



## Juli 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

viele von Ihnen und uns freuen sich auf den Sommer sowie eine kleine Auszeit von den beruflichen Aufgaben und Belastungen. Sportereignisse wie die Fußball-Europameisterschaft der Frauen 2025, Tennis in Wimbledon, die Tour de France oder das international renommierte Pferdesport-Turnier CHIO in Aachen begeistern viele.

Doch nicht nur im Sport gilt es Hürden und Gräben zu überwinden. Auch in manchen Gesprächen des HPR hat man aufgrund der aktuellen Belastungssituation in einigen Aufgabengebieten den Eindruck, dass die erwarteten Anforderungen in den Grenzbereich gehen wie häufig im Leistungssport. Sie, als unsere Kolleginnen und Kollegen, sind mit großen Herausforderungen konfrontiert. Das berühmte „Sommerloch“ sucht man leider in Sachen Belastungssituation in vielen Aufgabenbereichen der BA vergebens.

Die aufgrund entsprechender Vorfälle sehr kurzfristig notwendige Einführung der 2-Faktor-Authentifizierung hat zu einem entsprechenden Anstieg der Kundenreaktionen geführt. Hinzu kommen Performanceprobleme bei einigen Online-Dienstleistungsangeboten der BA. Die Folgen sind leider nicht überraschend: Anstieg des Anrufvolumens in den SGB III-Service Centern sowie der persönlichen Vorsprachen in den Eingangszonen. Die Folge in beiden Bereichen des Kundenportals, dass die Rückstände der Sachbearbeitungsvorgänge wieder steigen, kann nicht überraschen.

Überraschend für den HPR war jedoch die Information aus der Mitarbeiterschaft, dass auf diesen Anstieg in den SC nun mit „Schließtagen“, sprich Zeiten ohne Telefonie, reagiert werden soll. Die Folge, vermehrte Vorsprachen in den Eingangszonen, wird dort die Situation weiter zuspitzen. Wenn das Verständnis des „einen Kundenportals“ tatsächlich gelebt werden soll, muss hier die Kommunikation in Richtung Mitarbeitende in allen betroffenen Bereichen wie auch gegenüber den Kunden deutlich verbessert und schneller werden. Ebenfalls müssen zwingend Signale gestellt werden, wie die Auswirkungen in diesen Teams aufgefangen werden können. Der HPR hat deshalb angeregt, die entsprechende Taskforce zu „reaktivieren“.

Das **Projekt IDEAL** („Identitätsdaten erfassen und abrufen leicht gemacht“) wurde dem HPR von der Projektleiterin Nina Zirra sowie den Teilprojektleitungen Mona Müller und Jörg Rühlicke präsentiert. Das Projekt befasst sich mit der Umsetzung der Anforderungen des Registermodernisierungs- und Identifikationsnummerngesetzes, das für die BA als größte Behörde enorme Herausforderungen mit sich bringt. Hier gilt es, hochkomplexe Verfahren zu entwickeln und schnell praxistauglich zu machen, um die Grundlage...





...für einen behördenübergreifenden Datenaustausch anhand einer einheitlichen Identifikationsnummer (IDNr) zu schaffen. Beeindruckend viel Detailarbeit ist hiermit verbunden, viele datenschutzrechtliche Aspekte sind im Vorfeld zu prüfen und zu beachten. Respekt an unsere Kolleginnen und Kollegen, die an diesem Projekt mitarbeiten.

Als weitere Gesprächspartnerin stand dem HPR **Dr. Regine Schmalhorst, Geschäftsführerin Förder- und Geldleistungen**, zur Verfügung. Das Thema dieses Austauschs ergab sich leider quasi von selbst: Die hohe Belastungssituation in den AlgPlus-Teams, aber auch wieder zunehmend im Bereich Kurzarbeitergeld. Das Antragsvolumen ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, aber dank der „hohen Leistungsbereitschaft“ der Mitarbeitenden auch der Prozentsatz der Bewilligungen.

Wir begrüßen, dass die lange überfällige Aufpersonalisierung mit 332 Stellen und Ermächtigungen ab 1. Januar 2025 sowie weiteren 134 Ermächtigungen im Mai 2025 endlich erfolgt ist. Dennoch bleibt die Belastungssituation schon seit zu langer Zeit hoch, bzw. steigt im Kurzarbeitergeld wieder an.

