



HPR-Aktuell

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

Ausgabe 06/2016

08. Juni 2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ih^r erhaltet heute die neueste Ausgabe von „**ver.di**-HPR-Aktuell“ mit den Informationen aus der letzten Sitzung des Hauptpersonalrats.

Dienstvereinbarung über Langzeitkonten für die Arbeitnehmer/-innen der BA

Der Vorstand der BA hat gemeinsam mit dem Hauptpersonalrat von der Öffnungsklausel des § 10 TV-BA Gebrauch gemacht und durch Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehenden Langzeitkonten weiter entwickelt. Für den Fall der Pflegefreistellung können Langzeitkonten künftig auch mit einem Negativsaldo eingerichtet werden. Darüber hinaus wurde die Rahmensetzung für eine Freistellung aus „sonstigen privaten Gründen“ präzisiert.

Mit der neuen DV Langzeitkonto und den ergänzenden praxisgerechten haushaltsmäßigen Durchführungsanweisungen werden Rahmenbedingungen und Leitlinien geschaffen, die unter Berücksichtigung der Kundenorientierung in einer ausgeglichenen Interessensabwägung der Dienststelle, der Führungskräfte und der Beschäftigten eine durchgängig einheitliche Genehmigungspraxis gewährleisten sollen.

Auf Langzeitkonten angespartes Arbeitszeitguthaben kann zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, zur Altersfreistellung vor Renteneintritt und in Form eines Sabbatical für sonstige private Gründe (z.B. private Fortbildung, soziales / ehrenamtliches oder gesellschaftliches Engagement, Auslandsaufenthalt, längere Reisen) genutzt werden. Die Verwendungsmöglichkeiten sind im Einzelnen im Abschnitt II der DV Langzeitkonten geregelt.

Die Freistellung von Beschäftigten zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen auf der Basis von Langzeitkonten aus den in § 3 Abs.1, 5 und 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) genannten Anlässen stellt eine Ergänzung zu den gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten nach dem Pflegezeit- und dem Familienpflegezeitgesetz dar.

Eine Pflegefreistellung ist nunmehr auch möglich, wenn noch kein Guthaben angespart wurde. Hierfür kann zunächst ein negatives Arbeitszeitguthaben in Höhe von maximal 900 Stunden aufgebaut werden, das nach der Freistellung wieder auszugleichen ist.

Wird dem Antrag einer/eines Beschäftigten auf Einrichtung eines Langzeitkontos nicht entsprochen, weil ein dienstliches Interesse im Sinne des § 4 Abs. 2 nicht vorliegt, ist mit dem Inkrafttreten der neuen DV Langzeitkonten die Ablehnung der/dem Beschäftigten gegenüber schriftlich zu begründen.

Die Einhaltung der abgeschlossenen Veränderungen sollte als Chance und nicht als Belastung betrachtet und von den örtlichen Personalvertretungen aufmerksam beobachtet werden. Nur wenn die bereits angeführte Interessenabwägung wirklich gelebt wird, kann die DV Langzeitkonten mit Leben erfüllt werden.

Alle weiteren Einzelheiten bzw. die Neuerungen können in Kürze im Intranet nachgelesen werden und werden parallel dazu in den Tagungen der Internen Services thematisiert.

Gezielte Erhöhung des Rekrutierungsumfangs von Studierenden an der HdBA zum Einstellungstermin 01.09.2016

In der Anfangsphase des Studiums treten verstärkt Studienabbrüche auf, die sich negativ auf die Zahl der Absolventen/-innen auswirken.

Diese Abbrüche sollen aus geschäftspolitischen Erwägungen ausgeglichen werden. Dazu soll den Regionaldirektionen Bayern, Berlin-Brandenburg und Niedersachsen-Bremen die Möglichkeit gegeben werden, ihre Einstellungsquoten zum 01.09.2016 um bis zu fünf Studierende zu überbuchen.

Rekrutierung und Einstellung von Nachwuchskräften (Auszubildende, Studierende und Trainees) ab dem Einstellungsjahr 2017

Im Sinne des vorausschauenden Personalmanagements ist die Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften für die BA ein wesentlicher Beitrag, um den Fach- und Führungskräftebedarf qualitativ hochwertig decken zu können.

