



## August 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jetzt ist überwiegend noch die Zeit der Sommer-Schulferien, wenn sie auch in den ersten Bundesländern schon vorbei sind.

Vorbei ist nun auch schon das zweite große Sport-Highlight des Sommers, die Olympischen Spiele in Paris. Die Nähe haben auch einige BA-Kolleginnen und Kollegen dazu genutzt, als Zuschauer live dabei sein und die Atmosphäre genießen zu können.

Für alle anderen von Ihnen hoffen wir, dass Sie

mit oder ohne sportliche Ambitionen die Urlaubszeit und das endlich sommerliche Wetter zu schönen Freizeitaktivitäten und zur Erholung nutzen können. Erholungszeiten sind so wichtig, wenn wir an die anspruchsvollen Aufgaben in unserem Arbeitsumfeld, für viele aber auch im privaten Umfeld, denken.

Das angenehme sommerliche Wetter war das „Tüpfelchen auf dem i“ für diejenigen HPR-Mitglieder, die das Angebot zu einer Führung durch das Gebäude der Zentrale genutzt haben. Vom Dach (bei einer Gebäudehöhe von 19. Etagen schon auch ein spezielles Höhenerlebnis) konnte man den faszinierenden Rundblick über Nürnberg und das Umland bei guter Fernsicht genießen. Der Raum der Pressekonferenzen wurde uns ebenso gezeigt wie, überwiegend in den beiden Kellergeschossen, die wirklich beeindruckende, teils kaum vorstellbar groß dimensionierte, Haus- und Gebäudetechnik. Sehr interessante Blicke hinter die Kulissen eines so großen, bereits über 50 Jahre alten, Verwaltungsgebäudes. Die Frischluftversorgung blies uns so auch kräftig den Wind ins Gesicht. Unser ausdrücklicher Dank an **Herrn Fuchs**, der uns mit viel Freude und Detail-Informationen den Blick hinter die Kulissen ermöglicht hat!

Bereits im letzten Monat angekündigt, war es jetzt so weit: Die Weisung zur Bezuschussung des Job-Tickets auf Basis des Deutschland-Tickets für die Nachwuchskräfte der BA wurde uns nun vorgelegt.

Bei unserem Gebäuderundgang war der Wind, der uns ins Gesicht wehte, eher erfrischend. Leider haben unsere Kolleginnen und Kollegen in vielen Aufgabengebieten das Gefühl, sich permanent einem Sturm entgegen stemmen zu müssen. Deutlicher formuliert: Es erreichen uns immer mehr Reaktionen, die uns eine sehr starke bis nicht mehr zu bewältigende Belastungssituation schildern. Bewusst nennen wir hier – auch nicht exemplarisch – bestimmte Bereiche, in der Befürchtung, dann doch nicht alle erwähnt zu haben. **Im Hinblick auf die gesundheitliche Situation und die Motivation der Betroffenen ist die Situation alarmierend.** Gute Rahmenbedingungen für eine leistbare Arbeitsquantität und gute Arbeitsqualität für die Kundinnen und Kunden sind schon länger nicht mehr vorstellbar.

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**





Die alarmierenden Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen haben wir in unserem Gespräch mit **Christian Rauch, Geschäftsführer POE**, aufgegriffen. Herr Rauch äußerte in diesem Kontext seine Erwartung, dass die finanziellen Mittel für das Personal – Planstellen und Ermächtigungen – vor Ort und in den Bezirken noch „mutiger“ genutzt werden. Mittelreste müssten schnell (auch übergreifend) zusammengefasst und mit einem gewissen Risiko für Personalverstärkungen verwendet werden. Zudem sieht er insbesondere im Operativen Service noch nicht alle Möglichkeiten zur Prozessoptimierung und Arbeitserleichterung ausgereizt.

