



September 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 1. September war es wieder so weit: Wir konnten bundesweit die neuen Auszubildenden und Studierenden bei der Bundesagentur für Arbeit begrüßen.

Die vbba-Fraktion im HPR heißt alle neuen Nachwuchskräfte herzlich willkommen!

Wir wünschen Euch einen erfolgreichen Start sowie viel Freude und Erfolg während des Studiums bzw. der Ausbildung. Wir hoffen, dass Ihr nicht nur spannende Inhalte vermittelt bekommt, sondern auch die Arbeit mit unseren Kundinnen und Kunden im Team mit den Kolleginnen und Kollegen als bereichernd erlebt. Vor allem wünschen wir Euch, dass Ihr stets

das gute Gefühl behaltet, mit Eurer Berufswahl die richtige Entscheidung getroffen zu haben. Der Einstieg in einen neuen Lebensabschnitt ist immer eine besondere Herausforderung. Umso wichtiger ist es, sich von Beginn an gut aufgenommen zu fühlen. Wir sind überzeugt, dass Ihr in der BA viele engagierte und hilfsbereite Kolleginnen und Kollegen finden werdet, die Euch unterstützen. Fragen zu haben und um Hilfe zu bitten, gehört dabei ganz selbstverständlich dazu – sowohl am Anfang als auch im weiteren Verlauf Eurer Ausbildungs- oder Studienzeit. **Wir wünschen Euch, dass Ihr viel Unterstützung, Teamgeist und Kollegialität erfahrt – und Euch von Anfang an als Teil der BA-Familie fühlt!**



Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA ist der 1. September ein besonderer Tag – ein Tag der Erinnerung an den eigenen **Start ins Berufsleben bei der BA**. Auch in diesem Jahr konnten zahlreiche Kolleginnen und Kollegen ihr Dienstjubiläum begehen. **Dazu gratulieren wir herzlich** und wünschen, dass die Arbeit – bei aller (aktuell besonders hohen) Belastung – dennoch weiterhin Erfüllung bereitet. Der 1. September sollte auch die BA daran erinnern, dass es auch ihre Verantwortung als Arbeitgeberin bzw. Dienstherrin ist, ein Arbeitsumfeld zu erhalten oder wiederherzustellen, in dem langjähriges und engagiertes Arbeiten gesund und mit Zufriedenheit möglich bleibt. Nur so kann Engagement dauerhaft wachsen – und nicht durch das Gefühl ersetzt werden, verschlissen oder ausgebrannt zu sein.

Bereits im August hatten wir bedauert, wie in den Medien und in politischen **Diskussionen über die BA, die Jobcenter sowie über die Ausgestaltung des Bürgergelds** berichtet wird. Leider ist hier keine Beruhigung eingetreten, auch die Seriosität mancher Schlagzeilen und Beiträge hat nicht an Qualität gewonnen. Natürlich darf nach der Leistungsfähigkeit der Dienststellen und dem Funktionieren des Dienstleistungsangebots der BA und Jobcenter gefragt werden, das ist legitim. Wir selbst merken ja, dass nicht alles „rund“ läuft. Es bleibt aber unsere Erwartung, dass den betroffenen Menschen mit Respekt begegnet wird.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Dr. Katrin Krömer, Vorständin Ressourcen der BA, stellte im Gespräch mit dem HPR die Auswirkungen der schwachen wirtschaftlichen Situation in Deutschland dar. Hieraus folgen insbesondere große finanzielle Herausforderungen durch den deutlichen Anstieg auf der Ausgabenseite aufgrund steigender Bewilligungszahlen für BA-Versicherungsleistungen wie z.B. AlgPlus. Ein deutliches **Defizit im BA-Haushalt** für 2025 ist nicht mehr vermeidbar, eine Rücklagenbildung 2026 bleibt wohl illusorisch.

Am Vortag der Verwaltungsratssitzung, in der (wie immer im September) der BA-Haushalt das wesentliche Thema sein wird, stellte sie die Überlegungen des BA-Vorstandes zur Finanz- und Personalplanung 2026 im Groben dar.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass nun die arbeitnehmerorientierte Arbeitsvermittlung als „besonders konjunkturreagibler Bereich“ anerkannt wird. Die steigenden Wartezeiten auf eine Erstberatung verdeutlichen, dass diese Einschätzung der aktuellen Situation gerecht wird.