Paradox ist, dass die meisten Operativen Services in der Ampellogik der Zielerreichung mit „grün“ scheinbar gut dastehen. Aber der Druck auf die Kolleginnen und Kollegen, der in manchen RD-Bezirken extrem ist, und die auch von Frau Dr. Schmalhorst bestätigte weiterhin hohe Belastungssituation zeigen, dass hier eine Anpassung an die Realität im Fachgebiet zwingend erfolgen muss. Der so wichtige Aspekt der Bearbeitungsqualität, der gerade vielen langjährigen Kolleginnen und Kollegen zurecht wichtig ist, scheint leider im Gesamtgefüge aus dem Blick zu geraten.

**Mit Sorge sehen wir, dass anscheinend positive Vorgehensweisen zum Rückstandsabbau im Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen teilweise zu Fehlentwicklungen bis hin zu übertriebenen Einzelfallkontrollen führen. Solche Rahmenbedingungen machen krank und fördern leider auch die Zahl der Langzeiterkrankten. Führung mit Augenmaß und Blick auf die Leistungsgrenzen der Mitarbeitenden muss aus unserer Sicht das Gebot der Stunde sein!**

Der Hauptpersonalrat und der Vorstand der BA haben sich am 25.06.2025 auf "**Gemeinsame Rahmenbedingungen für das Zukunftsmodell der Bundesagentur für Arbeit**" verständigt.

Die Vereinbarung finden Sie [hier im Intranet](#).

Die vbba HPR-Fraktion ist Nürnberg nach der Sitzungsvorbereitung am Dienstagabend wortwörtlich „auf den Grund“ gegangen. Eine Führung durch die historischen Felsengänge, die kilometerlange, mehrstöckige und weitläufige Felskelleranlage, die bereits 1380 zum ersten Mal urkundlich erwähnt wurde, war sehr beeindruckend. Die Kelleranlagen dienten lange vor allem der Reifung und Lagerung des roten Nürnberger Stadtbiers, aber auch als Luftschutzanlagen im 2. Weltkrieg.

**Wir wünschen Ihnen und Ihren Lieben einen schönen Sommer mit erholsamen Urlauben, erfrischenden Zeiten, schönen Ferien und schattigen Plätzen. Zeit zum Kräfte sammeln, Sonne tanken – und gesunder Distanz zu den dienstlichen Themen, Herausforderungen und Beanspruchungen.**





## Weitere Informationen aus der Juli-Sitzung

### Modernisierung des RIM-Portals – Einführung in zwei Wellen

Das RIM-Portal ist die zentrale Plattform für alle Beschäftigten der BA, um Produkte und Dienstleistungen beim RIM abzurufen. Die derzeitige Technologie ist jedoch veraltet und entspricht nicht mehr den aktuellen Anforderungen. Daher möchte die BA eine neue Softwareversion einführen. Dies geschieht in zwei Wellen: Zum 14.07. zunächst für die RIM-Organisation und zum 01.09. dann für alle Kolleginnen und Kollegen.

Für alle Anwendenden verspricht die BA ein moderneres Design, eine erleichterte Nutzung und neue Funktionen wie E-Mail-Benachrichtigungen oder Stornomöglichkeiten. Diese neue Software soll sowohl die Beschäftigten im RIM wie auch alle anderen Beschäftigten als Auftraggeber unterstützen und den Prozess vereinfachen. Das neue RIM-Portal nutzt bekannte Elemente aus modernen Warenkorbsystemen. Die Bedienung ist intuitiv und weitgehend selbsterklärend. Zusätzlich unterstützen ein Handbuch, kontextbasierte Hilfe und Selbstlernvideos. Vor der Umstellung werden alle Beschäftigten durch gezielte Kommunikation des RIM über die Neuerungen informiert.

