



# HPR-NEWS

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

**Ausgabe 10/2011**

**13. Oktober 2011**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ihr erhaltet heute die neueste Ausgabe der „HPR-NEWS“ mit den aktuellen Informationen aus der Sitzung des Hauptpersonalrats vom 11. bis 12. Oktober 2011.

---

## **Weiterentwicklung der Organisations- und Führungsstrukturen der BA**

Anlässlich der HPR-Sitzung stellten Vertreter der Zentrale den derzeitigen Planungsstand der Reorganisation vor. Ausgehend von der Grundausrichtung, die Organisationsstrukturen an die Gebietsabgrenzungen der Länder und Kommunen anzupassen

- soll eine zukunftssichere Präsenz in der Fläche erhalten,
- Beratung und Vermittlung gestärkt,
- Vernetzungsbemühungen am Arbeitsmarkt vorangetrieben,
- gemeinsames Handeln am Markt intensiviert und
- die Führungsstrukturen verbessert werden.

Zudem sollen das gute Image der BA bei der Leistungsgewährung und damit die sachbearbeitenden Bereiche erhalten bleiben.

Unter Berücksichtigung dieser Ziele erfolgt die angekündigte Reorganisation der Agenturen. In diesem Zusammenhang sollen die Errichtung von Operativen Services (OS) und die Anpassung der Internen Services (IS) erfolgen. Die Entscheidungen über die Anzahl der OS / IS und deren Standorte soll bis Ende dieses Jahres getroffen werden. Eine entsprechende Strukturkarte wird dann veröffentlicht.

Die Zentrale plant die Umstrukturierung in 14 Teilprojekten umzusetzen. Dabei soll der Prozess unter folgenden Prämissen umgesetzt werden:

- Die Reorganisation soll sowohl für die Beschäftigten, als auch für die Politik sichtbar werden.
- Instabilitäten sollen vermieden werden.
- Arbeitsfähigkeit soll schnell hergestellt werden.
- Eine gute Kommunikation soll den Prozess begleiten.

Die Umsetzung der organisatorischen Maßnahmen im Rahmen der Weiterentwicklung der Organisations- und Führungsstrukturen steht in der Zentrale unter dem Motto:

*„So schnell wie möglich, so sicher wie möglich.“*

Die Zeitschiene ist auf 12 bis 14 Monate ausgerichtet. Über den Ansatz der Führungskräfte soll Klarheit bis Ende 2011 hergestellt werden. Danach erfolgt die Umsetzung der Organisationsänderung in den Agenturen in vier Wellen bis Ende des 1. Quartals 2013.

- Zunächst befasst man sich ab März 2012 mit den Agenturen für Arbeit, deren bezirkliche Grenzen unverändert bleiben.
- Zur 2. Welle (Juni bis September 2012) gehören die Agenturen für Arbeit mit Änderung der Grenzen des Agenturbezirks.
- Die zusammenzulegenden Agenturen für Arbeit folgen ab Oktober 2012 in der 3. Welle und
- die neu zu bildenden Agenturen für Arbeit werden Anfang 2013 in der 4. und letzten Welle umgestellt.

Das Projekt OS soll zunächst über eine Pilotierung ab 01. Juli 2012 erprobt werden. Die Flächeneinführung ist für das 1. Halbjahr 2013 vorgesehen.

Die Strukturen der Internen Services sollen ab Frühjahr 2012 angepasst werden.

Hinsichtlich der Umsetzung der Organisation OS hat der Hauptpersonalrat gegenüber den Vertretern der Zentrale die Begleitung der Umstellungsprozesse durch je einen Errichtungsstab mit einer klar festgelegten Personalisierung eingefordert, d.h. diesem Errichtungsstab sollen die folgenden Personen angehören:

- die Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agenturen des Verbundes,
- ein Vertreter des Personalrats der Agenturen des Verbundes,
- die/der Geschäftsführer/-in Interner Service,
- die/der Leiter/-in des Operativen Service.

Dieser Personenkreis sollte als Kenner der jeweiligen örtlichen Besonderheiten eine optimale Aufstellung der neuen Arbeitsorganisation gewährleisten können. Dabei sind zunächst die Organisationsfragen zu klären und danach die Personalentscheidungen zu treffen. Mit den betroffenen Beschäftigten ist im Vorfeld zwingend ein zu dokumentierendes Mitarbeitergespräch zu führen, in dem konkret festgehalten wird, wie sich die regionale und fachliche Situation für die/den Betroffene(n) gestaltet und im Einzelfall weiter verfahren werden soll. Dabei sind die Wünsche der Betroffenen weitestgehend zu erfüllen.

Der Hauptpersonalrat stellt noch einmal klar, dass es sich bei der sogenannten „Reform“ um keine Reform der Personalvertretung handelt, die von dieser weder gewollt noch betrieben wurde. Das Ganze ist eine Reorganisation, die erforderlich wurde, weil die Politik die – aus Sicht des Hauptpersonalrats – falschen Entscheidungen für die Zuständigkeit im Rechtskreis SGB II getroffen hat.

Für die Kolleginnen und Kollegen bleiben auch weiterhin viele Fragen offen, wie zum Beispiel:

- Wird sich mein Dienst-/Arbeitsort verändern?
- Wird dadurch eine Versetzung / Umsetzung erforderlich?
- Werden sich die fachlichen Anforderungen an mich verändern?

Diese gilt es nun zu klären und schnellstmöglich zu lösen!

Der Hauptpersonalrat hat deshalb – neben der Bildung von Errichtungsstäben – weitere Forderungen an die Vertreter der Zentrale herangetragen:

- Die OS sind lediglich als virtuelle Verbände aufzustellen. D.h.: trotz einer formalen Versetzung zu einer anderen Agentur soll die Ausübung der Tätigkeit tatsächlich am jetzigen Arbeitsort erfolgen (freiwilliger Wechsel bleibt möglich).
- Bei einer notwendigen fachlichen Neuorientierung muss eine rechtzeitige und ausreichende Qualifizierung zwingend angeboten werden.

Dafür setzen sich die Vertreter/-innen des Hauptpersonalrats ein.

Über den weiteren zeitlichen Ablauf der Reorganisation, über die Entscheidungen zu OS-Verbänden sowie den Sitz des Leiters/der Leiterin des OS-Verbundes und weitere aktuellen Fragen der Umsetzung wird der Hauptpersonalrat zeitnah nach Erhalt der Informationen berichten.

### **Handbuch „Ausbildung und Qualifizierung in der BA“**

Seit der grundlegenden Beschreibung des Qualifizierungssystems durch HE/GA 05/2005 lfd. Nr. 20 haben sich vielfältige Weiterentwicklungen im Bereich der Qualifizierung ergeben. Neuerungen und Änderungen wurden in unterschiedlichsten Weisungen bekannt gegeben, zum Teil mit Querverweisen auf nur noch teilweise gültige Weisungen.

Ziel des Handbuchs „Ausbildung und Qualifizierung in der BA“ ist eine Zusammenführung aller Regelungen, die für die Ausgestaltung der Ausbildung und Qualifizierung erforderlich sind. Es soll eine bessere und schnellere Übersicht über die Weisungslage ermöglichen und Grundlage sein für ein einheitliches Verständnis von Ausbildung und Qualifizierung in der BA sowie für eine professionelle Aufgabenwahrnehmung.

Diese Ziele sollen erreicht werden durch

- die klare Definition und Beschreibung von Verantwortlichkeiten und Prozessen
- das Aufzeigen bzw. die Schärfung von Rahmenbedingungen, die im Qualifizierungsprozess zu berücksichtigen sind.

Der Teil I „Ausbildung in der BA“ wird im Handbuch im Zuge der Einführung des neuen Ausbildungsberufes ergänzt.

## **Flächeneinführung der Erweiterung des IT-Verfahrens COLIBRI um Weiterbildungskosten (WK) und Planung der Qualifizierung zur Flächeneinführung**

Mit der Integration der Weiterbildungskosten in das IT-Verfahren COLIBRI werden mittelfristig die derzeit bestehenden IT-Verfahren zur Berechnung und Zahlbarmachung der Weiterbildungskosten für diesen Aufgabenbereich abgelöst.

Die Bearbeitung und Anweisung der WK-Leistungen erfolgt aktuell in einem Verbund von mehreren Altverfahren. Dies verursacht einen unnötigen Aufwand und lässt nur eine eingeschränkte IT-Unterstützung der Anwenderinnen und Anwender vor Ort zu.

Nach einer erfolgreich verlaufenen Modellerprobung in der AA Potsdam und den dazugehörigen Service Centern im Lastausgleichsverbund Berlin-Brandenburg werden die Funktionen zu Bearbeitung von Weiterbildungskosten in COLIBRI ab 12.12.2011 bundesweit zur Verfügung gestellt.

Die Flächeneinführung wird durch die Qualifizierung der betroffenen Anwenderinnen und Anwender vorbereitet und begleitet.

Die zurzeit noch bestehende Schnittstelle zu CoSach wird in Kürze geschlossen.

