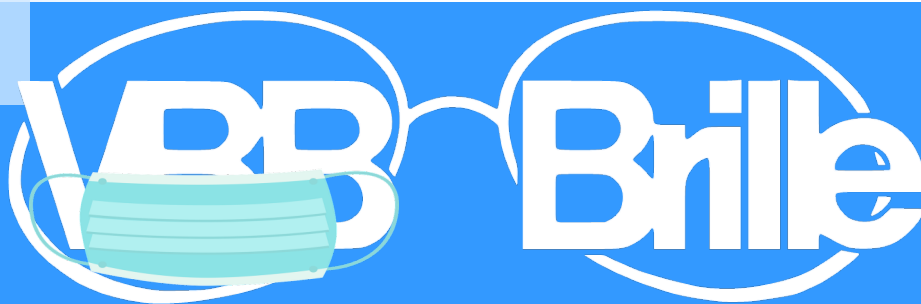




Informationen und Meinungen aus
dem und für das BAAINBw

Auf der Suche nach von Strategie geprägtem Handeln

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Das neue Jahr 2021 ist bereits einen Monat alt und es begann wie es geendet hat, mit dem allumfassenden Thema Corona. Licht ist am Ende des Tunnels noch nicht zu sehen und kaum jemand hat noch Zweifel am Ernst der Lage.



Jakob Milles

In dieser Ausgabe:

Das Säbelrasseln am
Horizont 3

Unser Mann im BPR:
Klaus Schütte 7

Digitalisierung Bun-
deswehr 8

Digitalisierung, Quo
Vadis? 8

Digitalisierung der
anderen Art 11

Der Schatzmeister ist
glücklich. 12

Fälschungssichere
Führerscheine 13

Langzeitkonten nach
der Erprobung 15

Gemeinsam stark:
Mitgliederwerbaktion 16

Das Brille-Rätsel 17

Umso begeisterter bin ich, wenn ich höre, dass das BAAINBw unter diesen Widrigkeiten einen Rekordabfluss von 99 % an Haushaltsmitteln verbuchen konnte, was den größten Kritikern des BAAINBw in Berlin oder Frankfurt, die dies nicht für möglich hielten, nun Einhaltung gebieten sollte. Denn die Experten unter Ihnen wissen, dass eben Haushaltsmittel nach dem Haushaltsgrundsatzgesetz erst dann abfließen dürfen, wenn einzeln verwertbare Leistungen erbracht und abgenommen wurden. Liebe Kolleginnen und Kollegen, Ihnen gebührt höchster Respekt und Anerkennung für Ihr unermüdliches Wirken. Der VBB Bereich IX dankt ausdrücklich zu diesem herausragenden Ergebnis.

Leider zeigt sich, dass die Expertise eben nicht bei allen sog. Experten erkennbar ist, wenn die zahlreichen unterdessen erschienenen Papiere zur „Reform“ der Bundeswehr mit aufgesetzter Brille genau gelesen werden. Neben zahlreichen guten prozessualen Aspekten, gibt es leider auch Ansätze und Ideen, die das tiefere Verständnis für den komplexen Beschaffungsprozess mit all seinen Akteuren vermissen lässt. Ein zweistündiger Besuch des BAAINBw und ausschließlich Gesprächen mit ausgewählten Top-Führungskräften können unmöglich reichen, um die Komplexität zu erfassen. Zu willkommen scheinen einfache Rezepte, die aber bereits in der Vergangenheit verwendet, nicht die beabsichtigten Effekte hatten. Oder wie können wir die zahlreichen Reformen der vergangenen 30 Jahre zusammen fassen?

Wir im Bereich IX bleiben unermüdlich bei Gesprächen im politischen Raum aber auch an dieser Stelle am Ball, um weitere Aufklärungsarbeit zu leisten, damit die nach der nächsten Bundestagswahl zu erwartenden Reformen sich nunmehr auch in erfolversprechende Richtungen bewegen. Die neuerdings von der FDP vorgebrachten Ideen die Trennung des Art. 87 a und b GG zu überdenken und mithin die Existenzgrundlage der Bundeswehrverwaltung in Frage zu stellen, zeugen weder von Geschichtskenntnissen noch von Expertisewissen. Die seit 2012 zahlreich ein-

gerichteten militärischen Dienstposten und deren Inhaber bis in die höchsten Leitungsfunktionen haben gerade für das BAAINBw nicht die Problemfelder gelöst. So manch neuer Beschäftigter, mit oder ohne Uniform, hat bei seinem Dienstantritt im BAAINBw lautstark erklärt, nunmehr mal dem Laden zu zeigen, wie es geht, um bereits wenige Monate später die Variablen erkennen zu müssen, denen alle anderen Beschäftigten auch ausgesetzt sind, und die den Erfolg von Projekten maßgeblich determinieren.

Ohne Strategie, Kommunikation und vor allem den Willen strategisch zu agieren, ist die Statusgruppe unbedeutend.

Apropos Strategie. Gibt es eine? Wo legt die Leitung des BAAINBw für 2021 ihre Schwerpunkte? Wo ist die Präsidentin? Außer 3 Newslettern im Jahr vernehmen die Beschäftigten, insbesondere in den Projekten, recht wenig von ihr.

Es ist schon befremdlich, dass Beschäftigte im BAAINBw u.a. den Griephan verschlingen, um aus diesem die hinterlegte Finanzierung ihres Projektes zu erfahren oder auch erst darüber die Fragen und Antworten zur Pandemie bedingt abgesagten 6. Informationsveranstaltung mit Sts Zimmer und Co. erfahren zu dürfen.

Wir wünschen uns als Verband hier mehr Kommunikation, auch zu den Personalräten. Es ist nie zu spät couragiert Strategien zu entwickeln, zu kommunizieren und in denen folgend proaktiv zu agieren. Nach innen aber auch in Richtung BMVg. Die fetten Jahre der MPP-Verfahren sind vorbei. Umso mehr bedarf es eines Vakanzen Managements im Sinne von „welche Projekte können personell umgesetzt werden“. Die Bundestagswahl wird es zeigen und wir als Teil des Beschaffungsprozesses, so scheint es für Viele im politischen Raum sicher, wieder einen besondere Rolle in einem Koalitionspapier einnehmen. Welche Rolle, dass könnte strategische Führung proaktiv in 2021 mitbestimmen.

Wir als VBB Bereich IX werden die sinn- und wirkungsvollen Veränderungen mit allen Kräften proaktiv begleiten.

Bleiben Sie gesund,

#WirsindVBB - Für das Zivilpersonal der Bundeswehr!

Ihre Anmerkungen oder Anregungen senden Sie wie gehabt gerne an buero@vbb-baainbw.de.

Bleiben Sie bitte gesund,

Ihr Jakob Milles

Bereichsvorsitzender VBB Bereich IX

Das Säbelrasseln am Horizont

Das neue Jahr hat kaum begonnen, da ist der Wahlkampf bereits eingeläutet und für die verteidigungspolitischen Politikerinnen und Politiker sind die Schwerpunkte sofort gesetzt: „Umbau des Beschaffungswesens“. Diverse Papiere haben bereits jetzt das Licht der Welt erblickt, viel Neues kann hierbei nicht vernommen werden. Gerade für die Beschäftigten des Bereiches IX – den Angehörigen des sog. Beschaffungswesens – erscheinen die Parolen wenig hilfreich und vor allem wenig durchdacht. Wenn das Pferd totgeritten ist, dann sollte man das Pferd wechseln. Seit nunmehr vielen Jahren wird die Einsatzfähigkeit der Streitkräfte unmittelbar am Leistungsvermögen des BAAINBw fest gemacht. Aber ist diese Kausalität real oder konstruiert? Schon öfters haben wir an zahlreichen Stellen versucht sachliche Aufklärungsarbeit zu leisten. Grundkenntnisse zu den Themengebieten „der Staat und Märkte“, Vergaberecht, Haushaltsrecht, CPM, Planungsprozess und Einsatzfähigkeit sollten bei den Entscheidungsträgern vorhanden sein. Auch sollten der Kernauftrag und die Kennzahlen des BAAINBw bekannt sein, wenn man grundsätzliche Betrachtungen und Analysen anstellt.

Angesichts des Säbelrassels, welches im Dunkeln am Horizont zu vernehmen ist, werden wir nicht müde Licht ins Dunkel bringen zu wollen. Obgleich es am Ende der politische Wille bringt, ob es lediglich Wahlkampfgetöse ist oder die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr tatsächlich ein Herzensanliegen ist.

