



Oktober 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

letzte Woche waren die Nachrichtensendungen und Schlagzeilen nicht nur vom möglichen Frieden im Nahen Osten geprägt. Für uns als Mitarbeitende der Jobcenter und Agenturen für Arbeit waren die Nachrichten zum angekündigten Gesetzentwurf zur Neuregelung des SGB II ebenfalls eine große Schlagzeile. Die Ankündigung, den Begriff Bürgergeld abzuschaffen sowie u. a. strengere Sanktionsmöglichkeiten gesetzlich zu verankern, sorgte sofort für die zu erwartenden öffentlichen Diskussionen.

Wer – wie wir – die Diskussionen und die seit Beginn immer wieder geänderten gesetzlichen Regelungen im Bereich des SGB II kennt und in der Praxis umsetzen musste, blickt nun mit Spannung darauf, wie und in welchem Tempo die angekündigten Gesetzesänderungen tatsächlich realisiert werden.

In der Berichterstattung war – wie so oft – auffällig, dass überwiegend die BA als verantwortliche Institution genannt und oft ihr Logo in den Nachrichtensendungen zu sehen war. Diese „Ungenauigkeit“ in der öffentlichen Diskussion sprach auch **Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit**, in seinem Gespräch mit dem HPR im Rahmen der Oktobersitzung an. Die Trennung der Rechtskreise und der Verantwortlichkeiten für die Arbeitslosenversicherung und das SGB II gehe in der öffentlichen Berichterstattung und Diskussion immer mehr verloren. Eine Einschätzung, die wir teilen und ebenfalls bedauern.

Der Bundeshaushalt 2025 wurde erst vor kurzem endgültig verabschiedet, auch mit Auswirkungen für die finanzielle Lage der Jobcenter. Aktuell laufen, wie in jedem Herbst, die Verhandlungen mit den zuständigen Fachministerien und dem Verwaltungsrat zum Haushalt 2026 der BA mit ihren unterschiedlichen Aufgaben und Rechtskreisen wieder auf Hochtouren. Diese Verhandlungen beobachtet der HPR mit größter Spannung, da die Regelungen des Haushaltes auch die personelle Ausstattung beinhalten. Die Finanzierungszusagen zu den Stellen und Beschäftigungsmöglichkeiten der BA-Beschäftigten sind ein wichtiger Teil der Planungen. Details konnte uns Herr Terzenbach im aktuellen Verhandlungsprozess nicht bekannt geben, jedoch wurde deutlich, wie angespannt die Lage in diesem Jahr ist. Die BA muss sehr genau darlegen, welche finanziellen Mittel und personelle Bedarfe in den verschiedenen Aufgabengebieten benötigt werden, um in der konjunkturell und strukturell problematischen Situation auf dem Arbeitsmarkt handlungsfähig zu bleiben. Aufgrund der verbrauchten eigenen Rücklagen der BA und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit zu finanzieller Unterstützung aus den öffentlichen Haushalten ist die BA-Verhandlungsposition besonders schwierig. Von der Nutzung eines Sondervermögens kann im Arbeitsmarktsektor keine Rede sein.



vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Herr Terzenbach informierte den HPR außerdem darüber, dass sich der BA-Vorstand weitere Gedanken zur Zukunft der einzelnen Aufgabenbereiche der BA macht, um auch mittelfristig krisenfest agieren zu können. Auf die Herausforderungen durch den demographischen Wandel, veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes in den kommenden Jahren sowie geänderten Rahmenbedingungen durch Digitalisierung und „Künstliche Intelligenz“ will der Vorstand der BA mit einer angepassten, professionellen Neuorganisation der BA begegnen.

Bereits in den vergangenen Jahren hat der Hauptpersonalrat den Vorstand der BA wiederholt auf die Notwendigkeit von Verbesserungen für die Beschäftigten aufmerksam gemacht – 2023 mit dem Schreiben „**Alarmstufe Dunkelrot im Kundenportal**“ und 2024 mit „**Notbremse ziehen: Bundesweite Überlastungsanzeige**“.

