



Juni 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie merken es tagtäglich bei Ihrer Arbeit: die deutsche Wirtschaft steht weiter vor großen Herausforderungen. Während das Bruttoinlandsprodukt im ersten Quartal leicht zulegen konnte, bleibt die konjunkturelle Dynamik insgesamt verhalten.

Der Arbeitsmarkt zeigt klare Abkühlungstendenzen – offene Stellen gehen deutlich zurück, die Arbeitslosigkeit steigt, insbesondere die Industrie verzeichnet gravierende Arbeitsplatzverluste. Auch strukturelle Belastungen wie internationale Handelshemmnisse und Fachkräftemangel drücken auf die wirtschaftliche Stimmung. Ob und wann die von der Bundesregierung beschlossenen Maßnahmen positive Wirkungen entfalten, bleibt abzuwarten.



Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass die BA ihre Aufgaben als Träger der Sozialversicherung erfüllen kann und die Betroffenen mit ihren Dienstleistungen unterstützt. Dazu muss sie entsprechend personell ausgestattet sein. Der **Geschäftsführer POE, Christian Rauch**, informierte den HPR zur **Aufstellung des Personalhaushalts 2026**, auch zur Zeitschiene. Es ist gelungen, mit dem Verwaltungsrat zu vereinbaren, dass auch die arbeitnehmerorientierte Vermittlung als „besonders konjunktureagibel“ eingestuft wird.

Die personelle Situation sowie die Haushaltsaufstellung 2026 waren auch Themen im Austausch zwischen HPR und **Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen der BA**. Die Arbeitsmarktprognose fällt deutlich schlechter aus als noch zu Beginn des Jahres angenommen. Der Vorstand hat die besondere Drucksituation im Blick. Bei der **arbeitnehmerorientierten Vermittlung** könnte über die Einstufung als „besonders konjunktureagibel“ im kommenden Haushalt eine personelle Verstärkung erreicht werden – dies ist zwar ein positives Signal, jedoch besteht noch eine hohe Unsicherheit, denn der Haushalt wird erst Ende des Jahres vom Verwaltungsrat aufgestellt und muss anschließend von der Bundesregierung genehmigt werden. Auch unterjährig versucht die BA, Entlastung zu schaffen, soweit dies haushaltsrechtlich zulässig ist.

Zusätzlich zu den im HPR mitbestimmten Zielvereinbarungstemplates nehmen wir eine **zunehmende Fokussierung auf weitere Kennziffern** wahr. Dies führt teilweise regional und örtlich zu Steuerungsimpulsen, deren Hintergründe und Sinn nicht immer erklärt werden und deshalb zu Frustration bei den Beschäftigten führen. Der HPR erwartet hier, dass eine entsprechende Beteiligung erfolgt, wenn zentral solche Impulse gegeben werden. Für Daniel Terzenbach sind Zahlen kein Selbstzweck, sie sollen Orientierung geben – wie in einem Cockpit.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Zudem soll so Vergleichbarkeit erzeugt werden, denn eigentlich wird innerhalb der BA viel Vergleichbares getan, Unterschiede sollten deshalb Anlass geben, diese näher zu analysieren.

Im **Arbeitgeber-Service** gibt es beispielsweise bundesweit eine Spreizung zwischen 3 und 26 Arbeitsmarktberatungen monatlich. Dies müsse man nun näher betrachten, bevor ggf. nachjustiert wird. Zudem betonte Daniel Terzenbach, dass mit der Weisung zum AG-S nun eine klare Orientierung und Fokussierung auf das Kerngeschäft, den Marktausgleich, gegeben wurde. Die Reduzierung der telefonischen Erreichbarkeit am Freitag auf 14 Uhr im AG-S wird in Kürze in zwei Agenturen erprobt.

Effizienzgewinne und Entlastungen der Beschäftigten können über **Standardisierungen** erreicht werden. Im Prozessdesign müsse jedoch der Spagat zwischen Regionalisierung und Individualisierung einerseits und einheitlichen Standards andererseits geleistet werden. In Folge des Zukunftsprojekts operativ soll es in den nächsten 3 Jahren dahingehend spürbare Verbesserungen geben.

Auch die hohe **Belastung im Kundenportal** wurde besprochen. Eigentlich sollte insbesondere der untermionierte Zugang vermieden werden, aktuell verursacht jedoch die Einführung der Multi-Faktor-Authentifizierung zusätzliche Kundenvorsprachen. Aus Sicherheitsgründen muss dies aber so umgesetzt werden, mit 70% sei ein großer Teil der Kundenkonten auch schon umgestellt.

Wir haben nochmals darauf hingewiesen, dass eine zusätzliche Belastung unserer Kolleginnen und Kollegen im Kundenportal durch die Abschaltung der Liegenschaftspostfächer zum 1. Juli 2025 kontraproduktiv wäre. Kritisch sehen wir, dass – anders als bei der Abschaltung der Postfächer im SGB II – bisher kaum eine erkennbare Kommunikation an die Kundinnen und Kunden bzw. entsprechende Öffentlichkeitsarbeit erfolgt ist. Wir haben eine schnellstmögliche und umfassende Information, insbesondere Hinweise auf die Nutzung der e-Services, eingefordert. Die Zeit drängt!

Martina Rauch, Geschäftsführerin Familienleistungen, zgl. Leiterin der Familienkasse der BA, stellt dem HPR fam@future, das **Zunftsprogramm** der Familienkasse, vor. Dieses orientiert sich an der übergeordneten BA-Strategie 2030. Ziel ist es, die beste Dienstleisterin für Familien zu werden und gleichzeitig ein Vorbild für eine moderne, lernende und bürgernahe öffentliche Verwaltung zu sein. Das Programm beruht auf vier zentralen Handlungsdimensionen: Kundenperspektive (schnelle, verständliche und bedarfsgerechte Bearbeitung), Mitarbeitendenperspektive (Dienstleistung von und für Menschen), Zusammenarbeit (effizient und vernetzt) und digitale Transformation („Online First“ mit durchgängigen Prozessen). In einem ersten Umsetzungsschritt konzentriert sich fam@future auf sechs Fokusthemen, darunter Kundenkanalsteuerung, Automatisierungsagenda, Führungsverständnis und der Aufbau einer lernenden Organisation. Alle Mitarbeitenden sollen in diesen Wandel aktiv eingebunden werden.

Die regionalen Familienkassen verzeichnen vermehrt Anfragen von Kundinnen und Kunden mit **Schutzkennzeichen**. Diese Fälle werden jedoch zentral im ZKGS in Magdeburg bearbeitet, so dass vor Ort kein Zugriff besteht. Die Direktion der Familienkasse klärt aktuell mit dem Bereich Datenschutz, welche kunden- und mitarbeiterfreundliche Lösung es hier geben kann.





Mit zunehmender Online-Antragstellung werden sich persönliche Vorsprachen in den **Kundeneingangsbereichen** der Familienkasse reduzieren. Sollte es dabei zu Personalverschiebungen in Richtung Sachbearbeitung kommen, müssen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen entsprechend qualifiziert werden.

Die Familienkasse möchte auch für unsere **Nachwuchskräfte** bekannter und attraktiver werden. Dies soll z.B. durch Änderungen bei den Begrüßungen und den Zeitschienen der Praktika erreicht werden.

Erneut haben wir auf die überfällige **Ausstattung mit zwei Monitoren** in allen Bereichen der Familienkasse hingewiesen. Rein rechnerisch sollten jedoch bereits jetzt ausreichend Monitore hierfür verfügbar sein. Hier scheint eine Bestandsaufnahme erforderlich.

Das Projekt #Neue.INFRA, zielt auf eine umfassende Neugestaltung der Infrastrukturorganisation ab. Es umfasst die Fusion mit der GBI sowie eine tiefgreifende Umorganisation des bisherigen RIM – und soll die Strukturen effizienter, produktorientierter und zukunftssicher gestalten. Im HPR informierten aus der **Projektleitung Volker Saalfeld** und **Angelika Michels** über den aktuellen Planungsstand.

Die GBI-Mitarbeitenden sollen vollständig übernommen, tariflich abgesichert und – wie auch die übrigen RIM-Beschäftigten – aktiv in den Veränderungsprozess eingebunden werden.

