



April 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Erfolge feiern!“ ist nicht nur ein Format der BA. Einige HPR-Mitglieder nutzten gerne die Gelegenheit, in der HPR-Sitzungswoche das Länderspiel der Frauen-Nationalmannschaft gegen Österreich im Max-Morlock-Stadion live zu sehen. Alle Anwesenden konnten einen überzeugenden Erfolg, nämlich einen 5:1 Sieg (!), mitfeiern und sich an der engagierten Spielweise der Spielerinnen und der spannenden Stadion-Atmosphäre freuen. 😊

Aber natürlich lag unser Hauptaugenmerk während der „HPR-Woche“ auf der inhaltlichen Vorbereitung und anschließenden Durchführung der Sitzung des Hauptpersonalrats. Diese war geprägt vom Austausch mit vielen Gesprächspartnerinnen und -partnern:



Das Gespräch mit **Andrea Nahles, Vorsitzende des BA-Vorstandes**, nutzte der HPR direkt, um die Forderung bei ihr zu platzieren, die von der Bundesregierung angekündigte steuer- und abgabenfreie Entlassungsprämie von bis zu 1.000 Euro für das Jahr 2026 auch den Mitarbeitenden der BA zukommen zu lassen (zu der Forderung sehen Sie bitte auch das [vbba-aktuell vom 16. April 2026](#)). Dabei ist dem HPR durchaus bewusst, dass diese Forderung vor dem Hintergrund der weiter ausbleibenden Entspannung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Nahost-Krieges sowie des sich weiter vergrößernden Defizites der BA schwer umzusetzen ist. Dennoch ist in dieser Situation nicht zu verkennen, dass auch die Mitarbeitenden der BA von den rasant steigenden Kosten betroffen sind.

Hinzu kommt, dass etliche Mitarbeitende Außendienste mit ihren privaten Fahrzeugen wahrnehmen, da nicht genügend Dienstwagen verfügbar sind und der ÖPNV in manchen Regionen keine Alternative ist. In den sozialen Medien erfreuen sich Chuck Norris Witze derzeit großer Beliebtheit. So auch dieser: „Das Auto von Chuck Norris braucht kein Benzin, es fährt aus Respekt.“ Diese Antriebsart funktioniert bei den Fahrzeugen unserer Kolleginnen und Kollegen leider eben nicht! Entsprechend ist auch die km-Pauschale für Dienstreisen mit dem privaten PKW im Hinblick auf die hohen Spritpreise nicht mehr ausreichend!

Frau Nahles wies auf die Probleme der weiter angespannten Arbeitsmarktsituation hin. So seien bei den aktuellen Rahmenbedingungen auch die Angebote an Eingliederungsleistungen nicht voll wirksam.

Zur IT in der BA stellte Frau Nahles dar, dass eine größere Unabhängigkeit von Anbietern aus USA und eine souveränere Absicherung der BA-IT notwendig sei, um hier eine größere Resilienz zu erreichen. An diesen Zielen arbeite sie auch persönlich mit.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Im Gespräch mit **Christian Rauch, Geschäftsführer Personal/Organisationsentwicklung**, wurde erneut die unbefriedigende Situation im Personalbereich thematisiert. Auch mehrere Monate nach Start des Produktcenters Personalgewinnung läuft bei weitem nicht alles gut, siehe dazu auch das [vbba-aktuell vom 2. März 2026](#). Dies sieht auch die Verwaltung so – ein „Praxis-Check“ nach 100 Tagen habe laut Herrn Rauch einige Defizite aufgezeigt, die angegangen werden. Ziel sei es, die Situation schnell zu stabilisieren. Dazu stellte er auch befristete zusätzliche personelle Ressourcen in Aussicht. Eine entsprechende Information über den Stand soll auf dem am 16. April 2026 stattfindenden „Transformationsforum“ für die Mitarbeitenden der Internen Services Personal erfolgen. Zudem sei ihm bewusst, dass die Betreuung der Nachwuchskräfte durch das künftige Produktcenter Nachwuchskräfte sehr engmaschig und in regionaler Nähe erfolgen müsse. Er selbst sieht sich zur Sicherstellung dieses Prozesses in der Verantwortung.