Anlässlich der Beteiligung des HPR zu den **Ausbildungsquoten** (siehe dazu auch weiter unten) haben wir zudem gegenüber Frau Dr. Krömer unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass wir – angesichts der sich abzeichnenden demografiebedingten Personalbedarfe – die Notwendigkeit sehen, die **Quoten der Nachwuchskräfte in den nächsten Jahren zu erhöhen. Damit einher muss aber auch eine personelle Verstärkung des Ausbildungsbereichs gehen!**

Mit aktuellen Informationen aus dem IT-Bereich, insbesondere der IT-Sicherheit der BA, stand uns **Stefan Latuski, Vorsitzender der Geschäftsführung des IT-Systemhauses**, in der HPR-Sitzung zur Verfügung. Die hohe Belastung vor allem des Kundenportals durch die – aus Sicherheitsgründen kurzfristig erforderliche – **Multi-Faktor-Authentifizierung** wurde besprochen. Es wird bereits durch eine bereichsübergreifende Taskforce mit Hochdruck an Verbesserungen gearbeitet. Herr Latuski stellte jedoch dar, dass es keine ganz einfachen Lösungen geben könne, um den Sicherheitsanforderungen an die Datennutzung und -speicherung gerecht zu werden.

Ein weiteres sehr wichtiges Thema ist und bleibt, unter sich verschärfenden Rahmenbedingungen, die **IT-Stabilität**. Aktuelle Handlungsansätze stellte Stefan Latuski dem HPR vor. Ein Ansatz ist es, die Stabilität der Systeme rund um das jeweilige Einspielen der neuen Programmversionen signifikant zu verbessern. Zudem soll der UHD zu diesen Zeiten personell verstärkt werden.

Er appellierte aber auch an die **Eigenverantwortung der Mitarbeitenden**. So ist es zwingend erforderlich, dass die MAP und PC für Zwischenversorgungen oder das Einspielen der neuen Programmversionen in den Dienststellen oder per VPN mit dem BA-Netz verbunden werden.

Wir werben im Interesse der IT-Sicherheit und der Arbeitsfähigkeit um Ihre Unterstützung: Bitte achten Sie kollegial darauf, dass in den Büros befindliche Geräte von Kolleginnen und Kollegen, die krank, im Urlaub oder aus anderen Gründen nicht im Dienst sind, an den Tagen vor der IT-Versorgung nicht heruntergefahren sind.





Im Gespräch mit **Joav Auerbach, Geschäftsführer Controlling/Finanzen der BA**, wurde die unbefriedigende Situation der Standorte des **Regionalen Infrastruktur Managements (RIM)** angesprochen. Herr Auerbach stellte dar, dass der Bereich Infrastruktur vor einem umfassenden Transformationsprozess stehe. Er betonte: „Infrastruktur ist ein wichtiger Parameter für die Zukunftsfähigkeit der BA.“ Die heutigen Strukturen seien jedoch nicht erfolgfähig, unter anderem gäbe es zu viele zu beteiligende Stellen. Eine Umstellung auf klare Organisationsstrukturen und Verantwortlichkeiten sei überfällig. Das bedeute jedoch nicht, dass die Mitarbeitenden keine gute Arbeit leisten würden.

Wir sehen hier akuten Handlungsbedarf, da sich viele Mitarbeitende in ihrer Arbeit nicht ausreichend wahrgenommen und unterstützt fühlen. Das hohe Arbeitsvolumen, die zeitintensiven Aufgaben – insbesondere durch Ortstermine – sowie die Erwartungen an ständige Erreichbarkeit, etwa für Handwerksbetriebe, führen zu einer besonderen Belastungssituation. Ein deutliches Warnsignal ist der hohe Krankenstand in den regionalen RIM-Bereichen.

Wir fordern, noch vor der geplanten Transformation Personalabbau zu verhindern.

Im Gegenteil: Die personelle Ausstattung muss endlich den bestehenden vielfältigen Aufgaben sowie Reisetätigkeiten tatsächlich auch Rechnung tragen.