Sicher mag es helfen, den Personalhaushalt komplett auszuschöpfen. Die damit vielleicht erreichte Entlastung durch zusätzliche Einstellungen kann aber keine Dauerlösung sein. In etlichen Aufgabengebieten ist die viel zu knappe Personalgrundausrüstung damit nicht zu kompensieren. Hinzu kommen zusätzliche Aufwände u.a. durch IT-Probleme. Nicht wenige Kolleginnen und Kollegen haben schon gar keine Hoffnung mehr, dass sich zukünftig an der Gesamtsituation etwas ändert – und orientieren sich um. Der HPR hat die Belastungen immer wieder beanstandet (z.B. „Alarmstufe Dunkelrot“), sieht sich aber leider aktuell gezwungen, sich erneut an den Vorstand der BA zu wenden!

In diesem Kontext erscheint es uns wichtig, für die Zukunftsfähigkeit der BA noch mehr auf **eigene Nachwuchskräfte** zu setzen und für die nächsten Jahre schnell die Erhöhung von Einstellungsquoten zu realisieren. Die regionalen Gegebenheiten (z. B. Pendelstrecken) sowie die personellen Rahmenbedingungen zur Betreuung der Nachwuchskräfte während der Ausbildung müssen stärker berücksichtigt werden.

In der HPR-Sitzung gab **Sabine Schultheiß, Vorsitzende der Geschäftsführung des BA-Servicehaus**, Informationen zum aktuellen Stand der Beihilfebearbeitung sowie der Vorbereitungen auf die Übergabe an die Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK).

Aktuell wird das Servicelevel der durchschnittlichen **Bearbeitungszeit** von 10 Tagen gehalten. Aufgrund der fast verdoppelten Antragseingänge wird derzeit eine Priorisierung u.a. nach Antragshöhe bzw. der Pflegeanträge vorgenommen.

Zum 1. Oktober 2024 steht nun die **Übergabe der Bearbeitung** der Beihilfeanträge zur PBeaKK an. Für die Beihilfeberechtigten der BA ergeben sich dadurch keine Änderung beim Leistungsumfang und den rechtlichen Verfahren, da die bisherigen Beihilferegulungen des Bundes weiterhin Anwendung finden. Die Vorbereitungen zur Übergabe laufen planmäßig. Mit der Verkündung der Zuständigkeitsanordnung am 16. Juli 2024 im Bundesgesetzblatt sind auch alle formalen Voraussetzungen für den Übergang erfolgt. Mitte September beginnt die „Frozen Zone“, in der die BA keine Beihilfeanträge (Ausnahme sind Notfälle mit hohen Kosten) mehr bearbeiten wird, um einen sauberen Datenübergang zu gewährleisten. Danach eingehende Anträge werden zur Bearbeitung an die PBeaKK weitergeleitet, die diese ab Oktober bearbeiten wird. Weitere Informationen wird u.a. ein Starterpaket der PBeaKK enthalten, welches rechtzeitig an alle Beihilfeberechtigten versandt werden soll. Die Beihilfestelle informiert bzgl. des Übergangs u.a. im [Intranet](#), im [Beihilfeblogger](#) sowie über das [Beihilfeportal für Ruheständler](#).





Durch die Aufgabenübertragung an einen dafür spezialisierten Dienstleister wie die PBeaKK erwarten wir Vorteile für alle Beihilfeberechtigten durch eine schnellere Bearbeitung, Beratung und Auskunftserteilung sowie aufgrund der bei der PBeaKK bereits erfolgten Digitalisierung auch ein modernes Verfahren zur Antragstellung (App).

Anzuerkennen ist, dass die Planung und Gestaltung des Übergangsprozesses neben dem Tagesgeschäft gestemmt wurde und dabei die Bearbeitungsdauer der Beihilfe sich deutlich im positiven Bereich stabilisiert hat. Dies ist dem hohen Engagement der Kolleginnen und Kollegen im BA-Servicehaus zu verdanken. Herzlichen Dank dafür!

