



# HPR-NEWS

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

**Ausgabe 8 und 9/2007**

**8. September 2007**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

**ihr erhaltet heute die neueste Ausgabe der „HPR-NEWS“ mit den Informationen aus den Sitzungen des Hauptpersonalrats im August und September 2007.**

---

**Führung und Steuerung des Ärztlichen Dienstes  
Projektierung der Fachanwendung FIS-ÄD und Weiterentwicklung  
der Fachanwendungen coMed und coMedStat im Rahmen des Fachcontrollings**

Künftig wird der statistischen Fachanwendung coMedStat die Fachanwendung FIS-ÄD (Führungsinformationssystem des Ärztlichen Dienstes) zur Seite gestellt, die den Führungskräften steuerungsrelevante Kennzahlen zeitnah zur Verfügung stellt. Komplettiert wird das Fachcontrolling des Ärztlichen Dienstes durch ein konsequentes Monitoring der Ergebnis-, Struktur- und Prozessqualität. Regelungsinhalt dieser HE/GA ist die Fachanwendung FIS-ÄD bzw. die Einführung einer Vorversion, verbunden mit den hierfür erforderlichen Weiterentwicklungen in coMed und coMed Stat. Eine Vorversion von FIS-ÄD ist erforderlich, um mit den Kennzahlen in der Praxis Erfahrungen zu sammeln und – für das nach Einführung von FIS-ÄD komplettierte Controlling – Ausgangsdaten für Zielvereinbarungen zur Verfügung zu haben.

**Zertifizierung und Optimierung dezentraler IT-Werkzeuge**

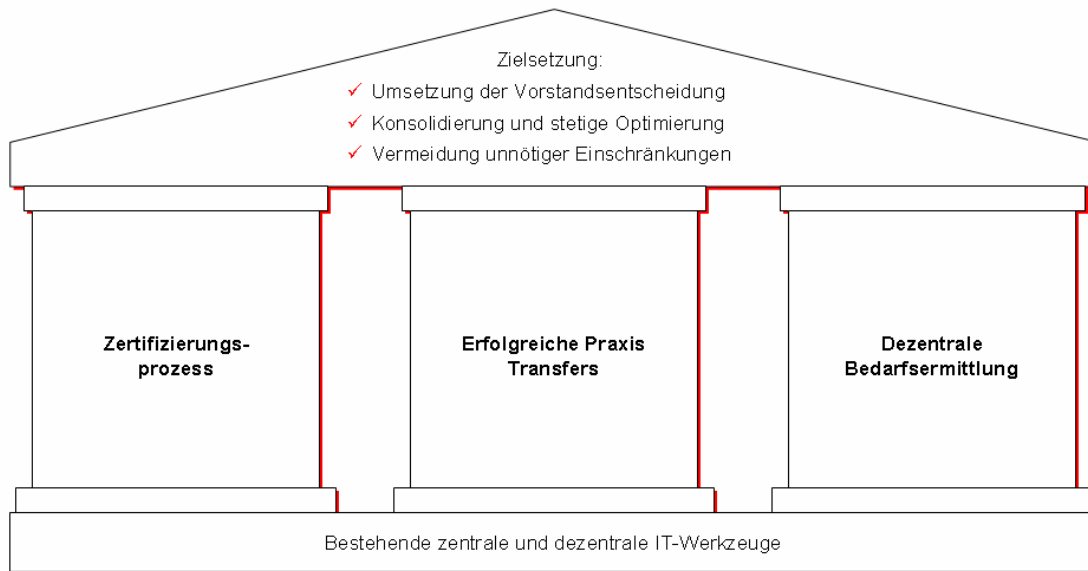
Mit dieser HE/GA wird der Umgang mit dezentralen, steuerungsrelevanten IT-Werkzeugen über einen ganzheitlichen Ansatz geregelt.

Künftig ist der Umgang mit steuerungsrelevanten Daten und Informationen so zu kanalisieren, dass der Steuerungsprozess weitgehend auf Basis des zentralen, standardisierten Berichtswesens erfolgen kann. Der Einsatz dezentraler IT-Werkzeuge zur Aufbereitung steuerungsrelevanter Daten ist nur noch im Ausnahmefall und mit entsprechender Zertifizierung zulässig.