Seitdem wurden weitreichende Entscheidungen getroffen, die der HPR konstruktiv-kritisch bzw. unterstützend begleitet hat – etwa zu BA-FLÄX und der Einstufung der Service Center, Eingangszonen und des AlgPlus als besonders konjunkturresistente Bereiche. Daraus ergab sich eine personelle Verstärkung im Jahr 2025, die im Personalhaushalt 2026 mindestens verstetigt – oder angesichts der angespannten konjunkturellen Lage sogar ausgeweitet – werden sollte.

Nach der September-Sitzung hat sich der HPR erneut an den Vorstand der BA gewandt. Das Schreiben mit dem Titel: „**Zukunft ist JETZT: Eine Intervention für die Gegenwart, in der wir gemeinsam arbeiten**“ ist [hier im Social Intranet](#) eingestellt.

Was als Vereinfachung bei der **Erfassung von Dienstreisezeiten in ERP-Time** angekündigt wurde, entpuppt sich als zeittressende Hürde im Arbeitsalltag. Es ist sehr verwunderlich, dass wohl bei der BA die Vorstellung bestand, die [Arbeitshilfe](#) würde hier ausreichen. Vollends unverständlich ist jedoch, dass auch der Personalbereich weder rechtzeitig informiert noch angemessen geschult wurde. Damit müssen nun dessen Mitarbeitende die Folgen tragen – konfrontiert mit einer Flut von Anfragen und Korrekturbelegen.

Mittlerweile informiert die BA über verschiedene Kanäle und es werden Informationsveranstaltungen zur korrekten Erfassung angeboten. Denn diese ist nicht trivial und hat Auswirkungen auf die Zeitgutschrift. Ob eine so kleinteilige Erfassung (wie [hier im Social-Intranet](#) dargestellt) – insbesondere im Hinblick auf die Wartezeit – jedoch praxisnah ist und zum Verständnis der Regelung beiträgt, ist zu hinterfragen. Fakt ist:

- Wer sich zwischen Terminen auf das nächste Gespräch vorbereitet, arbeitet – auch auf Dienstreise.
- Wer vor oder nach einer Besprechung im fachlichen Austausch ist, arbeitet – auch auf Dienstreise.

Hintergrund ist, dass – analog den beamtenrechtlichen Regelungen – über tariflich zu Gunsten der Tarifbeschäftigten 1/3 der nicht für eine Auffüllung auf die Tagesarbeitszeit genutzten Reisezeit als Arbeitszeit gutgeschrieben wird. Deshalb ist deren korrekte Erfassung und Unterscheidung zur Wartezeit wichtig.

Übrigens: Die Forderung der vbba und auch des HPR „Reisezeit = Arbeitszeit“ besteht weiterhin, nur verweigern sich hier die öffentlichen Arbeitgeber, auch die BA.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Haben wir den Kolleginnen und Kollegen in der September-Ausgabe unserer HPR-Info noch zu ihren individuellen Dienstjubiläen am 1. September 2025 herzlich gratuliert, so freuen wir uns nun über ein besonderes Jubiläum in eigener Sache: **Am 14. Oktober 2025 feiert die vbba ihr 70-jähriges Bestehen.**

Sieben Jahrzehnte – eine lange Zeit mit vielen Veränderungen. Aus einem Verband, der ursprünglich ausschließlich Beamtinnen und Beamten der BA offenstand, hat sich eine **attraktive Fachgewerkschaft für alle Beschäftigten** in den Arbeitsagenturen, Familienkassen, weiteren Dienststellen der BA sowie den Jobcentern entwickelt: die **vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales**. Unsere Organisation ist in ihrer Mitgliederstruktur ebenso wie bei den Funktionsträgerinnen und -trägern deutlich vielfältiger geworden – eine sehr positive Entwicklung, die sich insbesondere in stetig wachsenden Mitgliederzahlen widerspiegelt.

Mit Stolz blicken wir auf die vergangenen Jahrzehnte zurück und danken allen, die zu dieser Entwicklung beigetragen haben. Unser besonderer Dank gilt den vielen engagierten Mitgliedern für ihren Einsatz und ihre anhaltende Unterstützung!