Wir freuen uns, dass es gelungen ist, für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen der Beihilfe sehr frühzeitig und auch fast immer wunschgemäß eine Anschlussverwendung zu organisieren.

## Weitere Informationen aus der August-Sitzung

### Weisung Organisation des Datenschutzes in der BA

Es handelt sich bei der Weisung um die Überarbeitung der HEGA 09/15 – 13.

Die BA ist zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtet. Seine Aufgabe ist es, gemäß Art. 39 DSGVO, § 7 BDSG auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften hinzuwirken.

Mit der Einführung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und damit verbundenen Änderungen nationaler Vorschriften sowie der fortschreitenden Digitalisierung und dem zunehmenden Einsatz neuer Technologien ist auch ein signifikanter Aufgabenzuwachs - insbesondere im Beratungsbereich - erfolgt. Zur Unterstützung sind daher in den Regionaldirektionen, Arbeitsagenturen, in den Internen und Operativen Services, Familienkassen, der Direktion der Familienkasse, dem Zentralen Kindergeldservice, den Service Centern und den besonderen Dienststellen Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner für Datenschutzangelegenheiten (ASP) beauftragt.

Neben redaktionellen Anpassungen bestehen die wesentlichen Änderungen darin, dass die bisher vorgesehene optionale Benennung einer/eines ASP in den Internen Services und den Operativen Services entfällt; ab sofort ist dort verpflichtend jeweils ein/e ASP zu benennen. Außerdem werden aufgrund des bestehenden Aufgabenzuschnittes in den Regionaldirektionen sowohl Beschäftigtendaten als auch Sozialdaten verarbeitet. In jeder Regionaldirektion sind daher künftig ebenfalls zwei ASP zu beauftragen: ein/e ASP für den Bereich Beschäftigtendatenschutz und ein/e ASP für den Bereich Sozialdatenschutz.

Zudem wird in der Weisung die Vereinbarkeit der Funktion der/des ASP mit der originären Tätigkeit geschärft. So können jetzt zum Beispiel auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Büros der Geschäftsführung, „einfache“ Personalratsmitglieder sowie Beschäftigte aus dem Bereich Controlling die Zusatzaufgabe ASP übernehmen und von der Funktionsstufe profitieren.





## **Arbeitgeberzuschuss zum Jobticket für Nachwuchskräfte der BA**

Mit der Weisung wird der Beschluss des Vorstandes umgesetzt, spätestens zum 1. September 2024 ein Arbeitgeberzuschuss zum Jobticket in Höhe von 50 % zunächst für Nachwuchskräfte der BA einzuführen. Durch den Arbeitgeberzuschuss wird ein Rabatt von 5% auf den aktuellen Ticketpreis von 49 € ausgelöst, so dass sich derzeit ein maximaler Zuschuss von 23,28 € pro Monat ergibt.

Nachwuchskräfte im Sinne dieser Weisung sind alle Personen, für welche der Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit (TVN-BA) tariflich oder übertariflich angewendet wird, also Auszubildende der BA, dual Studierende an der HdBA und Studierende des praxisintegrierten dualen IT-Studiums im IT-Systemhaus der BA.

Die BA möchte mit der Einführung des Zuschusses dem Fachkräftemangel durch eine positive Beeinflussung der Personalgewinnung im Bereich der Nachwuchskräfte entgegenwirken und die Arbeitgeberattraktivität steigern; hinzu kommen Nachhaltigkeitsaspekte.

Eine Zuschusszahlung an andere Personen ist zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Weisung nicht vorgesehen. Eine Ausweitung der Zuschussberechtigten wird ggf. in einem zweiten Schritt im Kalenderjahr 2025 erfolgen und gesondert bekanntgegeben.