Betroffen sind zunächst alle dezentralen IT-Werkzeuge, die zu Steuerungszwecken in den Dienststellen der BA zum Einsatz kommen.

Mit den Regelungen in der HE/GA werden drei Ziele verfolgt:

Der Umgang mit dezentralen IT-Werkzeugen wird mit dieser Weisung zielgerichtet einem ganzheitlichen und dauerhaften Lösungsansatz zugeführt. Das Gesamtkonzept betrachtet daher nicht ausschließlich bestehende dezentrale IT-Werkzeuge, sondern erweitert den Betrachtungsfokus auch auf zukünftige Bedarfe. Die Umsetzung erfolgt konkret über drei Bausteine:



Künftig sind nachfolgende Kriterienprüfungen vorzunehmen:

**Kriterienprüfung I: „Geltungsbereich“**

Kriterium	Prüffrage	Vorgaben / Bemerkungen	Vorgehen
I-1: Inhalte*	Dienen die im IT-Werkzeug dargestellten Informationen Steuerungszwecken?	IT-Werkz. im Rahmen statistischer Aufbereitungsprozesse / zum Vollzug der HHM-Bewirtschaftung unterliegen keiner Zertifiz.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Keine Zertifizierung notwendig

\* vgl. Vorstandsbeschluss vom 21.09.2006

HHM = Haushaltsmittel

Fortsetzung Zertifizierungsprozess durch Kriterienprüfung II !

**Kriterienprüfung II: „(Un-) Zulässigkeit und Zertifizierungspflicht“**

Kriterium	Prüffrage	Vorgaben / Bemerkungen	Vorgehen
II-1: Sachverhalt*	Werden ausschließlich Sachverhalte in verbaler Form und keine Kennzahlen abgebildet, ist mit „ja“ zu antworten. Ansonsten: Entsprechen die abgebildeten Kennzahlen zentralen Vorgaben bzw. Abstimmungen hinsichtlich Definition und Datenquelle?	IT-Werkzeuge mit Sachverhalten rein verbaler Form sollen an diesem Punkt nicht als „unzulässig“ gefiltert werden Lokal definierte Kennzahlen – insbesondere zu Steuerungszwecken – sind damit ausgeschlossen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
II-2: Duplizität	Ein zentrales IT-Werkzeug mit Funktionalitäten, die dem betroffenen IT-Werkzeug entsprechen, existiert nicht?	Dezentrale Werkzeuge mit durchgängig in vergleichbarer Form auch zentral verfügbaren Funktionalitäten sind ineffizient	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
II-3: Aggregatsebene**	Eine individuelle Verhaltens- und/oder Leistungskontrolle ist nur im Rahmen des § 7 DV IKT möglich?	Abbildung von Teamdaten ja, allerdings dürfen keine Rückschlüsse auf Daten einzelner Teammitglieder möglich sein	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
II-4: Funktionalität	Ermöglicht das Werkzeug automatisierte Datenerhebungen, -auswertungen, -aufbereitungen und/oder -änderungen?	Einsatz von Makros bzw. VBA ist zertifizierungspflichtig, wenn damit Quelldaten nicht nachvollziehbar verarbeitet werden	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
II-5: Komplexität***	Beinhaltet das Werkzeug umfangreiche, komplexe und von Benutzern nicht ohne weiteres nachvollziehbare Programmfunktionen?	Das Gegenteil sind einfache und gut nachvollziehbare Hilfsmittel, z. B. Dokumentvorlagen, Formulare und Kalkulationsblätter	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
II-6: Nutzungsdauer	Ist die Nutzung des Werkzeugs über einen längeren Zeitraum als sechs Monate erfolgt bzw. vorgesehen?	Projektbedingter, zeitlich befristeter Einsatz von Werkzeugen z.B. als Übersichten oder zu Adhoc-Analysen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Unzulässiges dezentrales IT-Werkzeug

Kein weiterer Prüf- und Zertifizierungsbedarf notwendig

\* vgl. Vorstandsbeschluss vom 21.09.2006

\*\* vgl. § 7 DV IKT

\*\*\* vgl. § 5 Abs. 1 DV IKT i.V.m. Benutzerhandbuch COSIMA Abschnitt 6

Fortsetzung Zertifizierungsprozess durch Weiterleitung an zuständigen Geschäftsbereich in der Zentrale!