Weitere Informationen aus der Oktober-Sitzung

Herausforderungen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung

Die anhaltende Konjunkturflaute wirkt sich deutlich auf den Arbeitsmarkt aus. Die BA geht von einem weiteren – in einigen Regionen auch sehr deutlichen – Anstieg der Arbeitslosigkeit aus. Daher wurde den RDen mit E-Mail-Weisung vom 12.02.25 ein Rahmen gegeben, um bei signifikantem Anstieg von arbeitsuchenden bzw. arbeitslosen Kundinnen und Kunden angemessen reagieren zu können.

Diese Weisung wurde nach der September-HPR-Sitzung bis zum 17. Oktober 2025 verlängert. Nach intensivem Austausch mit der Zentrale wurden viele vom HPR vorgeschlagenen Anpassungen umgesetzt - somit konnte nun der entsprechend angepassten Weisung (Laufzeit bis 31.03.2026) zugestimmt werden. Die Weisung wird für alle sichtbar zeitnah im Intranet veröffentlicht.

Die wesentlichen Anpassungen:

- Sollten sich aus einem Telefonat mit den Kundinnen und Kunden (Folge- und Zwischenkontakt und nicht Erstgespräche) Beratungen ergeben, so sind diese zugelassen. In VerBIS wird in diesen Fällen ein Beratungsvermerk erstellt. Diese Kundenkontakte aus VerBIS fließen in die Darstellung im bundesweiten Lagebild ein. Es erfolgt keine Erfassung in ATV.

Die Verzielung der Beratungszeit in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung wird für den Zeitraum der Weisung ausgesetzt.

- Die Mitarbeitenden entscheiden selbst über den Zeitansatz der Gespräche je nach Unterstützungsbedarf der Kundinnen und Kunden und über die Inhalte der Gespräche. Sofern eine pauschalierte Anpassung der Gesprächszeiten erfolgt, dürfen die Dauer von 45 Minuten für Erstgespräche und 30 Minuten für Folgegespräche nicht unterschritten werden.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





- Da weiterhin vermittlerische Inhalte durch leistungsrechtliche Fragen der Kundinnen und Kunden überlagert werden, soll der Zugriff auf die eAkte für die Vermittlungsfachkräfte – befristet bis zum Ablauf der Weisung – weiterhin möglich sein.
- Aussagen zur Einbindung der INGA-Beratungsfachkräfte ohne die Gefährdung des bewährten INGA-Konzepts sowie der Unterstützung durch AG-S und BBiE wurden geschärft.
- Die Beteiligung der örtlichen und Bezirksghremien wurde konkretisiert.

Mit den Änderungen wird auf entsprechende Hinweise des HPR reagiert, der die Erfahrungen aus der Umsetzung der bisherigen Weisung deutlich gespiegelt hat. Dies betrifft insbesondere die Zuverlässigkeit von telefonischen Kontakten/Beratungen, die Untergrenze bei der pauschalierten Festlegung der Gesprächsdauern und das Thema Beratungszeit. Wir freuen uns, dass es nun gelungen ist, den Vermittlungsfachkräften einerseits Flexibilität im Tagesgeschäft zu verschaffen, andererseits aber auch einen Schutz vor zu ambitionierten Erwartungen an kurze Gesprächsdauern.

Unterstützungsangebote für Kundinnen und Kunden zur Mehr-Faktor-Authentifizierung

Die arbeitsmarktliche Entwicklung führt aktuell zu einem hohem Kundenaufkommen. Dies zeigt sich u.a. durch eine angespannte Situation in den Operativen Services sowie eine hohe telefonische bzw. persönliche Kontaktdichte in den Service Centern bzw. den Eingangszonen. Ein nicht unerheblicher Teil der Kontakte im Kundenportal resultiert hierbei aus Anfragen zur Mehr-Faktor-Authentifizierung (MFA).

Die vorgelegte Weisung soll einerseits ein deutliches Verständnis dafür schaffen, dass die Unterstützung von Kundinnen und Kunden sowie Unternehmen im Online-Kontext im ersten Schritt eine Aufgabe aller Mitarbeitenden mit Kundenkontakt ist. Im Weiteren wird ein mehrstufiges Verfahren zur Kanalisierung und abschließenden Beantwortung von aufwändigeren Fragen etabliert.

