



November 2023

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

leider befinden wir uns weiterhin in sehr aufwühlenden Zeiten: Zum Ukraine-Krieg kommen nun noch die Gewalt im Nahen Osten sowie Demonstrationen in Deutschland, die Gewalt verherrlichen. Bilder und Nachrichten, die uns schockieren.

Und auch unser ureigenes Kerngeschäft, der Arbeitsmarkt, zeigt keine rosigen Tendenzen. Wichtige gesellschaftliche Themen also, die uns

alle beschäftigen. Der HPR ist derzeit mit einer Vielzahl von Themen beschäftigt – nicht selten erstreckt sich die Bearbeitung dieser Themen über mehrere Sitzungen, da die Klärungen mit den Fachbereichen sowie dem Personalbereich keine schnellen Entschlüsse zulassen.



Erfreulich war während der Sitzungstage die Meldung, dass die Kapazitäten für die **CITRIX-Nutzung** wieder in voller Höhe zur Verfügung stehen. Damit ist Mobilarbeit – wie zuvor – normal im Rahmen der DV Mobilarbeit möglich, also auch an Montagen und Freitagen. Die meisten Schäden in dem vom Unwetter stark beschädigten Rechenzentrum konnten nun behoben werden, sogar schneller als bisher geplant.

Hier möchte die vbba-Fraktion im HPR ausdrücklichen Dank aussprechen:

- **An alle Kolleginnen und Kollegen, die seit dem Schaden mit sehr viel Aufwand, Engagement und zu ungewöhnlichen Dienstzeiten daran gearbeitet haben, dass die Funktionalitäten für die Nutzerinnen und Nutzer wiederhergestellt werden!**
- **An alle Beschäftigten, die ihre persönlichen Planungen, oft durch familiäre Verpflichtungen und Pflegesituationen schon sehr genau und knapp getaktet, kurzfristig den dienstlichen Erfordernissen angepasst haben. Wieder haben Sie Wege gefunden, unter besonderen Bedingungen Beruf, Familie und Pflege zu vereinbaren!**

In der November-Sitzung konnten wir den **neuen Geschäftsführer POE, Christian Rauch**, erstmals in der Sitzung begrüßen. Er ist (nach Michael Kühn, Dr. Renata Häublein und Dirk Strangfeld) nun jedoch schon der vierte Ansprechpartner in dieser Position während der laufenden knapp 4-jährigen Amtszeit des HPR! Sicherlich stehen wir deshalb mit unserem Wunsch und unserer Erwartung nicht allein, dass in dieser Position nun dringend wieder personelle Kontinuität einziehen muss. Viele sensible und für die Zukunft der BA wichtige Themen sind zu bewältigen, die diese Kontinuität dringend erfordern.

Wir wünschen Herrn Rauch nicht nur einen guten Start, sondern auch auf Dauer gutes Gelingen und ein „Gutes Händchen“ bei der Mitarbeit daran, die mittelfristigen Vorstandsziele zu erreichen!

vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten





Herr Rauch stellte dem Gremium in dieser Sitzung die Handlungsfelder der Planungen für die nächsten vier Jahre vor, die unter dem Begriff „**Zukunftsagenda 2027**“ subsumiert werden. Ziel ist es, laut Herrn Rauch, leistungsstarke Support- und Management Prozesse für die BA und ihre Mitarbeitenden zu installieren. Die Ziele müssen unter der Prämisse stehen: Woran will sich die BA in 4 Jahren messen lassen?

Hierzu soll es zwei Zukunftsprojekte geben:

- Ein **operatives**, dass die Transformation des operativen Geschäfts unterstützt und befördert.
- Ein **internes**, die Belange der Mitarbeitenden berücksichtigendes Personalmanagement und ein adäquates Immobilienmanagement.

In der Begleitung dieser Zukunftsprojekte wird der Hauptpersonalrat ein konstruktiver wie auch kritischer Gesprächspartner sein.

Die **Belastungssituation im Kundenportal** beschäftigte den HPR auch im Jahr 2023 immer wieder. In unserer [HPR-Info zur Oktober-Sitzung](#) hatten wir bereits den Sinn der Planungen zu einer dauerhaften Verankerung der Telefonie (bzw. die Integration des qualifizierten Routings) in den Eingangszonen hinterfragt. Auch zur November-Sitzung konnte zwischen HPR und BA keine Einigung erzielt werden, u.a. da noch die Beratung und Entscheidung des Verwaltungsrates zum Haushalt ausstand. Da diese bis zur Sitzung des HPR im Dezember vorliegen wird, hat der HPR einer Verlängerung der entsprechenden Weisung zur Telefonie bis dahin zugestimmt. Der so gewonnene Zeitraum soll dafür genutzt werden, um die endgültige Klärung der Bearbeitung der verschiedenen Kanäle herbeizuführen.

