

BPR-NEWS

Veröffentlichung des Bezirkspersonalrates der Regionaldirektion NRW

23. Juli 2013

Aus Fehlern lernen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

es gehört nicht zu den vorrangigen Aufgaben eines Bezirkspersonalrates, sich zur aktuellen Geschäftspolitik der Zentrale und der Regionaldirektion zu äußern.

Vor dem Hintergrund der Unruhe und Empfindlichkeit, die mit dem Erscheinen des Spiegels - Artikels in den Vorstandsetagen und den Geschäftsführungen der BA ausgelöst wurden, geht es auch nicht darum, auf den Kritikzug aufzuspringen, nach dem Motto:

Es wurde ja schon viel dazu gesagt, aber noch nicht von uns.

Die Frage, die den Bezirkspersonalrat umtreibt, ist eher:

Was haben wir aus der Spiegel - Veröffentlichung gelernt?

Wir nehmen wahr, dass innerhalb der Agenturen die Diskussion eine andere ist, als die in den offiziellen Presseerklärungen und Interviews vom BA - Vorstand oder dem Vorstandsvorsitzenden Weise.

Während von offizieller Seite immer wieder betont wird, dass das Zielsystem der BA vom Bundesrechnungshof nicht in Frage gestellt wird, hören wir von den Kolleg/innen in einer Mischung von Genugtuung und Erleichterung: „**Gut, dass es endlich mal jemand öffentlich macht, welchen Zahlenwahnsinn wir betreiben**“.

Wie kann es sein, dass ein und dieselbe Sache von BA – Beschäftigten und BA - Vorstand so unterschiedlich betrachtet wird? Oder kann es sein, dass eine der beiden Seiten nicht verstanden hat, worum es wirklich geht?

Die Diskussion zum Thema Steuerung und Controlling wird seitens des Bezirkspersonalrates immer wieder an die Geschäftsführung der Regionaldirektion herangetragen. Die letzte Diskussion mit dem Geschäftsführer Arbeitslosenversicherung, Herrn

Schüssler, fand am Freitag vor der Veröffentlichung des Spiegel - Artikels statt. Wie auch in der Vergangenheit ging es um die Frage: Welchen Sinn macht es, einzelne Prozesskennziffern oder Indikatoren in den Mittelpunkt unserer Arbeit zu stellen, ohne die Gesamtheit der Aufgabe und die vorhandenen Rahmenbedingungen mit zu betrachten?

Welchen Sinn macht es, z.B. die Vermeidungsquote von Übertritten in die Arbeitslosigkeit einzig und allein daran festzumachen, ob am Tag der vorgesehenen Arbeitslosigkeit diese **nicht** eingetreten ist? **Wie** die Arbeitslosigkeit an diesem Tag verhindert wird, interessiert keinen. Ob durch Krankheit der Bewerber/innen, durch eine Bildungsmaßnahme, die genau an diesem Tag beginnt oder ob es gelungen ist, die Bewerber/innen tatsächlich unmittelbar in einen neuen Job zu vermitteln, all das wird als der gleiche Erfolg gefeiert.

Das versteht nicht nur außerhalb der Bundesagentur niemand, auch die Kolleg/innen des operativen Bereiches können diese Denkweise nicht nachvollziehen.

Arbeitslosigkeit beenden oder vermeiden, das bedeutet für die Beschäftigten genau das, was es auch für die Ratsuchenden bedeutet.

Es bedeutet, einen Job zu haben, möglichst dauerhaft – mit einem Gehalt, von dem man leben kann, mit Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen. **Daran** zu arbeiten, das sehen die Mitarbeiter/innen als ihre Aufgabe an und wenn es ihnen gelingt, ist genau das auch ihr Erfolg.

Was hat das zu tun mit der Vermeidungsquote, so, wie sie seitens der Zentrale definiert und vorgegeben wurde? In den meisten Fällen gar nichts.