Wir lasen in verschiedenen Publikationen kluge Fragestellungen: Will die politische Mehrheit des Bundestages als gewählte Volksvertreterinnen und -vertreter überhaupt noch Streitkräfte? Ist eine funktionierende Bundeswehr mehrheitlicher Wille? Dabei sollten die Alternativen für den Erhalt der äußeren Sicherheit ohne funktionierende Bundeswehr auch deutlich gemacht werden. Wir kennen keine.

Wenn denn äußere Sicherheit noch als ein Pfeiler der Staatstheorie trägt, wonach die Bürger sich der staatlichen Gewalt unterwerfen und hierfür u.a. äußere Sicherheit garantiert bekommen, dann muss sich ein Bundestag und die ihm angehörenden Mandatsträger „ehrlich machen“. Das fängt bei der Abstimmung zu Mandaten an und geht bis hin zur finanziellen Unterfütterung des Verteidigungshaushaltes. Hierbei wäre es schon ein erster Schritt, dass sich die geneigten Verteidigungsexperten mit dem Haushaltsplan en Detail auseinandersetzen. Wie hoch ist der Investitionsanteil als Indikator für neue Beschaffungen, Innovation und Erneuerung? Wie hoch ist der Materialerhalt-Anteil? Steigt dieser als ein Indikator für überalterte Waffensysteme in der Nutzung? Hier die Prozentanteile für 2020 und 2021:



Diagramm 1: Übersicht über den Anteil der Einzelausgaben im Einzelplan 14 für 2020 (Stand 27.11.20)



Diagramm 2: Übersicht über den Anteil der Einzelausgaben im Einzelplan 14 für 2020 (Stand 27.11.20)

Ein kurzer Blick genügt, um folgende Feststellungen treffen zu können: im Jahr 2020 machen 42,3 % (2021: 41,3 %) der Haushaltsmittel im Einzelplan 14 die Personalkosten (für aktive und pensionierte Angehörige) aus. Die Anteile Rüstungsinvestive Ausgaben (Forschung, Entwicklung und Erprobung und Militärische Beschaffungen) belaufen sich auf nur 20,8 bzw. 22 % (für 2020 bzw. 2021). Hierbei belaufen sich die veranschlagten Haushaltsmittel für militärische Beschaffungen auf lediglich 17,4 bzw. 18,5 % (2020 bzw. 2021) der zur Verfügung stehenden Gelder. Der haushaltärtsche Anteil für die Materialerhaltung sinkt von 2020 mit 9,9 % auf 9,7 % im Jahr 2021. Allein die finanzielle Hinterlegung der Einsatzfähigkeit, basierend auf den Nutzungskosten von eingeführten Systemen und Produkten (Materialerhaltung), lässt genügend Spielraum für einen Realitätscheck.

Wenn der parlamentarische Wille und die damit einher gehende Verantwortung in den Diskurs einzieht, geht es darum, dass zwischen den vom Einsatz betroffenen Soldatinnen und Soldaten, der Arbeitsebene des zivilen Beschäftigtenanteils und den B-besoldeten Entscheidungsträgern unterschieden wird. Das BMVg als Teil der Bundesregierung (Strategische Ebene) unterliegt deutlich stärker dem Einfluss von politischen Entscheidungen als die darunter befindliche Ebene (Operative Ebene). Dazu würde es aber gehören, dass nunmehr eine übergeordnete Strategie, basierend auf dem zuvor erwähnten politischen Konsens, erarbeitet und vorgegeben wird. Die zweimal jährlich erscheinenden Berichte über die Rüstungsangelegenheiten der Bundeswehr und die im Gleichklang herausgegebenen Berichte zur materiellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr lassen diesen strategischen Ansatz („Wo will die Bundeswehr hin“) vermissen, sie haben sich vielmehr zu von Rechentricks durchzogenen Erklärstücken („Warum steht die Bundeswehr dort wo sie steht“) entwickelt. Strategische Vorgaben, etwa Erhöhung der Einsatzfähigkeit um x % steigern, materielle Einsatzbereitschaft um y % steigern etc. wären ein erster Schritt, um sich innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen an die operative Umsetzung der Ziele zu machen, und zwar frei von stetigen Einmischungen.

Stattdessen investiert die strategische Ebene im BMVg einen Großteil ihrer Zeit tagtäglich darin mit kleinteiligen Vorgaben in das operative Geschäft „hinein zu wirken“. Die im Rüstungsgeschäft dem BAAINBw vorgegebenen Auswahlentscheidungen, die es umzusetzen gilt, bedürfen bedarfsgerecht hinterlegten Finanzierungslinien und qualifizierten Menschen, die diese neuen Projekte umsetzen können. Hierbei dominieren immer noch Neukreationen das Feld, was gerade mit Blick auf die Zeit- und Kostenlinien mehr als bedenklich erscheint. Bis die ggf. erforderliche Entwicklung abgeschlossen ist und die Fertigung läuft, die Erprobung und die Einsatzprüfung durchgeführt sind sowie die Genehmigung zur Nutzung vorliegt, können schon mal zwei Jahrzehnte vergangen sein. Und die Nutzungsphase dauert schon mal vier Jahrzehnte. Die Mischung von eigens entwickelten

Produkten, vorwiegend auf Basis internationaler Kooperationen, und marktverfügbaren Produkten zur Deckung der Fähigkeitsforderungen hat so lange funktioniert, bis es zum großen Kahlschlag kam, Stichwort Friedensdividende. Die Zeiten einer offenbar friedvollen Sicherheitsanalyse, anders wären die Entscheidungen im Sinne der Staatstheorie wohl kaum nachvollziehbar, und infolge dessen die großen Entscheidungen zur Aussetzung der Wehrpflicht, der massiven Stückzahlreduktionen und der großen Strukturreform der Bundeswehr 2012 unter zu Guttenberg und de Maiziere haben das System überstrapaziert. Spätestens seit dem Ukraine-Konflikt 2014 war dann klar, dass die Welt doch nicht so friedvoll ist, wie es die politischen Entscheidungen zur Bundeswehr nahe legen, nicht nur die Einsätze wurden mehr, es reifte auch die Erkenntnis, dass der grundgesetzlich manifestierte Auftrag zur Landes- und Bündnisverteidigung gleichrangig neben Auslandseinsätzen steht. Dadurch erst ist das materielle Defizit, welches per se seit jeher zur Bundeswehr gehört hat (zumindest aus der Perspektive der Streitkräfte), in der öffentlichen Wahrnehmung in einem für die Politik unerträglichen Maße gewachsen. Wie können also Mandate für Bundeswehreinätze mehrheitlich beschlossen werden und gleichzeitig die hierfür notwendige Ausstattung nicht zur Verfügung stehen? Wie können Zusagen gegenüber der EU und der NATO getroffen werden, ohne vorher fundiert geprüft zu haben, ob dieses Anspruchsniveau erfüllt werden kann?

Schnell und einfach wurde seit 2012 immer wiederkehrend das Beschaffungsamt, BAAINBw, als Ursache dieses Übels identifiziert. Das „Zeughaus am Deutschen Eck“; zu groß, zu schwerfällig und zu langsam. Die politischen Entscheidungen zur faktischen Neugründung einer Beschaffungs- und Nutzungsorganisation auf der „grünen Wiese“, die Folgen des bis heute gültigen Dresdner Erlass von de Maiziere aus dem Jahr 2012 (geprägt durch Zuwächse an Schnittstellen) und die Stückzahlreduzierung mit ernststen Folgen für die materielle Einsatzbereitschaft müssten hierbei auch in die Erklärung einfließen. Aber wer hinterfragt sich heutzutage noch selbstkritisch?!

So wurden unterdessen zahlreiche Kommissionen, deren Mitgliederzusammensetzung oftmals auf Kennverhältnisse statt auf Expertise zurückzuführen war, über die Reform der Reform der Reform gejagt. So durften sich Beratungsfirmen, den eigenen Jahresumsätzen zuträglich, genauso austoben wie die engsten Freunde einer ehemaligen Staatssekretärin, etwa ein Ehrenvorstandsvorsitzender einer großen deutschen Bank, die mittlerweile nur mit Staatsgeldern in größerem Umfang überleben kann.