Wir bleiben dabei, dass regelmäßige Telefonie im Spannungsfeld aller Aufgaben der Eingangszone in der Praxis nur bedingt tauglich ist und sehr von der tatsächlichen Personalausstattung abhängt. Die Erledigung von telefonischen Kundenkontakten sollte in den dafür spezialisierten Servicecentern, die dafür natürlich personell entsprechend ausgestattet werden müssen, erfolgen.

Ein weiteres, unbefriedigendes, Dauerthema ist für uns die **Situation im Ärztlichen Dienst (ÄD)**, hier insbesondere für das nichtärztliche Personal. Teilweise ist die Arbeitsbelastung unzumutbar. Immer noch ist das Fachverfahren CoMed unzulänglich und bietet nicht die erwartete Entlastung. Wir haben bereits mehrfach darüber berichtet. Um für personelle Entlastung in Aufgabengebieten zu sorgen, wird auch für die Fachdienste folgendes verlangt: Eine aktuelle Personalbedarfserhebung (PBE) und ein gültiges Fachkonzept. Hier hat der HPR nun die Nachricht erhalten, dass für den ÄD die PBE vorgezogen werden soll. Bei der Durchführung ist es aus unserer Sicht unerlässlich, dass das gesamte aktuelle Aufgabenspektrum des ÄD erfasst wird, um valide Ergebnisse hinsichtlich des Personalbedarfs zu erzielen. Zudem müssen die Grundlagendaten für die PBE stimmig sein.

Wir erwarten nun die schnelle Durchführung der PBE in der (nicht unberechtigten) Hoffnung, dass sich für die hoch belasteten Kolleginnen und Kollegen im ÄD danach „Licht am Ende des Tunnels“ in Form von zusätzlichen Planstellen auf Dauer für das nichtärztliche Personal zeigt!





Doch nicht nur das Kundenportal und der Ärztliche Dienst sind betroffen. Bereits das ganze Jahr hindurch beobachten wir die **hohe Arbeitsbelastung in vielen Bereichen** mit großer Sorge – und haben bereits unterjährig immer wieder darauf hingewiesen.

Die Mehrarbeits- und Überstundenkonten laufen über. Belastungs- und Risikoanzeigen nehmen kontinuierlich zu. Organisatorische Maßnahmen und Prozessvereinfachungen sind längst ausgeschöpft. Ständige Prioritätensetzung ist das Tagesgeschäft, um der Arbeitslast überhaupt Herr zu werden.

Die Personalvertretung wird sich nicht gegen sinnvolle Maßnahmen stellen. Die BA kann sich jedoch auch nicht darauf verlassen, dass die Beschäftigten wieder allein die Kohlen aus dem Feuer holen. Das geht auf Kosten der Gesundheit. **Der HPR muss darum allen Kolleginnen und Kollegen raten auf sich zu achten.**

Instrumente, die lediglich uns Beschäftigte zum Handeln auffordern, lehnt der HPR strikt ab. Sie können nichts dafür, dass unser Arbeitgeber zu wenig gegen die offensichtliche Belastungssituation unternimmt. **Helfen wird nur, wenn eine ausreichende Personalisierung vorhanden ist. Die BA muss ihrer Verantwortung nicht nur gegenüber den Kundinnen und Kunden gerecht werden, sondern genauso gegenüber ihren Beschäftigten. Hier besteht akuter Handlungsbedarf!**

Zu den Themen, die sich wie ein „roter Faden“ auch durch das HPR-Jahr 2023 gezogen haben, gehörte **ERP-Time**. Eigentlich sollte ein neues IT-Programm zu einer Arbeitserleichterung für die Beschäftigten und den Personalbereich führen. Jedoch bekommt der HPR aus den Pilot-Standorten weiterhin deutliche Kritik zur mangelnden Funktionalität bestimmter Teilfunktionen. So sind manche Sachverhalte noch immer nicht fehlerfrei zu erfassen, auch die verwendeten „Excel-Arbeitshilfen“ rechnen nicht immer korrekt.