Das neue **Fachkonzept Controlling/Finanzen** konnte auch in dieser Sitzung trotz intensiver Gespräche zwischen HPR und Verwaltung nicht geeint werden. Durch die Verzögerung ist zu befürchten, dass sich Kolleginnen und Kollegen aus dem CF-Bereich in andere Fachbereiche „wegbewerben“ und damit Fachwissen „abwandert“. Herr Auerbach betonte nochmals, dass jede/jeder in der neuen Organisationsaufstellung gebraucht wird.

Aus unserer Sicht ist die geplante Zeitschiene nicht (mehr) haltbar, um eine ordnungsgemäße Einführung und das „Mitnehmen“ der betroffenen Beschäftigten zu gewährleisten.

Auch in dieser Sitzung stand **Susann Dengler, Geschäftsführerin Kundenprozesse bei der BA**, dem HPR zum Gespräch zur Verfügung. Die bestimmenden Themen waren die angespannte Situation vor allem in der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung, die neuen Anforderungen an den Arbeitgeber-Service sowie der „Stufenplan“ als Reaktion auf die verschlechterte konjunkturelle und strukturelle Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Zum Stufenplan lag dem HPR eine entsprechende Vorlage zur Mitbestimmung vor – mehr dazu weiter unten.

Aktuell erreichen uns Hinweise, dass die Berechnungshilfe zur Erfassung der **Arbeitszeit bei Dienstreisen** in ERP-Time ggf. nicht immer korrekte Ergebnisse liefert bzw. Fehlermeldungen ausgibt. Hierzu ist der HPR mit dem Fachbereich (weiterhin) im Austausch, um die rückgemeldeten Fallkonstellationen zu klären.

Wir empfehlen den Kolleginnen und Kollegen daher, ihre Zeiten bis zur Klärung sicherheitshalber zusätzlich händisch zu dokumentieren.





Weitere Informationen aus der September-Sitzung

Herausforderung in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung

Grund für die o.g. Weisung war die deutliche Auswirkung der aktuellen Rezession auf den Arbeitsmarkt. Allerdings zeigte sich hier kein bundesweit einheitliches Bild, da die Regionen unterschiedlich betroffen sind. Mit dieser Weisung sollte den Regionaldirektionen (RD) ein Handlungsleitfaden in Form von definierten Stufen an die Hand gegeben werden. Diese umfassen u. a. den Ausgleich von Betreuungsrelationen innerhalb eines RD-Bezirks, die zeitweise Anpassung von Gesprächsdauern und die Unterstützung der AV-Teams durch INGA sowie letztendlich auch durch Kolleginnen und Kollegen des AGS und der BBiE. Die Weisung ist aktuell bis zum 30. September 2025 befristet. Handlungsbedarf wird jedoch darüber hinaus gesehen, deshalb sollte sie nun um ein halbes Jahr verlängert werden.

Die wirtschaftliche Lage und damit die Belastung der Kolleginnen und Kollegen wird sich so kurzfristig jedoch sicher nicht verbessern. Da hilft es nicht, Weisungen zu verlängern. Es braucht vielmehr eine Gesamtstrategie, um auf diese Krise zu reagieren!

In **langen** und **sehr intensiven** Gesprächen mit den Verantwortlichen der Zentrale wurden deshalb zahlreiche Verbesserungen angeregt und gefordert. In den Sitzungstagen konnten jedoch nicht zu allen angesprochenen Problemen und Handlungsfeldern überzeugende neue Regelungen vereinbart werden. Manche Anpassungen wurden durch die verantwortliche Geschäftsführerin bereits zugesagt, andere müssen noch mit dem BA-Vorstand abgestimmt werden. Aus diesem Grund wurde vereinbart, die aktuelle Weisung bis zum 17. Oktober 2025 zu verlängern, um in der Oktober-HPR-Sitzung über eine angepasste Weisung abstimmen zu können.

Unserer Meinung nach muss dabei auf die Belastungssituation der Vermittlungsfachkräfte ebenso reagiert werden wie auf die Ergebnisse der Kundenbefragung. Diese zeigt, dass qualitativ gute Erstgespräche ihre Zeit brauchen und nicht im Schnelldurchgang (von 30 Minuten) den Ansprüchen an kundengerechte Beratung entsprechen können.

