



HPR-NEWS

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

Ausgabe 09/2011

07. September 2011

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ihr erhaltet heute die neueste Ausgabe der „HPR-NEWS“ mit den aktuellen Informationen aus der Sitzung des Hauptpersonalrats am 07. September 2011.

Neugestaltung des Intranet-Auftrittes des IS Kiel auf Basis von Sharepoint 2010 (Modellversuch)

Anforderungen und Lösungen rund um Informationsmanagementaufgaben werden heute innerhalb der BA auf unterschiedlichen Systemplattformen und Technologien abgebildet. So ist die Verteilung von Informationen über das Intranet durch eine technische Lösung auf Basis von CoreMedia gelöst, während Wikis und Foren auf einer anderen technischen Plattform realisiert wurden. Auf Grund der Vielzahl der Systeme und differierender Benutzeroberflächen, die oft nicht mehr zeitgemäß sind, steht der/die Mitarbeiter/-in vor sehr großen Herausforderungen bei der Informationsbeschaffung. Dies verursacht große Aufwände in der täglichen Arbeit der Mitarbeiter/-innen. Die unterschiedlichen Technologien machen eine Zusammenführung (z.B. durch Suchportale, Erstellung einheitlicher Benutzeroberflächen und Navigationswege) aufwändig und teuer.

Mit der strategischen Entscheidung SharePoint als zentrale, einheitliche Plattform bei der BA einzuführen wird das IT-Systemhaus einen leistungsfähigen Service für Lösungen und Anwendungsfälle rund um das Thema Informationsmanagement anbieten können.

In Anlehnung an die IT-Strategie 2015 hat die Geschäftsführerrunde am 09.03.2011 beschlossen Microsoft SharePoint 2010 als standardisierte Intranetplattform im Rahmen eines Projektauftrags in der BA einzuführen und als primäres Ziel für das Jahr 2011/2012 das bestehende BA Intranet auf CoreMedia-Basis abzulösen.

Neben dem Aufbau der SharePoint Basisinfrastruktur (zur Abbildung von Diensten und Prozessen) umfasst das Projekt die Überführung des zentralen BA Intranets für die Beschäftigten der BA. Dies erfordert unter anderem die technische und inhaltliche Konzeption des neuen BA Intranet inklusive der Erarbeitung einer Migrationsmethode aus dem abzulösenden System CoreMedia.

Im Rahmen eines Modellversuchs – gemeinsam mit dem Internen Service Kiel – soll deren neuer Intranet-Auftritt (zum Start 01.10.2011) auf der neuen SharePoint Plattform abgebildet werden. Hierbei wird anhand der nachfolgenden genannten Bestandteile der Intranet-Auftritt überarbeitet und teilweise neu gestaltet, sowie neue Anwenderkonzepte erprobt, um die daraus erlangten Erkenntnisse später auf alle dezentralen und zentralen Inhalte des BA Intranets anzuwenden.

Nachfolgend werden die zentralen Bestandteile des neuen BA Intranet weiter beschrieben:

Bereitstellung von rollen-/zielgruppengerechter Darstellung von statischen Informationen

Das neue BA Intranet stellt die zentrale Informationsquelle für alle Benutzer der BA dar. Die Nutzung der Personalisierungsfunktionen von SharePoint helfen dabei Inhalte rollen- und zielgruppengerecht darzustellen, sodass die Nutzer/-innen vorrangig mit den für sie relevanten Informationen versorgt werden. Dies beinhaltet auch eine entsprechende Gestaltung und Anpassung der Navigationsstruktur an die Bedürfnisse der Nutzer.

Suche mit erhöhtem Suchkomfort

Die Suchfunktion des BA Intranets stellt intelligente Mechanismen wie bspw. Suchfilter und Suchverfeinerungen unter Berücksichtigung der neuen Rollenkonzepte bereit, mit deren Hilfe die Benutzer zukünftig schneller die von Ihnen angeforderten und erwarteten Informationen auffinden.

Einheitlicher Seitenaufbau durch Umsetzung des Corporate Designs inklusive Erarbeitung eines Style Guides auf Basis des Internetauftritts der BA

Bei der Gestaltung und Realisierung des neuen BA Intranets wird ein neues Erscheinungsbild entsprechend der Corporate Design Richtlinien der BA entwickelt und gleichzeitig ein neuer Style Guide für das Intranet, orientiert an dem bestehenden Style Guide des BA Internetauftritts ausgearbeitet.