**Mit dem Zuschuss zum Jobticket für Nachwuchskräfte ab September 2024 hat die BA nun – endlich – bei Mobilität und Arbeitgeberattraktivität einen ersten Schritt gemacht. Damit ist sie jedoch keine Vorreiterin, denn andere (auch öffentliche) Arbeitgeber zahlen den Zuschuss oder das komplette Jobticket schon länger.**

**Dennoch freuen wir uns, dass die intensiven Bemühungen endlich erfolgreich waren. Doch darf die BA hier nicht stehen bleiben, die – bereits für 2025 in Aussicht gestellte – Ausweitung auf alle Beschäftigten muss nun zeitnah erfolgen.**

## **Erprobungskonzept zur Unterstützung der Operativer Service durch die Service Center**

Um die OS in der aktuellen Belastungssituation zu unterstützen, sollen die SC-Standorte Schwerin, Rostock, Neumünster und Emden-Leer jeweils eine ausgewählte Aufgabe aus insgesamt vier modulierten Prozessen übernehmen.

Die Grundidee ist, dass eine temporäre, personelle Unterstützung vom SC für den OS als zielführender erachtet wird, als weitere Ticketanfragen vom Kundenportal zum Bearbeitungsstand von Arbeitslosengeld. Ziel ist es, im Rahmen jeweils zweiwöchiger Erprobungsphasen im Zeitraum von 02.09. bis 20.09.24 festzustellen, ob diese Unterstützung geeignet ist, tatsächlich Entlastungseffekte im OS zu erreichen.

**Grundsätzlich begrüßen wir Maßnahmen, die den OS entlasten. Allerdings sind das Tropfen auf den heißen Stein – die Grundproblematik wird dadurch nicht gelindert. Die Ergebnisse der Erprobung bleiben abzuwarten.**

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**





## **Verteilung der Einstellungsquoten von Nachwuchskräften für das Einstellungsjahr 2025**

Für den Ausbildungsberuf Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen sollen im Jahr 2025 insgesamt 798 Auszubildende und für den Ausbildungsberuf des Fachinformatikers/ der Fachinformatikerin 50 Auszubildende gewonnen werden.

Die Zahl der Studienplätze für Bachelor-Studierende an der HdBA bleibt unverändert bei 550.

Für das Traineeprogramm werden entsprechend der Bedarfsmeldungen der Regionaldirektionen zum Einstellungsbeginn 01.04.2025 insgesamt 19 Teilnehmer/innen eingeplant. Hiervon entfallen 14 auf externe Einstellungen und 5 auf Teilnehmer/innen aus den Reihen der BA-Mitarbeitenden.

Für das praxisintegrierte duale IT-Studium im IT-Systemhaus der BA steht wieder eine Quote von 20 Studienplätzen zur Verfügung.

Zudem werden 2025 in Kammerberufen des Hotel- und Gastronomie-Bereichs in der FBA zwei Auszubildende und in den Bildungs- und Tagungsstätten Meißen und Aalen jeweils eine Auszubildende/ein Auszubildender ausgebildet.

**Wir begrüßen, dass die Quote bei den Auszubildenden 2024 erhöht wurde. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die BA früher bereits mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt hat, als jetzt. Zudem ist deutlich erkennbar, dass die Quoten nicht den zukünftigen Bedarf decken, sondern durch die personelle Ausstattung des Ausbildungsbereichs sowie der operativen Praktikumsbereiche limitiert sind – ein Armutszeugnis für den Hauptakteur am Ausbildungsmarkt. So befreit sich die BA nicht aus der Demografie-Falle.**

## **Bekanntgabe des 29. Änderungsstarifvertrages zum TV-BA**

Die BA hat im Rahmen der Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften eine Einigung über die Bewertung von Tätigkeiten verschiedener Fach- und Organisationskonzepte erzielt.