Die Überlagerung der vermittlerischen Inhalte durch leistungsrechtliche Fragen der Kundinnen und Kunden kommt weiterhin erschwerend hinzu.

Eindeutige Aussagen zur Einbindung der INGA-Beratungsfachkräfte ohne die Gefährdung des bewährten INGA-Konzepts sowie der Unterstützung durch AG-S und BBiE müssen geschärft werden.

HdBA – Verstetigung der App des Anbieters Uni-Now ab 01.09.2025

Der Anbieter Uni-Now hat nun die barrierefreie Version einer App zur Nutzung für Studierende, Lehrende und Studieninteressierte der Hochschule der BA (HdBA) erstellt.

Aufgrund der verspäteten Umsetzung der künftigen barrierefreien App erfolgt zunächst per Direktvergabe die Nutzung der App für die Dauer eines Jahres ab dem 01.09.2025.





Überstunden bzw. Mehrarbeit in den SC Telefonie SGB III und Technischer Support

Die kurzfristig notwendig gewordene verpflichtende Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA) ist bereits seit dem Frühjahr ein vorherrschendes Thema für unsere Kundinnen und Kunden. Viele haben Fragen und Schwierigkeiten bei der Einrichtung bzw. benötigen Unterstützung – und suchen diese telefonisch in den Servicecentern sowie vor Ort in den Eingangszonen bzw. anderen operativen Bereichen. Die Folgen: Lange Wartezeiten am Empfang, erhöhtes Anrufvolumen mit viel Unmut beim verzweifelt Versuch, den Onlinewünschen der BA zu folgen. Dies führt – neben der konjunkturellen Mehrbelastung – zu einer zusätzlichen Belastung der Kolleginnen und Kollegen. So geht es nicht mehr weiter und deshalb reagieren die Verantwortlichen nun endlich. Eine Taskforce ist eingerichtet, welche nun schnell Lösungen erarbeiten soll.

In diesem Zusammenhang spüren Sie alle die Auswirkungen auf das tägliche Geschäft und deshalb hat vor allem der Rückstandsabbau der Emails hohe Priorität. Die tageweise Einschränkung der Telefonie hat nicht zu einem signifikanten Rückgang der Rückstände geführt. Zum Abbau dieser Bearbeitungsrückstände sollen nun Überstunden bzw. Mehrarbeit geleistet werden.

Es ist sicherzustellen, dass die gesetzlichen Regelungen zur Höchstarbeitszeit eingehalten werden. Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dabei zu beachten. Die geleisteten Über- bzw. Mehrarbeitsstunden werden nach Maßgabe der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen vergütet.

Wir weisen darauf hin, dass Teilzeitkräfte Überstundenzuschläge erst dann erhalten, wenn sie die Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte überschreiten. Sofern bereits bei der Anordnung absehbar ist, dass die Überstunden bzw. Mehrarbeit innerhalb des Ausgleichszeitraums aufgrund des anhaltend hohen Arbeitsanfalls nicht in Freizeit ausgeglichen werden können, ist dies entsprechend zu dokumentieren, um in diesen Fällen die Überstunden/Mehrarbeit bereits vor Ablauf des Ausgleichszeitraums vergüten zu können.

Die Anordnung von Überstunden bzw. Mehrarbeit erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis. Eine Anordnung gegen den Willen der Beschäftigten soll nicht erfolgen. Ob Überstunden bzw. Mehrarbeit geleistet werden und in welchem Umfang, wird in jedem SC SGB III und SC Technischer Support individuell mit den Mitarbeitenden vereinbart. Die Anordnung von Überstunden bzw. Mehrarbeit unterliegt der Mitbestimmung der örtlichen Personalvertretung nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG.