Mit dieser Weisung wird zur Erhöhung der Planungssicherheit für die Rekrutierung der generelle Rahmen gesetzt. Die genauen Einstellungsquoten werden hierauf aufbauend mit jährlichen Einzelweisungen ausgehend von den jeweiligen Mittelfristplanungen angepasst.

Bildungsprogramm Leistung SGB II – Führungsimpuls – konkrete Umsetzung

Das Bildungsprogramm Leistung SGB II soll einen wichtigen Beitrag dazu leisten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der gemeinsamen Einrichtungen bei der Umsetzung des komplexen Leistungsrechts zu helfen, ihnen mehr Sicherheit im Umgang mit den Rechtsnormen und bei der korrekten Entscheidungsfindung zu geben und letztlich insgesamt die qualitative Aufgabenerledigung weiter zu verbessern. Der Anstoß zur Entwicklung dieses Bildungsprogramms kommt unmittelbar aus den gemeinsamen Einrichtungen. Die Pilotierung bestätigt, dass damit der richtige Weg eingeschlagen wird - im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und im Interesse der Kunden/-innen. Die bundesweite Umsetzung hat daher hohe Priorität.

Mit den Führungsimpulsen vom 11.03.2016 und 03.05.2016 zur Auswahl des Lehrpersonals für das Bildungsprogramm Leistung SGB II sind die Detailplanungen der Flächendurchführung in erste Umsetzungsaktivitäten übergegangen. Diese werden nunmehr durch die Auswahl der Teilnehmer/-innen und die Planung der Termine zur Durchführung des Programms fortgesetzt.

Bei den zentralen Planungen des Bildungsprogramms wird von bis zu 7.900 zu qualifizierenden Mitarbeiter/-innen ausgegangen. Diese Größenordnung hat sich aus den Rückmeldungen der Regionaldirektionen anlässlich einer Abfrage von potentiellen Teilnehmenden aus dem vergangenen Jahr ergeben und wird durch diverse Rückmeldungen auf unterschiedlichen Ebenen bestätigt.

Zielgruppe sind dabei die Beschäftigten der Leistungssachbearbeitung (TE IV) und die Fachassistentinnen und Fachassistenten der Leistungssachbearbeitung (TE V) mit Entwicklungsplan.

Insgesamt sind je Regionaldirektion bis zum 31.08.2018 entsprechende Qualifizierungsreihen – falls erforderlich auch versetzt – von jeweils 6 Monaten einzuplanen. Der Start des Bildungsprogrammes (in jeder RD) ist für Anfang Oktober 2016 vorgesehen und bundesweit auf etwa 1.000 startende Teilnehmer/-innen im Jahr 2016 berechnet.

Weiterentwicklung VerBIS – Versionsbeschreibung VerBIS PRV 16.02 / P62 (geplanter Einsatz: 25. Juli 2016)

Mit der PRV 16.02 werden Anforderungen umgesetzt, die zum einen aus den Agenturen und Jobcentern an die Zentrale herangetragen und zum anderen über die Fachbereiche der Zentrale definiert wurden.

Weiterbildungsberatung (WBB) – Überführung in das Projekt Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) – Verlängerung der Tätigkeiten von derzeit als Weiterbildungsberater/innen angesetzten Mitarbeiter/innen in den Erprobungsagenturen

Von April 2015 bis April 2016 wurde an 15 Standorten die Weiterbildungsberatung erprobt. Die Abschlussberichte der wissenschaftlichen Begleitforschung durch IAB und Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) bewerten die erzielten Ergebnisse positiv.

Es ist nun geplant, die Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Erprobung Weiterbildungsberatung und der verschiedenen Organisationsmodelle durch Überführung in das Projekt lebensbegleitende Berufsberatung gezielt weiterzuentwickeln.

Projekt AMDL (Vertragsmanagement und aktives Lieferantenmanagement von Arbeitsmarktdienstleistungen in SAP) – aktives Lieferantenmanagement

Die Einführung des Lieferantenmanagements (aLM AMDL) erfolgt stufenweise. Betroffen sind in diesem Zusammenhang die fünf Regionalen Einkaufszentren (REZ).