**Wir sind positiv gestimmt, dass dieses „neue“ RIM-Portal einen Mehrwert für alle Nutzerinnen und Nutzer darstellt. Dennoch werden wir die Einführung konstruktiv begleiten und auch ggfs. Verbesserungspotential an die BA weitergeben.**

### Neufassung des Handbuchs Personalrecht/ Gremien (HPG) 1.4 – "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz"

Das AGG soll vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Bereich des Arbeitslebens und in Teilen des Zivilrechts schützen. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass rechtliche Hinweise zur Einordnung von Diskriminierungen nach dem AGG, den Umgang damit und Vorgaben für einen rechtssicheren AGG-Beschwerdeablauf notwendig sind. Mit dem neuen HPG 1.4 zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt die BA einen verbindlichen und einheitlichen Handlungsrahmen zum Umgang mit Diskriminierungen bei der Anbahnung sowie im bestehenden Arbeits- und Ausbildungsverhältnis. Es werden die Benachteiligungsmerkmale beschrieben und Beispiele gegeben.

Wir begrüßen die klare Aussage, dass die BA als Arbeitgeberin und Dienstherrin ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schaffen will; sie duldet keine Form einer Benachteiligung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. „Im besonderen Fokus stehen dabei der Schutz der Beschäftigten und der Nachwuchskräfte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit.“

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, eine AGG-Beschwerdestelle einzurichten. Das neue HPG 1.4 zum AGG regelt die Zusammensetzung der AGG-Beschwerdestelle, die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin bzw. dem Beschwerdeführer sowie den weiteren Verfahrensbeteiligten (z.B. der Dienststellenleitung, dem Internen Service Personal usw.). Es enthält Hinweise für ein einheitliches Vorgehen in der Bearbeitung...





...von AGG-Beschwerden. Es wurde eine eigene Datenschutzerklärung und eine Einwilligungserklärung für die Datenverarbeitung u.a. für Nachwuchskräfte entwickelt.

In allen Verdachtsfällen mit etwaiger strafrechtlicher Relevanz durch Beschäftigte in der BA und in den gE wird unmittelbar der Fachbereich RCIE-Interne Ermittlungen in der Zentrale der BA eingebunden.

**Wir begrüßen die klaren Vorgaben, die das aktualisierte HPG zum AGG enthält, um den Kolleginnen und Kollegen einen erkennbaren Schutz vor Diskriminierung und Belästigung zu geben. Wir erwarten, dass diese klare Haltung auch in den Dienststellen gelebt und bei Verstößen gehandelt wird.**

## **Änderung der Einschaltung des Ärztlichen Dienstes (ÄD)**

Im Rahmen des Projekts COMED-R Stufe II wurde die Schnittstelle von VerBIS zu COMED-R mit dem Ziel angepasst, die Einschaltung des ÄD zu vereinfachen. Auftraggeberinnen und Auftraggeber des ÄD können ab der PRV 25.07 bei allen Beauftragungsgründen für eine Sozialmedizinische Beratung oder Begutachtung direkt im oder im Anschluss an ein Beratungsgespräch mit Kundinnen und Kunden in VerBIS einen Auftrag an den ÄD senden. Vor dem Absenden des Auftrags ist ein Rücklauf von Gesundheitsfragebogen, Entbindungen von der ärztlichen Schweigepflicht und ggf. medizinischen Unterlagen über die beauftragende Stelle nicht mehr notwendig.

Die Unterlagen sollen nach der Beauftragung des ÄD von der Kundin bzw. dem Kunden vorrangig im eService hochgeladen werden. Es ist aber auch weiterhin – wenn erforderlich – eine direkte Übermittlung der Unterlagen im verschlossenen Umschlag an den ÄD möglich. Im Ärztlichen Dienst soll dadurch der Eingang von Unterlagen ohne Auftrag vermieden und eine automatisierte Zuordnung von eingegangenen Unterlagen zum Auftrag möglich werden. Dadurch ist eine deutliche Arbeitserleichterung zu erwarten.

Dieser Prozess kommt vorerst NICHT bei Einschaltungen nach §17 SGB IX (Feststellung des Rehabedarfs) oder nach §145 SGB III (Nahtlosigkeitsfällen) zur Anwendung.