Pilotierung eines Förderprogramms für weibliche Führungskräfte der TE II und I: FemPowerLead Akademie

Je höher die Führungsposition in der BA, desto mehr nimmt der Frauenanteil ab. Um der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenzuwirken, soll ein spezielles Förderprogramm erprobt werden. Das Programm zielt auf Potentialträgerinnen ab, die mindestens zwei Jahre Führungserfahrung haben. Da die Teilnehmerinnen bereits über Führungskompetenzen verfügen, liegt der Fokus auf der Persönlichkeitsentwicklung und dem Erwerb von Metakompetenzen. Die bundesweite Pilotierung soll 12 weiblichen Führungskräften der TE II und 6 TE I von Januar bis September 2026 ermöglicht werden.





Verteilung von Einstellungsquoten von Nachwuchskräften für das Einstellungsjahr 2026

Dem HPR wurden im Rahmen der Beteiligung die Quoten 2026 für die Ausbildungs- und Studiengänge („operativ“ sowie für IT-Berufe) vorgelegt.

Hier sind nur marginale Änderungen zu den Vorjahren erfolgt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Ausscheidens zahlreicher Kolleginnen und Kollegen in den nächsten Jahren, muss diese Vorgehensweise überdacht werden. **Der HPR wird dazu eine Stellungnahme abgeben.**

Wir halten es für notwendig, die Quoten für Auszubildende und Studierende in den kommenden Jahren deutlich zu erhöhen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die BA im Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen mit ihren personellen und fachlichen Bedarfen zukunftsfest aufgestellt ist und der Wissenstransfer bereits während Ausbildung und Studium beginnt. Gleichzeitig muss der Ausbildungsbereich gestärkt werden.

Prozesseinführung zur Neuanlage und Pflege von personenbezogenen Daten im Stammdatenerfassungs- und -pflegesystem (STEP) per IDA-Verfahren

Auf Grundlage des Registermodernisierungsgesetzes (RegMoG) ist die Identifikationsnummer (IDNr) in der Bundesagentur für Arbeit (BA) als registerführende Stelle für die personenbezogenen Datenbestände nach SGB III und SGB II einzuführen und zu verwenden. Dabei dient die IDNr als eindeutiges Ordnungsmerkmal als Voraussetzung für behördenübergreifenden Datenaustausch.

Hierfür bindet sich die BA zur PRV 25.11 durch das Projekt IDEAL an das IDA-Verfahren des Bundesverwaltungsamtes an. Mit dem IDA-Verfahren wird es allen angebundenen Behörden ermöglicht, Daten beim Bundeszentralamt für Steuern abzurufen. Diese beinhalten die IDNr (entspricht der Steuerlichen Identifikationsnummer) und Basisdaten zur Person von den Meldebehörden. Die IDNr wird als zusätzliches Merkmal in STEP geführt, ersetzt aber nicht die BA-internen Fachkenner (z.B. Kundennummer, BG-Nummer).

Die Weisung regelt die verbindliche Erfassung und Pflege von Personendaten mittels Datenabruf, die schrittweise Einführung des neuen Standardprozesses zum Einzeldatenabruf sowie dessen Zulässigkeit.

Für die Anschlussfähigkeit der Systeme der BA und im Hinblick auf den künftig beabsichtigten möglichst störungsfreien Datenfluss im bundes- und europaweiten behördlichen Kontext ist es erforderlich, Maßnahmen zur Standardisierung und Harmonisierung von Daten und Datenstrukturen vorzunehmen.

Auch wenn der Abgleich automatisiert erfolgt, erfordern zwei Fallgestaltungen eine manuelle Bearbeitung:

- Dublettenbereinigung,
- gleichzeitige Namens- und Bankverbindungsänderung.

Wir haben unserer Sorge Ausdruck verliehen, dass bei einem so großflächigen Datenabgleich dennoch eine Welle von Bearbeitungshinweisen auf das Kundenportal zukommen könnte. Da es sich um eine gesetzliche Vorgabe handelt, ist das Vorgehen allerdings alternativlos.





Pre- und Onboarding in der BA –

Einführung eines standardisierten Prozesses inkl. Arbeitsmittel

Im Rahmen der Transformation des Personalbereiches ist die Einführung eines standardisierten Pre- und Onboardingprozesses vorgesehen. Dieser bildet den Rahmen für den gesamten Zeitraum von der vorbehaltlichen mündlichen Einstellungszusage bis hin zum Abschluss der Einarbeitung. Die Einführung ist mit dem Start des Produktcenters Personalgewinnung (PC PG) am 01.11.2025 vorgesehen.