Das Projekt startete Anfang Juni und wird alle bisher bestehenden und teilweise bereits kommunizierten Überlegungen aufgreifen und in Zusammenhang mit den Änderungen durch ZuPi für den Infra-Bereich neu bewerten. Auch wie die Anbindung an den IT-Bereich der BA erfolgen soll, steht noch nicht fest. Ziel sind klarere Zuständigkeiten, moderne Arbeitsbedingungen, effizientere Abläufe und mehr Beteiligung. Barrierefreiheit bei Software, Arbeitsplätzen und Gebäuden wird mitgedacht. Das Projekt läuft bis Oktober 2027.

Weitere Informationen aus der Juni-Sitzung

Erprobung des BA KI Recherche Assistenten im laufenden Entwicklungsprozess

Spricht man den Namen des neuen „Künstliche Intelligenz (KI)-Assistenten“ BAKIRA das erste Mal aus, mag man vielleicht erstmal an den schwarzen Panther Baghira aus Disneys Dschungelbuch denken – tatsächlich steht die Abkürzung aber für **BA KI Recherche Assistent**. Dabei handelt es sich um eine KI-Lösung, welche Kolleginnen und Kollegen vor allem bei der Recherche und der Textverarbeitung unterstützen soll.

In der nun anstehenden Erprobung im Rahmen des Zukunftsprojekts operativ (ZuPo) und des Zukunftsprojekts intern (ZuPi) sollen folgende Bausteine enthalten sein:

- Ein GenAI-Textassistent (GenAI steht für generative künstliche Intelligenz), welcher bei der Be- und Verarbeitung von Texten unterstützt, z.B. Zusammenfassungen, Übersetzungen.
- Ein Chatbot für GenAI-Wissensmanagement, der mithilfe von internen und externen Quellen BA-spezifische Fragen beantworten kann.
- Der Self-Controlling-Chatbot, der dies für den Bereich Controlling und Finanzen übernimmt.





Die Erprobung soll zum 15. Juni beginnen und in den 10 Erprobungsagenturen des ZuPo (Dresden, Bautzen, Pirna, Gießen, Bad Homburg, Wiesbaden, Limburg/Wetzlar, Hameln, Hannover und Hildesheim) erfolgen. Die erste Entwicklungsversion wird 100 bis 150 Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. In einer zweiten Welle sollen die Tester auf bis zu 500 Personen und schließlich im dritten Schritt auf 1.000 Personen erhöht werden. Die Teilnahme ist für alle Beteiligten komplett freiwillig.

Geschäftsordnung der Dienststellen der BA

Die Regelungen der Geschäftsordnung (GO) der Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit sollen den friktionsarmen Geschäftsbetrieb vor Ort gewährleisten.

Die Zentrale hat die bisherige „Muster-Geschäftsordnung AA“ überarbeitet, sie wird als neue „Geschäftsordnung der Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit“ im Intranet veröffentlicht. Im Vergleich zur bisherigen Muster-Geschäftsordnung erfolgten Änderungen in den Themengebieten „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“, „Beihilfe“, „Erholungsurlaub“, „Erkrankungen“, „Informationssicherheit“ und „Mehrarbeit/Überstunden“. Der Absatz „Tiere am Arbeitsplatz“ wurde neu aufgenommen.

Weiterführende Pilotierung im Projekt Automatisierung OASU zum 30.07.2025

Die bereits laufende Erprobung des Projektes „Automatisierung der Online-Arbeitsuchend-Meldung“ wird in den Erprobungs-Agenturen Arbeit Bad Hersfeld-Fulda, Karlsruhe-Rastatt und Sachsen-Anhalt-Nord mit der Programmversion 25.07 erweitert. Nachfolgende Projekt-Teilziele werden zum Zeitpunkt des Go-Live mit Freischaltung ausschließlich für diese drei Agenturen für Arbeit zum 30.07.2025 umgesetzt.

Der Automat Online-Arbeitsuchend-Meldung übernimmt:

- Aufgabe an die arbeitnehmerorientierte AV bzw. die Vermittlung Berufliche Rehabilitation und Teilhabe, sofern kein Termin im Rahmen der Online-Arbeitsuchend-Meldung gebucht wurde
- Anlegen eines Stellengesuchs
- Nachricht an die Kundin bzw. den Kunden über den Mitteilungsservice bei fehlenden Angaben im eService "Abschlüsse und Berufserfahrung" bzw. "Beratungsgespräch vorbereiten".