## **Umsetzung der Kundeneingangsbereiche (KEB) in den regionalen Familienkassen**

Basierend auf dem bisherigen Konzept „Familienorientierter persönlicher Kunden- und Lotsenservice in der FamKa“ erfolgt eine Neuausrichtung hin zum Kundeneingangsbereich 2.0. „Online first!“ ist dabei die zentrale Grundlage für die Weiterentwicklung und Ausgestaltung. Nichtsdestotrotz bleibt die Familienkasse an allen 104 Standorten mit Kundenzugang persönlich erreichbar. Bis spätestens 31.12.2026 ist die räumliche Umsetzung der Kundeneingangsbereiche dabei vollständig abzuschließen.

Mit der vorliegenden Weisung werden Mindeststandards für die räumliche und technische Ausstattung (u.a. Infoscreen, Tablets, WLAN) sowie deren Umsetzung an allen Standorten der regionalen FamKa mit Kundenzugang festgelegt. Zudem wird ein wöchentlicher Mindeststandard für Öffnungszeiten sowie eine Regelung für außerordentliche Schließtage ab dem 01.08.2025 eingeführt. Dabei richtet sich die Stundenanzahl der Öffnung nach der Zahl der bisherigen Kundenvorsprachen pro Jahr und einer damit einhergehenden Typisierung der Familienkassen.





Die Aufgabenschwerpunkte im KEB bleiben unverändert:

- die Aufgabenerledigung am Servicepoint,
- die Befähigung der Kundinnen und Kunden zur Nutzung digitaler Informations- und Transaktionsangebote sowie bei der Datenselbsteingabe (Lotsenfunktion) und die Vorteilsübersetzung dazu,
- die serviceorientierte Klärung allgemeiner Anliegen mit mittlerem Schwierigkeitsgrad im Aufgabengebiet Kindergeld EStG sowie Kinderzuschlag,
- die qualifizierte Antragsannahme in allen Aufgabengebieten der FamKa,
- die Bereitstellung von Informationen zu anderen familienpolitischen Leistungen sowie zu den jeweiligen Behörden und Organisationen.

Zukünftig steht die digitale Zusammenarbeit im Fokus. Kundinnen und Kunden sollen schrittweise an die Online-Angebote der FamKa herangeführt werden. Vor Ort sollen eine gezielte Unterstützung und Befähigung mit dem Ziel erfolgen, Hemmschwellen abzubauen und die eigenständige Nutzung digitaler Angebote zu fördern. Dadurch sollen persönliche Vorsprachen künftig seltener notwendig werden.

**Fachassistentinnen und Fachassistenten, denen die Aufgabe im Kundenservice per Geschäftsverteilung übertragen wurde oder wird, haben Anspruch auf eine Funktionsstufe.**

## **Bereitstellung des Einarbeitungsplan-Konfigurators zur Erstellung der individuellen Einarbeitungspläne; Erprobung in den IS Trier und Bremen-Bremerhaven**

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Pre- und Onboarding Prozesses der BA wurde auch an der Vereinheitlichung und Vereinfachung der Erstellung der individuellen Einarbeitungspläne der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gearbeitet.

Dafür wurde das Excel-basierte Tool des Einarbeitungsplan-Konfigurators entwickelt, welches Führungskräfte bei der Erstellung des Einarbeitungsplans unterstützt und die Grundlage für den Qualifizierungsbereich für die Einbuchung in die jeweilige Qualifizierung bildet. Die neuen Mitarbeitenden erhalten den Einarbeitungsplan in ausgedruckter Form. Es erfolgt eine manuelle Nachhaltung. Eine elektronische Speicherung ist aus datenschutzrechtlichen Gründen außerhalb des Personalbereichs nicht möglich. Daher ist eine Speicherung auf einer Teamablage ausgeschlossen.

Im Einarbeitungsplan können die Mitarbeitenden den aktuellen Sachstand der Einarbeitung festhalten und als Grundlage in die Feedbackgespräche mit der Führungskraft nutzen. Der Einarbeitungsplan wird nach Abschluss der Einarbeitung an den Internen Service verschickt und dort in der Personalakte abgelegt.

Der Konfigurator soll mit Start des Produktcenters Personalgewinnung und des neuen Pre- und Onboarding Prozesses verbindlich eingeführt und bis zur Einführung der Talentmanagement-Suite genutzt werden.

Vor der Einführung soll der Konfigurator im IS Trier (RPS) und IS Bremen-Bremerhaven (NSB) erprobt werden. Die Erprobung ist bis Ende September 2025 geplant.





## 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**