Der große Wurf konnte immer nur durch Organigramme PR-mäßig geschickt verkauft werden. Kästchen von hier nach da. Alte Hütten neu gestrichen. Der große Bluff in der bis heute unterstellten Kausalität - wenn das BAAINBw „performed“, dann steigt die Einsatzfähigkeit ins Unermessliche – ist aufgefliegen. Dennoch Augen zu und durch. Statt, dass man den bisherigen Weg hinterfragt und noch einmal einen Schritt zurück macht, um das große Ganze im Zusammenwirken zu betrachten, wird der arme Gaul nochmals und nochmals geritten: „Das Nadelöhr BAAINBw“ oder „den Beschaffungsprozess endlich umfassend modernisieren“. Welcher konkret-spezifische, singuläre Beschaffungsprozess ist eigentlich gemeint? Oder handelt sich (neudeutsch) um einen „fake process“, den es also gar nicht gibt, weil die strategische Ebene bis dato ihre Hausaufgaben nicht gemacht hat?

Das BAAINBw hat unterdessen trotz aller Widrigkeiten (wie etwa Pandemie bedingte Herausforderungen oder stete politische und ministerielle Einmischung) in 2020 „performed“ wie noch nie. So wurden 2020 über 99 % der vom BMVg zugewiesenen Haushaltsmittel verausgabt, was regelmäßig einer vorherigen Leistungserbringung und Abnahme bedarf. Liebe Leserinnen und Leser, wenn also das BAAINBw über 99 % der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für wehrtechnische Forschung und Entwicklung, für Beschaffung, Instandhaltung und für Dienstleistungen verausgabt hat; dann müsste dies massiv positive Folgen für die materielle Einsatzbereitschaft und damit die Einsatzfähigkeit haben – unterstellt die stets publizierte Kausalität zur Einsatzfähigkeit stimmt. Hat sie aber mit Blick auf aktuelle Publikationen und Artikel offenbar nicht. Vielleicht müssen dann halt wir hier noch einmal einen Schritt zurücktreten und unvoreingenommen von komplizierten, hierdurch oftmals Expertise vortäuschenden Formulierungen, die Zusammenhänge neu und vereinfacht betrachten:

So produziert das BAANBW etwa keine Stiefel oder Panzer, sondern schließt Verträge zur Entwicklung, Beschaffung, Dienstleistung oder Instandhaltung und setzt diese mit den Auftragnehmern um. Hierfür elementar die Kennzahlen: Anzahl zu schließender Verträge als Folge von Projekten in der Realisierung sowie Nutzung und Haushaltsmittelabfluss. Verträge dürfen nur geschlossen werden, wenn das Vorhaben gesichert finanzierbar ist, also Haushaltsmittel vorhanden (sprich eingeplant) sind. Wenn also ein fast hundertprozentiger Haushaltsmittelabfluss der zugewiesenen Haushaltsmittel für die Beschaffung, Nutzung und Forschung/Entwicklung gelungen ist und bei den Soldatinnen und Soldaten „gefühlte nicht ankommt“, dann müssen wir uns alle fragen, WIESO das so ist.

Reichen die Haushaltsmittel für die materielle Ausrüstung der Streitkräfte etwa nicht? Oder sind die Planungen nicht zielgerichtet genug? Wo liegen und überdies warum dauern manche Abläufe so lange?

Sie ahnen sicherlich, dass die Antworten auf diese Fragen für uns bereits auf der Hand liegen: die zu Anfang aufgezeigte Zusammensetzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel etwa für Materialerhaltung sinken und widersprechen damit ausdrücklich der unstrittigen These, dass Waffensysteme in der Nutzung mit steigender Nutzungsdauer und Nutzungsintensität in der Erhaltung der Einsatzfähigkeit teurer werden. Wir postulieren an dieser Stelle die Haushaltsmittel sind nicht auskömmlich, der vor einem Jahr mit der Initiative Einsatzbereitschaft vorgezeichnete und bereits beschrittene Wachstumspfad der Tugend wird vom Ministerium schon wieder verlassen, noch bevor das erste Viertel des Weges zurückgelegt wurde. Die Planung hinsichtlich der Haushaltsaufstellung muss diesbezüglich dringend mehr Realität statt Hoffnung zulassen.

Der Anteil an Investitionen im Sinne von Forschung, Entwicklung, Erprobung als auch Beschaffung steigt zwar. Mit einem Gesamtanteil von 20,8 bzw. 22 % in den jeweiligen Haushalten 2020 und 2021 kann vielleicht eine einstellige Investitionsquote (Verhältnis Investitionen zu Wert des Anlagevermögens) attestiert werden, ob diese jedoch nachhaltig und zukunftsorientiert ist, kann erst nach Optimierung des wichtigsten Prozesses analysiert werden: dem Planungsprozess.

Der Planungsprozess für die Deckung von Fähigkeitslücken dauert oftmals ein Vielfaches länger als die Realisierung und ggf. Leistungserbringung durch die Industrie. Die funktionalen Forderungen zur Beschreibung der Fähigkeitslücken sind oftmals von High-End-Träumereien geprägt und weniger von marktverfügbaren Produkten mit einer raschen Verfügbarkeit und vor allem definierter Zuverlässigkeit sowie geringem zeitlichen und monetären Instandhaltungsaufwand. Was nützt es den Soldatinnen und Soldaten heute, wenn die Träume mancher Planer erst umfangreicher Studien, Demonstratoren, Prüfungen etc. bedürfen? Warum wird für enorme Summen die Beschaffung von Systemen angewiesen, wenn diese auch für den Laien erkennbar keine Auswirkungen auf die Einsatzfähigkeit haben werden. Wo liegen denn die individuellen Interessen mancher Ministeriellen, wenn zivil marktverfügbare Plattformen, und zudem die letzten produzierten Exemplare ihrer Art, angeschafft werden (schon zum Zeitpunkt des Erwerbes eine Versorgungskatastrophe für die Nutzung), obgleich kein Geld zur Integration der Komponenten für den eigentlichen Funktionszweck der Systeme vorhanden ist?

Oftmals reicht eine Dienstzeit dann nicht mehr aus, um die Früchte kühner Visionen in jungen Jahren noch im umgesetzten Zustand „ernten zu können“. Die unterdessen älter und älter werdenden Oldtimer-Versionen sind zunehmend anfällig für Ausfälle und deren Unterhaltungskosten in einem exponentiell steigenden Momentum, was wiederum die finanzielle Flexibilität zur Erneuerung einer Flotte oder eines Produktes nimmt.

Anstatt hier wie in den 70 oder 80er Jahren alles selbst entwickeln zu wollen, scheint eine Bedienung bei den am Markt verfügbaren Produkten zumindest für eine drängende Erneuerung unabdingbar. Die wirtschaftspolitischen Interessen sind dann auch einmal gegen sicherheitspolitische Interessen abzuwägen. Angesichts der enormen Exportzahlen an Rüstungsgütern deutscher Industriefirmen in den Rest der Welt scheint die heimische Industrie mit Wettbewerb gut leben zu können. Parallel hierzu müssen die Fähigkeiten in puncto Forschung, Entwicklung und Erprobung der wehrtechnischen Dienststellen wieder ausgebaut werden. Eine Stadt entsteht in jahrzehntelanger Aufbauarbeit und durch viele Kraftanstrengungen; ein großes Unglück zerstört dieses über Nacht. Dies ist de facto mit der Bundeswehr in den 90er Jahren mit seinen Höhepunkten in 2011 geschehen.

Voraussetzung ist, dass die Eingangsfrage „Gibt es eine politische Mehrheit für eine einsatzfähige Bundeswehr?“ im parlamentarischen Raum bejaht wird.

Das Säbelrasseln und Reiten von toten Gäulen muss nunmehr ein Ende haben. Ehrliche Antworten auf drängende Fragen stellen den Anfang für enorme Kraftanstrengungen zur Erhöhung der Einsatzfähigkeit dar. Das BAAINBw kann natürlich immer besser und schneller arbeiten (übrigens stellt ein Großteil aller Unternehmen permanent Optimierungsansätze an), aber wenn die angewiesenen Projekte erst nach 10 Jahren Entwicklung in die Realisierung gehen oder die Projekte per se weder finanziell komplett hinterlegt noch eine positive Wirkung auf die Einsatzfähigkeit haben, dann würde auch eine 110 % Soll-Erfüllung des BAAINBw an dem Dilemma nichts ändern.

Unser Mann im BPR: Klaus Schütte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in Zeiten von Corona ist das mediale Interesse an der Rüstung, oder überhaupt anderen Themen deutlich reduziert. Das heißt aber nicht, dass es um das Beschaffungswesen ruhiger geworden ist. Dieses Thema hatten wir in der Vergangenheit im Fokus und werden es auch im Wahljahr 2021 konstruktiv begleiten. Dies bedeutet für mich, dass den Beschäftigten unseres Amtes, als dem zentralen technischen Dienstleister der Bundeswehr und wichtigen öffentlichen Auftraggeber, die Anerkennung entgegen gebracht wird die sie verdienen.