Notwendige Korrekturbuchungen führen zu einer zusätzlichen Belastung im ohnehin schon sehr hochbelasteten Internen Service. Die Folge sind teils wochenlange Bearbeitungszeiten – in der Zeit gibt das Zeitkonto keine korrekte Auskunft zum Saldostand. Die verschiedenen Unzulänglichkeiten kritisiert der HPR bereits seit langem, unsere Einschätzungen wurden auch durch die Befragung der Beschäftigten an den Standorten bestätigt.

Die Diskussionen um ERP-Time werden uns auch 2024 erhalten bleiben, denn es wird **keine kurzfristige Flächeneinführung** geben. Vielmehr will die BA nun prüfen, welche Kritikpunkte in den nächsten Monaten behoben werden können, um die Funktionalität vor einer bundesweiten Einführung zu verbessern. Die bisherigen Pilotagenturen nutzen solange ERP-Time weiter, für alle anderen Dienststellen wird das bisherige IT-Zeit vorübergehend weitergeführt. Ggf. werden 2024 weitere Dienststellen in die Pilotierung einer verbesserten Version einbezogen.

Insofern kann aktuell von niemandem seriös ein konkreter Einführungstermin benannt werden. Dies ist insbesondere für alle Kolleginnen und Kollegen bedauerlich, die bereits viel Arbeit und Zeit in dieses Projekt investiert haben.





Weitere Informationen aus der November-Sitzung

Personalhaushalt 2024

Intensiv hat der HPR die Aufstellung des Personalhaushalts für 2024 begleitet, dazu erfolgte ein regelmäßiger Austausch mit der Verwaltung. In der HPR-Novembersitzung erfolgte nun die formale Beteiligung, der HPR hat eine umfangreiche Stellungnahme abgegeben.

Der HPR ist davon überzeugt, dass der BA eine bedeutende Rolle bei der Stabilisierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes in Deutschland sowie bei der Sicherung des sozialen Friedens zufallen wird. Die Bundesagentur für Arbeit muss daher so aufgestellt werden, dass sie diesen großen Herausforderungen gewachsen ist. Dies gilt in besonderem Maße im Hinblick auf die personelle Ausstattung. Entwicklungen der letzten Jahre, den Personalbestand der BA für die Daueraufgaben kontinuierlich abzuschmelzen, müssen deshalb unbedingt gestoppt und das Personal wieder aufgestockt werden.

Aus Sicht des Hauptpersonalrates stellt der Personalhaushalt für 2024 einen Schritt in die richtige Richtung dar, denn eine große Zahl von kw-Vermerken wird endlich gestrichen und für einzelne Bereiche sind basierend auf den Ergebnissen von Personalbedarfsermittlungen (PBE) dringend benötigte Stellenzuwächse vorgesehen.

Wobei hier immer zu beachten ist, dass die PBE „nur“ den Bedarf für die Vergangenheit beschreiben – daraus abgeleitete Personalverstärkungen also „nur“ die Unterdeckung der Vergangenheit ausgleichen. Deshalb ist es wichtig, diese ermittelten Bedarfe schnellstmöglich auszugleichen und nicht über 2 Jahre gestreckt. Denn der Bedarf an weiterem Personal besteht jetzt – und zwar im festgestellten Umfang. Bereits zunehmende Arbeitsbelastung, wie aktuell zum Beispiel im Kundenportal, lassen sich mit diesen PBE auch nicht erfassen. Insofern sollte sich neben der reinen Ermittlung stets auch der Blick in die Gegenwart und Zukunft richten, um die Ergebnisse einzuordnen und ggf. perspektivisch fortzuschreiben.

Die Streichung der kw-Vermerke und die Umsetzung der Personalbedarfe aus den PBE reichen jedoch nach Meinung des Hauptpersonalrates noch nicht aus, um die Bundesagentur in ihrer Gänze für die Herausforderungen 2024 und darüber hinaus auskömmlich aufzustellen.

Die gesamte Stellungnahme des HPR zum Personalhaushalt wird in Kürze [hier](#) im Intranet veröffentlicht.

Diese Stellungnahme und die Forderungen des Hauptpersonalrates tragen wir als Mitglieder des Gremiums selbstverständlich vollumfänglich mit.