Mit der P62 werden im Rahmen der geplanten stufenweisen Einführung die REZ-Mitarbeiter/-innen die neuen Aufgaben „Pflege der Lieferantenhierarchie“ und „Aktualisierung der Verbandszugehörigkeit“ zusätzlich wahrzunehmen haben.

Mit Umsetzung dieses Funktionsbausteins werden folgende Funktionalitäten produktiv gesetzt:

- Anlage der Verbandsstrukturen,
- Anlage der Lieferantenhierarchie,
- Anlage von potentiellen Lieferanten (Konzernmütter),
- Anlage/Änderung von Fragen, Fragebögen und Templates,
- Aktivitätstypen sind im System gepflegt,
- Anlage von Vorlagen für Aktivitäten.

Die Verwendung des aktiven Lieferantenmanagements erfolgt erst nach Umsetzung aller Funktionsbausteine. Erst zu diesem Zeitpunkt sind alle Funktionalitäten vollständig nutzbar.

Durchführung einer internen Open Innovation Kampagne zur Erprobung der Ideenwerkstatt

Aufgrund der positiven Resonanz auf die bisher externen Kampagnen soll nun mit dem Projekt APOK erprobt werden, welchen Nutzen BA-interne Open Innovation Kampagnen generieren können.

Bei APOK handelt sich um ein 1 A Vorstandsprojekt. Das Ziel des Projektes ist die Realisierung eines einheitlich gestalteten Internetportals für alle Online-Dienstleistungen der BA. Dieses soll Kundenbedürfnisse und Nutzerverhalten in den Mittelpunkt stellen.

Bislang wurden die Nutzerbedürfnisse in verschiedenen Workshops mit Vertretern/-innen der einzelnen Fachbereiche aus der Zentrale aufgenommen. Dabei zeichnete sich ab, dass die Hinzuziehung von Fachexperten/innen aus der Fläche zusätzlichen Mehrwert bringen würde.

Um zu ermitteln, mit welchen Kundenbedürfnissen diese Mitarbeiter/-innen im Alltag konfrontiert werden, kann die Ideenwerkstatt als optimales Kommunikationsinstrument herangezogen werden. Die Plattform stellt den einzelnen Fachbereichen (nachfolgend Expertengruppen genannt) einen geschützten virtuellen Raum zur Verfügung, um Erfahrungen auszutauschen und zu diskutieren. Dadurch wird es auch den örtlich entfernten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Fläche ermöglicht, ihre praktischen Erfahrungen in das Projekt einzubringen. Es ist angedacht die unterschiedlichen fachlichen Themen jeweils in separate Unterkampagnen innerhalb der APOK-Kampagne aufzuteilen.

Ein Einsatz der Ideenwerkstatt als Kommunikationsplattform für das Projekt APOK würde folgende Ziele unterstützen:

- Vermeidung von zeit- und kostenintensiven Ideenworkshops mit örtlich entfernten Experten/innen aus der Fläche.
- Der Kunde / die Kundin und seine Bedürfnisse werden in den Mittelpunkt gestellt.
- BA-Mitarbeiter/-innen können freiwillig und auf eigene Initiative an der Weiterentwicklung von Produkten der BA mitwirken.
- Strukturierter Austausch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über einen zeitgemäßen, nutzerfreundlichen und interaktiven Kommunikationskanal.
- Mitarbeiter/innen können Reaktionen auf ihre Aktivitäten live mitverfolgen (Orientierung am Nutzerverhalten von Facebook, Twitter, Instagram etc.).

Zudem sollen Erfahrungswerte hinsichtlich Akzeptanz, Moderation und der Durchführung von internen Kampagnen gesammelt werden. Diese Erfahrungen sind wichtig, um die Ideenwerkstatt als zukünftiges Kommunikationsinstrument innerhalb der BA zu bewerten. Außerdem soll die Belastungsfähigkeit der Plattform bei Parallelschaltung mehrerer Unterkampagnen getestet werden. Starttermin ist der 27. Juni 2016.