Die 1. Stufe sieht einen verbesserten Self-Service vor. Hierfür werden die zentralen Inhalte von einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe geprüft und überarbeitet. Ziel ist eine einheitliche Wissensbasis zu schaffen, welche vor allem bei der Ersteinrichtung der MFA ein klares und einheitliches Vorgehen skizziert.

In der 2. Stufe sollen tiefergehende telefonische Kundenanfragen (z. B zur Unterstützung bei der erneuten Anmeldung nach der Einrichtung eines 2. Faktors) an die Support Service Center weitergeleitet werden. Zur Bearbeitung des erwarteten Anrufvolumens ist hierfür ein befristeter personeller Aufwuchs an den Standorten des Technischen Supports in Landshut-Pfarrkirchen und Wittenberg geplant.

In der 3. Stufe bearbeitet eine virtuelle Einheit, welche dem Technischen Support Service Center zugeordnet wird, weitergehende Fragen, die in Stufe 2 nicht beantwortet werden konnten. Die Mitarbeit in der virtuellen Einheit wird ebenfalls durch befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Technischen Support Service Center ermöglicht werden. Angedacht ist eine vorrangige Rekrutierung aus den SC und Eingangszonen.

Der HPR konnte trotz intensiver Verhandlungen leider keine Höherbewertung der Tätigkeit in der 3. Stufe erreichen. Der Ausgleich für eine ggf. entfallene Funktionsstufe in TE V erfolgt übertariflich.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Funktionserweiterung VPN-Einwahl: Nutzung „Walled Garden WLAN“

Seit dem Wechsel des Mobilfunkanbieters im Frühjahr 2025 – nach einer Ausschreibung von der Telekom zu o2 – stehen viele Beschäftigte im Außendienst vor erheblichen Herausforderungen. In der Praxis zeigt sich, dass die Netzabdeckung von o2 den Anforderungen des Dienstbetriebs oftmals nicht gerecht wird. Besonders die Kolleginnen und Kollegen in der Berufsberatung sind hiervon stark betroffen.

Die Mobilfunkversorgung kann nicht immer zeitnah durch den Anbieter verbessert werden. Eine mögliche Umgehungslösung wäre, das am Dienort gegebenenfalls vorhandene WLAN zu nutzen, was jedoch häufig an den Sicherheitsbeschränkungen des MAP scheitert. Denn leider ist bei vielen dieser angebotenen WLAN-Netze eine Webseite "vorgeschaltet", die eine Bestätigung über eine Schaltfläche benötigt, um Internetzugang zu erhalten. Der Webbrowser des BA-MAP kann diese Webseiten nicht anzeigen, da dies aus Gründen der Sicherheit der IT-Landschaft unterbunden ist und nicht aufgehoben werden darf.

Das Softwareprodukt MOCCA, welches die VPN-Einwahl auf Notebooks der BA steuert, wurde daher mit einer Funktion erweitert, um diese Bestätigung der Webseite unter Berücksichtigung der technischen Sicherheit zu ermöglichen. Durch die notwendige Art der Umsetzung und die damit verbundene Absicherung kann die neue Funktion aber nicht barrierefrei angeboten werden.

Mitarbeitende, die aufgrund Einschränkungen die neue Funktion nicht verwenden können, trotzdem aber eine bessere Netzabdeckung für VPN benötigen, können mit einer Alternativlösung ausgestattet werden. Noch in diesem Jahr werden von Telefónica „Roaming-fähige“ Mobilfunkkarten angeboten, die sich in alle deutschen Mobilfunknetze einbuchen können und so das beste verfügbare Netz bereitstellen. Das ggfs. bis zur Umstellung genutzte Telekom-Netz kann so weiterverwendet werden. Da diese Lösung allerdings hohe Betriebskosten verursacht ist die Ausgabe auf entsprechende Notwendigkeit zu prüfen.