Verbesserte Barrierefreiheit

Bei der Gestaltung und Realisierung des neuen BA Intranets werden die derzeit in der BA gültigen Barrierefreiheitsregeln berücksichtigt und umgesetzt.

Einstellung von Studierenden und Auszubildenden zum 01.09.2012

Um auch künftig den eigenen Fach- und Führungskräftebedarf decken zu können setzt die BA weiterhin auf die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften. Die BA qualifiziert in dualen Ausbildungsberufen und in zwei Studiengängen an der eigenen Hochschule. Die Ausbildungsquote wird jährlich an den mittelfristigen Personalbedarf angepasst.

Die BA bekennt sich weiterhin klar zur eigenen Ausbildung von Nachwuchskräften. Dabei legt sie großen Wert auf die Gewinnung und Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund, von schwerbehinderten Menschen – mit Blick auf die durch die Integrationsvereinbarung angestrebte Beschäftigungsquote – und auf die Gewinnung von Mädchen für MINT-Berufe in der Ausbildung zur Fachinformatikerin. Bei den übrigen Ausbildungsberufen sowie bei den Studierenden wird eine Erhöhung des Anteils männlicher Nachwuchskräfte angestrebt.

Letztendlich kommt der Rekrutierung und frühzeitigen Bindung von Nachwuchskräften vor dem Hintergrund eines prognostizierten demografiebedingten Bewerberrückgangs durch eine verminderte Anzahl an Schulabgängern sowie eine anhaltend gute Konjunkturlage eine besondere Bedeutung zu.

Ein bedeutendes Rekrutierungspotenzial stellt in diesem Zusammenhang die Rekrutierung von Menschen mit Migrationshintergrund und von Menschen mit Schwerbehinderung dar. Menschen mit Migrationshintergrund bieten nicht nur ein bedeutendes Rekrutierungspotenzial beim sich abzeichnenden Fach- und Nachwuchskräftemangel, sondern sie bringen häufig auch Kompetenzen mit, die im Umgang mit entsprechenden Kundengruppen von hoher Bedeutung sind. Die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung ist ein bedeutendes Ziel des derzeit im Aufbau befindlichen Aktionsplanes der Bundesregierung zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplanes. Die BA hat sich mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt klar zur Förderung von Vielfalt bekannt. In der Integrationsvereinbarung hat sich die BA darüber hinaus zu einem deutlich höheren Anteil an schwerbehinderten Beschäftigten als gesetzlich gefordert bekannt, dies im Einklang mit den Zielsetzungen des im Juni 2011 vom Bundeskabinett verabschiedeten Nationalen Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Das Prinzip der Besteignung bleibt davon unberührt.

Zum 01.09.2012 stellt die BA bundesweit insgesamt 881 Ausbildungsplätze für ein Studium (330) bzw. eine duale Ausbildung (551) bereit.

Die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg erhält eine Zusatzquote von 6 Ausbildungsplätzen für den Ausbildungsberuf „Fachangestellte/r für Arbeitsmarktdienstleistungen“ zur Fortführung des Modellprojekts „Einstiegschance BA“ zur zusätzlichen Einstellung von 6 Auszubildenden mit Migrationshintergrund aus dem Modellprojekt. Dies ist bei der Gesamtzahl bereits berücksichtigt.

Innerhalb der einzelnen Ausbildungsgänge können die Ausbildungsplätze in Absprache zwischen den Dienststellen je nach Bedarf verschoben werden.

Mit dieser E-Mail-Info POE wird die Quotenverteilung auf die einzelnen Regionaldirektionsbezirke vorgenommen. Die Ausbildung wird künftig zu mehr als der Hälfte der Zeit im Bereich des Rechtskreises SGB II stattfinden. Daher soll bei der Verteilung der Quoten auf die Agenturen darauf geachtet werden, ob diese Praktikumsabschnitte ohne auswärtige Unterkunft geplant und durchgeführt werden können. Die Zentrale betont, dass für diese Praktika nur die gemeinsamen Einrichtungen als Ausbildungsplatz in Frage kommen. Damit soll eine bundeseinheitliche Ausbildung sichergestellt werden, um bundesweit gleiche Prüfungsbedingungen zu gewährleisten.