Die **Kriterienprüfung I** entscheidet darüber, ob ein IT-Werkzeug in den Geltungsbereich des Vorstandsbeschlusses 45/2006 fällt. Betroffen sind demnach grundsätzlich alle IT-Werkzeuge, die dispositive Daten zur operativen Steuerung enthalten.

Die **Kriterienprüfung II** entscheidet zunächst über die grundsätzliche Zulässigkeit von IT-Werkzeugen. Danach wird der Zertifizierungsbedarf für alle grundsätzlich zulässigen IT-Werkzeuge ermittelt.

Die zertifizierten IT-Werkzeuge werden von den zuständigen Geschäftsbereichen der Zentrale in **ein Register aufgenommen und im BA-Intranet veröffentlicht.**

Die Führungskräfte der BA stellen sicher, dass in ihrem Verantwortungsbereich alle IT-Werkzeuge der Kriterienprüfung unterzogen werden. Nach Feststellung des Geltungsbereiches über das Kriterium I-1 („Inhalte“) ist zusätzlich sicherzustellen, dass

- alle IT-Werkzeuge, die gegen das Kriterium II-1 („Sachverhalt“) und/oder II-2 („Duplizität“) und/oder II-3 („Aggregatsebene“) verstoßen, **entweder entsprechend verändert oder als unzulässiges IT-Werkzeug aus der Nutzung genommen werden;**
- um das Kriterium II-1 („Sachverhalt“) abschließend prüfen zu können, werden von den zuständigen Geschäftsbereichen der Zentrale die zur Nutzung freigegebenen Kennzahlen, die aus dispositiven Daten erzeugt werden, **in einem Katalog abgebildet und über das Intranet der BA zugänglich gemacht;**
- alle IT-Werkzeuge, bei denen die Prüffragen II-4 („Funktionalität“), II-5 („Komplexität“) und II-6 („Nutzungsdauer“) mit JA beantwortet werden, dem zuständigen Geschäftsbereich der Zentrale zur Zertifizierung, **d.h. finalen Prüfung und Gremienbeteiligung vorgelegt werden.**

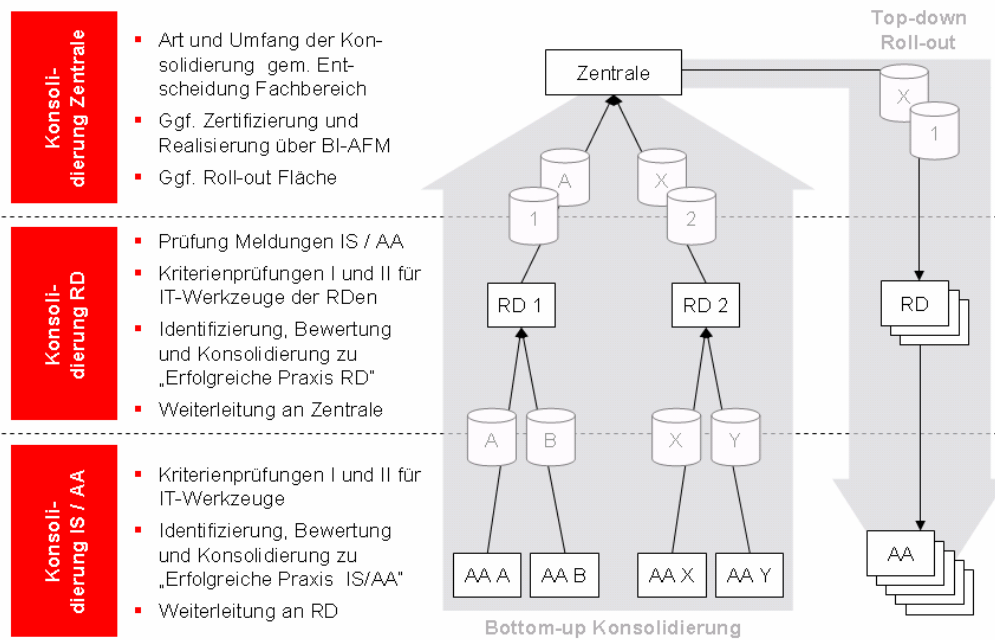
**Die mit dieser HEGA eingeführten Kriterien gelten nicht nur für bestehende IT-Werkzeuge, sondern sind auch zukünftig gültig und entsprechend zu beachten.**