Damit diese Kernaufgabe sach- und fachgerecht erledigt wird, bedarf es qualifizierter und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch gerade im mittleren und gehobenen technischen Dienst ist neues Personal nicht leicht zu finden. Bedingt durch die vielen Vakanzen findet bei diesen Gruppen eine Aufgabenverdichtung statt, getreu dem Motto „Die Arbeit geht dahin wo sie gemacht wird“. Gekoppelt mit einem starren Laufbahnmodell führt dies zu einer unheilvollen Mischung, die auf Dauer nicht gerade geeignet ist die Motivation hoch zu halten.



Bild: Klaus Schütte, Quelle: VBB Bund

Diese Negativspirale lässt sich durchaus durchbrechen. Für das eigene hochqualifizierte Personal – gerne auch als „Hochwertressource“ bezeichnet – müssen realistische Perspektiven geschaffen werden. Maßnahmen wie z.B. Zulagen sind gut, können aber auf Dauer für die aufgeführte Zielgruppe keine berufliche Befriedigung schaffen, da sie lediglich an den Symptomen ansetzen. Nach dem Prinzip Ursache und Wirkung muss hier tiefer angesetzt werden. Eine erfolgreiche Strategie wäre es wohl einen zweigleisigen Ansatz zu verfolgen. Dies heißt konkret die Möglichkeiten des §27 der BLV (Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn für leistungsstarke Beamte) ausgiebig zu nutzen. Aktuell zeichnet sich hierbei eine erfreuliche Tendenz ab die hoffen lässt.

Mittel- und langfristig muss aber das eigentliche Kernproblem angegangen werden. Strategisches Ziel ist hierbei ein Aufbrechen der streng voneinander getrennten Laufbahngruppen. Diese aktuell von vornherein gesetzte Beschränkung ist unattraktiv, nicht zukunftsfähig und schafft keine Perspektive, in der Folge sinkt damit die Motivation. Erst mit einer durchgehenden Laufbahn werden hieraus attraktive Dienstposten die sich nicht hinter angeboten aus der Wirtschaft verstecken müssen. Einstiegspunkte in die Laufbahn können hierbei nach Vorbildung und Qualifikation festgelegt werden. Danach erfolgt die Besetzung nach Leistung, Eignung und Befähigung. Diese wird durch die Beurteilung attestiert, die bereits als bewährter Mechanismus zur Besetzung von Dienstposten existiert und nicht neu erfunden werden muss. Angenehmer Nebeneffekt hierbei ist, dass dies sowohl für Neueinsteiger als auch für Bestandspersonal anwendbar wäre. Mir ist klar dass dies nicht über Nacht passiert, aber ich werde mich weiter hierfür einsetzen. Wir sind in der Gegenwart des Arbeitsmarktes angekommen und müssen uns in diesem Umfeld neu aufstellen um zu bestehen.

Viele Grüße, Klaus Schütte

Digitalisierung Bundeswehr

Die Pandemie hat auch Vorteile: relevante Aspekte des dienstlichen Lebens kommen auf den Prüfstand. Nicht zuletzt der Aufruf zum maximalen Homeoffice ohne allerdings Leistungseinbußen zu verzeichnen, zeigen, dass die Beschäftigten noch nicht optimal mit mobiler IT ausgestattet sind und die Prozesse noch nicht durchgehend digitalisiert sind. Dieses Thema treibt viele Mitglieder um, auch wenn gerade wir in der Beschaffung wissen, dass wir es uns nicht so einfach machen dürfen, einfach die mangelnde Bedarfsdeckung zu „beschimpfen“. Auch hier ist das Thema komplex, ebenso die Wirkungszusammenhänge und Lösungsansätze. Schließlich bedarf es eines strategischen Ansatzes (z.B. Änderung des IT Konzeptes hin zu maximaler mobiler IT Ausstattung) und eben auch der Zeit Digitalisierungsversäumnisse nachzuholen. Leider stehen viele andere Behörden aber auch Unternehmen vor ähnlichen Herausforderungen, so dass auch in diesem Thema das Machbare u.a. durch die Kapazitätsgrenzen für die Produktion von IT Hardware oder durch Server-Kapazitäten limitiert sind. Ungeachtet dessen muss hieraus gelernt werden. Hierzu bieten wir zwei unterschiedliche Artikel zum gleichen Thema an. Es bleibt unbezweifelt, dass die Beschäftigten in den jeweiligen Projekten oder Querschnittsstellen im BAaINBw unermüdlich für die Bereitstellung von IT gewirkt haben und täglich wirken. Teils bis an die Belastungsgrenzen. Ohne diese enorme Leistung anzuzweifeln, gilt es den strategischen Ansatz der Leitungsebene hier aber auch im BMVg, sofern ein solcher existiert, auch einmal kritisch zu hinterfragen. Wir hoffen, dass der Beauftragte für die Digitalisierung mitliest.

Digitalisierung, Quo Vadis?

Die tiefgreifende Veränderung von Wirtschaft und Gesellschaft durch digitale Technologien wird allgemein als Digitalisierung, manchmal sogar als digitale Revolution bezeichnet. Die Übertragung von analogen Informationen auf digitale Speichermedien und die damit erst entstehende Möglichkeit diese elektronisch verarbeiten zu können ist die Grundlage der Digitalisierung. Es wird immer gesagt, dass der digitale Wandel nicht aufzuhalten ist. Klar ist, dass die technologische Weiterentwicklung rasant ist und einen starken Einfluss darauf hat wie wir uns informieren, wie wir kommunizieren und wie wir konsumieren. Dieser Wandel soll uns die Chance geben mehr Wohlstand und mehr Lebensqualität für uns alle zu schaffen.

Soweit die Theorie, wie sieht das in der Praxis aus?

Digitalisierung ist ja eigentlich kein neues Thema, bereits seit dem Jahr 2000 wird mit dem Start des Programms Bund-Online 2005 der damaligen Bundesregierung fleißig „digitalisiert“. Was ist ihnen persönlich von diesen mit großem Elan und viel Zuversicht gestarteten Projekten und den diversen Folgeprojekten noch in Erinnerung?

Ja richtig, jede Behörde hat ihren eigenen Internetauftritt, wo es vielfältige Informationen gibt. Man findet Gesetzestexte, Verwaltungsvorschriften und teilweise auch Kommentare zu den Gesetzestexten. Es gibt das Portal „Bund.de“ bei dem Ausschreibungsbekanntmachungen und auch Stellenausschreibungen für Bundesbedienstete veröffentlicht werden. Jedoch fehlt das „interaktive“ Angebot, wo zum Beispiel ein Antrag gestellt werden kann, der dann ohne ihn auszudrucken und auszufüllen, zu unterschreiben und dann abschließend je nach technischen Voraussetzungen per Scanner wieder zu digitalisieren oder per Fax bzw. Briefpost bei der Behörde mit der Bitte um Prüfung und Bewilligung einzureichen. Um bei diesem Beispiel zu bleiben, reicht es eben nicht aus Antragsformulare zum Herunterladen zur Verfügung zu stellen. Um einen Antrag zu stellen bedarf es selbstverständlich auch einer der eigenhändigen Unterschrift gleichzusetzenden „elektronischen“ Unterschrift. Der Gesetzgeber hat dazu ursprünglich schon 1997 das Gesetz über Rahmenbedingungen für elektronische Signaturen verabschiedet und über weitere Änderungen und Ergänzungen an bestehenden Gesetzen (BGB, VwVfG) die im Gesetz normierte qualifizierte Signatur der händischen Unterschrift weitgehend gleichgestellt. Das Verfahren hat sich dann jedoch nicht richtig durchgesetzt, weil für eine entsprechende Unterschrift ein ver-

hältnismäßig hohem Aufwand zertifizierter Hard- und Software anzuschaffen war. Aber selbst wenn ein Antrag elektronisch eingereicht werden kann, fehlt es sehr oft an einem dahinterliegenden System, ein sogenannter „Workflow“ um den Vorgang von der Antragstellung bis zur Bescheidung medienbruchfrei, also ohne zwischenzeitliches Ausdrucken und wieder digitalisieren, zu bearbeiten. Weiterhin tritt durch die Digitalisierung keine sofortige Kostenersparnis ein, weil das abzulösende „Papierverfahren“ für einen längeren Zeitraum dazu parallel weiterbetrieben werden muss. Ein weiterer Aspekt aus diesen Projekten war die Einführung eines Reisepasses mit einem Chip und die Einführung des neuen Personalausweises, ebenfalls mit einem Kontaktlos-Chip

Über den Chip kann gegen Entgelt und die Anschaffung von zertifizierter Hard- und Software die Möglichkeit zu Erzeugung von qualifizierten elektronischen Signaturen freigeschaltet werden, ebenso hat jeder Ausweis eine eID (elektronische Identität) -Funktion. Leider sind auch diese Features eher ein Nischenprodukt, das kaum jemand nutzt. Es fehlt einfach an sinnvollen Anwendungen, wenn man von der Abfrage des eigenen Rentenkontos mittels der eID-Funktion mal absieht. Kennen Sie die PIN zu ihrer eID, waren sie schon einmal in der Verlegenheit etwas qualifiziert elektronisch signieren zu wollen oder zu müssen?

Auch an der Bundeswehr sind diese Aktivitäten nicht spurlos vorbeigegangen. Die Bundeswehr hat 2013 begonnen einen elektronischen Dienstaussweis als Dienst- und Truppenausweis (eDTA) auszurollen. Mit ihrem Ausweis können sie auch elektronisch signieren, wenn auch nicht qualifiziert nach der Definition des ehemaligen Signaturgesetzes. Das Gesetz wurde 2016 durch die Verordnung (EU) Nr. 910/2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt und zur Aufhebung der Richtlinie 1999/93/EG kurz eIDAS-Verordnung abgelöst. Die mit dem Ausweis mögliche „fortgeschrittene elektronische Signatur“ (Definition nach dem Signaturgesetz) ist erfreulicherweise seit einiger Zeit innerhalb der Bundeswehr im Innenverhältnis der händischen Unterschrift gleichgestellt. Schön wäre es, wenn über den Formularserver dann auch die Formulare je nach Verwendungszweck gleich entsprechende Signaturfelder vorsehen würden. Ihre Signatur von derart „unterschiedenen“ Dokumenten kann übrigens auch außerhalb der Bundeswehr verifiziert werden, umgekehrt geht die Prüfung leider nicht. Wenn das funktionieren würde, wäre für Auftraggeber und Auftragnehmer die Möglichkeit des „papierlosen“ Arbeitens geschaffen, zumal aufgrund der COVID 19 Pandemie viele Firmen ihre Abläufe und Prozesse digitalisiert haben und diese Möglichkeit ebenfalls gerne nutzen würden. Wie eingangs bereits dargestellt bedeutet Digitalisierung wesentlich mehr als die Bereitstellung von Signaturmöglichkeiten. Dazu gehört immer auch ein entsprechender Workflow, ein Dokumentenmanagementsystem zum Beispiel. Folgerichtig führt auch die Bundeswehr ein Dokumentenmanagement (DokMBw) auf der Basis von Microsoft Sharepoint ein, welches leider, zumindest in der 1. Ausbaustufe, weder Signatur noch Verschlüsselung kennt. Wenn der Nutzer also etwas signieren oder eine Signatur prüfen will, ist die einzige Option das Dokument „auschecken“ in eine PDF-Datei „drucken“, signieren bzw. verifizieren und wieder „einchecken“. Das ist zwar kein klassischer Medienbruch mehr, aber eben auch kein digitales Arbeiten.

Die Pandemie zeigt überdeutlich, dass es noch erstaunlich viele Defizite gibt. Sie haben vielleicht auch in der Presse die Meldungen zum Thema Distanzunterricht gelesen oder sind über schulpflichtige Kinder gar selbst betroffen. Die Kultusminister führen teilweise Lernplattformen auf der Basis von Microsoftprodukten (Office 365, Skype) ein, was zu Widerspruch von Eltern und Schülern, teilweise auch von den jeweils zuständigen Landesdatenschutzbeauftragten führt, weil diese Plattformen je nach Gutachten mehr oder weniger oder auch nicht die Rahmenbedingungen der Datenschutzgrundverordnung einhalten. Gleichzeitig will man in Deutschland und in Europa die als zu weitreichend erkannte und bewertete Abhängigkeit von amerikanischen Softwareanbietern reduzieren und strebt „Digitale Souveränität“ an. Abgesehen davon, dass der Begriff als solcher zunächst einmal zu definieren wäre, weil es durchaus unterschiedliche Auffassungen bezüglich der Bedeutung des Begriffes und der daraus abzuleitenden Forderungen gibt, ist das möglicherweise ein Schritt um bestehende Abhängigkeiten von einzelnen Softwareanbietern zu reduzieren, bedingt jedoch auch immer die Verfügbarkeit entsprechender Alternativen.

Was hat das mit der Bundeswehr zu tun? Die Bundeswehr plant die Ablösung der in die Jahre gekommen Kommunikationslösung Lotus Notes durch das Projekt GroupwareBw. Leider gewinnt man den Eindruck, das gerade

hier die politisch gewollte und wünschenswerte digitale Souveränität geradezu konterkariert wird, weil das Projekt mit Softwareprodukten (Exchange, Outlook) eines großen Softwareanbieters, leider nicht aus Deutschland oder Europa, sondern wiederum aus Amerika, aufgebaut wird.

Überhaupt wundert man sich, dass so viele IT-Projekte zeitlich und finanziell aus dem Ruder laufen. So gibt es auf der Ebene der Bundesverwaltung seit 2015 ein großes Projekt mit vielen Einzelmaßnahmen, die IT-Konsolidierung des Bundes. Damit soll die gesamte Informationstechnik der Bundesverwaltung in Richtung eines ressortübergreifenden Standards vereinheitlicht werden um die Zusammenarbeit zu verbessern und um Kosten und Aufwände für alle Ressorts zu reduzieren. Es handelt sich um ein sehr ambitioniertes Großprojekt mit einer Fülle an Einzelmaßnahmen wie zum Beispiel der Bundescloud und dem Bundesclient. Betreut wurde das Ganze bis Ende 2019 vom Innenministerium, danach übernahm das Finanzministerium die Betriebskonsolidierung während die Dienstleistungs-Konsolidierung beim Innenministerium verblieb. Ob das Gesamtprojekt jemals ein Erfolg wird ist eher fraglich, Einzelmaßnahmen haben durchaus die Chance auf eine Umsetzung. Der Bundesrechnungshof hat das Projekt geprüft und wegen der eingetretenen Zeitverzögerungen (die Planungen reichen mittlerweile bis 2027) und der Kostensteigerungen als ineffizient und überteuert kritisiert. Eine der Ursachen dafür könnte sein, dass aufgrund Personalmangels des BMI überdurchschnittlich viele Berater und Dienstleister eingesetzt werden. Da diese in der Regel deutlich höhere Tagessätze haben als das eigene Personal und die Projektdauer sich kontinuierlich verlängert, stellt sich verstärkt die Frage nach der Wirtschaftlichkeit. Es ist schon etwas seltsam, denn wer kennt sich mit den eigenen Systemen und Prozessen im Ressort besser aus als das eigene Personal? Andererseits zeugt das auch von einem Misstrauen einer Amtsleitung gegenüber den eigenen Beschäftigten. Auch bezüglich der Dienstleister ist eine gewisse Skepsis angebracht, mit diesen werden stets nur Dienstleistungsverträge geschlossen, Verträge mit Werksvertragscharakter würden diese niemals unterschreiben, weil dann ja auch ein „Erfolg“ geschuldet würde der dann zur Abnahme vorgestellt werden müsste. So kommt es, dass der Dienstleister zwar stets die vereinbarte Dienstleistung erbringt, leider bleibt jedoch allzu oft der Erfolg aus. Dadurch sind Verzögerungen quasi vorprogrammiert und wenn der Dienstleister eine ganz andere Strategie verfolgt oder gerade nicht genügend Personal zur Verfügung hat, dann werden eben Angebote stark verzögert abgegeben oder Preisschildpolitik betrieben, indem ein hoher Preis für die Dienstleistung kalkuliert wird, wohlwissend das der Auftraggeber nicht über ausreichend Haushaltsmittel zur Beauftragung verfügt.

In der Bundeswehr wird der Begriff Digitalisierung mittlerweile geradezu inflationär verwendet, fast jedes Projekt leistet plötzlich einen Beitrag zur Digitalisierung. Es gibt Arbeitsgruppen und Arbeitskreise, im Ministerium sogar ein eigenes Referat für digitale Verwaltungsarbeit. Der Begriff Digitalisierung scheint das aktuelle „Zauberwort“ zu sein mit dem sich Projekte zumindest in Bezug auf Ressourcen beschleunigen lassen. Wir werden sehen was daraus wird, wichtig ist wie bei Vielem anderen auch am Ende das Ergebnis.