Projekt „Bürokommunikation in der BA (BIBA) – Testbetrieb und Modellversuch

Der Basisdienst BK-Text soll durch den Basisdienst BIBA (Bürokommunikation in der BA) sukzessive abgelöst werden. Vor Beginn der Flächeneinführung wird eine Erprobung mit ausgewählten Agenturen für Arbeit (AA) und gemeinsamen Einrichtungen (gE) durchgeführt. Die in dieser Sitzung des HPR behandelte Weisung regelt den Testbetrieb sowie den darauffolgenden Modellversuch (Erprobung) von BIBA.

Der Testbetrieb beschränkt sich auf einige Geschäftsstellen. Mit Beginn des Modellversuchs erweitert sich der Teilnehmerkreis.

Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen verbindliches Dienstleistungsangebot in den Ankunftszentren

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) richtet derzeit Ankunftszentren ein, in denen das beschleunigte Asylverfahren umgesetzt wird. Ziel ist, dass die BA über ein spezifisches Dienstleistungsangebot in den Ankunftszentren „Gesicht zeigt“ und sicherstellt, dass kein/e positiv beschiedene/r Asylsuchende/r „verloren geht“, sondern vielmehr frühzeitig auch bei einem Wechsel der Zuständigkeiten lückenlos professionell beraten, zügig qualifiziert und in Ausbildung oder Arbeit integriert wird. Die Inanspruchnahme der BA-Dienstleistungen in den Ankunftszentren ist freiwillig.

Die Zielgruppe der positiv beschiedenen Asylsuchenden umfasst hierbei den Personenkreis, über deren Asylantrag im Anhörungsverfahren positiv entschieden wurde oder voraussichtlich positiv beschieden wird. Die Bescheidzustellung durch das BAMF erfolgt gesondert in Absprache mit dem Land. Der Wohnort-Transfer hat für diese Personen noch nicht stattgefunden.

Das Dienstleistungsangebot ist je nach den lokalen Gegebenheiten erweiterbar, z. B. durch zusätzliche Erstgespräche im Ankunftszentrum bei vorhandenen Kapazitäten.

Für Gruppeninformationen sowie die Ersterhebung und -erfassung beruflicher Vorerfahrungen und Qualifikationen als Dienstleistungen für geflüchtete Menschen in den Ankunftszentren werden 200 zweckgebundene Ermächtigungen (120 Jahreskräfte = rd. 200 Kräfte ab Juni 2016) zur Verfügung gestellt.

Die Anmietung von Räumlichkeiten erfolgt durch die Internen Services entsprechend der in der BA geltenden Standards.

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

- Dienstvereinbarung über Langzeitkonten für die Arbeitnehmer/-innen der BA
- Gezielte Erhöhung des Rekrutierungsumfangs von Studierenden an der HdBA zum Einstellungstermin 01.09.2016
- Weisung: Rekrutierung und Einstellung von Nachwuchskräften (Auszubildende, Studierende und Trainees) ab dem Einstellungsjahr 2017
- Bildungsprogramm Leistung SGB II – Führungsimpuls – konkrete Umsetzung
- Weiterentwicklung VerBIS – Versionsbeschreibung VerBIS PRV 16.02 / P62 – (geplanter Einsatz: 25. Juli 2016)
- Weiterbildungsberatung (WBB) – Überführung in das Projekt Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) – Verlängerung der Tätigkeiten von derzeit als Weiterbildungsberater/innen angesetzten Mitarbeiter/innen in den Erprobungsagenturen
- Projekt AMDL (Vertragsmanagement und aktives Lieferantenmanagement von Arbeitsmarktdienstleistungen in SAP) – aktives Lieferantenmanagement (aLM AMDL)
- Durchführung einer internen Open Innovation Kampagne zur Erprobung der Ideenwerkstatt
- Weisung: Projekt „Bürokommunikation in der BA (BIBA) – Testbetrieb und Modellversuch
- Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen – verbindliches Dienstleistungsangebot in den Ankunftszentren

Übersicht der in der HPR-Sitzung behandelten „Kenntnisnahmen“ (Informationen der Zentrale zu nicht beteiligungspflichtigen Maßnahmen)

- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) – Startwoche an der HdBA vom 05. bis 09. September 2016
- Neu entwickeltes Qualifizierungsmodul – Modulbezeichnung KODE
- Weisung und Information zum Thema: Kooperation zwischen Bundeswehr und BA
- Information zur Vorstudie gE-online: Interviewfragebogen
- Wichtige Hinweise für die Familienkassen Mai 2016
- Rechtskreisübergreifende Arbeitshilfe zum Übergabeprozess SGB III / SGB II geflüchteter Menschen
- Weisung und Information: Einrichtung einer zentralen Dolmetscher-Telefon-Hotline
- Technische Ablösung der Lernplattform BA-Lernwelt
- Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen: Ergebnis der Abschlussprüfung 2016/I
- Nachweis zuwendungsfähiger Personalkosten im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter im SGB II
- Fortführung der Berichterstattung zu den kommunalen Personalstrukturen der gemeinsamen Einrichtungen („PergE“) Erfassung der Personalstrukturen
- Einführung der Beratungsdienstleistung der Nachbetreuung (Überführung des Projektes „INA! – Integration nachhalten“)
- Verlängerung der Wirkungsdauer des Maßnahmenplans zur überregionalen Steuerung des Abbaus von Bearbeitungsrückständen (züR) vom 31.05. auf den 30.06.2016
- Anbindung AAV (allg. Auftrags- u. Aufgabenverwaltung) an das DWH (Data Warehouse)
- Neu entwickeltes Qualifizierungsmodul:
 1. Wirkung entfalten – Kommunikation im öffentlichen Raum für BCA SGB II / SGB III
 2. Interkulturelle Sensibilisierung – Vertiefungsseminar für BCA: Vertiefungsmodul (noV) für BCA SGB II / SGB III zur „Stärkung der interkulturellen Kompetenz“
- Weitere Unterstützung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- Überarbeitete Anlage zur HE/GA „Internationale Vermittlung und Beratung – EURES-Akteure – Konkretisierung der Rollen und Aufgaben“
- Bereitstellung des „Handbuches Berufliche Teilhabe“ als Reha-Wiki in Form eines MediaWiki-Systems
- Weisung „Vermittlung i. d. praktischen Teil bundes- bzw. landesrechtlich anerkannter schulischer Ausbildungsgänge“
- Mentoring als Instrument der Personalentwicklung der BA
- Geschäftsordnung der Agenturen für Arbeit (GO-AA)
- Auswirkungen des Dienstleistungseinkaufs durch das Jobcenter team.arbeit.hamburg auf die SGB II-Telefonie in der Region Nord

Die Mitglieder der **ver.di**-Gruppe im Hauptpersonalrat

Vorsitzender
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied

Eberhard Einsiedler
Iris Hundertmark
Michael Nitsch
Gertrud Eckert
Robert Buhse

Sprecher/-innen der Ausschüsse:

Ausschuss 1: Arbeitnehmer- und Beamtenangelegenheiten, Personalhaushalt, Personalwirtschaft, Koordination ERP-Personal

Anton Jopp

Ausschuss 2: Personalentwicklung- und -qualifizierung (Aus- und Fortbildung)

Thomas Berle

Ausschuss 3: Markt und Integration

Rolf-Peter Bruch

Ausschuss 4: Operativer Service und Kundenportal

Henrik Möckel

Ausschuss 5: Controlling und Steuerung, Koordination ERP-Finzen

Gertrud Eckert

Ausschuss 6: Allgemeine IT-Angelegenheiten und Infrastruktur

Franz Mevenkamp

Ausschuss 8: Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Petra Jungton

Ausschuss 9: Vorstandsausschuss

Gerd Wolf

HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied

Griseldis Lamping
Petra Wagner
Uwe Spieckermann
Brigitte Weyers
Andreas Kiehl



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: Eberhard Einsiedler (Vorsitzender)

Redaktion: Michael Nitsch

E-Mails zu „**ver.di**-HPR-Aktuell“ bitte an:

verdi.hpr.ba@verdi-hpr-wir-in-der-ba.de

ver.di-Gruppe im Hauptpersonalrat der BA im Internet erreichbar unter:

www.verdi-hpr-wir-in-der-ba.de/