Wir haben den Wechsel zu o2 bereits im Vorfeld kritisch bewertet – und wurden kurz nach der Umstellung in unserer Einschätzung bestätigt. Wie so oft hat sich gezeigt, dass die vermeintlich günstigste Lösung nicht immer auch die beste ist. Dennoch begrüßen wir die nun geschaffenen neuen Möglichkeiten, die die Arbeit vieler Kolleginnen und Kollegen künftig erleichtern werden.

Projekt-Fachkonzept Personal und Organisationsentwicklung 1.b

Das fortgeschriebene Projekt-Fach- und Organisations-Konzept leitet die Welle 1B der Transformation des Personalbereichs ein. Es betrifft den „Go Life“ des Produkt Centers Personalgewinnung, die Bildungs- und Tagungsstätten sowie die Führungsakademie der BA (FBA).

Die FBA bleibt als besondere Dienststelle bestehen und wird zukünftig aus dem OFK-Center heraus gesteuert. Die Einheit „Zentrale Bildungsdienstleistungen“ wird aus der FBA-Organisation herausgelöst und in das Produktcenter Lernen integriert. Der Hotelbetrieb der BTS geht in der Teil-Organisationseinheit Administration & Service auf, der Lernbetrieb in der Teil-Organisationseinheit Bereitstellung.





Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2026

Wie in jedem Jahr wurden auch dieses Jahr beim HPR die Zielglossare für 2026 beteiligt. Diese legen fest, welche Ziele in die Zielvereinbarungen der verschiedenen Führungskräfte aufgenommen werden können oder müssen. Da noch unklar ist, wie die Personalaufstellung der verschiedenen Bereiche im nächsten Jahr aussieht, schauen wir hier ganz genau hin. Schließlich sind mit weniger Personal die Ziele schwieriger zu erreichen und der HPR hat kein Interesse daran, dass besonders ambitionierte Zielwerte den ohnehin schon sehr hohen Druck auf unsere Kolleginnen und Kollegen weiter erhöhen.

In dieser Sitzung wurde den Zielglossaren des Statistikservice und Betriebsnummernservice, des Regionalen Einkaufszentrum, der Internen Beratung, der Familienkasse, der Internen Revision, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung sowie den Ressourcen- und Personalorientierten Zielen zugestimmt. Zu den anderen Glossaren befinden wir uns weiter in Gesprächen mit der Zentrale.

Weisung Freistellung für Gremienaufgaben

Die Weisung, die sich an die Geschäftsführungen der Regionaldirektionen richtet, greift die Verpflichtung auf, Personalratsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen sowie ggf. deren Stellvertretungen zur Wahrnehmung ihrer Gremienaufgaben im erforderlichen Umfang freizustellen bzw. zu entlasten. Es wird darauf hingewiesen, dass bei betroffenen Amtsträgern, die nur teilweise oder nicht pauschal freigestellt bzw. entlastet sind, der Umfang ihrer originären Aufgaben entsprechend zu reduzieren ist, um eine Doppelbelastung sowohl der Amtsträgerinnen und Amtsträger als auch der betroffenen Organisationseinheit zu vermeiden.

Im Kontext des Zielvereinbarungsprozesses wird darauf hingewiesen, dass den Zielgeberinnen und Zielgebern eine besondere Verantwortung zukommt

- bei der Gestaltung der personellen Rahmenbedingungen,
- bei der Vereinbarung von Zielen und Zielwerten sowie
- bei der Bewertung der Gesamtzieelerreichung der Zielnehmerinnen und Zielnehmer im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialogs.

Diese Weisung stellt eine leider notwendige Erinnerung an die Verantwortung und die Fürsorgepflicht gegenüber Mandatsträgerinnen und -trägern sowie ihren Kolleginnen und Kollegen in den jeweiligen Organisationseinheiten dar. Nach Rückmeldungen, die wir von Betroffenen immer wieder erhalten, ist diese Weisung leider zwingend erforderlich. Wir erwarten, dass sie dazu führt, dass endlich flächendeckend entsprechend gehandelt wird. Wir begrüßen deshalb sehr, dass der entsprechende Impuls der Hauptschwerbehindertenvertretung zur Veröffentlichung dieser Weisung geführt hat.





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