Digitalisierung ist auch eine gesellschaftliche Aufgabe die zu einem gewissen Kulturwandel führen wird aber per se nichts „Schlimmes“, leider hapert es öfter an und mit der Umsetzung. Digitalisierung ist eine Daueraufgabe, die uns alle betrifft und noch lange beschäftigen wird. Über Vorgehensweisen wie man etwas digital gestaltet oder zu mehr Digitalisierung kommt lässt sich trefflich streiten. Mit Digitalisierung lassen sich nur auf lange Sicht Einspareffekte erzielen, weil zumindest für eine Übergangszeit das analoge System parallel betrieben werden muss.

Wie denken Sie über das Thema Digitalisierung? Haben sie Ideen was sich an ihrem Arbeitsplatz oder in ihrem Arbeitsumfeld mittels Digitalisierung verbessern lässt? Schreiben sie uns ihre Meinung!

Digitalisierung der anderen Art

Durch die derzeit vorherrschende Corona-Pandemie rückt die Digitalisierung stärker in das Bewusstsein der Gesellschaft. Unter Digitalisierung wird im Allgemeinen die intensive Nutzung der Kommunikations- und Informationstechnik im Alltags- und Berufsleben verstanden. Mehr oder weniger bewusst, verändert diese Nutzung auch unsere Arbeits- und Lebensweise.

Inwieweit unsere Lebensweise durch Digitalisierung tatsächlich verändert wird, können wir in der Regel selbst bestimmen. Unsere Arbeitsweise wird jedoch im Wesentlichen durch den Dienstherrn fremdbestimmt. Es lohnt sich daher einen Blick auf die bisherigen Digitalisierungsbestrebungen im BAaINBw zu werfen, um einen Blick auf den möglichen Weg in die Zukunft erhaschen zu können.

Wie in der Verwaltung üblich werden zunächst hochwertige Gremien gegründet (wie das Leitungsboard Digitalisierung auf Ebene der Ministerin), unverzichtbare Stabsstellen eingerichtet (Stab Digitalisierung) und dann bunte strategische Konzepte (z.B. Datenstrategie im Geschäftsbereich BMVg) geschrieben. Wann werden die daraus abgeleiteten Maßnahmen bei den Beschäftigten spürbar? Hoffentlich vor Sars-CoV-31...

Dabei könnte man sofort mit der Digitalisierung anfangen. Denn vor der ruhmreichen Erstellung glänzender Konzepte gilt es, die Beschäftigten zu befähigen, an der Digitalisierung teilzuhaben. Hier können kleine Maßnahmen schon zu großen Wirkungen führen, weil die Beschäftigten oftmals ihre bereits digitalisierte Lebensweise in die Arbeitswelt übertragen, sobald sich die Möglichkeit dazu bietet.

Um diesen Transfer zu erreichen, sind zwei Maßnahmen als Grundlage jeglicher Digitalisierung erforderlich:

- Ausstattung aller Beschäftigten mit mobiler IT- und Kommunikationstechnik
- Einführung eines elektronischen Workflows sowie eines Dokumentenmanagementsystems

Mit mobiler IT- und Kommunikationstechnik kann durch Dislozierung nicht nur der jetzigen Pandemie begegnet werden, sondern auch terroristischen oder sonstigen Angriffen. Da Beschäftigte dann praktisch von jedem Ort aus arbeiten können, an dem sie eine Verbindung zum Internet haben, können auch soziale Härten, die eine Anwesenheit zu Hause erfordern (kranke Angehörige), auf einfache Weise und unbürokratisch abgefedert werden. Als positiver Nebeneffekt steigt auch die Attraktivität des Arbeitgebers, da auch in weniger kritischen Fällen (Handwerkertermin, extreme Witterungsverhältnisse) die Möglichkeit des ad-hoc Homeoffice besteht.

Der zweite Pfeiler der Digitalisierung ist, wie oben aufgeführt, die Einführung eines elektronischen und nutzerfreundlichen Workflows. Als Workflow wird die Steuerung der Bearbeitung von Vorgängen bezeichnet. Weg von teilweise mehrfachen Beauftragungen durch E-Mails, hin zu einem strukturierten, transparenten und schlanken Workflow, der die Beschäftigten bei ihrer Arbeit entlastet. Entsprechende Systeme sind auf dem Markt verfügbar. Und nein: Das demnächst einzuführende DokMBw ist kein Dokumentenmanagementsystem sondern nur ein schlecht gemachtes Vorgangsbearbeitungssystem auf der Basis einer Kollaborationssoftware.

Flankiert von der Ausweitung der Möglichkeit der Nutzung von Web-Konferenzen, so dass alle Beschäftigten jederzeit (ad-hoc) eine Web-Konferenz einrichten könnten (so wie heutzutage das Telefonieren ganz selbstverständlich ist) wäre hier schon ein sehr großer Schritt in Richtung Digitalisierung getan.

Und ganz wichtig: Mit veränderter (digitaler) Arbeitsweise muss sich auch die Personalführung anpassen. Es wird nicht besser oder schlechter geführt, sondern anders. Auch hier können neue digitale Möglichkeiten wie dienstliche Chats (Sametime) oder Handy-Apps (BW-Messenger) neben einem effizienten Workflow-Management-System genutzt werden. Dies verlangt ein Umdenken in der Personalführung und auch eine Anstrengung, aber wer will denn ernsthaft behaupten, dass (gute) Führung einfach ist?

Wir werden sehen, inwiefern die mit der Digitalisierung einhergehenden Chancen ergriffen werden, um eine positive Modernisierung unseres Arbeitslebens zu bewirken. Die Erstellung hundertseitiger abstrakt-strategischer Konzepte ist hierbei nicht hilfreich. Die Umsetzung der Digitalisierung könnte sofort beginnen. Solange dies jedoch an der grundlegenden IT-Ausstattung scheitert (fehlende Monitore, Webcams, Laptops) sind wir zur digitaler Armut verdammt.

Um die Zeit zu überbrücken, kann man aber schon mal weitere Konzepte, Visionen und Halluzinationen zu Papier bringen, die alle Vorstellungen enthalten, wie die Digitalisierung eines Tages mal aussehen könnte. Nach diversen Mitprüfungen und Mitzeichnungen kann dann im nächsten Jahrzehnt mit der Digitalisierung so richtig begonnen werden.

Und es ist auch nicht hilfreich, wenn von der Bundesregierung die Pflicht zur Telearbeit für ganz Deutschland verordnet wird, solange eigene Bundesämter diese Anordnung nicht erfüllen können, weil Beschäftigte nach einem Antrag auf Telearbeit teilweise über ein Jahr auf die Einrichtung des Telearbeitsplatzes warten müssen.

Als sofortige Abhilfe sollen Gerüchten zufolge bis zur Verfügbarkeit entsprechender IT-Ausstattung die Telearbeitsplätze mit Schreibmaschinen ausgestattet werden, die man im Keller des Stammach-Hauses im Dezember letzten Jahres bei der Begehung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit gefunden habe. Dies konnte uns der Beauftragte für Digitalisierung jedoch nicht bestätigen, aber dementiert hat er es auch nicht. Bei der Pilotierung soll man übrigens festgestellt haben, dass die Farbbänder der Schreibmaschinen eingetrocknet wären. Die Ersatzbeschaffung dieser Bänder gestaltete sich schwierig.

Wir bleiben hoffnungsvoll...

Der Schatzmeister ist glücklich: Unser Bereich IX ist finanziell gut aufgestellt.

Als Schatzmeister unseres VBB-Bereiches IX habe ich bei der letzten Mitgliederversammlung 2019 die Finanzen des Bereiches übernommen. Eine vom Vorgänger in diesem Amt, dem Kollegen Christian Gürke, sehr gut geführte Kasse mit einem sehr guten Abschluss erwartete mich. Auch die Übergabe der Geschäfte funktionierte einwandfrei und sehr kollegial.

Zwar nicht ganz neu in dieser Materie gab es trotzdem einiges Neues und Anderes, das beachtet und umgesetzt werden musste. Aber alles lief bis einschließlich der ersten Jahresendabrechnung 2019 glatt. Auch die Kassenprüfer erstellten ein tadelloses Zeugnis für den Abschluss 2019.

Für 2020, dieses Wahl- und Coronajahr, war Vieles geplant; auch Aktivitäten, die viel Geld kosten würden bzw. gekostet hätten. Wahlinformationen und Wahlwerbung mussten erstellt werden, Druckerzeugnisse mussten bestellt, bezahlt und schlussendlich auch verteilt werden. An dieser Stelle ist mal den vielen Helfern und Vertrauensleuten nochmals herzlich zu danken. Die Personalratswahlen verliefen für uns als VBB sehr erfolgreich. Auch hier ein dickes Lob und Dankeschön alle Kolleginnen und Kollegen, die ihrem/unserem Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr das Vertrauen ausgesprochen haben!



Bild: Stefan Leist, Quelle: VBB IX

Unser schönes Sommerfest, unsere traditionelle Herbstwanderung und auch die wichtige Delegiertentagung Ende 2020 fielen dann Corona-bedingt leider alle aus. Leider waren auch einige geplante Jugendveranstaltungen, die unsere Kollegin Jil Kuschel als hierfür Beauftragte, geplant hatte, nicht umsetzbar. „Grins“, sagt der Schatzmeister, „da kann ich gut Geld sparen!“ aber, um mit den Worten unseres Vorsitzenden Jakob Milles zu sprechen, sind wir

ja kein Geldsparverband, sondern sind daran gebunden, die uns anvertrauten Mittel sinnvoll und satzungskonform für die Interessen unseres Verbandes auszugeben.

Dennoch freut es mich, dass wir das Jahr 2020 auch aus Sicht des Schatzmeisters gut hinter uns gebracht haben. Der Jahresabschluss ist gemacht; nun fehlt noch die Kassenprüfung, bei der, wie ich hoffe, nix Negatives gefunden wird und dann schließt unsere Verbandskasse mit einem leichten Plus erfolgreich das Wirtschaftsjahr 2020 ab.

Fälschungssichere Führerscheine: Millionen von Führerscheinen müssen umgetauscht werden

Wer? Wann? Wo?

Bis 2033 müssen Führerscheine, die vor dem 19.1.2013 ausgestellt wurden, nach EU-Vorgaben EU-Richtlinie 2006/126/EG) in ein neues einheitliches und fälschungssicheres Dokument umgetauscht werden und werden in einer Datenbank erfasst, um Missbrauch zu verhindern.

Nach dem Ablauf des 19. Januar 2022 sowie in den Folgejahren wird der alte Führerschein ungültig, sofern dieser nicht spätestens mit Ablauf der jeweiligen zu beachtenden Frist umgetauscht wurde.

In der Bundesrepublik regelt ein Gesetz, die Reihenfolge des Führerschein-Umtausches (Anlage 8e zur Fahrerlaubnisverordnung).

Wer ist vom Umtausch betroffen?

Vom Umtausch betroffen sind alle Führerscheininhaber, deren Führerschein vor dem 19.1.2013 ausgestellt wurde. Hiervon ca. 15 Millionen Inhaber von (Papier-) Führerscheinen, die bis 31.12.1998 ausgestellt wurden und ca. 28 Millionen Inhaber von Scheckkartenführerscheinen, die zwischen dem 1.1.1999 und 18.1.2013 ausgestellt wurden.

Wann ist der Führerschein umzutauschen?

Für

Autofahrende der Geburtsjahrgänge 1953 bis 1958 bis 19.1.2022

Autofahrende der Geburtsjahrgänge 1959 bis 1964 bis 19.1.2023

Autofahrende der Geburtsjahrgänge 1965 bis 1970 bis 19.1.2024

Autofahrende der Geburtsjahrgänge 1971 oder später bis 19.1.2025

Autofahrende der Geburtsjahrgänge vor 1953 bis 19. Januar 2033

Darüber hinaus gibt es folgende Umtauschfristen für die Kartenführerscheine, die ab 1. Januar 1999 ausgestellt wurden:



Bilder: www.pixabay.com

Führerscheine, die zwischen 1999 und 2001 ausgestellt wurden, Umtausch bis 19.1.2026

Führerscheine, die zwischen 2002 und 2004 ausgestellt wurden, Umtausch bis 19.1.2027

Führerscheine, die zwischen 2005 und 2007 ausgestellt wurden, Umtausch bis 19.1.2028

Führerscheine, die 2008 ausgestellt wurden, Umtausch bis 19.1.2029

Führerscheine, die 2009 ausgestellt wurden, Umtausch bis 19.1.2030

Führerscheine, die 2010 ausgestellt wurden, Umtausch bis 19.1.2031

Führerscheine, die 2011 ausgestellt wurden, Umtausch bis 19.1.2032

Für Führerscheine, die von 2012 bis zum 18. Januar 2013 ausgestellt wurden, läuft die Umtauschfrist bis 19.1.2033. Ein freiwilliger Umtausch vor den Fristen ist jederzeit möglich.

Wo?

Für den Umtausch ist die Führerscheinbehörde des aktuellen Wohnsitzes zuständig.

Wurde der alte (rosa oder graue) Papier-Führerschein nicht von der Behörde Ihres aktuellen Wohnsitzes ausgestellt, dann benötigen Sie außerdem eine sog. Karteikartenabschrift, der Behörde, die den Führerschein ursprünglich ausgestellt hat. Diese lässt sich per Post, telefonisch oder häufig auch online beantragen und wird direkt an die neue Führerscheinstelle geschickt.

Die Pkw- und Motorradklassen gelten unbefristet fort. Die Gültigkeit des Führerscheins wird auf 15 Jahre befristet.

Voraussetzung für den Umtausch gültiger Personalausweis oder Reisepass, biometrisches Passfoto und der aktuelle Führerschein.

Welche Klassen werden in das neue Führerscheindokument eingetragen?

Bei der Umstellung von Fahrerlaubnisklassen alten Rechts (z. B. Klasse 2, 3, ehem. DDR-Klassen) und dem Umtausch von Führerscheinen nach bisherigen Mustern (z. B. grauer, rosafarbener oder DDR-Führerschein) werden im neuen Führerschein die Klassen bestätigt, die der bisherigen Fahrberechtigung entsprechen.

Kosten für den Umtausch?

Die Kosten betragen rund 25 Euro.

Was geschieht mit meinem alten Führerschein?

Der alte Führerschein darf behalten werden, er wird jedoch entwertet. D.h. er wird gestanzt. Daran kann man erkennen, dass er nicht mehr verwendet werden darf.

Langzeitkonten nach der Erprobung

In einem „Langzeitkonto“ können Zeitanteile längerfristig und jenseits der Kappungsgrenzen von Gleitzeit- und Mehrarbeitskonten angespart und nach Absprache mit der Dienststelle ausgegeben werden. Die Abbauphase kann zur Arbeitszeitreduzierung bei einer zu erwartende Pflege- oder Betreuungsverpflichtung dienen, sie kann aber auch für die langersehnte Weltreise verwendet werden.

Für Beamte basiert das Langzeitkonto auf der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Arbeitszeitverordnung – AZV) in der Fassung vom 11.12.2014. Hier wurde die Möglichkeit einer Erprobung bis zum 31.12.2020 vorgesehen. Für Arbeitnehmer basiert das Langzeitkonto auf dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und es war ebenfalls erstmal eine Erprobung bis zum 31.12.2020 geplant. Für beide Statusgruppen wurden separate Rahmendienstvereinbarungen zwischen Hauptpersonalrat (HPR) und BMVg abgeschlossen. Diese wurden jeweils für das BAAlNBw gleichlautend in Dienstvereinbarungen übernommen.

Zuerst möchte ich die bisherigen Regelungen kurz betrachten, damit Sie sich ein Bild machen können. Die konkrete Vereinbarung zur Nutzung eines Langzeitkontos gliedert sich in eine Anspar- und eine Entnahmephase. In der Ansparphase können 3 Ansparmöglichkeiten vereinbart werden:

Fest vereinbarte Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu 3 Stunden. Voraussetzung ist hier, dass für die vereinbarte Zeit genug Arbeit vorhanden ist, was der Vorgesetzte bestätigen muss, und es darf keine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden wegen Kinderbetreuung vorliegen.

Von der angeordneten Mehrarbeit bzw. Überstunden können bis zu 40 Stunden im Jahr auf das Langzeitkonto übertragen werden.

Der Teil des Erholungsurlaubs, der über den gesetzlichen Mindestanspruch hinaus geht, kann ebenfalls auf das Langzeitkonto gebucht werden.

Im Anschluss folgt die Entnahmephase, in der die angesparte Arbeitszeit in einem oder in mehreren Abschnitten, entweder im Blockmodell oder in Teilzeit entnommen werden kann. Die konkreten Entnahmen müssen mit der Dienststelle abgesprochen werden, sie können hinsichtlich ihrer Lage und Dauer aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden. Die Dienststelle muss die Gründe jedoch benennen und ein Alternativangebot unterbreiten. Letztlich müssen sich Betroffene/r und Dienststelle einig werden. Nach Vollendung des 60. Lebensjahres ist nur noch eine Entnahme in Teilzeit möglich, eine „Verlängerung“ des Ruhestands war bisher nicht vorgesehen. Bei Dienstpostenwechsel auch in eine andere Dienststelle wird zwar die konkrete Entnahmemöglichkeit neu bewertet, das Guthaben bleibt aber in jedem Fall erhalten.

Doch wie geht es jetzt weiter, die Erprobung ist ja mit Ablauf des 31.12.2020 beendet. Formal haben zuerst einmal alle Dienstvereinbarungen ihre Gültigkeit verloren. Das bedeutet aber nicht, dass angesparte Zeiten jetzt verfallen sind, sie können weiter abgebaut werden. Noch mal ganz klar gesagt, egal was jetzt passiert das angesparte Guthaben verfällt nicht.

In einem ersten Schritt werden Übergangsregelungen geschaffen, die es Kolleginnen und Kollegen, die eine Vereinbarung unterzeichnet haben, ermöglicht auch weiterhin nach den bisher gültigen Regelungen Zeiten anzusparen. Für Arbeitnehmer hat das BMVg mit dem HPR dazu eine Übergangsregelung bis zum 31.07.2021 vereinbart. Für Beamtinnen und Beamte können Dienststellen den „Weiterbetrieb“ ebenfalls bis zum 31.07.2021 gestatten, was für das BAAlNBw vorgesehen ist.

Nach dem Übergang müssen neue Dienstvereinbarungen, bei Arbeitnehmern auf Basis des TVöD und bei Beamten auf Basis der zum 01.01.2021 gültigen neuen AZV vorhanden sein, um bestehende individuelle Vereinbarungen zu überführen und neue abzuschließen.

In die neue AZV sind einige Veränderungen bzgl. der Langzeitkonten eingeflossen. Im Gegensatz zur alten AZV wo nur die Möglichkeit zu einem Langzeitkonto, das Ende der Erprobung und ein grober Rahmen festgelegt waren, sind jetzt deutlich detailliertere Regelungen geschaffen worden. Diese verringern zwar den Spielraum von Dienstvereinbarungen, schaffen aber Einheitlichkeit in der Bundesverwaltung.

Ein erster Blick auf die neue AZV zeigt aber, dass die neu geschaffenen Regelungen eine große Ähnlichkeit zu den bisherigen Regelungen aus den (Rahmen-) Dienstvereinbarungen haben. Bezüglich der Ansparphase sind die bisherigen Möglichkeiten bis auf die Ansparung von Erholungsurlaub weiter vorgesehen. Die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit ist dabei nicht mehr an Bedingungen geknüpft und es können darüber hinaus gehende Stunden weiter auf das Gleitzeit- bzw. Mehrarbeitskonto übertragen werden. Die Entnahme ist leider durch eine maximale Blockgröße von 3 Monaten eingeschränkt worden, wobei es jetzt, aber möglich ist den Block auch vor dem Ruhestand zu nehmen. Formal muss das BMVg nach der neuen AZV den Behörden ihres Geschäftsbereichs das Führen von Langzeitkonten gestatten, was aber außer Frage steht.

Die Aufgabe der Personalvertretungen – allen voran des HPR – ist es jetzt, möglichst zügig neue Rahmendienstvereinbarungen und neue Dienstvereinbarungen abzuschließen, damit Sie sobald wie möglich ein Langzeitkonto eröffnen können, wenn Sie noch keines haben. Die Weltreise wartet auf Sie. Wir informieren Sie wie gewohnt, wenn sich etwas Neues ergibt.

Mitglieder-Werbeaktion des VBB 2021

Unter dem Motto „Mitglieder werben Mitglieder“ setzt der VBB seine erfolgreiche Mitgliederwerbeaktion auch im Jahr 2021 fort.

Wer bis zum 31. Dezember 2021 ein neues beitragspflichtiges Mitglied wirbt, erhält eine Werbeprämie in Höhe von 20,00 Euro für jedes geworbene Mitglied. Das geworbene Mitglied erhält als Prämie eine RFID Anti-Skimming-Karte.

Bei dieser Anti-Skimming-Card handelt es sich um einen sogenannten RFID Blocker, der EC- und Kreditkarten effektiv vor Hackerangriffen und somit ungewolltem Bezahlen (Auslesen der Karte und Abbuchen von Geld – kontaktloses Bezahlen) schützen kann! Durch den speziellen Aufbau absorbiert die Karte die Energie des elektromagnetischen Feldes, das von RFID-Lesegeräten ausgesendet wird, so kommt keine Kommunikation mit der EC-/Kreditkarte zustande. Das Ganze funktioniert ohne Störfunktion, ohne Elektronik und damit auch ohne Batterien und Elektrosmog und die Karte wird einfach zu den anderen Karten ins Portemonnaie gesteckt

Und jetzt sind Sie gefragt: Die Ansprüche an eine auf die Bedürfnisse der Kolleginnen/Kollegen ausgerichtete gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten wachsen. Bei immer schwierigeren politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen rückt das Interesse an einer wirksamen berufspolitischen Interessenvertretung in den Vordergrund. Helfen Sie mit, durch Werbung neuer Mitglieder unseren Verband und damit unsere/Ihre Interessen weiter zu stärken:

Wir alle sind der VBB! Und nur gemeinsam sind wir stark!

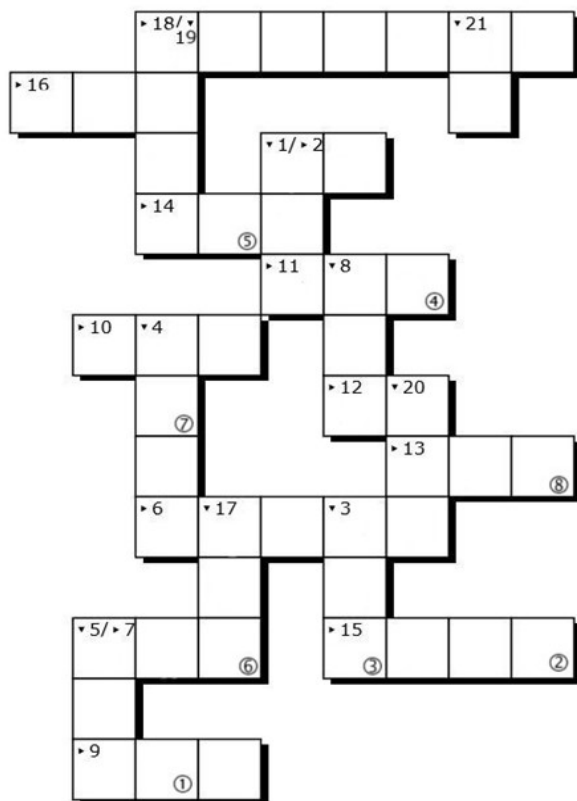
Quelle: [Mitglieder-Werbeaktion | VBB - Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr \(dbb.de\)](#)

Das VBB – Rätsel ist zurück

Abkürzungen zum CPM

Dieses kleine Kreuzworträtsel soll dazu animieren, sich wieder mal mit dem CPM zu beschäftigen, denn alle Lösungen sind Abkürzungen aus dem Kapitel 8.2 (Seite 101ff) des CPM. Beim Lösen bitte um die Ecke denken und auch die „Ironie-Funktion“ einschalten. Die Umlaute ÄÖÜ bleiben als Buchstaben bestehen.

Das einzusendende Lösungswort aus den 8 markierten Buchstaben ergibt etwas, was den BAABNBw-Karren wieder aus dem „Sumpf holen“ kann. Schicken Sie dies bitte an: buero@vbb-baainbw.de
Unter allen Einsendern wird unter Ausschluss des Rechtsweges ein Jahreslos der Aktion Mensch verlost.



1. Ich weiß, was ich will!
2. Reinkarnation Gottes (weiß, kann, macht alles)
3. Nette Idee, kommt aber immer anders
4. Steht an der Spitze
5. Der ewig Zweite
6. Eine Datenbank mit der alles einfacher werden sollte
aber die Einführung schon ein Jahrzehnt dauerte
7. Nicht genderkonforme Abkürzung für schnelle
Beschaffung
8. Frondienstbeschreibung
9. Bittbrief für Neues
10. Illustre Beschaffungsgruppe
11. Ein guter Vorschlag, oder nicht?
12. Die unbedeutendste Anlage zum Vertrag
13. Geheimer Regenschutzverein
14. Ein Buchstabe dreimal und das Projekt lebt
15. Jetzt darf damit gespielt werden
16. Große Ausgaben wollen hier durch
17. Alles Wird Excellent
18. Zeughaus am Rhein
19. Wunschzettel
20. Hüter des Geldes
21. Bitte wenden