Zudem wurde mit den Gewerkschaften vereinbart, dass Beschäftigte der Tätigkeitsebenen IV und V im Cluster Arbeitslosengeld Plus des Operativen Service, bei denen die Zahlung der Funktionsstufe für den persönlichen Kundenkontakt in Folge der Schließung des Antragservice in der Zeit ab dem 01.01.2023 widerrufen wurde bzw. werden soll, einen zeitlich befristeten Besitzstand für die wegfallende Funktionsstufe erhalten sollen. Die konkrete Ausgestaltung der Besitzstandsregelung enthält § 2 des 29. Änderungsstarifvertrages zum TV-BA.

Im Rahmen der Tarifverhandlungen wurde außerdem Einvernehmen darüber erzielt, dass eine kumulierte Übertragung der IT-Funktionen „IT-Fachbetreuung“, „Web-Autor/-in“ und „IT-Sicherheitsverantwortliche“ ausgeschlossen sein soll, damit mehr Mitarbeitende von der Übertragung einer IT-Funktionsstufe profitieren können. Die entsprechende tarifvertragliche Regelung wird mit dem 30. Änderungsstarifvertrag zum TV-BA in Anlage 2 zum TV-BA aufgenommen.

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**





## **Einsatz des neuen Redaktionssystems „Share Point modern“ im Social Intranet**

Bisher wird in der BA das Redaktionssystem „Share Point classic“ des Betreibers Microsoft zur Gestaltung von Intranetseiten genutzt. Dieses wird ab 2026 nicht mehr durch den Hersteller supportet. Aus diesem Grund soll eine Umstellung auf „Share Point modern“ erfolgen.

Das neue System soll intuitiver zu bedienen sein und eine einfachere Gestaltung der Intranetseiten erlauben. In einer ersten Welle soll dieses bereits durch Mitarbeitende des zentralen Infomanagements (SB 57) für den Umzug des zentralen Intranet-Contents genutzt werden. Nach jetziger Planung soll später eine Pilotierung in wenigen ausgewählten Agenturen erfolgen und schließlich, voraussichtlich im ersten Quartal 2025, eine Qualifizierung aller Webautorinnen und Webautoren.

## **Erprobung einer Spracherkennungssoftware SPEAKING in der Arbeitsvermittlung SGB III**

In der arbeitnehmer-orientierten Arbeitsvermittlung SGB III (AnoV) stellt die Dokumentation der Gespräche mit den Kundinnen und Kunden eine wichtige, aber auch zeitintensive, Aufgabe für die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte dar. Unter anderem von der Internen Revision sowie vom Bundesrechnungshof werden Qualität und Umfang der Vermerke immer wieder kritisiert.

Im Berufspsychologischen Service (BPS) wurde die Spracherkennungssoftware SPEAKING als Hilfsmittel zur Dokumentation seit Februar 2024 erprobt, seit Juni 2024 ist sie dort flächendeckend eingeführt worden, da sie als entlastendes Hilfsmittel bewertet wird. Nun soll erprobt werden, ob SPEAKING auch in der AnoV ein arbeitserleichterndes Hilfsmittel sein kann. 30 Lizenzen werden zur Erprobung in den Agenturen für Arbeit Rostock, Thüringen-Südwest und Berlin-Mitte zur Verfügung gestellt.

Die Erprobung soll am 15. August 2024 beginnen und 6 Monate andauern. Aus der Erprobungszeit soll sich die Bewertung ergeben, ob die Flächeneinführung den fachlichen Anforderungen in der AnoV entsprechen, die Fachkräfte entlasten und zur Steigerung der Qualität der Dokumente beitragen kann. Die Erprobungsergebnisse werden dem HPR vorgelegt werden.

## **Anpassung des Auswahlverfahrens für die Studierenden der HdBA zum 01.09.2025**

Zur besseren Ausschöpfung der Einstellungsquoten und zur frühzeitigen Bindung geeigneter Studierender an die BA wird das Auswahlverfahren modifiziert.