Markus Kytka, Geschäftsführer KPM, informierte zu aktuellen Überlegungen aus seinem Bereich. Für die Berufsberatung im Erwerbsleben kündigte er eine Personalbedarfserhebung für Herbst 2026 an.

Für den Arbeitgeber-Service (AG-S) sei es wichtig, dass gerade in der angespannten Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eine starke Fokussierung auf das Kerngeschäft in der Ausrichtung auf den Kundenkernprozess erfolgen müsse. Eine bessere Zusammenarbeit zwischen AG-S und Key Account Management sei erforderlich.

Außerdem kündigte Herr Kytka ein neues Grundsatzkonzept für die BiZ an. Die BiZ seien vielerorts weiter erforderlich, ihr Erscheinungsbild und ihre Aufgaben sollen jedoch zukunftsfähig ausgerichtet werden. Dazu gehöre auch eine auskömmliche Personalausstattung unter einheitlichen Führungsstrukturen.

Für die Standorte des ÄD will Herr Kytka auf die vorliegenden Überlastungsanzeigen reagieren und an entsprechenden Problemlösungen für das ärztliche und nichtärztliche Personal arbeiten. Die Performanceprobleme der Fachanwendung Delta des BPS wurden erkannt. Das Nachfolgeprogramm Prisma soll Abhilfe schaffen.

Angela Frenkenberger, Fachbereichsleiterin IT-D14, informierte über den aktuellen Stand der Umstellung auf die neue Vorlagentechnik zur Ablösung von BK-Text. Im Fokus stehen drei Ziele: die deutliche Reduzierung des Vorlagenbestands, mehr Standardisierung sowie ein verbindliches Governance-Regelwerk für die zukünftige Nutzung. Insgesamt soll der Bestand an Vorlagen um 70 % reduziert werden.

In den letzten Monaten wurden wenig genutzte Vorlagen bereinigt, technisch veraltete oder nicht signierte Dateien entfernt und zentrale Vorlagenbestände überprüft. Insgesamt wurden rund 27.000 dezentrale Vorlagen archiviert. Ein Teil davon wurde anschließend wieder reaktiviert, die Gründe werden geprüft. Zukünftig sollen bestehende Standards konsequenter eingehalten und neue Anforderungen stärker gesteuert werden.

Ab 2027 ist die Migration aller fachlich notwendigen Vorlagen in das neue System CONTACT vorgesehen. Erst nach erfolgreicher Überführung kann das Altsystem BK-Text vollständig abgeschaltet werden.





Weitere Informationen aus der April-Sitzung

Herausforderungen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung

Der Arbeitsmarkt ist weiterhin durch Stagnation und konjunkturelle Schwächen gekennzeichnet, was u.a. durch eine Arbeitskräftenachfrage auf niedrigem Niveau sichtbar wird. Die Prognose des IAB zeigt auf, dass Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 2026 im Vergleich zu 2025 bundesweit nahezu unverändert bleiben.

Da der Fokus der BA auf der Arbeitsmarktintegration liegt, müssen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung weiterhin alle Anstrengungen fortgesetzt und in vom Zugang stark betroffenen Regionen entsprechende Vorkehrungen getroffen werden können. Ziel ist es weiterhin, den Kundenkreis mit einem höheren Unterstützungsbedarf engmaschiger zu begleiten, um so Vermittlungshemmnisse schnellstmöglich abzubauen. Um die bereits positive Entwicklung – insbesondere bei Kundinnen und Kunden mit höherem Unterstützungsbedarf – voranzubringen, ist auch weiterhin der zielgerichtete Ressourceneinsatz erforderlich.

Mit der Fortführung der Weisung bis 30.11.2026 soll der Handlungsrahmen, der den Regionaldirektionen gegeben wurde, **letztmalig** verlängert werden, um auf den immer noch signifikanten Anstieg von arbeitssuchenden bzw. arbeitslosen Kundinnen und Kunden angemessen reagieren zu können. Es erfolgte jedoch eine Anpassung der jeweiligen Stufen, so dass eine Unterstützung aus den Bereichen AG-S und BBiE nicht mehr Bestandteil der Stufen ist. Für die Laufzeit dieser Weisung gilt weiterhin, sollten sich bei **telefonischen Folgegesprächen und Zwischenkontakten mit Kundinnen und Kunden Beratungen ergeben, dass diese zugelassen sind.**

Der HPR wird dazu eine Stellungnahme abgeben, diese wird in Kürze [hier im Social Intranet](#) eingestellt.

Da die Betroffenheit der Agenturen sehr unterschiedlich ist, beschreibt die Weisung einen Bottom-up-Prozess, nach dem die jeweiligen „Stufen“ gezogen werden sollen/können. Dabei sind die örtlichen Gremien sowie die Bezirkspersonalräte einzubeziehen.

Insbesondere die mögliche Verkürzung der Gesprächszeiten sehen wir – im Hinblick auf die Belastung der Kolleginnen und Kollegen, die Qualität der Gespräche und Dokumentation sowie den Kundennutzen – besonders kritisch. Auch die Schwächung von INGA durch Unterstützungsleistungen für die Arbeitsvermittlung schadet insbesondere den Kundinnen und Kunden mit hohem Unterstützungsbedarf. Beide Stufen sollten deshalb nur dann selektiv und zeitlich begrenzt gezogen werden, wenn und nur solange sie tatsächlich notwendig sind.

Für die Zukunft erwarten wir eine Abkehr von temporären „Krisenlösungen“, die BA sollte den Vermittlungs- und Beratungsbereich resilient und dem Arbeitsmarkt entsprechend anhand von definierten Prozessen konzeptionell neu aufstellen. Dabei muss es einen Ausgleich hinsichtlich Quantität und Qualität von Kundenkontakten sowie der Belastung der Kolleginnen und Kollegen geben. Auch INGA ist bei dieser Konzeption einzubeziehen, denn wir sehen in der Unterstützung von Kundinnen und Kunden mit hohem Unterstützungsbedarf eine notwendige Kernaufgabe der BA.





Fach- und Organisationskonzept Statistik und Arbeitsmarktberichterstattung der BA

Dem HPR wurde ein geändertes Fach- und Organisationskonzept Statistik und Arbeitsmarktberichterstattung der BA zur Beteiligung vorgelegt. Die Grundstrukturen des bisherigen dreiteiligen Aufbaus der Statistikorganisation mit CF 3- Statistik in der Zentrale, mit den bekannten Servicebereichen im BA-SH in SE 74 und den fünf regionalen Statistikservices in Nordost, Ost, Südost, Südwest und West mit den Standorten Hannover, Berlin, Nürnberg, Frankfurt/M. und Düsseldorf haben sich bewährt und bleiben bestehen.

Die grundlegenden Entwicklungen in der BA bedürfen einer Anpassung der Aufgabenschwerpunkte und fachlichen Prozesse im Statistik- und Berichtswesen durch Bündelung/Konzentration von Aufgaben, die Automatisierung bzw. Digitalisierung von Produkten/Prozessen, die Ausrichtung auf die Kundinnen und Kunden sowie die Ausrichtung der BA auf die Kundenkernprozesse.

In einem Migrationskonzept wurden für die personenbezogenen Veränderungen die wichtigsten Punkte beschrieben, Aussagen zur Anpassung der Dienstposten, des Wissenstransfers und der Umsetzung des Personalhaushaltes getroffen.

Wir sehen es positiv, dass der Fachbereich rechtzeitig vor der geplanten Umsetzung zum 01.03.2027 in die HPR-Beteiligung geht. So steht genügend Zeit für die Kommunikation, die Befähigung, die technische Anpassung der Ablauforganisation und der notwendigen Berechtigtenkonzepte zur Verfügung. Es ist zudem vereinbart, dass – in gewohnter Weise – der Fachbereich den Hauptpersonalrat weiterhin konstruktiv, vertrauensvoll und mit dem nötigen Blick für die Mitarbeitenden bei der zukünftigen Entwicklung von notwendigen Werkzeugen und Prozessen einbindet.

Projekt-Fachkonzept Personal und Organisationsentwicklung 2.0 (insbesondere Produktcenter Lernen und Produktcenter Nachwuchskräfte)

Dem HPR wurde das „Projekt-Fachkonzept Personal und Organisationsentwicklung 2.0“ vorgelegt, welches direkt an das Projekt-Fachkonzept Personal und Organisationsentwicklung (1.b) anschließt. Der Fokus der vorgenommenen Änderungen liegt auf dem Produktcenter Lernen und dem Produktcenter Nachwuchskräfte. Beide Center gehen als „2. Welle“ der Transformation des Personalbereichs zum 1. Mai 2026 an den Start. Alle weiteren Inhalte bleiben im Wesentlichen unverändert.

Wir haben in der Sitzung nochmals die Belastung des Personalbereichs deutlich gemacht, dies betrifft das neue PC Personalgewinnung genauso, wie die Bereiche im bisherigen IS Personal.

Auch macht uns die (bisher nur teilweise bekannte) Personalisierung der neuen Produktcenter Sorge, so sind wohl z.B. die Cluster im PC NWK zum Start unterschiedlich ausgestattet. Dies wirkt sich unweigerlich auf die Belastung der dort tätigen Beschäftigten sowie auf die Betreuung und Unterstützung unserer Nachwuchskräfte aus. Wir werden die Situation genau im Blick behalten und gegenüber der Zentrale kritisch hinterfragen.





Handbuch Qualifizierung in der BA 2.0 (HaQ BA)

Mit dem Start des Produktcenters Lernen (PC Lernen) zum 1. Mai 2026 wird aus dem Handbuch Qualifizierung in der BA (HaQ) das HaQ BA. Das HaQ BA ist das zentrale organisationsweite Regelwerk für alle Fragen des Lernens und der Qualifizierung in der BA. Es richtet sich an alle, die mit dem Produktcenter Lernen Berührungspunkte haben oder im Qualifizierungsgeschehen Verantwortung tragen.

Ziel des Handbuchs ist es, ein gemeinsames Verständnis von Lernen und Qualifizierung in der BA zu schaffen und damit Orientierung, Transparenz und Verbindlichkeit zu sichern. Es beschreibt die wesentlichen Ziele, Prozesse, Rollen, Zuständigkeiten und Rahmenbedingungen der Qualifizierung in der BA und stellt die relevanten Schnittstellen zum Produktcenter Lernen dar. Das HaQ BA richtet den Blick dabei bewusst auf die Gesamtorganisation. Es erläutert, wie Lernen und Qualifizierung in der BA ausgestaltet sind, welche Verantwortlichkeiten bestehen und welche Rahmenbedingungen für die Beteiligten maßgeblich sind.

Die Änderungen im Handbuch Qualifizierung in der BA (HaQ BA) sind erforderlich, weil die HR-Organisation grundlegend transformiert wird und somit neue Regelungen und Prozesse sowie Verantwortlichkeiten notwendig werden. Beispielhaft sind folgende Änderungen zu nennen:

- Aus Lehrpersonal werden Erste Fachkräfte im Produktcenter (Senior Learning Professionals (SLP)) (ehemals Dozentinnen und Dozenten) und nebenamtlich Trainierende.
- Die nebenamtlich Trainierenden werden im Vorfeld basisqualifiziert. Eine Zertifizierung für sie entfällt, ebenso eine entsprechende Re-Zertifizierung. Durch den ständigen Einsatz im Teamteaching mit SLP ist Qualität der Lehre bezüglich Methodik/Didaktik laufend sichergestellt. Auch eine Mindesteinsatzzeit für die nebenamtlich Trainierenden entfällt.
- Für die Mitarbeitenden im PC Lernen wird derzeit ein gesondertes Handbuch PC Lernen zu den Themen Aufbau- und Ablauforganisation sowie interne Regelungen für die Zusammenarbeit erstellt.
- Aus Bildungsprodukten werden Lernprodukte; aus Online- und Präsenztrainings Online- und Präsenzlernangebote.
- Die SGB II-Kompetenzzentren werden auf alle BTS ausgeweitet, um die Relevanz des SGB II weiter zu verstärken und die Lernangebote möglichst wohnortnah anbieten zu können.
- Das Thema Personalentwicklung wird nicht mehr Bestandteil dieses Handbuchs sein, sondern findet Eingang in das Handbuch des Kompetenzzentrums Personalentwicklung.

Einführung „Handbuch Produktcenter Nachwuchskräfte“ und „Projektkonzept Prozessbeteiligte bei der Nachwuchskräfte-Ausbildung zum Go Live des PC Nachwuchskräfte“

Die Übersicht zu den Prozessbeteiligten bei der Ausbildung dient zum Zeitpunkt des „Go Live“ der strukturierten Darstellung der gemeinsamen Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit der Begleitung von Nachwuchskräften (Auszubildende, Studierende, Trainees und im weiteren Sinne auch Praktikantinnen und Praktikanten) durch alle an der Ausbildung beteiligten Personen.





Die Ausbildung der NWK ist eine gemeinschaftliche Aufgabe der Gesamtorganisation – sowohl des Personalbereiches als auch aller operativ arbeitenden Teams. Nur gemeinsam können NWK tatkräftig unterstützt und nachhaltig in die Organisation integriert werden.

Das PC NWK wird im Rahmen der Transformation des Personalbereiches zum 01.05.2026 errichtet. Das Handbuch erlangt zu diesem Zeitpunkt seine Gültigkeit. Alle für die Beschäftigten im PC NWK relevanten Regelungen und Grundsätze sind in diesem Handbuch zusammengefasst und alle relevanten Inhalte des Arbeitsbuches Rekrutierung, Ausbildung und Studium (ARAS) Teil II, III und IV wurden eingearbeitet.

Zur Erstellung eines umfassenden Patenkonzepts ist der HPR mit den Verantwortlichen noch im Gespräch. Bis zum Inkrafttreten gelten die bisherigen Regelungen für Ausbildungspatinnen und Ausbildungspaten und wurden daher unverändert ins Handbuch PC NWK übernommen.

Der HPR wird dazu eine Stellungnahme abgeben, diese wird in Kürze [hier im Social Intranet](#) eingestellt.

Leitfaden BiZ: Orientierung geben in Zeiten der beruflichen Transformation (Verlängerung der Weisung 202406004 vom 07.06.2024)

Neue Zielgruppen und ein verändertes Nutzerverhalten erfordern eine umfassende Neukonzeption des Berufsinformationszentrums (BiZ). Das BiZ spielt dabei als regionales Kompetenzzentrum für Berufsinformation und der Transformation der Arbeitswelt eine entscheidende Rolle. Um diesen Veränderungen Rechnung zu tragen, wurde der bisherige Leitfaden von 2012 umfassend überarbeitet.

Das BiZ soll als Angebot vor Ort in den Agenturen für Arbeit dazu beitragen, Menschen, Unternehmen und Organisationen in diesen Zeiten der beschleunigten Transformation in der Arbeits- und Berufswelt Orientierung zu geben und auch für die Teams innerhalb der AA ein wesentlicher Mehrwert sein.

Dazu öffnet sich das BiZ für Menschen jeden Alters und in jeder Lebenslage mit dem Anliegen der Berufsinformation und Berufsorientierung und bietet vor Ort Unterstützung, Veranstaltungen sowie Netzwerkarbeit und die Einbindung von Partnerinnen und Partnern an. Das BiZ soll ein zeitgemäßer, kreativer Erlebnis- und Begegnungsraum werden.

Die AA sollen zur Umsetzung des Leitfadens (mit Unterstützung der Regionaldirektionen) ein agenturspezifisches BiZ-Konzept erstellen, in dem die Gestaltung der Zusammenarbeit mit Schnittstellenpartnern unter Rücksicht auf lokale Gegebenheiten definiert wird. Zudem ist ein Raumnutzungskonzept mit Möblierungsbedarfen entsprechend des Modul-Katalogs und zugewiesenen Budgets zu erstellen.

Der HPR wird dazu eine Stellungnahme abgeben, diese wird in Kürze [hier im Social Intranet](#) eingestellt.