Die Bezirkspersonalräte und die örtlichen Personalvertretungen sollten daher im Sinne der zukünftigen Nachwuchskräfte genau beleuchten, ob eine Agentur in der Lage ist, alle Ausbildungsinhalte abzubilden, damit Auszubildende nicht zu ständig reisenden Mitarbeiter/-innen werden.

Auswahlverfahren für Studierende an der Hochschule der BA – Leitfaden für das Auswahlverfahren

Das vorliegende Auswahlverfahren basiert auf den Auswahlverfahren für Studierende bis 2011. Der grundsätzliche Ablauf und die im Leitfaden beschriebenen Prozesse bleiben bestehen.

Der jetzt vorliegende Leitfaden dient der Unterstützung der am Auswahlverfahren beteiligten Stellen. Die ausgewählten standardisierten psychologischen Testverfahren sind verbindlich, die Nutzung der weiteren vorgesehenen Messinstrumente stellt eine Empfehlung dar. Die Anwendung der beschriebenen Instrumente sichert methodische und fachliche Standards. Sofern im Einzelfall andere Instrumente genutzt werden, ist darauf zu achten, dass die Qualität des Verfahrens gewährleistet bleibt und somit eine valide Aussage zu den definierten Auswahlkriterien getroffen werden kann.

Wesentliche Änderungen gegenüber der letzten Fassung sind:

Das Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg wurde erneut geändert. Berufstätigen ohne Meister oder äquivalentem Abschluss können bei einer für den Studiengang einschlägigen Berufsausbildung mit einer mindestens dreijährigen, fachlich einschlägigen Berufserfahrung von der HdBA zu einer Eignungsprüfung (ab der Zulassung für die Studienkohorte 2013) zugelassen werden.

Der Leitfaden wird mit E-Mail-Info Personal veröffentlicht und in Personal Online Zentral eingestellt.

Auswahlverfahren für Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachangestellte/r für Arbeitsmarktdienstleistungen“ – Leitfaden für das Auswahlverfahren

Die organisatorische Neuausrichtung der Verwaltungsstrukturen in den Dienststellen der BA verfolgt das Ziel, durch Optimierung der internen Abläufe und Einhaltung von einheitlichen Qualitätsstandards die Dienstleistungen für die operativen Bereiche deutlich zu verbessern und die Zielerreichung dort nachhaltig zu unterstützen.

Die Gewinnung von geeigneten Nachwuchskräften durch eine zielgerichtete und effiziente Rekrutierung leistet einen Beitrag hierzu. 2007 wurden in einem Workshop mit Fachleuten für Ausbildung aus Arbeitsagenturen und Berufsschule, der Zuständigen Stelle für den Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Arbeitsförderung (wie der Ausbildungsberuf bis zum Jahre 2011 noch hieß) und Vertreterinnen des Geschäftsbereichs Spezifische Produkte und Programme SGB III die Operationalisierung der Anforderungskriterien an die Auszubildenden für den Ausbildungsberuf Fachangestellte für Arbeitsförderung erarbeitet. Auf dieser Basis entstand ein Leitfaden zur Auswahl von Auszubildenden, der in seinen Grundlagen nach wie vor die Basis auch für den vorliegenden Leitfaden bildet. Eine Aktualisierung und Überarbeitung des Leitfadens wurde jedoch notwendig, da sich zwischenzeitlich nicht nur die Bezeichnung des Ausbildungsberufes sondern auch die Inhalte der der Ausbildung und späteren Tätigkeit von Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen geändert haben und die Ausbildung 2008 inhaltlich überarbeitet wurde.

So haben sich z.B. mit der Übernahme von Aufgaben im SGB II-Bereich neue Tätigkeitsfelder erschlossen, die bei der Ausbildung (und damit auch bei dem Auswahlverfahren) Berücksichtigung finden müssen. Zusätzlich wurde im Jahre 2009 die Leistungs- und Kompetenzbeurteilung für Auszubildende in der BA (LEKo) eingeführt. Der hier vorliegende, aktualisierte Leitfaden zur Auswahl von Auszubildenden zum/zur Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen trägt diesen veränderten Bedingungen Rechnung. Daher sind auch die Anforderungskriterien, wie sie in Anlage 1 aufgeführt sind, verbindliche Grundlage für die Auswahl von Auszubildenden.

Der vorliegende Leitfaden dient der Unterstützung der am Auswahlverfahren beteiligten Stellen. Die ausgewählten standardisierten psychologischen Testverfahren sind verbindlich, die Nutzung der weiteren vorgesehenen Messinstrumente stellt eine Empfehlung dar.

Die Auswahlinstrumente werden den Ansprechpartnern/Ansprechpartnerinnen in den Regionaldirektionen zur Verfügung gestellt.

Die Anwendung der beschriebenen Instrumente sichert methodische und fachliche Standards. Sofern im Einzelfall andere Instrumente genutzt werden, ist darauf zu achten, dass die Qualität des Verfahrens gewährleistet bleibt und somit eine valide Aussage zu den definierten Auswahlkriterien getroffen werden kann. Bei der Auswahl oder Konzeption anderer Instrumente ist außerdem auf eine kulturfaire Gestaltung zu achten.

Der Leitfaden richtet sich an alle am Auswahlverfahren Beteiligten:

- Verantwortliche/r der einstellenden Dienststelle und des Internen Service
- Mitglieder der Auswahlkommissionen
- Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Schwerbehindertenvertretung
- Psychologischer Dienst der einstellenden Dienststelle

Der Leitfaden enthält:

- Prozessinformationen und Verantwortlichkeiten
- Erläuterungen zu den Auswahlkriterien und Auswahlinstrumenten
- Hilfsmittel zur Erfassung und Verarbeitung von Bewerberinformationen

Der Leitfaden wird in Personal Online Zentral eingestellt und hat ab Einstellungsjahrgang 2012 Gültigkeit.

Einführung einer Personalentwicklungssoftware auf ERP-Basis – HE/GA zur Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen mit Personalentwicklungs- und Qualifizierungsaufgaben im Bereich Personal sowie aller Führungskräfte

Mit der Einführung der Personalentwicklungssoftware auf ERP-Basis werden die IT-Verfahren Lehrgangsverwaltungssystem (LGV) und die computerunterstützte Personalentwicklung (coPE) abgelöst. Die Flächeneinführung wird durch die Qualifizierung der betroffenen Anwenderinnen und Anwender einschließlich sämtlicher Führungskräfte (in ihrer Rolle als Beurteilerinnen und Beurteiler) vorbereitet und begleitet. Die Fortbildung umfasst zentrale Schulungsmaßnahmen für Stammtrainer und Stammtrainerinnen, dezentrale Qualifizierungsangebote für Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer sowie Anwenderinnen und Anwender. Alle Führungskräfte erhalten ein Lernprogramm zur neuen IT-Unterstützung der LEDi-Prozesse (insbesondere Mitarbeiterbeurteilung und Mitarbeitergespräch).

Die BA hat durch das ERP-Einführungsprojekt im Bereich Personal und Finanzen einen Großteil der bisher genutzten Altverfahren durch entsprechende Funktionalitäten/Module auf ERP-Basis abgelöst. Bisher steht noch kein IT-gestütztes Verfahren zur ganzheitlichen Unterstützung der Geschäftsprozesse der Personalentwicklung und des darin integrierten operativen Qualifizierungsmanagements auf der ERP-Plattform zur Verfügung.

Im Rahmen des Projekts „Einführung einer **Personal-Entwicklungs-Software (PESo)**“ wird nun eine entsprechende Lösung zur IT-gestützten Umsetzung der Leitlinien der Personalentwicklungsarbeit in der BA implementiert.

Die Implementierung der Fachprozesse aus dem Projektumfang PESo auf Basis der personalwirtschaftlichen Standardsoftware ERP-HCM des Herstellers SAP AG gliedert sich in folgende Leistungspakete (Referenzmodelle):

Referenzmodell	ERP-Modul (SAP-Bezeichnung)	BA-Prozesse	Geplanter Rollout-Termin
PE 1.0	Performance-/Talent-Management	LEDi, LEKo, Leistungsmanagement und Förder-AC	16.01.2012
PE 2.0	Veranstaltungsmanagement	Qualifizierungs-/ Lehrgangsadministration	16.01.2012
PE 3.0	Berichtswesen	Reporting/Business-Warehouse	16.04.2012

Durch die Einführung und Implementierung einer integrierten und umfassenden Personalentwicklungssoftware einschl. Qualifizierungsmanagement soll die zukünftige Personalarbeit informationstechnisch leistungsfähig unterstützt werden.

Alle betroffenen Anwenderinnen und Anwender in den Regionaldirektionen, besonderen Dienststellen und Internen Services Personal werden im Rahmen der Ablösung von coPE und LGV nach den individuellen Voraussetzungen und Aufgabenstellungen vor Ort qualifiziert. Alle Führungskräfte nehmen in den PE-Prozessen auf der Grundlage des Leistungs- und Entwicklungsdialogs (LEDi) eine zentrale Rolle ein. Im Rahmen der Einführung der ERP-SAP-Funktionalitäten Talent- und Performancemanagement wird zur Qualifizierung der Führungskräfte auf der Plattform BA-Lernwelt ein Lernprogramm zur Verfügung gestellt.

Die Qualifizierung im Rahmen der Einführung von PESo ist in folgenden Schritten und Zeiträumen vorgesehen:

- (zentrale) Qualifizierung von Stammtrainerinnen und Stammtrainern durch den externen Auftragnehmer (unter Begleitung BA)
Schulungszeiträume: 07. bis 11.11.2011 und 14. bis 18.11.2011
- (dezentrale) Qualifizierung von IT-Fachbetreuerinnen und IT-Fachbetreuern durch die Stammtrainerinnen und Stammtrainer
Beginn: ab 21.11.2011
- (dezentrale) Qualifizierung der Anwenderinnen und Anwender durch Stammtrainerinnen und Stammtrainer (unter zeitlichen Bedingungen und Mengenaspekten bei Bedarf auch durch Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer)
Beginn: ab 28.11.2011

- Vor-Ort Qualifizierung der Führungskräfte über ein Lernprogramm (bei Bedarf unter Begleitung der Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer)
Beginn: ab 16.01.2012

Die weiteren Einzelheiten können der in Kürze erscheinenden HE/GA entnommen werden.

Die Einführung der betreffenden Software-Module ist für den 16. Januar 2012 geplant. Dem Hauptpersonalrat ist die Vorlage der Einführungs-HE/GA für den Monat Oktober 2011 angekündigt worden.

Flächeneinführung der Dienstleistungen zur Kompetenzfeststellung (KodiaK)

Der Psychologische Dienst (PD) der Zentrale hat im Auftrag des Vorstandes der BA vier neue Dienstleistungsangebote zur Kompetenzfeststellung (K-DL) bei Kundinnen und Kunden beider Rechtskreise entwickelt. Sie sollen die arbeitnehmerorientierten Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte (VFK/IFK) insbesondere bei der Stärkenanalyse im Rahmen des Profilings ihrer Kundinnen und Kunden unterstützen und deren Eigenbemühungen fördern. Durch das Erkennen der Ressourcen wird auch eine gezielte Förderung der Kundin bzw. des Kunden mittels einer Qualifizierungsmaßnahme möglich die ihn weder über- noch unterfordert.

Im Rahmen der Aktionsprogramme „Innovationen am Arbeitsmarkt“ und „Prävention“ hat die BA verschiedene Handlungsfelder definiert, unter ihnen auch eine verbesserte Feststellung von Kundenkompetenzen. Kompetenzfeststellung ist seit der Einführung des „4-Phasen-Modells der Integrationsarbeit“ (4PM) integraler Bestandteil des Geschäftssystems und gehört zum Kerngeschäft der Vermittlung. Im Rahmen des Profilings (4 PM) werden sowohl die fachlichen Qualifikationen als auch alle überfachlichen Kompetenzen (soft skills) erhoben. Erst eine genaue Kenntnis der Ressourcen und Berücksichtigung der Stärken ermöglichen eine passgenaue Vermittlung bzw. gezielte Förderung der Kundinnen und Kunden. Die mit 4 PM intendierte Stärkenorientierung wird noch nicht durchgängig umgesetzt. Bei der Feststellung der persönlichen Stärken benötigen VFK und IFK in bestimmten Fallkonstellationen Unterstützung.

Mit Vorstandsbeschluss vom 25.08.2009 wurde dem Projekt KodiaK (Kompetenzdiagnostik für Kundenprofile) der Auftrag erteilt, vier neue Dienstleistungsangebote zur Unterstützung der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte bei der Feststellung von Kundenkompetenzen zu entwickeln und diese einem Konzepttest in beiden Rechtskreisen zu unterziehen:

- K 1: Fragebogen zur Selbsteinschätzung von Verhalten im Berufsleben
- K 2: Test zur Erfassung der Auffassungsgabe
- K 3: Begutachtung der Leistungsorientierung
- K 4: Assessment Center zur Erfassung sozial-kommunikativer Kompetenzen

Der Konzepttest wurde von einem externen Forschungsinstitut evaluiert. Kundinnen und Kunden haben die neuen Dienstleistungen mehrheitlich positiv bewertet. VFK und IFK betonten, dass die Dienstleistungsangebote zur Kompetenzfeststellung (K-DL) zur Unterstützung des Vermittlungs-Prozesses sehr hilfreich sind, zur Verbesserung der Kundenbeziehungen beitragen und die Eigenbemühungen der Kundinnen und Kunden fördern. Die modularisierten K-DL haben sich im Praxistest für Kundinnen und Kunden beider Rechtskreise bewährt.

Das bisherige Dienstleistungsspektrum des PD wird für die arbeitnehmerorientierte Vermittlung um ein Portfolio zur K-DL ergänzt. Die Durchführung der Kompetenzdiagnostik erfolgt durch den Psychologischen Dienst der Agentur. Die K-DL sind für die Kundinnen und Kunden ein Angebot, das diese auf freiwilliger Basis in Anspruch nehmen können. Aus einer Ablehnung der Kundinnen und Kunden dürfen diesen keine Nachteile entstehen.

Die vier neuen Dienstleistungen werden allen Agenturen sowie interessierten Jobcentern (gE) ab Anfang 2012 zur Verfügung gestellt. Die Einführung erfolgt für beide Rechtskreise getrennt, soll allerdings in den Agenturen für Arbeit und ihren zugehörigen interessierten Jobcentern(gE) vor Ort parallel erfolgen.

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-Info POE „Einstellung von Studierenden und Auszubildenden zum 01.09.2012“
 - E-Mail-Info POE vom 01.09.2011 – Bestellung zur Geschäftsführerin oder zum Geschäftsführer einer gemeinsamen Einrichtung gemäß § 44d Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) – Befristung von Arbeitsverhältnissen für die Dauer der Bestellung zur Geschäftsführerin oder zum Geschäftsführer
 - E-Mail-Info POE vom 02.09.2011 – Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 09. März 2011 zur Befristung von Arbeitsverhältnissen nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG – Befristete Beschäftigungsmöglichkeiten und Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit – Bezug: E-Mail-Info POE vom 30.03.2011 – Aufhebung von Weisungen: Aufhebung der Absätze: 3.4 und 3.5
 - E-Mail-Info POE vom 26.08.2011 – Gleichstellungsstatistik
 - E-Mail-Info POE vom 05.08.2011 – Leistungsmanagement in der BA – Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte im Jahr 2011
 - E-Mail-Info POE vom 04.08.2011 – Personalhaushalt der BA für den Rechtskreis SGB II – Ausführung des Personalhaushalts 2011 – Bewirtschaftung der Stellenpläne der gE – Steuerung und Umsetzung der Auflagen der Bundesregierung – Haushaltsaufstellungsverfahren für 2012 und folgende Jahre
-

Übersicht der in der HPR-Sitzung behandelten Themen

- Raumaufteilung in der Liegenschaft Thomas-Mann-Str. 50, Neubau
- E-Mail-Info zur Neugestaltung des Intranet-Auftrittes des IS Kiel auf Basis von Sharepoint 2010 (Modellversuch)
- E-Mail-Info POE zur Einstellung von Studierenden und Auszubildenden zum 01.09.2012
- Auswahlverfahren für Studierende an der Hochschule der BA – Leitfaden für das Auswahlverfahren
- Auswahlverfahren für Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachangestellte/r für Arbeitsmarktdienstleistungen“ – Leitfaden für das Auswahlverfahren
- Einführung einer Personalentwicklungssoftware auf ERP-Basis – HE/GA zur Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen mit Personalentwicklungs- und Qualifizierungsaufgaben im Bereich Personal sowie aller Führungskräfte
- E-Mail-Info zur Flächeneinführung der Dienstleistungen zur Kompetenzfeststellung (KodiaK)
- IT-Verfahren DORA – DORA-Abfragen (Auswertung 1230) und (Konsolidierung von Aufträgen der Großkundenbetreuung)

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/>