Auf die Eignungsanalyse als Element der Vorauswahl soll für den Einstellungstermin 01.09.2025 verzichtet werden. Das bedeutet, dass alle Bewerbungen, die der Formalprüfung standhalten, unmittelbar in den nächsten Prozessschritt des Auswahlverfahrens einmünden und zum Einstellungstest eingeladen werden.

Grundsätzlich findet die Durchführung des Einstellungstests und des Bewerbungstages an einem Tag statt, um das Verfahren möglichst bewerberfreundlich auszugestalten. Sollte dies nicht umsetzbar sein, ist der Bewerbungstag dann zeitnah, d.h. spätestens in der Folgewoche, durchzuführen.





## **Weisung „Einführung Personalisierungsvorgabe für Kundenportal und Arbeitsvermittlung sowie Weiterentwicklung der Prozesse im Kundenportal“**

Mit der Weisung ist beabsichtigt, die bestehenden Prozesse im Kundenportal weiterzuentwickeln und zu modifizieren. In diesem Kontext sollen verschiedene fachliche Änderungsvorschläge der Regionaldirektionen bzw. Regionalleitungen Service Center sowie Anregungen von verschiedenen Fachbereichen der Zentrale umgesetzt werden. Folgende Arbeitsmittel wurden aktualisiert:

- Gesprächsleitfäden/Arbeitshilfen Eingangszonen
- Gesprächsleitfäden Service Center SGB III
- EMB-Arbeitshilfen für die Service Center SGB III
- Gesprächsleitfäden für die Service Center SGB II
- Gesprächsleitfäden Service Center Familienkasse

Zugleich soll die Online-Kommunikation weiter im Sinne der Online-Strategie der BA gefördert werden. Dazu soll neben den o.a. prozessualen Anpassungen eine einheitliche und verpflichtende Vorgabe zur BK- bzw. VerBIS-Personalisierung erfolgen. Bereits jetzt besteht die Möglichkeit, durch die Entfernung von E-Mail-Adressen (Persönliche Postfächer, Teampostfächer, Liegenschaftspostfächer) in der schriftlichen Kunden-Kommunikation die Nutzung der eServices in der Arbeitnehmerorientierten Vermittlung und im Kundenportal zu fördern. Auf Anschreiben und weiteren Schriftstücken der BA sollen keine E-Mail-Adressen mehr bekanntgegeben werden. Das soll zur stärkeren Nutzung der Online-Kanäle dienen und die Zahl der E-Mail-Eingänge deutlich reduzieren.

## **Weiterentwicklung der Führungsorganisation der AA (Führungsstrukturen) / Aktueller Stand des Gesamtvorhabens**

Der Vorstand hat entschieden, die für das Umstellungsjahr 2026 vorgesehenen vier Agenturzusammenschlüsse (1. Welle) wie geplant vorzubereiten und umzusetzen. Dies betrifft die Agenturen Balingen/Reutlingen, Detmold/Paderborn, Celle/Lüneburg-Uelzen und Montabaur/Neuwied.

Für die Mitarbeitenden im operativen Bereich ergeben sich in der Regel keine Veränderungen, in Einzelfällen können sich, zum Beispiel durch die Bildung homogener Fachteams, Anpassungen ergeben, jedoch keine grundlegenden Veränderungen in den Arbeitsabläufen

Die weitere zentrale Gremienbeteiligung erstreckt sich voraussichtlich bis zum vierten Quartal 2024. Parallel starten die Umsetzungsaktivitäten für diese erste Welle um eine angemessene Vorbereitungsphase zu ermöglichen. Der HPR wird voraussichtlich im November 2024 beteiligt.

Die Planung für weitere Agenturzusammenschlüsse ab 2027 werden vorübergehend für ein Jahr ausgesetzt, um Umsetzungsrisiken möglichst zu minimieren. Im Laufe des zweiten Quartals 2025 werden die Sachstände und Entwicklungen erneut aufgegriffen und eine Fortsetzung der Wellenplanung mit den dann vorliegenden Erkenntnissen geprüft.





## 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**