Für zulässige und zu zertifizierende IT-Werkzeuge wird die erforderliche Gremienbeteiligung (insbesondere die Prüfung nach § 76 Abs. 2 Nr. 5 und/oder 7 BPersVG) und datenschutzrechtliche Prüfung durch den zuständigen Geschäftsbereich der Zentrale veranlasst.

**Die Frage der Mitbestimmung durch die Personalvertretung stellt sich unabhängig von der Zertifizierung. Soweit zulässige IT-Werkzeuge nach dem vorstehenden Prüfschema nicht zu zertifizieren sind, hat der Hauptpersonalrat seine Zustimmung zum Einsatz erteilt. Eine Ausnahme hiervon gilt für die Fälle des Prüfkriteriums „II-6 Nutzungsdauer“, in denen zertifizierungsfreie IT-Werkzeuge nur bis zur Dauer von 6 Monaten eingesetzt werden. Diese sind vor Nutzung der örtlichen Personalvertretung vorzulegen. Falls nach dem BPersVG erforderlich, hat die förmliche Beteiligung in eigener Zuständigkeit zu erfolgen.**

Mit dem Zertifizierungsprozess wird insbesondere die Zielsetzung verfolgt, das bestehende Steuerungsinstrumentarium zu konsolidieren und im Sinne einer Vereinheitlichung stetig weiter zu entwickeln.

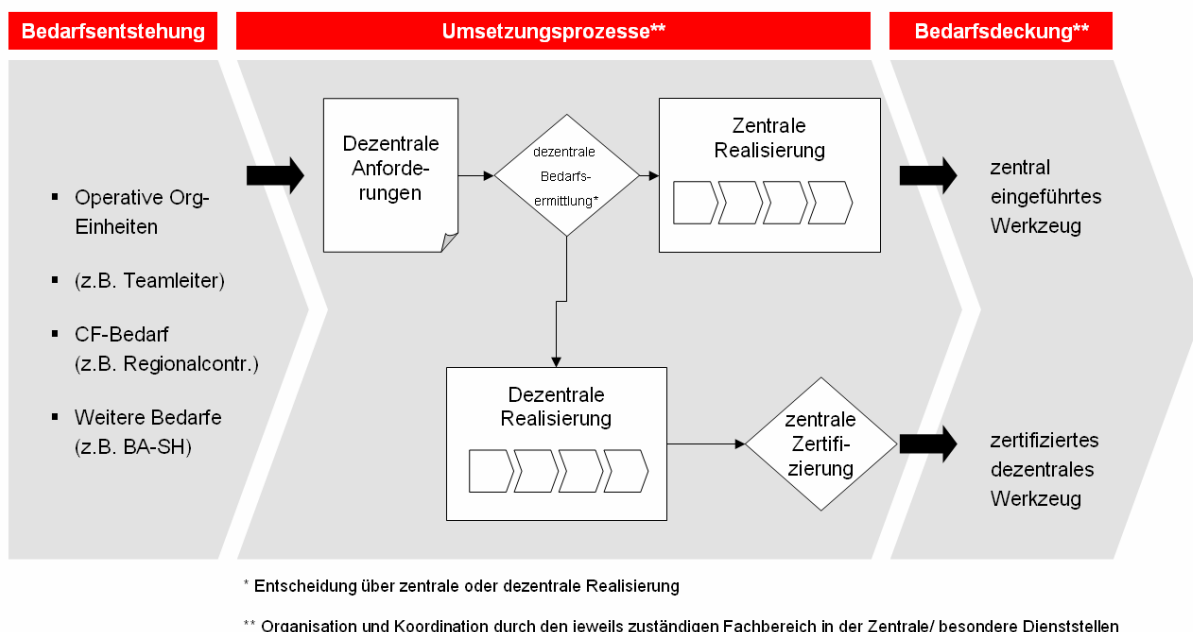
Dieser Prozess des Transfers erfolgreicher Praxisansätze wird wie folgt durchgeführt:



Der dargestellte Prozess gilt in analoger Form auch für die besonderen Dienststellen.

Künftig sollen dezentrale IT-Werkzeug-Bedarfe in einem systematischen Verfahren aufgenommen werden, um eine Umsetzung im Sinne einer steten Weiterentwicklung bestehender IT-Werkzeuge sicherzustellen.

Die Kreativität und Fachkompetenz der dezentralen Organisationseinheiten soll nicht verloren gehen, sondern zentral koordiniert verfügbar gemacht werden.



Die Geschäftsbereiche der Zentrale benennen verantwortliche Ansprechpartner, die den Zertifizierungsprozess **einschließlich Gremienbeteiligung** für die zertifizierungspflichtigen IT-Werkzeuge für den jeweiligen Fachstrang durchführen. (Die Namen werden zu gegebener Zeit im Intranet veröffentlicht.)

## **Neue organisatorische Strukturen für die arbeitgeberorientierte Arbeit**

Der Modellversuch zum Arbeitgeber-Service (AG-S) in Augsburg ist beendet und hat aus Sicht des Arbeitgebers ausschließlich positive Ergebnisse gebracht.

Für die Personalvertretung ist dies zumindest in Teilen nicht ganz nachvollziehbar.

Zum Beispiel ist nicht klar erkennbar, welchen Anteil an den gestiegenen erfolgreichen Integrationen dem konjunkturellen Aufschwung zugerechnet werden müssten.

Wenn sich solche offensichtlichen Fragestellungen ergeben, werden sich auch viele Kollegen/innen fragen, warum hat der Hauptpersonalrat dann diesem Konzept zugestimmt.

Hierzu bleibt nur folgendes zu sagen:

1. Die bisherige Organisationsform war unzweifelhaft nicht mehr länger akzeptabel.
2. Die Kollegen/innen haben einen berechtigten Anspruch in zulässigen Organisationsstrukturen und mit klarer Führungsverantwortung zu arbeiten. Dies war schon seit langer Zeit in fast keiner Agentur mehr gewährleistet.

Der Hauptpersonalrat ist bekanntermaßen nie ein Befürworter der vom Arbeitgeber gewählten bzw. favorisierten Organisationsform der personenscharfen Trennung der beiden Aufgabenbereiche der Vermittlung (Bewerber und Stellen) gewesen.

**Dies ist, insbesondere vor dem Hintergrund mittlerweile deutlich gesunkener Betreuungszahlen (bei Einbeziehung aller Vermittlungskräfte) auch weiterhin der Fall.**

Doch aus den genannten Gründen war es dringend erforderlich zu klaren und zulässigen Strukturen zu kommen.

Darüber hinaus ist es gelungen, dass der Leitfaden – entgegen der ursprünglichen Absicht der Zentrale – nun die Möglichkeit zulässt, eine andere Organisationsform zu wählen.

In einigen Agenturen wird bereits jetzt der Effekt der gesunkenen Betreuungszahlen, die teilweise bei 1:70 liegen, positiv genutzt. Der Vermittlungsprozess wird dort wieder aus einer Hand erledigt.

Durch die gefundene Lösung, beide Organisationsvarianten zu zulassen, konnte den berechtigten Wünschen und Vorstellungen aller Kollegen/innen Rechnung getragen werden. Jede Agentur kann die für sie passende Organisationsform wählen.

## **Allgemeine Terminverwaltung – ATV**

Zum 17.03.2008 soll eine neue Terminierungssoftware (ATV = **Allgemeine Terminverwaltung**) eingeführt werden. Die bisherigen Verfahren zur Terminierung und Einladung in VerBIS (Beratung/Vermittlung) und Cobra TT (Leistung) werden damit abgelöst. Mit der ATV können dann alle Termine im operativen Bereich in einer Anwendung erfolgen.

## **Unterbringung von Auszubildenden nach erfolgreich absolvierter Ausbildung**

Der Hauptpersonalrat hat den Vorstand der BA darauf hingewiesen, dass ihm Hinweise auf massive Verstöße gegen die Intension von § 25 des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit (TVN-BA) vom 28.03.2006 vorliegen.

In § 25 des TVN-BA verpflichtet sich die BA, allen Auszubildenden, nach Bestehen der Abschlussprüfung in ein auf vierundzwanzig Monate befristetes Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Diese Verpflichtung korrespondiert mit der individuellen Verpflichtung der Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung innerhalb des Geschäftsbereichs der BA bundesweit uneingeschränkt verwendungsbereit zu sein.

Nach Auffassung des Hauptpersonalrats wurde § 25 TVN-BA von den Tarifvertragsparteien bewusst als Auffangtatbestand dafür geschaffen, dass mangels freier Stellen Auszubildende nicht in unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse übernommen werden können.

Dem Hauptpersonalrat war bekannt geworden, dass Auszubildende trotz freier Stellen lediglich Arbeitsverträge über 75 % der tariflichen Arbeitszeit erhalten haben. Ziel war es, mit den eingesparten Mitteln dauerhaft extern einzustellende Teilzeitkräfte zu beschäftigen.

Darüber hinaus wurde vom Hauptpersonalrat beanstandet, dass Auszubildende, die sich nach erfolgreich absolvierter Prüfung für einen Ansatz in einem bestimmten Aufgabengebiet interessiert hatten, dort zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden. Diese Praxis widerspricht nach Auffassung des Hauptpersonalrats nicht nur dem Geist des Tarifvertrages, sondern ist auch noch ein Verstoß gegen das „Sofortprogramm“ zur Sicherung des Ansatzes von Auszubildenden, welches von Vertretern der Zentrale und des Hauptpersonalrats gemeinsam in einem Workshop entwickelt wurde.

In der Bewertung durch den Hauptpersonalrat muss davon ausgegangen werden, dass es sich bei den Vorkommnissen wahrscheinlich nicht um Einzelfälle handelt.

Zwischenzeitlich sind dem Hauptpersonalrat Informationen über die Praxis in einem Regionaldirektionsbezirk zu gegangen, die die bisher bekannten Erkenntnisse noch negativ überbieten.

Im Bezirk der besagten RD wurden unbefristete Stellen mit einer Arbeitszeit von 75 % zur Besetzung mit Azubi „angeboten“. Den Vorschlag, hieraus im Verhältnis volle Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, wurden dem Vernehmen nach abgelehnt. Auszubildende, die in Kenntnis der ungünstigen Bedingungen sich trotzdem für den entsprechenden Ansatz interessiert hatten, haben ihr Interesse rückgängig gemacht, nachdem sie erfahren hatten, welche „Qualitätsanforderungen“ gestellt wurden.

Festzustellen ist, dass es sich um einen erneuten massiven Verstoß handelt, von dem die zuständige RD zumindest gewusst hat. Es stellt sich die Frage, ob die Zentrale zu informieren gewesen wäre.

Eine große Anzahl von Auszubildenden wurde nach erfolgreich absolvierter Prüfung in Service Centern angesetzt. Dort gab es freie Stellen. Die zuständige RD legte allerdings fest, dass diese Azubi zunächst befristete Arbeitsverträge erhielten. Die anderen Azubi wurden in der SGB II-Telefonie angesetzt, obwohl es dort keine freien Stellen gab. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der Intensionen des TV N-BA ebenfalls nicht hinnehmbar.

In dem Schreiben an den Vorstand der BA hat der Hauptpersonalrat dringend darum gebeten, diese unhaltbaren Zustände umgehend abzustellen.

Die sich in der letzten Zeit häufenden Vorgänge dieser Art könnten den Hauptpersonalrat ansonsten zwingen, gegen die Handelnden in den betroffenen Dienststellen Dienstaufsichtsbeschwerde einzulegen und die Gewerkschaft ver.di sowie die Tarifunion des DBB über die Verstöße gegen das Tarifrecht zu informieren.