## **Einführung des Veranstaltungsportals für externe Anbieter von BO-Veranstaltungen**

Mit der VerBIS-Version P13 (12.12.2011), werden zur Veröffentlichung gekennzeichnete interne BO-Veranstaltungen aus VerBIS automatisiert an die zentrale Veranstaltungsdatenbank (VDB) der BA übertragen. Gleichzeitig wird ein neues Veranstaltungsportal Berufsorientierung in der JOBBÖRSE implementiert, über das externe Anbieter von Veranstaltungen mit Bezug zu Themen der Berufsorientierung und Berufswahl für junge Menschen unter 25 Jahren am Übergang Schule und Beruf die Möglichkeit erhalten, ihre Angebote selbst einzugeben und ebenfalls in der VDB zu veröffentlichen. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Anbieter, die die Maßnahmen kostenlos anbieten.

Bereits mit [HE/GA 09/2009 – lfd. Nr. 01](#) wurde der geschäftspolitische Auftrag an die Arbeitsagenturen erteilt, die Vernetzung mit anderen regionalen Akteuren zu stärken und die Schulen auf Basis ihrer regionalen Kenntnisse bei der Erstellung eines systematischen, aufeinander aufbauenden BO-Konzepts zu beraten. Bisher gelang es nur sehr schwer, umfassend Transparenz über die unterschiedlichen internen und externen BO-Angebote, in der Region sowie agenturbezirksübergreifend, herzustellen. Als Grundlage für eine fundierte, kompetente Aufklärung und Beratung von Schule, Schülerinnen und Schülern sowie den regionalen BO-Akteuren ist diese jedoch unverzichtbar.

Mit der Implementierung des Veranstaltungsportals Berufsorientierung in der JOBBÖRSE und der Erweiterung der VDB wird dem Bedarf nach mehr Transparenz über die BO-Angebote für junge Menschen am Übergang Schule-Beruf Rechnung getragen. Schulen, Schülerinnen und Schüler sowie Multiplikatoren können sich künftig besser über BO-Angebote in ihrer Region informieren. Anbieter können diese ohne große Aufwände veröffentlichen.

Im Vorstandsbrief zu den geschäftspolitischen Zielen 2011 und 2012 im SGF Vb, Bereich Arbeitslosenversicherung, wurde der geschäftspolitische Auftrag zur Verbesserung des Übergangsmagements durch eine aktive Wahrnehmung der Koordinierungsrolle der unterschiedlichen Akteure am regionalen Markt fixiert. Hierzu trägt die Schaffung eines Internetportals bei, das externen Anbietern eine Plattform bietet, Veranstaltungen der Berufsorientierung (berufsorientierende, berufskundliche und im Zusammenhang mit dem Berufswahlprozess stehende Veranstaltungen für junge Menschen unter 25 Jahren) durch den Veranstalter selbst in einem BA-Internetportal einzugeben und darüber zu veröffentlichen.

Durch das neue Verfahren von Dateneingabe, Datenhaltung und Veröffentlichung wird die Transparenz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA wesentlich verbessert. Damit ist eine wichtige Voraussetzung für die aktive Wahrnehmung der Koordinierungsrolle der Beratungs- und Führungskräfte auf regionaler Ebene geschaffen. Kunden sowie Akteure können sich mit geringem Aufwand gezielt und umfassend über die BO-Landschaft informieren.

Eine Übersicht aller Veranstaltungsangebote der Region stellt für die Netzwerkarbeit der Agentur für Arbeit und die Koordinierung der Angebote am Übergang Schule – Beruf eine fundierte Ausgangsbasis dar. Handlungsbedarf im örtlichen Angebot wird deutlich und kann aktiv angegangen werden. Effektivität und Effizienz des BO-Angebots können verbessert werden.

### **Projekt Universelles Umsetzungsmonitoring SGB II und III (UniMog) – Konzepttest**

Für die Einführung neuer Organisationsformen und die Durchführung einzelner Projekte haben sich Monitorings zur Betreuung, Unterstützung und Steuerung der örtlichen Aktivitäten als nützlich und auch notwendig erwiesen. Bei Risiken kann so rechtzeitig gegengesteuert bzw. unterstützend eingegriffen werden.

Mit dem Verfahren „UniMog“ soll das Anlegen und Durchführen standardisierter IT-unterstützter Monitorings (IMo) in den beiden Rechtskreisen SGB II und SGB III releaseunabhängig zur Verfügung gestellt werden.

Diese werden durch die entsprechend berechtigten Mitarbeiter/-innen der Verfahrensumsetzung verwaltet und nachgehalten.

Beispiele für Verfahrens- und Prozesseinführungen mit begleitendem Monitoring in der jüngeren Vergangenheit waren bzw. sind das Umsetzungsmonitoring (UMo) Neuorganisation SGB II, im SGBIII-Bereich die Einführung des 4-Phasen-Modells (4PM) und das Kundenzentrum der BA (KuZ).

Der Konzepttest findet in der Zeit vom 02.11.2011 bis 08.12.2011 im Jobcenter Landkreis Regensburg, der AA Regensburg und der Zentrale für beide Rechtskreise statt. Die Flächeneinführung ist für den 12.12.2011 vorgesehen.

Damit werden zusätzliche eigenentwickelte Monitorings in den Agenturen, Jobcentern und Regionaldirektionen entbehrlich.

## **E-Mail-INFOs Personal / Organisationsentwicklung (POE)**

Zu folgenden Themenstellungen sind in letzter Zeit bzw. werden in Kürze von der Zentrale „E-Mail-Infos Personal / Organisationsentwicklung (POE)“ herausgegeben:

- E-Mail-Infos POE vom 29.09.2011 – Nachhaltiges Konzept der Personalentwicklung und Qualifizierung in den Jobcentern – Umsetzung der handlungsleitenden Empfehlungen des Bund-Länder-Ausschusses SGB II in den Rechtskreisen SGB II und SGB III
- 

### **Übersicht der in der HPR-Sitzung behandelten Themen**

- Weiterentwicklung der Organisations- und Führungsstrukturen der BA
- Weiterentwicklung ERP-Personal und ERP-Business-Warehouse (Personal) – Versionsbeschreibung für die Programmversion P 12a (Einsatz am 22.10.2011)
- ERP – Ad-hoc-Query „BEM-Liste“ (Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- HE/GA Handbuch „Ausbildung und Qualifizierung in der BA“
- ERP – BI-Arbeitsmappe „Personalkapazität“
- Durchführung der Prüfung zum Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse nach der Ausbildereignungsverordnung (AdA 2011/II) – Bestellung der Prüfungsberater nach § 80 BPersVG
- HE/GA zur Flächeneinführung der Erweiterung des IT-Verfahrens COLIBRI um Weiterbildungskosten (WK) und Planung der Qualifizierung zur Flächeneinführung
- HE/GA zur Einführung des Veranstaltungsportals für externe Anbieter von Berufsorientierungs-Veranstaltungen
- IT-Verfahren DORA – DORA-Abfragen 0047, 0427, 0740
- Konzepttest des IT-Verfahrens „Universelles Umsetzungsmonitoring“ (UniMog) in den Rechtskreisen SGB II und SGB III
- Modellerprobung des Projekts „KontaktPlus“

**Die nächste Ausgabe der HPR-NEWS erscheint wegen der Auswärtssitzung des Hauptpersonalrats erst mit zeitlicher Verzögerung nach der Sitzung!**

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

**Vorsitzender**  
**Vorstandsmitglied**  
**Vorstandsmitglied**  
**Vorstandsmitglied**  
**Schriftführerin**

**Eberhard Einsiedler**  
**Iris Hundertmark**  
**Gerd Wolf**  
**Michael Nitsch**  
**Gertrud Eckert**

### **Sprecher der Ausschüsse:**

**Interner Service – Arbeits- und Beamtenrecht,  
sowie Gleichstellungsfragen**  
**Personalentwicklung – Aus- und Fortbildung,  
sowie Personalwirtschaft**  
**Operative Dienstleistungen**  
**Controlling und Steuerung**

**Andreas Böhnke**

**Anton Jopp**

**Rolf-Peter Bruch**  
**Gertrud Eckert**

**HPR-Mitglied**  
**HPR-Mitglied**  
**HPR-Mitglied**  
**HPR-Mitglied**  
**HPR-Mitglied**  
**HPR-Mitglied**  
**HPR-Mitglied**  
**HPR-Mitglied**  
**HPR-Mitglied**  
**HPR-Mitglied**

**Lisette Hörig**  
**Henrik Möckel**  
**Thomas Berle**  
**Dieter Bähr**  
**Karl Hiestermann**  
**Rickard Klöppel**  
**Brigitte Fuchs**  
**Griseldis Lamping**  
**Joachim Mohr**  
**Gerhard Wiener**



Herausgegeben von:

ver.di – Bundesverwaltung, Fachbereich Sozialversicherung, Fachgruppe Arbeitsverwaltung  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Tel. 030 – 6956 1930

Presserechtlich verantwortlich: Isolde Kunkel-Weber, Mitglied des ver.di Bundesvorstands

Redaktion: Michael Nitsch / Jochen Berking

**E-Mails zu „HPR-NEWS“ bitte an:**

**Michael.Nitsch@arbeitsagentur.de** oder **Jochen.Berking@verdi.de**

ver.di Fachgruppe Bundesagentur für Arbeit im Internet unter: <http://www.verdi-wir-in-der-ba.de/>