Wir bedauern sehr, dass die BA nicht offensiver auf die bekannten Bedarfe reagiert – im Gegenteil, teilweise werden Stellenzuteilungen sogar auf 2 Jahre „gestreckt“ und die in manchen Bereichen offensichtliche Unterausstattungen einfach „ausgesessen“. Dies führt bei den Kolleginnen und Kollegen vor Ort nicht zur Verringerung der Belastung. Hier kommt die BA ihrer Verantwortung und Fürsorge für die Beschäftigten nicht ausreichend nach.

vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten





Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2024

Wie bereits zur Oktober-Sitzung waren auch diesmal die Vorlagen zur Beteiligung der Zielvereinbarungstemplates und Glossare Schwerpunktthemen die Erörterungen zwischen HPR und Verwaltung.

Damit Ziele erreichbar und überprüfbar sind, sollten sie **spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert** sein (SMART). Im Zielsystem sollten Ziele durch Mittel-Zweck-Beziehungen miteinander verbunden sein. Auch sollte weitgehend vermieden werden, dass sich Ziele gegenseitig ausschließen oder behindern. Dennoch sollte immer zu erkennen sein, wo der Fokus liegt. Im Rahmen der Beteiligung liegt für uns daher – wie immer – der Fokus auf realistischen Zielvereinbarungen. Wir hinterfragen deshalb kritisch die getroffenen Grundannahmen, wie zum Beispiel die Personalausstattung, aber auch bestehende Bearbeitungsrückstände. Werden zu hohe Ziele gesteckt, wirkt sich das negativ auf die Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

In erster Linie sind die Zielvereinbarungen nur für Führungskräfte relevant, aber sie entfalten natürlich mittelbar auch Wirkung auf **jede bzw. jeden Beschäftigten**. Auch deshalb möchten wir, dass die Ziele Ihre tägliche Arbeit abbilden, zu Steuerungszwecken behilflich und dennoch realistisch umzusetzen sind. Uns bewegt in vielen Bereichen, dass die hohen Erwartungen an die Beschäftigten durch die entsprechenden Ziele überhaupt nicht mit der aktuellen Belastungssituation übereinstimmen. Das verfolgen wir seit der Oktobersitzung und haben entsprechend auch gegenüber dem Vorstand der BA interveniert.

Für einen ganzen Teil der Vorlagen haben wir im Rahmen der Erörterungen positive Veränderungen erreicht und konnten so auch zustimmen. Zu einigen wichtigen Themen des operativen Bereiches, der Kundenportale und Inkasso befinden wir uns jedoch weiterhin im Austausch und werden in der Dezembersitzung weiterverhandeln.

Befristete Anpassung Zugriffe Arbeitsvermittlung auf E-Akte und Fristen Kundenportal

Die Belastungssituation in den Operativen Services ist momentan extrem hoch. Um die OS kurzfristig wenigstens von einigen Anfragen zu entlasten, bringt man nun folgende befristete Maßnahmen auf den Weg:

- **Rückruf - und Bearbeitungszusagen**
Die Frist für die Erledigung von Rückrufen wird befristet bis 29.02.2024 von 48 auf 96 Stunden ausgeweitet, wenn die Anfragen vom Kundenportal nicht abschließend geklärt werden können.
Für die verpflichtende Umsetzung von Bearbeitungszusagen werden nun 10 Kalendertage angesetzt.
- **Ortsabwesenheiten** Die Genehmigung von Ortsabwesenheiten der Kundinnen/Kunden ist bislang durch das Kundenportal nur max. 7 Kalendertage vor Beginn der geplanten Ortsabwesenheit möglich. Erreichen entsprechende Anträge die BA vorher, müssen die Kundinnen/Kunden sich ein zweites Mal melden. Um eine weitere Kontaktaufnahme zu vermeiden, kann bis 29.02.2024 die Genehmigung innerhalb von 28 Kalendertagen vor Beginn der geplanten Ortsabwesenheit erfolgen.





- Zugriffe Arbeitsvermittlung auf die E-AKTE

Für Vermittlungsfachkräfte kann freiwillig und bei Bedarf befristet bis 31.03.2024 von der jeweiligen Teamleitung lesender Zugriff auf die Leistungsakte beantragt werden. Damit gibt es endlich wieder die Möglichkeit, Informationen zu leistungsrechtlichen Anliegen, die im Beratungsgespräch platziert werden, zu erteilen. Dabei soll der Fokus des Beratungsgesprächs weiterhin auf vermittlungsrelevanten Themen liegen. Durch die Übernahme von Auskünften zu leistungsrechtlichen Anliegen darf weder die Qualität der Beratung noch die Terminvorlaufzeit leiden. Eine vertiefende leistungsrechtliche Beratung zu komplizierten Sachverhalten muss wie bisher durch den OS durchgeführt werden.

Änderung der Fachlichen Weisung „Arbeitsbuch Rekrutierung, Ausbildung und Studium in der BA“ (ARAS) – Teil I – Rekrutierung

Änderungen zum Teil I des ARAS wurden dem HPR zuletzt in der Julisitzung 2022 vorgelegt. Zwischenzeitlich erfolgte Neuerungen bzw. Änderungen wurden mit der siebten Änderungsversion nunmehr eingepflegt und der Teil I des ARAS somit auf den aktuellen Stand gebracht.

Diese Aktualisierung wird von der HPR-Fraktion der vbba sehr begrüßt, sie war überfällig.

Nachfolgend ein kurzer Überblick über die wesentlichen Neuerungen bzw. Änderungen:

- Für die jährliche Meldung der Einstellungsbedarfe der Nachwuchskräfte wird seit 2022 TN-Planning genutzt. Der Bedarf an IT-Nachwachskräften wird der Zentrale (POE 21) gemeldet. Das ARAS wurde daher um Hinweise zur Bedarfsmeldung ergänzt.
- Regelungen zur Konkretisierung des Anforderungsprofils bei Stellenausschreibungen wurden ergänzt. Ebenso die Hinweise zu den Inhalten einer guten Stellenausschreibung.
- Der Bezug zur Arbeitgebermarke, die die strategische Grundlage für alle Personalmarketingaktivitäten bildet, wurde aufgenommen.
- Die Regelungen aus der Weisung 202206012 vom 22.06.2022 – Weiterentwicklung Personalauswahl wurden ins ARAS überführt (Kennenlernsequenz und fair-antwortungsvolles Interview).
- Weitere erfolgreich erprobte Elemente aus dem Konzepttest Personalauswahl auf Augenhöhe wurden aufgenommen (freies Element, Exit-Interview, Abschlussgespräch).

Aktualisierung des Leitfadens Lebensbegleitende Berufsberatung

In den letzten beiden Sitzungen hat sich der HPR intensiv mit dem Entwurf des überarbeiteten „Leitfaden Lebensbegleitende Berufsberatung“ auseinandergesetzt. Der Leitfaden ist die fachliche Arbeitsgrundlage in den Teams der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE), Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) und Berufliche Rehabilitation und Teilhabe (Reha). Er wurde in fast allen bisher bekannten Punkten überarbeitet – teilweise redaktionell, teilweise inhaltlich. Letzterem galt unser besonderes Augenmerk.

vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten





So ist es u.a. gelungen, den Umgang mit unzureichenden Arbeitsbedingungen am Beratungsstandort Schule zu schärfen – im Sinne eines Eskalationsverfahrens bis hin zur Einbindung der Geschäftsführung. Eine Festlegung von Fristen für (Erst-)Beratungstermine von Ausbildungssuchenden konnte verhindert werden. Es ist aus unserer Sicht selbstverständlich, dass die Kolleginnen und Kollegen zeitnahe Termine, ausgerichtet am Anliegen der Jugendlichen, vergeben.

Im Bereich BBiE wurden die Erkenntnisse der Pilotagenturen zur Verantwortlichkeit für die Beratung von Personen, die ihre Ausbildung oder ein Studium beenden, eingearbeitet. In Zukunft richtet sich die Verantwortung u.a. an den Zielen des Kunden (innerhalb / außerhalb des bisherigen beruflichen Umfeldes) aus. Hierzu haben wir klar Stellung bezogen, dass diese Regelung noch deutlicher untersetzt werden muss, insbesondere mit Blick auf die Kolleginnen und Kollegen in den Eingangszonen und Servicecentern, die für die Zugangssteuerung zur AnoV, BBvE oder BBiE verantwortlich zeichnen.

Der Leitfaden definiert auch Orientierungswerte für den quantitativen und zeitlichen Aufgabenumfang. Eine Klarstellung, dass hierbei auch Reise-/ Wegezeiten zu berücksichtigen sind, wurde aufgenommen.

Im Gesamtblick ermöglicht der Leitfaden eine konkretere, klarere Aufgaben- und Umsetzungsdefinition als bisher. Gleichwohl werden wir die Umsetzung beobachten und ggf. weitere Anpassungen anmahnen.

Wahltermin / Bekanntmachung des Hauptwahlvorstands für die Personalratswahlen 2024

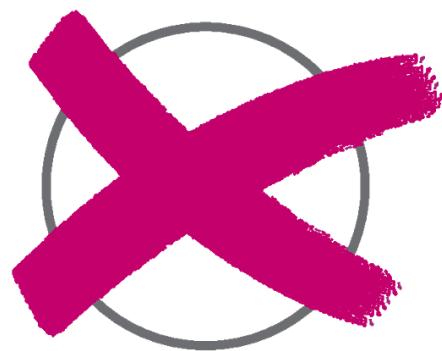
Der Hauptwahlvorstand der BA hat in der Bekanntmachung über seine Bestellung den Wahltermin für die Wahlen zum Hauptpersonalrat und zur Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung mitgeteilt.

Diese Wahlen finden am 24. April 2024 statt.

In Kürze werden nun die Bezirkswahlvorstände sowie örtlichen Wahlvorstände berufen und ihre Arbeit aufnehmen. Für diese verantwortungsvolle Aufgabe sind umfassende Kenntnisse erforderlich. Soweit hier Schulungsbedarf besteht, ist eine Freistellung von der Arbeitszeit und gleichzeitig die Kostenübernahme durch die Dienststelle möglich (siehe Ziffer 25.5 des HPG 7 (Handbuch Personalrecht / Gremien) mit Stand 02/2023).

Die vbba als Fachgewerkschaft in der BA und den Jobcentern bietet hierzu in folgenden Zeiträumen jeweils eintägige Schulungen für Wahlvorstände an: **20. bis 23.11.2023** sowie **15. bis 18.01.2024**. Kurzfristige Anmeldungen sind unter <https://www.vbba.de/service/seminare/> möglich.

Die Schulungen finden in der online-Variante statt und werden über die Anwendung „Zoom“ durchgeführt. Die Teilnahme kann mittlerweile auch mit der dienstlichen Informationstechnik erfolgen, wenn hierfür rechtzeitig über den IM-Webshop die Nutzung des sogenannten gekapselten Browsers beantragt wird. Wir verweisen hierzu auf die [Weisung 202105002 vom 12.05.2021](#).





Die vbba im Hauptpersonalrat der BA



Gabriele Schwerthfeger



Sören Deglow



Heidrun Osang



Steffen Grabe



Susanne Oppermann



Annette von Brauchitsch-Lavaulx



Christian Löschner



Sarah-Saskia Hinz



Jürgen Blischke



Karin Schneider



Agnes Ranke

HPR-Vorstand

Christian Löschner (Stellv. HPR-Vorsitzender)

Ausschuss 1

 Arbeitnehmer und Beamtenangelegenheiten (inkl. Reisemanagement und Beihilfe);
 Personalhaushalt und Personalbedarfsermittlung;
 Gremienrecht (BPersVG, HPG, Stufenverfahren);
 Koordination ERP-Personal

 Steffen Grabe (Stellv. Sprecher)
 Heidrun Osang, Jürgen Blischke,
 Annette von Brauchitsch-Lavaulx

Ausschuss 2

 Personalentwicklung und -fürsorge (Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben, BEM, BGM);
 Aus- und Fortbildung

 Steffen Grabe, Karin Schneider,
 Susanne Oppermann, Agnes Ranke

Ausschuss 3

Markt und Integration (incl. LBB)

Sarah-Saskia Hinz, Sören Deglow, Susanne Oppermann

Ausschuss 4

Operativer Service; Kundenportal; Familienkasse

 Heidrun Osang (Stellv. Sprecherin),
 Gabriele Schwerthfeger,
 Annette von Brauchitsch-Lavaulx

Ausschuss 5

 Controlling und Finanzen (inkl. Inkasso und BNS);
 Koordination ERP-Finanzen

 Gabriele Schwerthfeger (Sprecherin)
 Sarah-Saskia Hinz, Karin Schneider

Ausschuss 6

Allgemeine IT-Angelegenheiten und Infrastruktur

Sören Deglow, Jürgen Blischke, Agnes Ranke

vbba – Mit Vielfalt Zukunft gestalten