Da der Hauptpersonalrat ein solches Handeln ungern praktizieren möchte, wurde der Hoffnung Ausdruck verliehen, schnellst möglich für Abhilfe zu sorgen.

Ein Antwortschreiben liegt bislang noch nicht vor.

### **Fachkonzept für die Aus- und Fortbildung**

Mit der Errichtung der Verbände für den Internen Service wurde auch die Aus- und Fortbildung neu organisiert. Aufgrund der Schaffung neuer Dienstposten (z. B. Fachkraft für Pädagogik) treten im Hinblick auf die Aufgabenerledigung massive Probleme auf. Auch das neue Rollen- und Aufgabenverständnis wurde noch nicht gefunden.

Der Hauptpersonalrat wird deshalb kurzfristig eine Initiative starten, und bei der Zentrale ein Fachkonzept für die Aus- und Fortbildung einfordern. Der zuständige Ausschuss AuF / PE wurde beauftragt entsprechend tätig zu werden.

### **E-Mail-INFO POE zum IT-Verfahren coPW-coPE/MltrA Information an alle Beschäftigten über gespeicherte Daten**

Zur Erfüllung datenschutzrechtlicher Anforderungen müssen alle Beschäftigten darüber informiert werden, welche Daten über sie gespeichert sind (siehe Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) i.V.m. § 90 g Bundesbeamtengesetz (BBG)).

Hierbei ist es ausreichend, wenn die Datenfelder, in denen die jeweiligen Personaldaten gespeichert sind, jeder Mitarbeiterin bzw. jedem Mitarbeiter genannt werden. Eine Mitteilung der konkret gespeicherten Daten braucht nicht zu erfolgen. Das Anschreiben an die Beschäftigten wird in Kürze durch den jeweiligen Personalservice erfolgen.

Falls ein individueller Informationsbedarf über konkrete Daten besteht, kann sich der/die Beschäftigte beim zuständigen Internen Service einen Ausdruck seiner/ihrer in coPW-coPE gespeicherten Daten in Form des Berichts „alle Angaben zur Person“ aushändigen lassen.

## **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 vom 23.07.2007 – Überleitung von ARGEn in die Organisationsform der getrennten Aufgabenwahrnehmung
- E-Mail INFO POE vom 01.08.2007 – Trainee Auswahl und Programm
- E-Mail INFO POE vom 13.08.2007 – Bereitstellung der verpflichtenden Qualifizierungsmodule für Obere Führungskräfte und Führungsebene I nach HE/GA 11/2006
- E-Mail INFO POE vom 17.08.2007 – Optimierung der Internen Verwaltung (Hinweise zur personalwirtschaftlichen Umsetzung)
- E-Mail INFO POE vom 20.08.2007 – Personalhaushalt der BA im Haushaltsjahr 2008
- E-Mail INFO POE zur Durchführung der Berufsausbildung zur/zum Fachangestellten für Arbeitsförderung
- E-Mail INFO POE zur Einstellung von Studierenden und Auszubildenden zum 01.09.2008
- E-Mail-INFO POE zum IT-Verfahren coPW-coPE/MltrA
- E-Mail-INFO POE zum Personalhaushalt der BA in Bezug auf die Weiterentwicklung des Arbeitgeber-Service

## Übersicht der in der HPR-Sitzung im August 2007 behandelten Themen

- HE/GA zur Weiterentwicklung des Arbeitgeber-Service
- Erprobung der Neuorganisation der OWi-Sachbearbeitung – Modellversuche in den AA München und Berlin-Nord sowie die vorläufige Bewertung der Tätigkeits- und Kompetenzprofile
- Neuorganisation des BA-Service-Hauses und Tätigkeitszuordnungstabelle
- Pilotierung der E-Mail-Bearbeitung im Kundenportal der AA und in der Familienkasse im Bezirk der RD Rheinland-Pfalz-Saarland
- HE/GA zu organisatorischen Veränderungen in den Stützpunkten der Internen Revision SGB III
- HE/GA zur Einführung des Leistungs- und Entwicklungsdialogs für Beschäftigte auf AT-Ebenen (LEDi-AT)
- HE/GA zur Zentralisierung der Teilaufgabe „Verfolgung der auf die BA nach § 187 SGB III übergegangenen Entgeltansprüche im und außerhalb des Insolvenzverfahrens – Insg-Refinanzierung
- Gleichstellung und Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – 2. Gleichstellungsplan der BA
- Praktikumspläne der Hochschule der BA
- E-Mail-INFO POE zur Durchführung der Berufsausbildung zur/zum Fachangestellten für Arbeitsförderung
- HE/GA zur elektronischen Übermittlung von Meldedaten an Behörden des Inlands – bundesweite Einführung der Zentralen einfachen Melderegisterauskunft (ZEMA) in den Forderungseinzügen
- HE/GA zur IT-Anwendung EINa2 (elektronische Nachweise) – Anzeige von Informationen aus eM@w (elektronische Maßnahmeabwicklung)
- HE/GA zur Führung und Steuerung des Ärztlichen Dienstes – Projektierung der Fachanwendung FIS-ÄD und Weiterentwicklung der Fachanwendungen coMed und coMedStat im Rahmen des Fachcontrollings
- HE/GA zur Zertifizierung und Optimierung dezentraler IT-Werkzeuge
- E-Mail-INFO POE zur Einstellung von Studierenden und Auszubildenden zum 01.09.2008

## Übersicht der in der HPR-Sitzung im September 2007 behandelten Themen

- Entgeltrichtlinie für außertarifliche Beschäftigte (AT)
- E-Mail-INFO POE zu den Tätigkeits- und Kompetenzprofilen im Arbeitgeber-Service
- HE/GA zur Einführung einer neuen Terminierungssoftware – Allgemeine Terminverwaltung (ATV)
- E-Mail-INFO POE zum IT-Verfahren coPW-coPE/MltrA – Information an alle Beschäftigten über gespeicherte Daten
- Auswahlverfahren Studierende an der Hochschule der BA – Leitfaden für das operative Auswahlverfahren
- HE/GA zum IT-Verfahren DORA (Datenbasis operative Auswertungen)
- HE/GA zur Zentralisierung der Teilaufgabe „Verfolgung der auf die BA nach § 187 SGB III übergegangenen Entgeltansprüche im und außerhalb des Insolvenzverfahrens – Insg-Refinanzierung“
- E-Mail-INFO POE zum Personalhaushalt der BA in Bezug auf die Weiterentwicklung des Arbeitgeber-Service
- Anpassung des Handbuch des Dienstrechts – Teil 1 – Allgemeiner Teil (HDA) – Abschnitt A 230 – Durchführung des Bundesgleichstellungsgesetzes

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

**Vorsitzender**  
**stellvertretender Vorsitzender**  
**Vorstandsmitglied**  
**Vorstandsmitglied**  
**Vorstandsmitglied**

**Eberhard Einsiedler**  
**Henrik Möckel**  
**Dieter Prümen**  
**Iris Hundertmark**  
**Gerd Wolf**

### **Sprecher der Ausschüsse bzw. Arbeitsgruppen:**

**Aktive Arbeitsförderung incl. Produktbetreuung**  
**Arbeits- und Beamtenrecht**  
**Arbeitsgruppe „creativ“**  
**Arbeitsgruppe „Redaktion“**  
**BPersVG**  
**Controlling**  
**Geldleistungen**  
**Personalentwicklung / Aus- und Fortbildung**  
**Personalwirtschaft**  
**U 25 und Reha**  
**Umbau der BA**

**Iris Hundertmark**  
**Andreas Böhnke**  
**Dieter Gunst**  
**Michael Nitsch**  
**Dieter Prümen**  
**Gertrud Eckert**  
**Wolfgang Schmechel**  
**Walter Wüst**  
**Dieter Gunst**  
**Joachim Mohr**  
**Eberhard Einsiedler**

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

**Karl Hiestermann**  
**Uwe Spieckermann**  
**Anton Jopp**  
**Rickard Klöppel**  
**Griseldis Lamping**



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/>