Während die Neuorganisation der BA mit der Abtrennung des OS vom übrigen operativen Bereich als Verbesserung des Dienstleistungsangebotes propagiert wird, ist die Realität in den Agenturen eine vollkommen andere.

Nach den Worten des Vorstandsvorsitzenden Weise ist die Einführung der E-Akte erfolgreich abgeschlossen worden.

Vor Ort schlagen sich die Kolleg/innen des OS und der Agentur mit einem System herum, dass

- unzureichend funktioniert,
- in seiner Handhabung nicht abgestimmt ist auf die Arbeitsrealität,
- die massiven Schnittstellenproblematiken auch mit dem 100sten Schnittstellenkonzept nicht löst
- unter dem Strich den Arbeitsaufwand auf allen Seiten enorm erhöht hat
- für Frust und Verzweiflung bei den Kolleg/innen sorgt.

Eine der Konsequenzen ist: Die Beschwerden der Kund/innen steigen kontinuierlich an.

Und weil ja nach den Worten des Vorstandsvorsitzenden, Dank der neuen Technik E-Akte, alles so gut funktioniert, steht auch schon fest, dass wir Personal im Tausenderbereich einsparen können.

Was sagt das über das Verhältnis von BA - Führung zu BA - Mitarbeiter/innen aus, wenn diese in zwei unterschiedlichen Welten leben und eine der beiden Seiten, kraft ihrer hierarchischen Macht, ihre Welt als die einzig reale bezeichnet?

Glaubt die Vorstandsetage der BA wirklich daran, diese massive Kommunikationsstörung durch die Einführung eines sogenannten „Engagementindex“ in den Griff zu bekommen?

Ja, in der Tat, das glaubt man in Nürnberg.

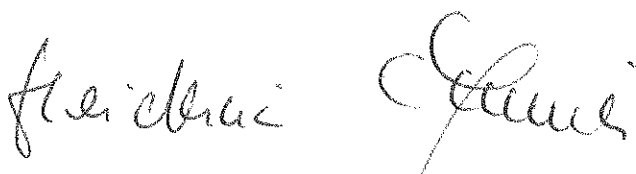
Und ebenso glaubt man in Düsseldorf, durch die Hospitation von Controller/innen im Bereich der Arbeitsvermittlung zu erfolgreicheren Beratungen von Arbeitslosen zu kommen.

Der geplante Fach- und Führungs**dialog** (untertitelt mit „der Beitrag des Einzelnen“) ist aus unserer Sicht kein fachlicher Austausch über die Arbeitsfelder der einzelnen Teammitglieder. Der **Dialog** beschränkt sich (so die Präsentation im Rahmen einer VG – Tagung) darauf, dass die Kolleg/innen Zahlenwerte liefern.

Controller/innen als Allzweckwaffe, Controlling als Allheilmittel, zu solchen Mitteln kann man nur dann greifen, wenn die wirklichen Ziele des Sozialversicherungsträgers Bundesagentur nicht mehr gesehen und die vorhandene Kompetenz der eigenen Belegschaft nicht mehr wahrgenommen wird.

Der Bezirkspersonalrat hat keine gesetzliche Handhabe, dieser Entwicklung Einhalt zu gebieten. Er kann nur auf dem Kommunikationsweg versuchen, der Geschäftsführungsebene deutlich zu machen, wohin der eingeschlagene Kurs führt. Er führt zu Fehlsteuerungen, zu Fehlanreizen und zum Misstrauen der Mitarbeiter/innen ihrem Arbeitgeber gegenüber.

Als Interessenvertretung aller BA - Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen fordert der Bezirkspersonalrat die Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion auf, einen **konstruktiven Fachdialog** an die Stelle von Zahlenhascherei und demotivierender Kontrolle zu setzen und so aus den Fehlern der Vergangenheit zu lernen.



Heidrun Lowien
Vorsitzende des
Bezirkspersonalrates NRW