Das Modul „Betreuerzuordnung“ wird mit dem 30.07.2025 allen Agenturen automatisiert zur Verfügung gestellt. Bisher war der Anstoß der automatischen Betreuerzuordnung nur manuell (z.B. bei persönlichen Vorgesprächen) möglich. Zurzeit stehen hier bereits folgende Services und Zuordnungskriterien zur Administration zur Verfügung: Endziffer der Kundennummer, Anfangsbuchstabe des Kundennachnamens, Ux (U25, U26, U27, U28), Dokumentationskennziffer (DKZ), Postleitzahl, Akademiker und ab voraussichtlich 23.05.2025 Job-to-Job und Kundenzuordnung „ohne Lebenslauf“.

Ab dem 30.07.2025 soll die Betreuerzuordnung um die Möglichkeit der Kombination von zwei Zuordnungskriterien (z.B. DKZ und Anfangsbuchstabe des Kundennachnamens) erweitert werden. Hierüber werden die Agenturen zu gegebener Zeit per Mail informiert.





Verfahren bei festgestellten Vermögensschäden (VfV) an Bundesmitteln in den gemeinsamen Einrichtungen

Das bisherige Verfahren bei festgestellten Vermögensschäden zur vollständigen Aufklärung aller von den Beschäftigten in den gemeinsamen Einrichtungen verursachten Vermögensschäden hat sich etabliert. Einnahmeausfälle des Bundeshaushaltes sind zu vermeiden. Demzufolge müssen Vermögensschäden erkannt werden und bei grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Verhalten verfolgt werden. Die BA aktualisiert die Weisung (vorerst im SGB II) auch vor dem Hintergrund der Datenschutzgrundverordnung. Der Datenschutz ist durch Mitzeichnung beteiligt worden.

Wir möchten Sie besonders auf den Hinweis in den Verfahrensvorschriften 5.1 bzgl. der datenschutzkonformen Dokumentation vor Ort aufmerksam machen.

Aus gegebenen Anlässen weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass Beschäftigte mit ihrem Passwort zur Signaturkarte sehr vertraulich umgehen sollten. Es ist an Niemanden weiterzugeben! Sollte es zu einer missbräuchlichen Verwendung kommen, bestehen hohe Haftungsrisiken.

Aktualisierung des Leitfadens für das Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für die Nachwuchskräfte der BA – Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen und Studierende an der HdBA – EJ 2026

Neben Änderungen im Zusammenhang mit der Einführung des Produktcenters Personalgewinnung wird auch die bisherige Regelung zur Vorauswahl von Bewerbenden dahingehend angepasst, dass neben der Formalprüfung der Zugangsvoraussetzungen die Eignungsanalyse bei regional zu erwartender hoher Bewerbungslage zur Eingrenzung des Bewerbendenkreises genutzt werden kann.

Darüber hinaus kann nunmehr geeigneten Bewerbenden, die die gesetzten Studierfähigkeitskriterien erfüllen, am Ende des Bewerbungstages direkt eine Einstellungszusage (vorbehaltlich der Gremienbeteiligung) erteilt werden. Auf diese Weise kann eine frühzeitige Bindung solcher Bewerbenden an die BA stattfinden.

Änderung Appartementvergabe am Campus Schwerin

Die Appartementvergabe am Campus Schwerin wird ab dem Einstellungsjahrgang 2027 geändert. Für die Einstellungsjahrgänge 2025 und 2026 gibt es eine Übergangsregelung und für den Einstellungsjahrgang 2024 bleibt die Regelung zur Unterbringung wie bisher bestehen.

Die bisherige Regelungsumsetzung zur Unterbringung der Bachelorstudierenden in den Appartements in Schwerin sieht vor, dass die Studierenden des letzten Präsenztrimesters vorrangig ein Appartement am Campus erhalten. Künftig sollen Studierende des ersten Studienjahres vorrangig eine Unterkunft am Campus erhalten. Betroffen sind die Studierenden der RD-Bezirke Berlin-Brandenburg, Nord, Sachsen-Anhalt-Thüringen, Sachsen und Niedersachsen-Bremen.





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