Wir stimmen mit dem Fachbereich überein, dass für die BiZ ein grundsätzliches Konzept der zukünftigen Aufgaben notwendig ist. Dazu zählt eine zukunftsfähige Ausrichtung, Gestaltung und auskömmliche Personalausstattung unter einheitlichen Führungsstrukturen.





Flächeneinführung der weiterentwickelten IDEENBOX als aktives Arbeitsmittel der lernenden Organisation

Die BA betreibt seit 2012 die IDEENBOX als zentrales System für das betriebliche Vorschlagswesen, Ideenmanagement und die lernende Organisation. Sie bündelt verschiedene Module wie Praxisbeispiele, Kampagnen, Innovationen, KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess), EFQM und künftig „Open Innovation“. Da der Support- und Wartungsvertrag am 6. Dezember 2025 endete und die bisherige Software vom Hersteller nicht mehr weiterentwickelt wird, musste eine Übergangslösung gefunden werden, um den Betrieb vorübergehend technisch abzusichern. Langfristig ist eine Ablösung bzw. Weiterentwicklung erforderlich.

Ziel ist es, die IDEENBOX als zentrales Instrument der lernenden Organisation auszubauen. Ideen, Innovationen und Verbesserungsprozesse sollen an einem Ort zusammengeführt werden, um die strategische Weiterentwicklung der BA zu unterstützen. Neu vorgesehen ist außerdem das Modul „Open Innovation“, mit dem künftig auch Externe in Innovationsprozesse eingebunden werden können. Damit entsteht mit dem Gestaltungsraum BA erneut eine externe Beteiligungsmöglichkeit.

Die neue Lösung wird ab 2. Juni 2026 mit zwei getrennten Mandanten eingeführt. Der interne Mandant beinhaltet im Wesentlichen das betriebliche Vorschlagswesen „creativ“, interne Wissens- und Innovationsformate sowie den kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Der externe Mandant beinhaltet „Open Innovation“ für Beteiligungsformate mit externen Zielgruppen im Rahmen des Gestaltungsraums BA. Die Mandantentrennung ermöglicht eine klare organisatorische, fachliche und datenschutzrechtliche Trennung.

Die Einführung wird durch ein Befähigungskonzept begleitet. Zunächst werden besonders die creativ-Förderer geschult, weitere Module wie KVP, Praxisbeispiele und EFQM bedarfsorientiert eingeführt.

WiDoiT: Weisung zur Einführung des neuen Wirtschaftlichkeits-Dokumentations-Tools zur Beteiligung der Beauftragten für den Haushalt (BfdH)

Für die Dokumentation des Beteiligungsprozesses des/der BfdH nutzen die betroffenen Mitarbeitenden seit Jahren das Tool BBetSy. Dieses Programm ist in die Jahre gekommen und in seiner Bedienung auch wenig benutzerfreundlich. Das soll sich mit WiDoiT ändern. WiDoiT bietet eine intuitive und moderne Oberfläche und ist fast selbsterklärend. Ebenso wurde an die „Befähigung“ der ca. 10.000 Anwendenden gedacht. Es wird hier z. B. Onlineveranstaltungen geben, ebenso Selbstlernmedien und FAQ.

In einem ersten „Go-Live“ zum 22.06.2026 werden die Workflows Allgemeine Beschaffung, Arbeitsmarktpolitische Instrumente und IT-Beschaffung produktiv gesetzt. Im dritten Quartal 2026, voraussichtlich zum 21.09.2026, erfolgt ein zweiter „Go-Live“ mit den übrigen Workflows Projekte, Einnahmen, Vergleiche, Weisungen und Sonstiges. Alle laufenden Vorgänge werden im Altsystem abgeschlossen. Eine Migration der Vorgänge von BBetSy nach WiDoiT wird nicht erfolgen.

Dem Projekt ist für alle Anwendenden eine Verbesserung bei der Dokumentation der Beteiligungsprozesse gelungen. Das begrüßen wir als vbba-Fraktion im HPR ausdrücklich.





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 (incl. 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