Um eine qualitativ hochwertige und standardisierte Umsetzung des Prozesses durch alle Beteiligten sicherzustellen und einfache und ressourcenschonende Bearbeitung zu gewährleisten, werden Arbeitsmittel und -hilfen für Führungskräfte, neue Mitarbeitende und Mitarbeitende im PC PG zur Verfügung gestellt.

Einführung DMS-Finzen

Am 05.09.23025 ab 06:00 Uhr war es soweit: Die Kolleginnen und Kollegen des Inkassobereiches, der Zentralkasse und der Winterbauumlage haben eine neue „E-Akte“. Ein spannender Moment für die Verantwortlichen und Entwickler des Datenmanagementsystem Finanzen (DMS-FI).

Mit viel Engagement wurde in den vergangenen Monaten – auch mit zusätzlichen Servern, nachdem Performanceprobleme die Einführung verzögert hatten – getüftelt.

Der HPR hat über Monate das Projekt eng begleitet und hört nun am Einführungstag recht positive Signale. Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren haben ganze Arbeit geleistet, sich bei laufendem Betrieb ihrer Tätigkeiten weiter befähigt, Probleme in den Schulungsdatenbanken überbrückt, um den Anwendenden zur Seite zu stehen – Ungewohntes muss noch alltäglich werden.

Noch sind nicht alle fachlichen Anforderungen und Wünsche erfüllt. Wir hoffen, dass mit der Überführung des Systems in die Linie weitere kreative Lösungen für die zukünftige Anwendung entwickelt werden.

Projekt Internationaler Webauftritt der BA – Modul 2 „Angemeldeter Bereich“

Mit dem 29. Oktober kommt es zur Einführung eines Anmeldebereichs auf dem Internationalen Webauftritt. Bisher kommunizieren Mitarbeitende des Customer Centers der ZAV mit internationalen Bewerbern und Bewerberinnen per E-Mail.

Um zukünftig datenschutzkonform zu arbeiten, soll die E-Mail-Kommunikation auf ein Minimum reduziert und auf die Postfachnachrichtenfunktion in diesem Anmeldebereich zurückgegriffen werden. Dokumente, welche durch die Kundinnen und Kunden an die Nachrichten angehängt werden, können dann direkt in das Fachverfahren e-Akte übernommen werden. In dem neuen Cockpit im Anmeldebereich können Zuwanderungsinteressierte weiterhin selbstständig Lebenslauf, Kompetenzen sowie weitere vermittlungsrelevante Informationen hinterlegen.





Die vbba im Hauptpersonalrat der BA



Gabriele
Schwerthfeger



Christian
Löschner



Heidrun
Osang



Sören
Deglow



Annette von
Brauchitsch-Lavaulx



Thorsten von
Schlichtkrull-Guse



Roger
Zipp



Christian
Roth



Karin
Schneider



Petra
Tschunko



Daniel
Richter

HPR-Vorstand

Christian Löschner (Stellv. HPR-Vorsitzender)

Ausschuss 1

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

Annette von Brauchitsch-Lavaulx (Stellv. Sprecherin)
Heidrun Osang
Thorsten von Schlichtkrull-Guse

Ausschuss 2

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

Karin Schneider
Petra Tschunko

Ausschuss 3

Markt und Integration (inkl. LBB)

Sören Deglow
Christian Roth
Petra Tschunko
Roger Zipp

Ausschuss 4

Operativer Service; Kundenportal; Familienkasse

Heidrun Osang (Stellv. Sprecherin)
Annette von Brauchitsch-Lavaulx
Thorsten von Schlichtkrull-Guse
Gabriele Schwerthfeger
Roger Zipp

Ausschuss 5

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

Gabriele Schwerthfeger (Sprecherin)
Daniel Richter (Stellv. Sprecher)
Karin Schneider

Ausschuss 6

Allgemeine IT-Angelegenheiten; Infrastruktur;
Nachhaltigkeit

Sören Deglow
Daniel Richter
Christian Roth

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten

