Daniel Richter

HPR-Vorstand

Christian Löschner (Stellv. HPR-Vorsitzender)

Ausschuss 1

 Arbeitnehmer und Beamtenangelegenheiten (inkl. Reisemanagement und Beihilfe);
 Personalhaushalt und Personalbedarfsermittlung;
 Gremienrecht (BPersVG, HPG, Stufenverfahren);
 ERP-Personal, Interner Service Personal

 Annette von Brauchitsch-Lavaulx (Stellv. Sprecherin)
 Heidrun Osang
 Thorsten von Schlichtkrull-Guse

Ausschuss 2

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

 Karin Schneider
 Petra Tschunko

Ausschuss 3

Markt und Integration (incl. LBB)

 Sören Deglow
 Christian Roth
 Petra Tschunko
 Roger Zipp

Ausschuss 4

Operativer Service; Kundenportal; Familienkasse

 Heidrun Osang (Stellv. Sprecherin)
 Annette von Brauchitsch-Lavaulx
 Thorsten von Schlichtkrull-Guse
 Gabriele Schwerthfeger
 Roger Zipp

Ausschuss 5

 Controlling und Finanzen (inkl. Inkasso und BNS);
 ERP-Finanzen

 Gabriele Schwerthfeger (Sprecherin)
 Daniel Richter (Stellv. Sprecher)
 Karin Schneider

Ausschuss 6

 Allgemeine IT-Angelegenheiten; Infrastruktur;
 Nachhaltigkeit

 Sören Deglow
 Daniel Richter
 Christian Roth

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten
