

Ausgabe 284

April 2016

**Informationen und Meinungen
aus dem und für das BAAINBw**

Aus dem Inhalt

Im Westen nichts Neues?.....	Seite 2
Keine Wahl zur Wahl: Das Wahlrecht und die Bedeutung von Personalvertretungen	Seite 3
Jakob Milles - Der Vorsitzende des VBB-Bereiches BAAINBw und Listenplatzinhaber 1 für den BPR	Seite 4
Der stv. Vorsitzende VBB Bereich BAAINBw und Listenplatz 1 für den ÖPR: Erwin Gallas	Seite 5
Listenplatz 1 für den GPR: Markus Sonntag.....	Seite 6
Mitgliederversammlung des VBB Bereich BAAINBw am 01.03.2016	Seite 7
BigData – Was ist das eigentlich?	Seite 7
Auszüge aus einem Leserbrief - kommentiert.....	Seite 9
Werbung und Karriereberatung für den technischen Verwaltungsdienst - fit für die Zukunft?.....	Seite 11
Schuster bleib bei deinen Leisten	Seite 14
Haushalt 2016 - Planstellensituation deutlich verbessert und trotzdem nicht zufrieden	Seite 15
Aus- und Fortbildungsstrategie aus Sicht der „grün-blauen“ Brille.....	Seite 15
MdB Detlev Pilger im Gespräch mit dem VBB – Bereich BAAINBw	Seite 17
FAST EINE SATIRE	Seite 18
Kurz notiert.....	Seite 21
Aktuelle Termine:	Seite 24
Die Brille-Rätsel zu den Wahlen	Seite 24

Im Westen nichts Neues?

Liebe Leserinnen & Leser,

die vergangenen Wochen nach Veröffentlichung unserer letzten Ausgabe waren nicht weniger turbulent wie die Wochen nach der Sonderbrille 01/2015. So haben zahlreiche treue und neue Leserinnen und Leser über die Inhalte kritisch und kontrovers diskutiert und teilweise auch geschrieben. Dies entspricht genau unserem Verständnis eines demokratischen Miteinanders und verleiht den anstehenden Herausforderungen in und um das BAAINBw die notwendige Aufmerksamkeit, die ihnen gebühren.

Die rüstungsindustriell finanzierten Ein- und Ausblicke eines – nach eigenem Bekunden leidenschaftlichen – Ornithologen, spezialisiert auf Enten an der Spree, erlauben hingegen einen tiefen Einblick in die „getroffenen“ Seelen. So mancher Staatsrechtler kommt gar ins Schwärmen, dass bereits das Zitieren von Teilen des Grundgesetzes gar manch einen Lobbyisten die Contenance verlieren lässt. Von wegen im Westen nichts Neues!

Dies soll Anlass und Ansporn zugleich sein, an dieser Stelle immer wieder an wichtige und richtige Motive des Grundgesetzes, die Ausdruck demokratischen Willens sind, zu erinnern. In Art. 20 des Grundgesetzes ist das Gewaltenteilungsprinzip verankert - die Unterscheidung zwischen gesetzgebender, ausführender und richtender Gewalt. Das ist auch richtig so! Aber warum? Die Gewaltenteilung diente einst dem Schutz der Freiheit vor einer Machtkonzentration in den Händen eines Tyrannen. Heute dient sie vor allem der Arbeitsteilung und zielt darauf ab, dass staatliche Entscheidungen durch die "richtigen" Organe getroffen werden. Die Legislative hat sich - mit Blick auf das Wohl unseres Volkes - entschieden, den Vollzug des demokratischen Willens kompetenten, unparteiischen Beamtinnen und Beamten zu überlassen. Es ist daher die Frage zu stellen, ob dieser Wille nicht durch Beeinflussung im Rahmen des Gesetzesvollzuges infolge zunehmender Beratungstätigkeit gewinnorientierter Unternehmungen konterkariert wird. Fraglich ist auch, ob sich unsere Volksvertreterinnen und Volksvertreter im Hinblick auf die Qualität der Arbeit für die äußere Sicherheit unseres Landes von Beratungen selbsternannter Experten leiten lassen wollen.

Kurzum: Für die demokratische Ordnung ist es erforderlich, dass wir noch in der Lage sind, zu erkennen, wo (noch) demokratischer Wille vollzogen wird und wo nicht (mehr). Beraten Private und sog. Experten, ohne selbst über eine demokratische Legitimation zu verfügen, wird der demokratische Wille durch wirtschaftliche Interessen verdrängt.



Der Verband der Bundeswehrbeamtinnen und –beamten (VBB) hat - im Gegensatz zu den auf Gewinnmaximierung fixierten Beraterinnen und Beratern - stets das nachhaltige Wohl seiner Mitglieder im Sinn, und zwar auch auf strategisch lange Sicht. Daher hoffen wir, Sie auch mit dieser Ausgabe wieder informieren und interessieren zu können. Große Veränderungen stehen dem BAAINBw bevor! Die Belange der Beschäftigten dürfen in diesem Zusammenhang nicht auf dem Altar vermeintlich nachhaltiger Problemlösungsstrategien geopfert werden. Für die Sicherstellung unser aller Interessen lohnt es sich täglich zu engagieren, sei es im Dienst oder aber auch durch eine hohe Wahlbeteiligung bei den Personalratswahlen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie sich auch in dieser Ausgabe von den Artikeln zahlreicher Autorinnen und Autoren zum Diskutieren, Nachdenken und Engagieren verlocken. Wir freuen uns auch weiterhin auf ihre zahlreichen Rückmeldungen und Beiträge.

Herzlichst,

Ihre Antje Ott

PS: Ihre Anregungen (Lob & Kritik) können Sie gerne an antjeott@vbb-baainbw.de senden.

Keine Wahl zur Wahl: Das Wahlrecht und die Bedeutung von Personalvertretungen

Vor dem Hintergrund der derzeit laufenden Umstrukturierung des BAAINBw unter dem Namen „moderate Feinjustierung“, kann hier die besondere Bedeutung engagierter Interessenvertretungen der Beschäftigten des BAAINBw und die Notwendigkeit einer hohen Wahlbeteiligung bei den im Mai stattfindenden Personalratswahlen gar nicht genug hervorgehoben werden.

Erst seit 1918, also noch nicht einmal seit 100 Jahren, dürfen Frauen und Männer uneingeschränkt (d.h. ungeachtet ihrer Herkunft, ihres Vermögens und Geschlechts) in Deutschland wählen. Dafür wurde lange Zeit erbittert gefochten.

Heute nehmen wir viele Rechte als selbstverständlich gegeben hin und vergessen allzu oft, dass gerade in Bezug auf das Wahlrecht, aber auch in Bezug auf viele weitere Rechte lange gekämpft werden musste. Heute haben Sie es in der Hand, Interessenvertretungen wie die Personalvertretungen zu wählen, damit diese - gerade im Zusammenhang mit den anstehenden organisatorischen Veränderungen im BAAINBw (sog. „moderate Nachjustierung“) - als Ihre "Anwältinnen und Anwälte" agieren und mögliche schleichende Nachteile abwehren können

Wenn wir wählen, ist dies ein Mandat an die Gewählten, sie ggf. dort eingreifen zu lassen, wo es aus Sicht und im wohlverstandenen Interesse der Beschäftigten notwendig ist.

Daher nutzen Sie ihr hart erkämpftes, demokratisches Recht zur Wahl und stärken sie mit einer hohen Wahlbeteiligung die Bedeutung der Personalvertretungen und damit Ihre Möglichkeiten, Ihren Interessen auch Gesichter und Stimmen, gerade just in einer Zeit des Umbruchs zu geben!

Jakob Milles - Der Vorsitzende des VBB-Bereiches BAAINBw und Listenplatzinhaber 1 für den BPR

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für alle, die unsere Mitgliederversammlung am 01. März 2016 nicht besuchen konnten, möchte ich die Gelegenheit an dieser Stelle nutzen, um die Themen des Verbandes für die bevorstehenden Personalratswahlen sowie die nächste Amtszeit vorzustellen:

Die Wahl 2013 lief für den VBB sehr gut, aber vielleicht können wir ja bei dieser Wahl noch etwas „draufsatteln“.

Die „BWB-Zeiten“, in denen der VBB in den Personalvertretungen stets die absoluten Mehrheiten bildete, sind vorbei. Die Personalvertretungen sind durch die hohe Anzahl an Soldatinnen und Soldaten im BAAINBw deutlich durchmischer als in der Vergangenheit, analog des Personalkörpers BAAINBw.

Umso mehr haben wir uns darüber gefreut, dass wir 2013 mit den Kollegen Erwin Gallas, Wilhelm Fleck und mir in allen drei Personalräten beim BAAINBw die Vorsitzenden stellen konnten.

Da der/die Vorsitzende vom Plenum gewählt wird, zeugt dies überdies davon, dass neben unseren eigenen Mitgliedern sowohl die nicht dem VBB-angehörigen Beamtinnen und Beamte als auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Soldatinnen und Soldaten den VBB-Listenplätzen 1 zutrauen, den jeweiligen Vorsitz zu übernehmen.

Diese Konstellation streben wir auch für die anstehenden Wahlen der Personalvertretungen an.

Im Örtlichen Personalrat wird Kollege Erwin Gallas wieder mit Listenplatz 1 ins Rennen gehen, ich erneut im Bezirkspersonalrat.

Im Gesamtpersonalrat mussten wir aufgrund des Ausscheidens des Kollegen Wilhelm Fleck eine/einen geeignete/-en Nachfolgerin bzw. Nachfolger suchen. Wir konnten in der Folge für den Listenplatz 1 unseren Kollegen Markus Sonntag gewinnen. TROAR Sonntag ist zurzeit freigestellter Vorsitzender des Örtlichen Personalrates der Abteilung G in Bonn, verfügt also somit über die entsprechenden Erfahrungen und nachgewiesenes Durchsetzungsvermögen. Die Abteilung G in Bonn hat sich in punkto ÖPR, wie die meisten Güteprüfstellen, die Gruppen H2 und S6 und der Strausberger-Teil des Referates H 1.4, verselbständigt.

Für die Listenzusammenstellung hatten wir vor über einem Jahr eine Findungskommission gegründet, die neben den bekannten „Wiederholungstäterinnen und -tätern“ auch für frischen, sprich „jungen Wind“ auf unseren Listen gesorgt hat. Die Listen sind auf einer breiten, demokratischen Basis zustande gekommen. Wir sind sicher, dass wir Ihnen damit einen guten Mix aus Erfahrung, Kompetenz und jugendlichem Elan anbieten.

Unterstützen Sie uns bei unseren Zielen und honorieren Sie unsere intensive Arbeit der vergangenen Jahre: schreiten Sie zur Wahl und nutzen Sie Ihre Stimme!

Ihr

Jakob Milles



Der stv. Vorsitzende VBB Bereich BAAINBw und Listenplatz 1 für den ÖPR: Erwin Gallas

Meine persönliche Vorstellung und persönlichen Vorstellungen:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BAAINBw „persönlich“ vorstellen:

Ich bin 61 Jahre, glücklich verheiratet und Vater von zwei erwachsenen Söhnen. Meinen Dienst in der Bundeswehrverwaltung habe ich 1979 im mittleren technischen Verwaltungsdienst begonnen. Neben Verwendungen bei der WTD 41, GPS Bw Stuttgart, und im BWB in Koblenz, bin ich 1993 nach erfolgreichem Abschluss des dreijährigen Regelaufstieges in die Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes gewechselt.

Mit der Projektarbeit im damaligen BWB und dem jetzigen BAAINBw bin ich seit Anfang meiner Tätigkeit in aller Tiefe vertraut.

Aber auch die Arbeit und das Engagement als Personalrat fordern mich täglich und machen mir viel Freude. Im Rahmen meiner jetzigen Aufgabe werde ich mich auch zukünftig den Sorgen und Nöten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter annehmen.

Seit 2012 bin ich freigestelltes Mitglied und Vorsitzender zunächst im BPR und Übergangs-BPR und seit 2013 Vorsitzender des Personalrates beim BAAINBw.

So konnte ich in den letzten Jahren viele Gespräche mit Ihnen führen und erfahren, welche Erwartungen und Hoffnungen in mich gesetzt werden. Für meine Arbeit waren und sind solche Gespräche unerlässlich und ich hoffe, dass Sie auch weiterhin Kontakt zu mir suchen, um mir mitzuteilen „wo der Schuh drückt“.

Lösungsorientierte Unterstützung ist mein Anspruch. Hierbei betrachte ich im Besonderen, was für den Einzelnen für einen befriedigenden Arbeitsalltag bedeutsam ist. Hierzu gehören meines Erachtens folgende unabdingbare Kriterien:

- Dienst, der nicht krank macht,
- Gutes Arbeitsklima,
- Wertschätzung,
- Gute und faire Führung,
- Qualifizierung,
- Aufstiegsmöglichkeiten,
- Keine Ungleichbehandlung,
- Gesund in Pension gehen,
- Beruf und Familie vereinbar machen,
- und, und, und..

Allein in dieser Auflistung stecken unzählige Aufträge und Herausforderungen für die Arbeit des Personalrates. Diese möchte ich, gemeinsam mit meinem Team, angehen und „Gute Arbeit“ leisten für alle Beschäftigten im BAAINBw sowie für die gestellten und zugewiesenen Kolleginnen und Kollegen der BWI-Gesellschaften.

Aufgrund der vielen Veränderungsprozesse im BAAINBw und der immer kürzer werdenden Zeitabstände zwischen neuen Strukturen und Veränderungen ist wichtig, eine starke Personalvertretung zu haben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen im Mittelpunkt des BAAINBw und des Personalrates stehen. Das ist mein Maßstab!

Mit unseren Kandidatinnen und Kandidaten der VBB-Liste haben wir ein kompetentes Team aus allen Laufbahnen und Organisationsbereichen des BAAINBw aufgestellt, von dem ich überzeugt bin, die künftigen Herausforderungen zu meistern. Eine gesunde Mischung macht es. Neben bereits langjährig in der Personalratsarbeit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen stellen sich auch diesmal junge und neue Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis erstmals zur Wahl.

Ich bitte Sie um Ihr Vertrauen und Ihre Stimme.

Erwin Gallas



Listenplatz 1 für den GPR: Markus Sonntag



Organisationseinheit:	BAAINBw ÖPR G Bonn
„Wohnort“:	PW, Raum 024
Fachaufgabe:	Vorsitzender des ÖPR der G in Bonn

Wie lange engagieren Sie sich in einer / der Personalvertretung?

Ich bin seit der Wahl zur ersten Personalvertretung im IT-AmtBw nach Aufstellung des Amtes in der Personalvertretung aktiv. Zuerst im örtlichen Personalrat der Abteilung G in Bonn und später auch in unterschiedlichen Perioden zusätzlich im Gesamt- und Bezirkspersonalrat. Seit Gründung des BAAINBw bin ich wieder im ÖPR der Abteilung G in Bonn und im GPR BAAINBw als Ersatzmitglied tätig.

Warum sind Sie aktiv geworden? Welches Ziel verbinden Sie mit dem Mandat?

Zugegebenermaßen bin ich nicht von mir aus aktiv geworden. Bei der Aufstellung der Listen für die Personalvertretung im IT-AmtBw wurde ich von meinem damaligen Referenten gefragt, ob ich nicht Lust hätte, in der örtlichen Personalvertretung mitzuwirken. Nach Abwägung habe ich mich, weil ich die Arbeit einer Personalvertretung für sehr sinnvoll und wichtig halte, dafür entschieden.

Mein Ziel ist es, die Kolleginnen und Kollegen bestmöglich in Ihren Belangen gegenüber der Dienststelle zu vertreten und dafür zu sorgen, dass die zu Ihren Gunsten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen eingehalten werden. Ich möchte den Zusammenhalt in der Dienststelle fördern und das Arbeitsumfeld so angenehm wie möglich gestalten. Ich bin der Überzeugung, dass sich eine gute Arbeitsumgebung sehr positiv auf das Arbeitsergebnis auswirkt.

Wann ist ein Personalvertreter ein guter Vertreter?

Ein guter Personalvertreter hat die Beschäftigten der Dienststelle im Blick, ohne dabei die Aufgabenerfüllung der Dienststelle aus dem Auge zu verlieren. Er tritt für die Rechte der Kolleginnen und Kollegen ein, und ist dabei streitbar aber besonnen. Er ist offen für Anregungen und Beschwerden aus dem Kollegenkreis und ist in der Lage deren Erledigung gegenüber der Dienststelle zu bewirken. Er weiß, dass er im Gremium des Personalrates auf Basis des Bundespersonalvertretungsgesetzes eingebunden ist.

Mitgliederversammlung des VBB Bereich BAABw am 01.03.2016

Der Bereichsvorsitzende des VBB-BAABw, Jakob Milles, lud zur Mitgliederversammlung nach Koblenz ein, die vom Thema der bevorstehenden Personalratswahlen im Mai 2016 dominiert war. Wie kommt so eine Kandidatenliste zustande? Was ist hierbei alles zu beachten? Diese Fragen wurden den anwesenden Mitgliedern von den jeweiligen Listenführern der Kandidatenlisten für den örtlichen Personalrat BAABw, den Bezirkspersonalrat BAABw und den Gesamtpersonalrat BAABw beantwortet.

Ausgewogenheit, Sachkenntnis und gute Vernetzung sind wichtige Faktoren, denn die Wählerinnen und Wähler wollen und sollen angemessen vertreten werden. Dieser Zielsetzung folgend ließ es sich unser Listenführer der Kandidatenliste für den HPR, Herr Hucul, nicht nehmen, persönlich seine Beweggründe für sein Engagement, seine Leitlinien für die Personalratsarbeit und seine strategischen Zielsetzungen vorzustellen.

Der VBB bietet damit offene Strukturen und Ebenen gerechte Behandlung der Anliegen unserer Wählerinnen und Wähler auf einem breiten Fundament aus Erfahrungen unserer Kandidatinnen und Kandidaten. Wieder ein maßgeschneidertes Angebot für alle Laufbahnen in der ganzen Bundeswehr!



Abb. 1: Liesenhoff, Hucul und Milles

BigData – Was ist das eigentlich?

Als der Begriff BigData noch der Forschung vorbehalten war ahnte keiner, dass er sich einige Jahre später zu einem gefühlten Hype weiterentwickelt hat.

Big Data. Zauberwort. Angstmacher. Phrasendresche. Marketing-Turbo.....Was ist das nun eigentlich? Ein Erklärversuch.

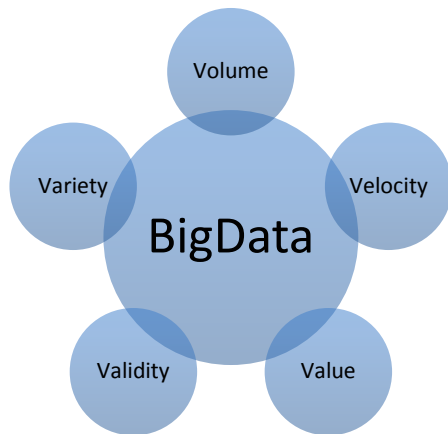
Erste Idee: Als Beamter lernte man: „Die Verwaltungssprache ist Deutsch!“ Google Translator sagt: „Große Daten“. Im Beamtendeutsch wären das: „Massendaten“. Klingt immer noch unspannend und so richtig hilft die Übersetzung demnach allein auch nicht weiter. Zahlen von 100 oder 1000 Terabyte jagen uns heute keinen Respekt mehr ein. Schon ein läppischer Tablet-Computer bringt es schon mal auf 128 Gigabyte. Immerhin !

Zweiter Gedanke: Vielleicht hilft ein Blick in die am 2. Dezember 2015 durch Frau Dr. Katrin Suder erlassene „IT-Strategie des Geschäftsbereichs BMVg“. Die Suche liefert tatsächlich einen Treffer auf Seite 41. BigData wird als ein Beispiel angeführt. Und nun? Erklärung? Fehlanzeige! Erst das „Umsetzungsdokument zur IT-Strategie des Geschäftsbereichs BMVg“ gleichen Datums bringt etwas Licht ins Dunkel. Dort schrieb man auf Seite 32: „BigData bezeichnet Datenmengen, die zu groß, oder zu komplex sind, oder sich zu schnell ändern, um sie mit manuellen und klassischen Methoden der Datenverarbeitung auszuwerten.“ Dann steht da weiter „Auch bei der Bundeswehr ist in Zukunft mit einem weiteren starken Anwachsen der Datenmengen zu rechnen...“. Nun ja, wer hätte das gedacht. Für diese Prognose braucht es keinen Think Tank. Durchschnittlicher Menschenverstand ist völlig ausreichend.

Letzter Versuch: In der Literatur wird Big Data zuerst mit den Begriffen wie Volumen, Vielfalt und Veränderungsgeschwindigkeit charakterisiert, welche sich mit einigem Nachdenken auch erschließen. Nicht selten wird auch die eher schwache Strukturiertheit der Daten als Kriterium angeführt. Schon schwieriger. Weitere Recherchen führen zu Begriffen wie Wert und Validität von Daten. Es leuchtet ein, dass große Datenmengen erst dann einen – unternehmerischen – Wert entfalten, wenn eine gezielte Analyse solcher Daten unter Einsatz mathematisch-statistischer Verfahren vor einer konkreten Fragestellung möglich wird. Ein Consultant würde formulieren: „Wir brauchen den Business-Case!“

Validität bzw. Datenqualität von Big Data werden maßgeblich durch die verfügbaren heterogenen Datenquellen und deren unterschiedliche zeitliche Dynamik beeinflusst. Für Aussagen über die jeweilige vorgehaltene Datenqualität bedarf es wiederum geeigneter Analysewerkzeuge.

Wieder ins Englische übersetzt gelangt man aus den vorgenannten Überlegungen zu den „BigData 5V’s“: Volume, Variety, Velocity, Value und Validity. Noch umfassendere Beschreibungen von BigData spannen den Bogen gern von der Datenbeschaffung über die Speicherung hin zur Datenauswertung und betrachten sozusagen das komplette Informationsmanagement.



Entscheidende technologische Grundlagen von BigData sind zweifelsohne die stetig voranschreitende Vernetzung von IT aller Größenklassen und die fortwährende Erhöhung von Speicherdichte und Rechenleistung. Ursprung von Big Data sind dabei häufig maschinell bzw. nebenher erzeugte Daten. Sie stammen beispielsweise aus Webzugriffen, Telefonverbindungen, Konsumentenverhalten, Finanztransaktionen und Börsengeschäften sowie im Allgemeinen aus wissenschaftlichen Anwendungen unter dem Einsatz von Sensorik. Nicht zuletzt sind auch massenhaft eingesetzte leistungsfähige CCD- oder CMOS-Bildsensoren als Bestandteil von Digitalkameras und Mobiltelefonen zur Quelle schier exorbitanter Bilddatenmengen geworden. Wir alle helfen mit unseren vernetzten Endgeräten fleißig mit, das Aufkommen von BigData kontinuierlich zu steigern. Nicht immer sind wir als Nutzer so gnädig und laden unsere Daten gesammelt direkt bei einem Anbieter unter Nutzung eines persönlichen Accounts zur weiteren gewinnerschöpfenden Verwertung ab. Dann heißt für ein Unternehmen zuerst: Daten sammeln! Aber wie? Hierfür hat die findige IT-Gemeinde zwischenzeitlich ein ausgefeiltes Repertoire an Werkzeugen entwickelt. Über den Einsatz von Crawlern lohnt ein gesonderter Artikel. Vielleicht.

Die uns über Jahrzehnte in der Mehrzahl bekannten relationalen Datenbanksysteme mit ihrer starken Transaktionsorientierung sind den Anforderungen von Big Data ohne Modifikationen oft nicht gewachsen. Bei Datenstrukturen hoher Komplexität werden vorzugsweise analytische Datenbanken eingesetzt. Deren Stärke liegt vor allem im schnellen Lesen und Verarbeiten von großen Datenbeständen und wird gern unter dem Begriff Abfrageorientierung zusammengefasst.

Gern wird BigData als der Schlüssel zur Lösung verschiedenster Aufgabenstellungen gehandelt und bildet zum Beispiel die Grundlage für Social Media Marketing oder die Untersuchung komplexer Fragenstellungen in unterschiedlichsten Märkten. Auch in der Bundeswehr wird BigData im Rahmen der Umsetzung der IT-Strategie weiter an Bedeutung gewinnen. Denkbar sind zum Beispiel der Einsatz von BigData im Bereich Concept Development and Experimentation (CD&E) oder künftige Anwendungen bei der Bedrohungsanalyse. Spannend im Zusammenhang mit BigData bleibt, wie der notwendige zuverlässige Schutz dieser nicht selten auch personenbezogenen Daten sichergestellt wird. Führt man sich den unternehmerischen Wert von BigData vor Augen wird deutlich, wie hoch das Interesse der Wirtschaft an eher zweckgerichteten Schutzniveaus sein dürfte.

Auszüge aus einem Leserbrief - kommentiert

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

neben sehr vielen positiven Rückmeldungen der Sonderbrille und der Brille Februar/2016 hat uns auch ein kritischer, anonymes Leserbrief mit der Bitte um Publikation erreicht.

Wir freuen uns sehr über die zahlreichen Rückmeldungen und suchen auch immer die kritische Auseinandersetzung. Pluralität und Meinungsvielfalt machen unseren Verband aus.

Grundsätzlich drucken wir keine anonymen Texte ab. Jedoch wollen wir uns in der Folge mit den kritischen Argumenten auseinandersetzen und haben daher die jeweiligen Textpassagen zitiert.

Zitat:

„Anstatt die längst überfällige Nachjustierung im Amt konstruktiv anzugehen und damit die gefühlt "letzte" Chance unserer Staatssekretärin Dr. Suder zur Eigenoptimierung zu nutzen, wird den alten verkrusteten Strukturen nachgetrauert. Warum wird gejammert und gewettert, dass die Abteilungen Z, Q und P durch Hebung von Synergien in zwei neue Abteilungen "aufgehen" sollen und der damit erhoffte Freifall von Ressourcen den Projektteilungen, die die Kernaufgabe unseres Amtes erfüllen, zugutekommen soll?“

Der VBB trauert keinen verkrusteten Strukturen nach. Da wo sinnvoll und nötig unterstützen wir organisatorische Veränderungen. Beispielhaft sei die Zusammenführung der Ressourcen der komplexen Dienstleistungen (ProFHI) in der Abteilung Einkauf oder die organisatorisch eigenständige Ausbringung der Güteprüfung/Qualitätssicherung genannt. Längst überfällige Schritte. Wo aber sind denn die Synergieeffekte wenn Z, Q und P in zwei neuen Abteilungen aufgehen, ergänzend aber ein Stab „Operative Steuerungen“, „Strategische Zukunftsentwicklung und –sicherung“, ein Kompetenzzentrum Qualitätssicherung, ein Sekretariat Leitung und ein leitungsnahe Justitiariat daraus entstehen, am Ende also noch mehr Querschnittselemente existieren werden. Synergien aus der Gründung der Programmorganisation sind auch nicht zu erkennen. Eher das Gegenteil ist der Fall.

Ja, die Projektteilungen erfüllen die Kernaufgaben unseres Amtes. Und ja, die Projektteilungen müssen gestärkt bzw. verstärkt werden. Aber was kommt diesen Kernabteilungen gerade im Hinblick auf die PMO zu Gute? Wo werden denn die Dienstposten für die PMO nebst entsprechender Besetzung „ausgeschwitzt“ werden? Erhalten darüber hinaus auch die Abteilungsstäbe der sog. Kernabteilungen mehr Kompetenzen und hierdurch größeren Handlungsspielraum? – Unseres Wissens nicht.

Zitat:

„Dass sich die Kolleginnen und Kollegen in den Projektteilungen vor Arbeit und Problemen kaum retten können und diese geradezu „verheizt“ werden, verpufft leider. Es ist daher absolut unverständlich, warum der Rahmenvertrag zur Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen durch die Industrie (ULI) derart verteuert wird! Wenn Aufgaben, für die keine Ressourcen vorhanden sind (z. B. Brennpunktthema "Stammdatenpflege SASPF dringend wahrzunehmen sind, sollte die gebotene Möglichkeit der Inanspruchnahme von ULI geradezu gehuldigt und nicht verteuert werden. Dies würde eine Entlastung unserer Kolleginnen und Kollegen darstellen und die Konzentration auf unsere Kernaufgabe, die "Deckung des Sachbedarfs der Streitkräfte", erhöhen. Diese Entlastung muss jetzt kommen!“

Der VBB weiß um die schwierige bis dramatische Arbeitssituation der Kolleginnen und Kollegen in den Projektteilungen und sieht die dringende Notwendigkeit von Entlastungen. Wir akzeptieren daher temporäre Unterstützungsleistungen der Industrie (ULI), wenngleich die Höhe der Vergütung des Beratungspersonals ein Schlag ins Gesicht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein muss, die dieses Unterstützungspersonal auch erst einmal auf „Stand bringen“ müssen.

Nach der unverändert gültigen Rechtslage sind Unterstützungsleistungen ausschließlich zur Abfederung von temporären Spitzen, die nicht mit eigenen Ressourcen abgedeckt werden können, zulässig. Bei einer längerfristigen Notwendigkeit ist jedoch eine organisatorische Ausbringung der Kapazitäten im ODP des BAAINBw vorzusehen. Die Politik hat das BAAINBw in der Vergangenheit aber immer dem Spardiktat unterworfen, gleichzeitig aber die restriktiven Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen ignoriert.

Die Notwendigkeit von ULI ist letztendlich Ergebnis einer jahrelangen verfehlten Organisations- und Personalentwicklung. Bei der sinnlosen Reduzierung der Zielumfänge ohne jegliche Aufgabenkritik ist eine angemessene DP-Ausstattung, gerade im Hinblick auf die zusätzlich auf das BAAINBw übertragenen Aufgaben, auf der Strecke geblieben.

Ein Rahmenvertrag für Unterstützungsleistungen wäre die Legitimierung einer fehlgeleiteten Organisationspolitik, die ausschließlich zum Ziel hat die Betriebskosten zu senken und den investiven Anteil künstlich schön zu rechnen.

Wir sehen uns also gezwungen die Entlastung der Kolleginnen und Kollegen in den Projektabteilungen durch ULI zu unterstützen, diese aber nicht völlig kritiklos und unkommentiert hinzunehmen.

Gerade auf mittel- und langfristige Sicht stellt sich die Frage, ob der damit einhergehende Know How Verlust an die Unternehmen im Sinne der Beamtinnen und Beamten sein kann, die noch den Großteil ihres Berufslebens vor sich haben.

Zitat:

„Auch sollten die Ewiggestrigen unseres Amtes längst verinnerlicht haben, dass Aufgaben, die im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr anderen Organisationsbereichen übertragen wurden, nicht wieder zurückverlagert werden. Ja, die Nachwuchsgewinnung ist eine riesige Herausforderung. Ja, die Nachwuchswerbung durch die Karriereberatungsbüros und Karrierecenter ist erheblich ausbaufähig. Aber das BAPersBw bei jeder Gelegenheit für die missliche Lage verantwortlich zu machen und den guten alten BWB-Zeiten nachzutruern, ist nicht zielführend! Es ist allseits bekannt, dass auch zu BWB-Zeiten ein hohes dreistelliges Fehlanliegen an Ingenieurinnen und Ingenieuren bestand. Die enorme Anzahl an Vakanzten ist daher nicht in Gänze dem BAPersBw anzulasten. Es bleibt nur zu raten: Arbeitet Hand in Hand und nicht gegeneinander! Denn nur gemeinsam können wir die Situation verbessern.“

Wir sind nicht die Ewiggestrigen, sondern voller Sorge um die nachhaltige Zukunft unseres Hauses und unsere Leistungsfähigkeit. Mit derzeit 830 struktursicheren, unbesetzten Dienstposten im BAAINBw und einer durchschnittlich sehr hohen Altersstruktur unseres Personalkörpers scheint die Lösung des großen Vakanztenproblems in einer adäquaten Nachwuchsgewinnung zu liegen. Da diese nun mal nicht in den Händen des Bedarfsträgers selbst liegt, muss die Manöverkritik leider entsprechend adressiert werden.

An dieser Stelle möchten wir aus dem Newsletter Verteidigung¹ vom 29.03.2016 zitieren:

„Im Wettbewerb um die besten Köpfe für die Truppe [Anm. Red. Brille: und für die Bundeswehrverwaltung], geht die Bundeswehr nunmehr in eine neue Offensive. Am 14. März 2016, zeitgleich mit der Eröffnung der weltweit größten Computermesse CeBIT in Hannover, startete sie das ›Projekt Digitale Kräfte‹ als Teil der Arbeitgeberkampagne ›Mach, was wirklich zählt‹, um speziell Mitarbeiter für den IT-Bereich zu rekrutieren. (...) Der größte Hemmschuh für eine erfolgreiche Recruiting-Kampagne ist jedoch wieder einmal mehr ›hausgemacht‹. Die Bundeswehr hat zwar das Problem, bei einem begrenzten Angebot an qualifiziertem Personal ausgerechnet die freie Wirtschaft mit ihren attraktiven Arbeitsplätzen und lukrativen Angeboten als Gegenspieler zu haben, aber das Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr trägt durch stringente Auslegung der Soldatenlaufbahnverordnung [Anm. Redaktion Brille: und der Beamtenlaufbahn] nach ›Schema F‹ nicht unwesentlich dazu bei, die Kampagne im Sande verlaufen zu lassen.

Hierzu wird weiter ausgeführt: ›Versuche, hier neue Möglichkeiten zu finden, sind alle auf dem langen Weg innerhalb des Ministeriums immer wieder abgeblockt worden. Formaljuristische Gründe sind hier stärker als die Fähigkeit der Personalplaner, Laufbahnen zu öffnen.‹

Der Verband hat bereits vor geraumer Zeit die Initiative ergriffen und hat im März 2016 die Ergebnisse eines intensiven Brainstormings des Arbeitskreises Wirtschaft und einer eigens gegründeten Arbeitsgruppe "Vakanzen" mit konkreten Lösungsvorschlägen an den Bundesvorstand übersenden und überdies auch an geeigneter Stelle "streuen" können. Auch in dieser Ausgabe finden Sie einen Beitrag mit einer Analyse des IST-Standes der Nachwuchswerbung und konkreten Handlungsempfehlungen, weil: nur „meckern“ geht nicht.

Zitat:

„Dass die Vereinbarung von Familie und Beruf eine immer bedeutendere Rolle erfährt, ist nicht nur zeitgemäß, sondern auch äußerst anerkennenswert. Aber auch hier gilt es mit Augenmaß vorzugehen und keinen Aufruf zur Telearbeit zu starten. Sicherlich gibt es eine Vielzahl guter Gründe, warum die Vereinbarung eines Telearbeitsverhältnisses ermöglicht werden sollte. Die bisherigen Erfahrungen zeigen je-

¹ Newsletter Verteidigung, 29.03.2016, ISSN 2194-0088, 8. Jahrgang, „Eine Employer Branding Kampagne der Bundeswehr: Projekt Digitale Kräfte“, S. 1 ff..

doch, dass dies auch zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen geht, die ihren Dienst an ihrem Arbeitsplatz im Amt verrichten. Denn diese müssen für die vor Ort nicht verfügbaren Kolleginnen und Kollegen immer öfter in die Presche springen, was mit erheblichen Mehrbelastungen verbunden ist. Hier müssen die Verantwortlichen Lösungen finden, wie den Interessen aller Beschäftigten angemessen Rechnung getragen kann. Telearbeit kann und darf nicht über alles gehen!“

Das Bereitstellen von zeitgemäßen Arbeitsformen und die Möglichkeit zur Teilnahme an der Telearbeit ist ein nicht zu unterschätzender Aspekt im Wettbewerb um die besten Köpfe, und auch nicht mehr aus dem beruflichen Leben im 21. Jahrhundert wegzudenken. Und sofern die Führungskräfte die Aufgaben gleichmäßig in ihrer Organisationseinheit verteilt haben, die Aufgaben des Dienstpostens es zulassen und die Motivation aller Beteiligten (also auch der Kolleginnen und Kollegen) entsprechend groß ist, ist Telearbeit ein absolutes Erfolgsmodell. Laut einer Studie ist die Telearbeit zu großem Vorteil für den Arbeitgeber, da am häuslichen Arbeitsplatz oft länger als vereinbart gearbeitet wird. So heißt es in einem Interview mit dem wissenschaftlichen Referenten im Vorstand des DIW Berlin, Karl Brenke „Für die Arbeitgeber entstehen eigentlich keine Nachteile. Man sieht, dass die Beschäftigten, die bereits zu Hause arbeiten, überdurchschnittlich lange arbeiten und dass sie mitunter sogar Mehrarbeit in Kauf nehmen, die nicht bezahlt oder mit Freizeit abgegolten wird. Die Personen, die zu Hause arbeiten, müssen ja vorweisen, dass sie etwas geleistet haben. Jemand, der im Betrieb arbeitet, wird das in vielen Fällen auch tun müssen, aber in vielen Betrieben ist es auch so, dass vorrangig die Anwesenheit zählt. Die Arbeitgeber müssen also umdenken und die Leistungsbemessung nach anderen Kriterien ausrichten und nicht nur nach der Anwesenheit.“²

Die Zentrale Dienstvorschrift A-2645/1 "Telearbeit" hat darüber hinaus auch stets das übergeordnete "dienstliche Interesse" im Blick. Die Möglichkeit, durch die Teilnahme an Telearbeit ggf. den Anteil der Teilzeitbeschäftigten zu senken oder Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, wieder in Vollzeit arbeiten zu gehen, ist daher nicht nur für die Betroffenen (mehr Besoldung, mehr Pension) zu begrüßen, sondern kann auch die Kolleginnen und Kollegen im Referat spürbar entlasten.

Werbung und Karriereberatung für den technischen Verwaltungsdienst - fit für die Zukunft?

Die Karrieremöglichkeiten, die es bei der Bundeswehr im zivilen technischen Verwaltungsdienst gibt, scheinen in unserer Gesellschaft zu wenig bekannt zu sein. Allzu oft wird die Bundeswehr als Arbeitgeber nur auf die soldatische Laufbahn reduziert. Einem jährlichen Regenerationsbedarf von ca. 25.000 Soldaten steht lediglich ein Jahresbedarf von ca. 700 Beamten des technischen Verwaltungsdienstes, Fachrichtung Wehrtechnik, gegenüber: Dass die Marketingaktivitäten im soldatischen Bereich deutlich überwiegen, ist folglich nachvollziehbar. Ein jährlicher Deckungsgrad von nur 52 % im Jahre 2014 sowie die ohnehin bereits seit Jahren bestehenden erheblichen Vakanzen im technischen Dienst signalisieren dennoch zwingenden Handlungsbedarf. Es ist daher ratsam, die Personalmarketinginstrumente der Bundeswehr in dieser Hinsicht zu optimieren, da insbesondere im technischen Verwaltungsdienst im Vergleich zu den übrigen Laufbahnen dringender Handlungsbedarf besteht. Andernfalls ist nicht zuletzt mit weiteren negativen Auswirkungen auf die Materialversorgung und Ausrüstung der Bundeswehr zu rechnen.

Also, was tun?

Ein erster neuer Ansatz zur Personalrekrutierung der Beamten des technischen Verwaltungsdienstes bietet zunächst einmal das sog. „strategische Instrument“ der Employer Branding. Sowohl der in Werbeaktivitäten genutzte Slogan ‚Wir. Dienen. Deutschland‘ als auch die aktuelle Kampagne ‚Mach, was wirklich zählt.‘ stellen die Bundeswehr innerhalb der Gesellschaft zurzeit als eine Gesamtheit dar, d.h. es wird nicht zwischen den Streitkräften einerseits und der Verwaltung andererseits unterschieden. Dieses grundsätzlich als positiv zu bewertende Bild einer Bundeswehr hat jedoch den Nachteil, dass sich insbesondere Spezialisten wie Ingenieure nicht unmittelbar angesprochen fühlen bzw. mit der Bundeswehr unter Umständen lediglich den Dienst in den Streitkräften verbinden und auf den ersten Blick daher keine berufliche Perspektive für sich persönlich sehen. Hier gilt es vermehrt mit den sog. Unique Applying Propositions (Alleinstellungsmerkmale) zu arbeiten, diese bereits in die Arbeitgebermarkenbildung zu integrieren und darauf hinzuwirken, dass Technikinteressierte mit der Bundeswehr mehr verbinden als lediglich den Soldatenberuf. Gerade für Techniker und Ingenieure bietet die Bundeswehr eine Tätigkeitsvielfalt, wie sie in der Privatwirtschaft nicht existiert. So können sie je nach Laufbahnfachgebiet mit unterschiedlichsten Aufgaben in den Bereichen Land, Luft, See oder Informationstechnologie eingesetzt werden und dort mit wehrtechnischem Gerät wie Fregatten, U-

² DIW Wochenbericht vom 03.02.2016, 83. Jahrgang, Hrsg.: DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Booten, Kampffjets, Panzern oder hochspezialisierten Computersystemen in Berührung kommen. Welcher andere Arbeitgeber kann mit solch einer Palette an Möglichkeiten und Perspektiven für seine Mitarbeiter aufwarten?

Die Gelegenheit zur Entwicklung und Betreuung solch einzigartiger Systeme sollte entsprechend beworben und präsentiert werden. Um dies zu vermitteln und gegenüber der Privatwirtschaft konkurrenzfähig zu bleiben, ist es ratsam, dass eine eigene ‚Techniker-Arbeitgebermarke‘ kreiert wird. Ziel muss es hierbei sein, dass die Bundeswehr in das Bewusstsein sämtlicher technischer Studien- oder Ausbildungsabsolventen gelangt, um bei deren späterer Berufswahl als Arbeitgeber stets Berücksichtigung zu finden. Bei der Entwicklung einer solchen Marke sollte unbedingt auf das Wissen und die Erfahrung langjähriger technischer Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zurückgegriffen werden.

Gleichzeitig sollte sich im Weiteren auf die Verbesserung der Marketinginstrumente konzentriert werden, die ein hohes Akquirierungspotential bieten – Studien zufolge sind dies in der Bundeswehrverwaltung derzeit das Internet und die Messestände.

Wie sieht das mit dem Internet aktuell aus?

Zum 01.01.2016 wurde die Karrierehomepage der Bundeswehr vollständig neu gestaltet. Obwohl sie nun insgesamt übersichtlicher aufgebaut ist als ihr Vorgängermodell, sich intuitiver navigieren lässt und viele interessante und spannende Erfahrungsberichte von Mitarbeitern der Bundeswehr aus den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern enthält, sind die ersten angezeigten Karrieremöglichkeiten überwiegend immer noch auf den militärischen Beruf ausgerichtet. Gleiches gilt für das gesamte Design der Seite, welches mit seinen Tarnfarben zunächst ausschließlich an den Soldatenberuf erinnert. Begrüßenswert ist, dass jedoch seit Kurzem bereits auf der Startseite für das „Bachelor-Studium Technik“ geworben wird. Weiterhin ist positiv zu bewerten, dass potentielle Bewerber inzwischen über den Link ‚Ihr Weg zu uns‘ unmittelbar zu der ebenfalls neu entworfenen E-Recruitingseite gelangen, welche wiederum in ‚militärische Karriere‘ und ‚zivile Karriere‘ aufgeteilt ist und frühzeitig auf den technischen Verwaltungsdienst hinweist. Somit können sich Interessierte mit nur wenigen Klicks von zu Hause aus für den technischen Dienst bewerben. Die Karrierehomepage hat sich bzgl. der Werbung für den technischen Dienst in den letzten Monaten folglich zum Positiven entwickelt, hinkt hinter ihren Möglichkeiten aber weiterhin hinterher.

Neben der eigentlichen Karriereseite sollte darüber hinaus der Ausbau des Facebook-Auftritts vorangetrieben werden. Ein Vorteil dieser noch recht neuen Art der Personalrekrutierung besteht darin, dass zum einen eine Vielzahl von potentiellen Interessenten erreicht werden kann: alleine in Deutschland waren im Jahr 2014 ca. 27 Millionen Nutzer registriert. Zum anderen entsteht durch das sog. ‚Liken‘ und Teilen von Inhalten und Beiträgen eine Art Schneeballeffekt, durch welchen Nachrichten einer immer größeren Anzahl an Personen zugänglich gemacht werden. Ergänzend bietet sich hier für die Bundeswehr die Möglichkeit, den Nutzern über diese Plattform authentische Einblicke in den Arbeitsalltag technischer Verwaltungsbeamter zu bieten, indem bspw. Erfahrungsberichte von Ingenieuren bei ihrer Arbeit an Bundeswehrgerät inklusive einer passenden Bebilderung bereitgestellt werden.

Eine Auswertung der „Posts“ der letzten 6 Monate hat jedoch gezeigt, dass die Werbefrequenz bzgl. des technischen Dienstes in der Facebook-Werbung einen äußerst geringen Stellenwert einnimmt. So fand sich zwischen Mai 2015 und Januar 2016 bspw. lediglich ein einziger Beitrag dieser Art. Wie die regelmäßig hohen Aufrufzahlen der übrigen (beinahe ausschließlich militärischen) Beiträge jedoch belegen, ist hier sehr hohes Potential vorhanden, das es zu nutzen gilt. Es sollten zukünftig daher vermehrt Beiträge über den technischen Dienst eingestellt werden, um den Millionen von Facebook-Nutzern die Attraktivität und Vielseitigkeit der zivilen Berufsmöglichkeiten bei der Bundeswehr näherzubringen. Gerade junge Erwachsene der Generation Y nutzen diesen Kanal häufig, um sich ein erstes Bild ihrer potentiellen Arbeitgeber zu verschaffen.

Darüber hinaus sollten auch die Messestände der Bundeswehr aktiver auf die Gewinnung technischen Personals ausgerichtet werden. Hier bietet es sich an, diese so zu gestalten, dass für Interessierte bereits aus der Ferne bzw. beim Vorbeigehen deutlich erkennbar ist, dass die Bundeswehr auch Techniker sucht. Suggestiert der Messestand, dass vorwiegend Soldaten gesucht werden, bspw. weil sämtliche Mitarbeiter an den Messeständen in Uniform gekleidet sind, kommt es mit potentiellen Interessenten des technischen Dienstes unter Umständen zu keinem Kontakt. Diese bei den Interessenten vermeintlich bestehende ‚Hemmschwelle‘ gilt es zu minimieren. Zudem sollten die Messestandmitarbeiter befähigt sein, sämtliche Fragen der Interessenten ähnlich einer Karriereberatungssituation beantworten oder diese bei Bedarf zumindest an kundige Stellen verweisen zu können.

Apropos kundige Stellen! Die Karriereberatung stellt auch nach der im Jahre 2012 vollzogenen Neustrukturierung und Zentralisation der Personalbearbeitung im BAPersBw eine unverzichtbare Säule im Rekrutierungsprozess der Bundeswehr dar. Insbesondere im technischen Verwaltungsdienst mit seinen derzeit im BAAINBw existierenden hunderten unbesetzten Dienstposten ist eine fehlerfreie Beratung von elementarer

Bedeutung für die Personalgewinnung. Hinzu kommt, dass es aufgrund des Fachkräftemangels speziell im Ingenieurbereich für den Arbeitgeber Bundeswehr immer schwieriger wird, ausreichend qualifiziertes technisches Personal zu akquirieren. Die authentische Darstellung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsschwerpunkte technischer Beamter in den Laufbahnen der Bundeswehrverwaltung ist daher für die Karriereberatung unumgänglich. Da der technische Dienst mit seiner Laufbahnausbildung, seinen Laufbahnfachgebieten und der Fülle an späteren Verwendungsmöglichkeiten jedoch sehr facettenreich ist, ist eine kompetente Beratung für die Karriereberater der Bundeswehr mitunter nicht immer einfach.

Dies führt dazu, dass die Informationsversorgung bzgl. der Eigenheiten der technischen Verwaltungslaufbahn in den Karriereberatungsgesprächen zum Teil erhebliche Defizite aufweist. Es wird seitens des Laufbahnnachwuchses bemängelt, dass viele der Berater den technischen Verwaltungsdienst in der Bundeswehrverwaltung entweder überhaupt nicht kennen oder diese Möglichkeit gar gezielt verschweigen, um die Interessenten zu einer militärischen Laufbahn zu ‚locken‘. Letzteres scheint insbesondere auf die militärischen Karriereberater zuzutreffen. Darüber hinaus erweist sich die Informationsversorgung in den Bereichen Laufbahnausbildung,

Assessment-Center,

spätere berufliche Tätigkeit in der Bundeswehrverwaltung,

Zuordnung zu den Laufbahnfachgebieten,

allgemeinen beamtenrechtlichen Angelegenheiten (z.B. Arbeitszeit, Trennungsgeld)

als zu oberflächlich und bisweilen auch fehlerhaft. Eine ungenaue, unvollständige oder fehlerhafte Beratung führt in der Regel zu einem Imageverlust und unter Umständen dazu, dass die Bundeswehr anschließend beim Betroffenen selbst und in seinem privaten Umfeld an Attraktivität verliert.

Eine Alternative wäre die Schaffung einer Organisationseinheit, die sich ausschließlich auf die Beratung der technischen Laufbahnen konzentriert. Dies hätte den Vorteil, dass jede Anfrage, die diesbezüglich an ein Karriereberatungsbüro herangetragen wird, an diese neue Organisationseinheit weitergeleitet werden könnte, da dort entsprechendes Expertenwissen vorhanden wäre. Dies entbindet die Berater in den örtlichen Karriereberatungsbüros zwar nicht von der Verpflichtung, die verschiedenen Verwendungsmöglichkeiten in der Bundeswehr zu kennen und Interessenten ihre bestehenden Karriereoptionen aufzeigen zu können. Hinsichtlich Detailfragen könnten sie die Bewerber sodann aber an diese neu zu gründende Organisationseinheit weiterleiten.

Das BAAINBw sollte hier als größter Bedarfsträger für Nachwuchsbeamte des technischen Verwaltungsdienstes und gleichzeitig auch größte Beschäftigungsdienststelle für diese Laufbahn eine zentrale Rolle spielen. Dieses Amt mit seiner Vielzahl an technischen Beamten weiß am besten, welche Qualifikationen in welcher Anzahl wann benötigt werden und kann in dieser Hinsicht aufgrund des vorhandenen Fachwissens auch am umfassendsten und zuverlässigsten beraten. Gleichzeitig können die Fragen der Interessenten zu ihren späteren Verwendungsmöglichkeiten etc. aus erster Hand beantwortet werden.

Bei der Besetzung der Dienstposten dieses Kompetenzzentrums sollte auf erfahrene Karriereberater zurückgegriffen werden, die sich mit den Besonderheiten des technischen Dienstes auskennen. Bis zum Jahr 2012 hatte das BAAINBw (damals BWB) die Personalhoheit über seine Mitarbeiter und war dementsprechend auch für die vollständige Rekrutierung der Beamten des technischen Verwaltungsdienstes zuständig. Hierbei wurden auch sämtliche Beratungsgespräche durch Mitarbeiter des BAAINBw (damals BWB) durchgeführt. Um nicht ausschließlich auf die Ausbildung neuen Personals angewiesen zu sein, sollte daher auf das Fachwissen und die jahrelangen Erfahrungen dieser Mitarbeiter zurückgegriffen werden, indem man sie mit der Wahrnehmung der Aufgaben des Kompetenzzentrums in Koblenz betraut. Sofern diese Mitarbeiter in ihrem aktuellen Aufgabengebiet nicht abkömmlich sein sollten, könnte dies kurzfristig im Rahmen einer Teilzeitlösung realisiert werden. Die infrage kommenden Beschäftigten würden die Beratung, sofern möglich, in diesem Fall sodann zunächst neben ihren eigentlichen Aufgaben wahrnehmen. Das Aufgabenspektrum könnte hierbei wie folgt aussehen:

Mitarbeit bei Werbemaßnahmen,

Organisation und Durchführung von Vorträgen, bspw. an Hochschulen,

Begleitung von Messeständen,

Ausbildung der Berater in den Karriereberatungsbüros, damit diese eine fundierte Erstauskunft erteilen können,

Durchführung detaillierter Karriereberatungen,

Gemeinsame Durchführung/Unterstützung der Assessment-Center mit dem BAPersBw,

Unterstützung bei der Betreuung des Laufbahnnachwuchses während der Laufbahnausbildung (z.B. Planung der Praktika),

Gemeinsame Einplanung der Beamten nach abgeschlossener Laufbahnausbildung mit dem BAPersBw,

Begleitung der späteren Aus- und Fortbildung.

Es wird deutlich, dass eine solche Stelle nicht nur bei der eigentlichen Beratung, sondern auch bereits bei der Werbung und dem sich anschließenden Bewerbungs- und Einstellungsprozess unterstützen bzw. diese Aufgaben eigenständig übernehmen könnte und die hierfür bisher ausschließlich zuständigen Stellen im BAPersBw sowie in den Karriereberatungsbüros/-centers somit entlastet werden würden.

Als äußerst kritisch wird von den Nachwuchsbeamten darüber hinaus die Dauer des Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens sowie deren mangelhafte Transparenz betrachtet. Hier gilt es Abhilfe zu schaffen. Sowohl der Bereich der Karriereberatung als auch das gesamte Bewerbungs- und Einstellungsverfahren müssen hier zukunftsfähiger gestaltet werden, damit die Bundeswehrverwaltung im vorherrschenden „War for Talents“ bestehen kann. Die Karriereberatung muss ihren Fokus hierbei - neben den militärischen Laufbahnen - vermehrt auch auf die Rekrutierung technischen Personals legen. Dass die Laufbahn zum Teil gezielt verschwiegen wird, ist nicht akzeptabel. Zudem sollte über die Sinnhaftigkeit der Unmenge an bestehenden Schnittstellen im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren überdacht werden. Alleine der Koordinierungsaufwand der zahllosen und zudem nicht nur räumlich innerhalb eines Gebäudes, sondern auch geographisch über mehrere Städte verteilten Stellen, zwischen denen die Bewerbungs-, Einstellungs- und Personalakten hin- und hergeschickt werden müssen, führt zu einer vielfachen Erhöhung der Bearbeitungszeiten. Sollten Interessenten in diesen entstehenden Wartezeiten andere attraktive Stellenangebote erhalten, besteht die Gefahr, einmal überzeugte Mitarbeiter wieder zu verlieren.

Fazit:

Der vorherrschende Fachkräftemangel sowie die Auswirkungen des demographischen Wandels auf das Erwerbspersonenpotential werden in Zukunft das Verhältnis zwischen benötigten Qualifikationen einerseits und den tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Kompetenzen andererseits weiter nachteilig beeinflussen. Es ist zu erwarten, dass sich diese ungünstigen Effekte auch zukünftig vermehrt negativ auf Qualität und Quantität der Personalrekrutierung des technischen Verwaltungsdienstes in der Bundeswehrverwaltung auswirken werden. Ohne eine ausreichende Dienstpostenbesetzung im technischen Dienst ist die Versorgung der Soldaten mit einsatzfähigem Material auf Dauer jedoch nicht möglich, da die bestehenden Vakanzen nur für begrenzte Zeit mit dem vorhandenem Personal kompensiert werden können. Die in vielen Bereichen bereits seit Jahren bestehenden Doppelbelastungen, die aufgrund der vielen unbesetzten Dienstposten entstehen, wirken sich darüber hinaus schädlich auf Moral und Leistungsbereitschaft der gegenwärtigen Mitarbeiter aus. Ein effektives externes Personalmarketing ist folglich Grundvoraussetzung, um im Kampf um die talentiertesten Techniker bestehen zu können und die Leistungsfähigkeit sowohl der Streitkräfte als auch der Verwaltung sicherzustellen.

In den Bereichen „Werbung“ und „Beratung“ besteht noch teils erheblicher Optimierungsbedarf. Die Ursache liegt hauptsächlich darin begründet, dass der technische Verwaltungsdienst in der Bundeswehr insgesamt zu unbekannt ist und innerhalb der Gesellschaft im Vergleich zu den militärischen Laufbahnen zu zurückhaltend präsentiert und beworben wird. Zudem sind die Karriereberater zumeist nur unzureichend auskunftsfähig, was dazu führt, dass sich potentielle Interessenten von der Bundeswehr als möglichen Arbeitgeber bereits in einem frühen Stadium wieder abwenden.

Schuster bleib bei deinen Leisten

Die Kommentierungen der Inhalte der letzten VBB-Brillen in einem Elaborat, das seine treueste Leserschaft gerade in Angehörigen unseres Hauses findet, zeigen, dass wir offenkundig - auch über die Grenzen von Koblenz hinaus - neue, interessierte Stammleserinnen und -leser gewinnen konnten. Diese Kommentierungen einer Verfasserin bzw. eines Verfassers, die bzw. der sich der Auslegung des Grundgesetzes für befähigt hält, sollen Anlass zu einer knappen Auseinandersetzung mit - aus unserer Sicht - verfehlten Interpretationsversuchen von Normen des Grundgesetzes ("Art. 87b GG ist so zu interpretieren...") geben.

Es ist immer wieder überraschend, dass juristischer Methodik - dies ist weit verbreitet - der Schwierigkeitsgrad "schlichten Kaffeekochens" beigemessen wird.

Gerade die Auslegung des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, das die Rechtsordnung und die Verwaltungspraxis in hohem Maße durchdringt, ist gar nicht mal so einfach.

Neben Kenntnis der herkömmlichen Auslegungsmethoden ist z.B. die Kenntnis des Schrifttums, der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sowie der anderen obersten Bundesgerichte vonnöten.

Im Blick auf den o.g. Interpretationsversuch genügt ein Blick in die Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts:

Da das Bundesverfassungsgericht für das Wehrverfassungsrecht das "Gebot strikter Texttreue" festgelegt hat (BVerfGE 90, 286 (357)), obliegt es uns nicht, das Grundgesetz nach Gusto auszulegen.

Das ist auch gut so!

Überlassen wir die Auseinandersetzung mit grundgesetzlichen Normen also doch besser denjenigen, die sich mit so etwas auskennen.

Wenn es einen mehrheitlichen Willen geben sollte, die Trennung zwischen Streitkräften gem. Art. 87a GG und Bundeswehrverwaltung gem. Art. 87b GG aufzuheben, müssen dafür entsprechende parlamentarische Mehrheiten geschaffen werden.

Haushalt 2016 - Planstellensituation deutlich verbessert und trotzdem nicht zufrieden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem Haushalt 2016 ist es im Januar endlich gelungen, alle anstehenden Beförderungen der Reihungslisten der BesGr A13 und A9 mit Zulage abzubauen und alle längst überfälligen Beförderungen auszusprechen. Die erfolgreiche Initiative des VBB zur Anpassung der Haushaltstellensituation im Einzelplan 14 hat dies möglich gemacht.

Den beförderten Kolleginnen und Kollegen gratulieren wir von Herzen!

Leider haben die ebenfalls im Haushalt 2016 zusätzlich ausgebrachten 50 Haushaltstellen der BesGr A9s und 500 Haushaltsstellen der BesGr A8 nicht ausgereicht, um alle „Wartenden“ zu bedienen. Das ist für alle Kolleginnen und Kollegen sehr unbefriedigend und honoriert in keiner Weise die von ihnen geleistete höherwertige Tätigkeit. Das ist nicht attraktiv!

Erschwerend kommt der Beurteilungsstichtag zum 31.01.2016 hinzu: Gemäß der aktuellen Rechtsprechung darf mit einem neuen Beurteilungsstichtag die bisherige Beurteilung nicht mehr für die Reihung von Planstellen genutzt werden. Um schnellstmöglich die Planstellen vergeben zu können haben sich das BMVg und der HPR darauf verständigt, die vorbereitenden Maßnahmen (z.B. Beurteilungskonferenzen, etc.) um die maximal möglichen drei Monate vorzuziehen. Alle Verantwortlichen sind aufgefordert die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, damit die zur Verfügung stehenden Haushaltsstellen genutzt, werden können.

Trotz der erreichten Verbesserungen der Haushaltsstellensituation können und dürfen wir noch nicht zufrieden sein. Unsere Forderung ist und bleibt die vollständige Abdeckung aller förderlichen Dienstposten mit entsprechenden Planstellen im Einzelplan 14. Dafür kämpfen wir weiter!

Aus- und Fortbildungsstrategie aus Sicht der „grün-blauen“ Brille

Aller Anfang ist Aus der Laufbahn der Offiziere kommend, haben wir als Quereinsteiger ein gutes halbes Jahr in der zivilen Beamtenlaufbahn im BAAlNBw absolviert und wurden gebeten, nach dem Statuswechsel vergleichend auf die jeweilige Unternehmenskultur in beiden Bereichen der Bundeswehr zu blicken.

An dieser Stelle sei vorangestellt, dass die damit verbundenen Fragestellungen so vielschichtig sind, dass sie in einem Artikel nicht in der notwendigen Tiefe betrachtet werden können. Es können daher an dieser Stelle nur einzelne Aspekte hervorgehoben werden, die im Rahmen der Inneren Führung zum Selbstverständnis der Streitkräfte gehören. Diese können als Teil einer allumfassenden Unternehmenskultur der Bundeswehr ohne Einschränkung auch für die Bundeswehrverwaltung gelten, zumal auch die zivilen Beschäftigten der Bundeswehr punktuell unmittelbar durch die Zentrale Dienstvorschrift „Innere Führung - Selbstverständnis und Führungskultur“ angesprochen werden³.

³ Zentrale Dienstvorschrift A-2600/1; Regelungen Online: http://dv-online.bundeswehr.org/PDF_ONL/REGELUNGEN/PDF_Regelungen/PDF_2500_2999/A_2600_1.pdf

Von insgesamt zehn Gestaltungsfeldern der Inneren Führung, die sich auf alle Bereiche der Bundeswehr erstrecken, werden Menschenführung, Politische Bildung sowie Recht und Soldatische Ordnung als die für die Streitkräfte wichtigsten Gestaltungsfelder definiert. Sie tragen vor dem Hintergrund einer wechselvollen Geschichte den besonderen Herausforderungen von Streitkräften im Verhältnis zu Staat und Gesellschaft unmittelbar Rechnung.

Für Soldatinnen und Soldaten sind die Gestaltungsfelder der Inneren Führung - wenn auch nicht immer unmittelbar in der täglichen Dienstverrichtung erkennbar - doch zumindest auf allen Stufen der Aus- und Weiterbildung so präsent, dass von einer durchgehenden Sozialisierung im Sinne der Unternehmenskultur gesprochen werden kann. Innere Führung dient als Kompass - sie legitimiert und motiviert unser Handeln, sie integriert die Bundeswehr in Staat und Gesellschaft und richtet die Bundeswehr streng an der Rechtsordnung unseres Staates aus. Nicht zuletzt gibt sie Leitlinien für die Führung von Menschen den richtigen Umgang miteinander vor.

So heißt es in den Leitsätzen für Vorgesetzte u. a.

- ich bin Vorbild in Haltung und Pflichterfüllung;
- ich schaffe die Voraussetzungen für gegenseitiges Vertrauen;
- ich führe partnerschaftlich (d.h. beteilige wann immer möglich an der Entscheidungsfindung);
- ich informiere;
- ich suche das Gespräch und bin stets ansprechbar.

Diese Leitsätze, als hehre Grundlagen für die tägliche Menschenführung, können daher die Führungskultur in einer zivilen Behörde positiv beeinflussen.

Da die allerdings die besondere Kultur einer Organisation wie die der Bundeswehr vor ihrer Umsetzung im täglichen Handeln zunächst vermittelt werden muss, soll hier vor allem das Gestaltungsfeld der „Dienstgestaltung und Ausbildung“ in den Fokus gestellt werden. Die Innere Führung fordert eine durchdachte, zielorientierte Ausbildung, die sich an den Erfordernissen des Einsatzes orientiert und letztlich an der Bewährung im Einsatz gemessen wird.

Ein Spitzenmilitär verbringt etwa 25 Prozent seiner Dienstzeit in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf alle Soldatinnen und Soldaten bezogen sollte dieser Anteil hoch ausfallen – ein enormer Einsatz von Ressourcen der darauf ausgerichtet ist, kontinuierlich auf aktuelle wie künftige Aufgaben vorzubereiten. Die fortschreitenden Qualifizierungsmaßnahmen sind zudem nicht nur auf die Teilnahme allein beschränkt. Sie dienen vielmehr als ein wesentlicher Baustein für die Personalauswahl innerhalb der Streitkräfte im Sinne einer Bestenauslese.

Beträchtliches Potential sehen wir vor diesem Hintergrund insbesondere im Bereich einer weiterentwickelten Aus- und Fortbildungsstrategie für die Bundeswehrverwaltung. Dies ist nicht nur der gesamtgesellschaftlichen Herausforderung im Kontext des lebenslangen Lernens geschuldet. Es muss vielmehr auch vor dem Hintergrund anhaltender Bestrebungen gesehen werden, dem Personal der Bundeswehrverwaltung zunehmend externe Unterstützung von am Markt agierenden Beratungs- und Dienstleistungsfirmen an die Seite zu stellen oder gar Aufgaben komplett zu übertragen. Eine an den Erfordernissen des Beschaffungswesens der Bundeswehr und den Anforderungen an eine an der Nahtstelle zwischen militärischem Nutzer und renditeorientierten Wirtschaftsunternehmen agierende Organisation (BAAINBw) ausgerichtete Aus- und Fortbildung bietet die Chance, die qualitative Leistung in der täglichen Aufgabenwahrnehmung zu steigern bzw. ggf. bestehende Defizite im Kontext technologischen Wissens und neuester Methoden zu beheben.

Darüber hinaus wird eine zielorientierte Aus- und Fortbildung die Zufriedenheit des eigenen Personals erheblich erhöhen und bietet Protektion vor einer schleichenden Substitution durch externe Dienstleister die nunmehr öffentliche Aufgaben wahrnehmen sollen.

Aus- und Fortbildung ist damit auch ein wesentliches Instrument um den Bereich unseres Hauses zu stärken, der maßgeblich den Auftrag und den Erfolg des Amtes bestimmen – die Projektabteilungen! Diese Abteilungen bilden die eigentlichen Elemente, die die Aufgaben des BAAINBw erfüllen und zumeist effizienter arbeiten, wenn sie nicht das Kontroll- und Berichtsbedürfnis verschiedener Stabelemente, vorgesetzter Dienststellen und anderer Interessengruppen befriedigen müssen. Der letzte Ratschlag der Organisationslehre scheint aber weder für die öffentliche Verwaltung, die Streitkräfte oder die Wirtschaft beherzigt zu sein. Denn auch in den Streitkräften werden zunächst auf jeder Ebene Stäbe in der Absicht geschaffen, Organe vorzuhalten, um kleinere Organisationseinheiten zu steuern und zu kontrollieren.

Das in diesem Beitrag im Fokus stehende Instrument einer angepassten Aus- und Fortbildung hat das Potential, jeden in seinem unmittelbaren Verantwortungsbereich so zu qualifizieren, dass wir im Bereich des technischen Wissens, in Methoden- und der personalen Kompetenzen auf der Höhe der Zeit agieren und dies auch an Dritte zu kommunizieren verstehen. Die in den Streitkräften etablierten Aus- und Weiterbildungsstrukturen sowie weitere Konzepte wie die Innere Führung und zentrale Elemente des Führungssystems der Streitkräfte

können als Orientierung genutzt werden, um Bewährtes in den zivilen Bereich der Bundeswehr zu übertragen.

Hochwertige, an klaren Zielen orientierte Qualifizierungsmaßnahmen haben das Potential, die eigene Expertise auf ein Niveau zu heben, das externe Unterstützungsleistungen in hohem Maße entbehrlich werden lässt. Diese Maßnahmen erhöhen Effektivität und Effizienz unseres Wirkens und können zudem bei der Nachwuchsgewinnung gezielt und wirksam eingesetzt werden. Der Einsatz von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wird ohne Frage weitere Ressourcen binden. Würden jedoch anteilig die Mittel, die derzeit für externe Unterstützungsmaßnahmen eingesetzt werden, gezielt in die Qualifizierung des eigenen Personalkörpers investiert, würde nicht nur die individuelle Aufgabenwahrnehmung produktiver und nachhaltiger. Die Bundeswehr würde damit auch insgesamt einer schleichenden Aufgabe von Kernkompetenzen entgegenwirken. Unterm Strich kann festgestellt werden, dass Streitkräfte und Bundeswehrverwaltung vieles gemein haben und zudem einander bedürfen. Die bereits etablierten Grundsätze der Inneren Führung und deren Methoden können hierbei eine Richtschnur sein und einer effizienten und nachhaltigen Unternehmenskultur in der zivilen Wehrverwaltung zuträglich sein.

MdB Detlev Pilger im Gespräch mit dem VBB – Bereich BAAINBw

Der Koblenzer SPD-Bundestagsabgeordnete Detlev Pilger besuchte am Freitag, 04. März 2016 den VBB-Bereich BAAINBw in Koblenz und nahm sich reichlich Zeit für ein intensives Gespräch mit dem Bereichsvorsitzenden Jakob Milles sowie weiteren Vorstands- sowie Personalratsmitgliedern.



Abb. 2: Milles, Gallas, Zerwas, Pilger, Fleck, Bartz, Wagner (v.l.n.r.)

Auf der Agenda dieses Treffens stand u.a.

- das Attraktivitätsgesetz mit der Regelungslücke zum zivilen Teil des Personalkörpers der Bundeswehr;
- die VBB-Forderung nach Wiedereinführung der Technikerzulage;
- die missliche Beförderungssituation der Kolleginnen und Kollegen des mittleren Dienstes (Haushaltsstellenproblematik);
- die (gefühlte) Ungleichbehandlung gegenüber Soldatinnen und Soldaten, deren Reisezeiten als Selbstfahrer/-faher neuerlich auch noch als Arbeitszeit anerkannt werden;
- die ständigen Neuorganisationen (heutzutage sog. „moderate Nachjustierungen“) im BAAINBw;
- die Einrichtung einer Projektmanagementorganisation (PMO) für die Leuchtturmprojekte;

- die Auswüchse beim Einkauf externer Unterstützungs- und Beratungsleistungen bei der Industrie;
- die erschwerte Aufgabenerfüllung durch die hohe Zahl an unbesetzten Dienstposten aufgrund der über Jahre verfehlten Personalpolitik;
- die mangelhafte Nachwuchsgewinnung auf dem Gebiet des zivilen (technischen) Personals;
- die völlige „Orientierungslosigkeit“ bei der Frage der Unterbringung der Beschäftigten des BAAINBw in Koblenz und Lahnstein

Nicht alle Themen waren neu, aber alle sind derzeit aus Sicht des VBB unbefriedigend für die Beschäftigten des BAAINBw.

Ein Novum hingegen war, dass sich der Bundestagsabgeordnete Detlev Pilger fast zwei Stunden Zeit für dieses Gespräch nahm und es somit möglich war, die komplexen Sachverhalte endlich entsprechend ausführlich darzustellen.

Für die Bereitschaft zum Gespräch und für das offene Ohr über den langen Zeitraum bedankt sich der VBB-Bereich BAAINBw ausdrücklich bei Detlev Pilger.

Vereinbarungsgemäß werden wir zu den o. a. Themen mit ihm im Gespräch bleiben. Zudem hat Herr Pilger zugesagt diverse o.a. Problemstellungen sowohl an Mitglieder des Verteidigungsausschusses als auch an die Staatssekretärin Frau Dr. Suder selbst zu adressieren.

Wir lassen nicht nach! Ihr VBB - alles andere ist nur Behelf!

FAST EINE SATIRE

Aus der Rubrik: Korrektes politisch unkorrekt dargestellt von und mit Ede Kowalski.

Technische Laufbahnausbildung - Relikt oder Chance?

Die meisten technischen Beamtinnen und Beamten im Rüstungsbereich durften die Laufbahnausbildung des technischen Verwaltungsdienstes, unabhängig, ob im mittleren, gehobenen oder höheren Dienst, zumindest einmal in der Karriere absolvieren, die, wie jedem in der Bundeswehr bekannt sein sollte, in 12 bzw. 18 Monaten zu durchlaufen ist.

Hier sollen den Anwärterinnen / Anwärtern und Referendarinnen / Referendaren durch eine fundierte praktische und theoretische Ausbildung die notwendigen allgemeinen und fachlichen Kenntnisse vermittelt werden, um vollumfänglich auf die späteren Aufgaben im Rüstungsbereich vorbereitet zu sein.

Dieses ist, gerade für ein so komplexes Ressort wie das Unsere, richtig und wichtig!

Was bedeutet dies am Beispiel der Laufbahnausbildung für den höheren technischen Verwaltungsdienst?

Nachfolgend gesammelte, persönliche Eindrücke mit einem kritisch hinterfragenden Blick.

Die theoretischen Ausbildungsabschnitte unterteilen sich grundsätzlich in verschiedene Pfeiler:

Vermittelt werden die Gebiete des technischen Projektmanagements, die Systemtechnik, fachliche und rechtliche Grundlagen, wirtschaftliche Grundkenntnisse, Aufgaben und Aufbau der Bundeswehr, die Sicherheitspolitik und Anteile der praktischen Ausbildung im zukünftigem Einsatzreferat / -dezernat in einer Tiefe und Breite, die weltweit ihres Gleichen sucht.

Die Basis hierfür bildet die in der Vergangenheit absolvierte Ausbildung und stellt sich den Teilnehmern und Teilnehmerrinnen als in Beton gegossen und unumstößlich dar.

Kleiner Hinweis: Es heißt nicht „Wer rastet der rüstet“, sondern, „wer rastet, der rostet“!

Alles in Allem besitzt die Referendarin / der Referendar am Ende unzählige Skripte, die, in Ordner strukturiert und gewissenhaft geordnet, eine Länge von über 1 Meter im Regal besetzen, deren Inhalt grundsätzlich komplett klausurrelevant ist.

Anfänglich beruhigend für die Ausbildungsteilnehmer waren die Ausführungen des Oberprüfungsamtes für das technische Referendariat, wonach kein auswendig gelerntes Wissen geprüft werde, sondern ein solides Grundwissen, Verständnis für Zusammenhänge, Kenntnisse über Hintergründe und ein eigener Standpunkt erwartet wird.

Diese Beruhigung schlug im Zuge der Ausbildung jedoch bei den Teilnehmerinnen & Teilnehmern in Verwirrung und schließlich in Resignation um.

Alleine in den 2 Wochen „Systemtechnik Allgemein“ kann die Referendarin / der Referendar zwei breite Leitz-Ordner mit komprimiertem Fachwissen, im Schwerpunkt IT, ihr/sein Eigen nennen.

Ob jedoch der promovierte Chemiker die Radargleichung beherrschen muss oder die Maschinenbauerin alle Akkumulatoren-Typen, mit den jeweiligen chemischen Reaktionsgleichungen, verinnerlicht haben sollte, darf sicherlich im Hinblick auf eine Prüfung und den Ausführungen des Oberprüfungsamtes kritisch hinterfragt werden.

Auch die Fachtechnik, in dem die Ingenieurinnen/ Ingenieure zwingend auf die Besonderheiten bei der Auslegung von Wehrmaterial vorbereitet werden müssen, um einsatzreifes Material gemäß den funktionalen Forderungen des Bedarfsträgers zeitgerecht zur Verfügung stellen zu können, ist unabdingbar.

Jedoch scheint auch hier das kritische Hinterfragen von Inhalt und Umfang des Gelehrten als zielführend.

Die Geschichte des Luftreifens seit Entdeckung der Vorteile der Nutzung eines Scheibenrades, alle Gyroskoparten seit Erfindung der bemannten Luftfahrt oder die Historie des FF-OB/ZB mit allen technischen Besonderheiten gehören doch eher in ein technisches Geschichtsstudium, aber nicht in die Ausbildung für den technischen Dienst der Bundeswehrverwaltung, die mit dem Slogan „Wehrtechnik ist Spitzentechnik“ beworben wird.

Die Module Projektmanagement, Bundeswehr und Sicherheitspolitik und Wirtschaftlichkeit sind für den passionierten Techniker sicherlich naturbedingt die größte Herausforderung, jedoch ein Bestandteil auf den nicht verzichtet werden kann, um im europäischen, nationalen und ressortinternen Vorschriftendschungel vor unangenehmen Überraschungen innerhalb des Beschaffungsganges gewappnet zu sein.

Hier entspricht jedoch die Qualität nicht dem Anspruch der eigenen Ausbildungsleitung.

Wo ein Vortragender nach der Einleitung zu seinem Vortrag feststellt, dass seine Ausführungen in dem vorgegebenen Zeitrahmen von 90 Minuten nur 30% des Inhaltes behandeln können.

- Wer macht so etwas? Ein Spitzbube⁴, wer sonst.–

Obwohl Mängel im Ausbildungsstoff wie auch in der Präsentation eines Vortragenden seit Jahren bekannt sind, und diese Person nicht mal mehr namentlich in dem Evaluationsbogen zwecks Bewertung aufgeführt ist, oder Vortragende sich „dermaßen verbal verausgaben“, dass sie 1/3 der Vorlesungszeit sitzend und „wortwörtlich“ aus den Skript vorlesend den Vortrag beenden, lässt die interessierte Leserschaft vielleicht schmunzeln.

Dies sind nur einige kleine Anekdoten der harmloseren Art aus dem wahren Ausbildungsleben und müssen, falls gewollt, erkannt werden und zu notwendigen Anpassungen in der Laufbahnausbildung führen.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das Modul „Führungs- und Lenkungsaufgaben“:

Da nicht klausurrelevant, wird in sehr entspannter Atmosphäre über 4 Tage über dieses Thema referiert. Jedoch kann sich jeder ausmalen, dass mit einem Kreis von 20 – 30 Personen und diversen aktiv zu bearbeitenden Fallbeispielen, der Lerneffekt einer solchen Veranstaltung steigerungsfähig ist. Andere Referendariate haben gerade in Bezug auf „Führung“ erheblich intelligentere Ausbildungsansätze, was der zukünftigen Führungsaufgabe im höheren Dienst gerecht würde

Die „Rechtsgrundlagen in der Praxis“ werden ebenfalls nur mündlich in der „Großen Staatsprüfung“ abgefragt, obwohl diese juristische Weiterbildung sehr hilfreich ist.

Dabei werden auch die Artikel 87a und 87b des GG angesprochen und es wird vermittelt, dass nicht jede Person das Grundgesetz nach Gusto deuten kann, wie sie / er lustig ist, obwohl ein Industrievolverblatt aus Hamburg hier anderer Meinung ist.

Ob die Tiefe allerdings für den beruflichen Werdegang notwendig ist, sollte kritisch geprüft werden. So gehen „Jungjuristinnen/Jungjuristen“ nach der Einstellung als erstes auf Lehrgänge wie: Vergaberecht für Anfänger, Vergaberecht für nicht mehr „so dolle“ Anfänger, Vergaberecht für fortgeschrittene Anfänger, etc. Technik steht da nicht auf dem Lehrplan.

Da möchte doch so mancher Techniker auch mal über die drei Grundrechenarten vortragen und dann süffisant – wie mancher Jurist in der mündlichen Prüfung – Differentialgleichungen abfragen dürfen.

Die praktische Ausbildung ist ein Kapitel für sich und würde den Rahmen sprengen.

Trotz alledem sei angemerkt, dass die Praxis nur Sinn macht, wenn vorher die theoretischen Grundlagen gelegt sind. Selbst in der Verordnung zur Ausbildung ist schriftlich festgehalten:

„Das in den Lehrgängen erworbene Wissen soll vor Anfertigung der schriftlichen Aufsichtsarbeiten nach § 23 interdisziplinär in der Praxis angewandt und vertieft werden“. Wie dieses umgesetzt werden soll, wenn die Praxis vor der Theorie absolviert wird oder die schriftliche Prüfung vor dem praktischen Teil abgelegt werden muss, bleibt ein gut gehütetes Geheimnis des belesenen Zuständigen für die Ausbildungsplanung im BAPersBw, getreu der Feststellung von A. Einstein:

„Planung ersetzt den Zufall durch Irrtum“.

⁴ Friedrich Wilhelm I in Preußen Kabinettsorder vom 15.12.1726: „Wir ordnen und befehlen hiermit allen Ernstes, dass die Advocati wollene schwarze Mäntel, welche bis unter das Knie gehen, unserer Verordnung gemäß zu tragen haben, damit man diese Spitzbuben schon von weitem erkennen und sich vor ihnen hüten kann.“

Spätestens hier wird unsere Ausbildungsumsetzung angreifbar und ohne Not in seiner Qualität gemindert. Ein weiteres Highlight z.B. im Jahr 2015 war das sog. BMVg- Praktikum. Hier wurden von Montagmittag bis Donnerstagvormittag die beiden Standorte – Bonn und Berlin – vor dem Osterwochenende mittels Bustransfer besucht, um Vorträge zu hören, die inhaltlich en gros bereits in Mannheim gegeben wurden.

Ziel war gem. Aussage des BAPersBw, dass alle Teilnehmer „das BMVg mal gesehen haben sollen“. Ein Kennenlernen ist in diesem Zeitfenster auch nicht möglich.

So kam es, wie es kommen musste.

Die Rückfahrt war - für den erfahrenen Pendler nicht überraschend - eine Weiterbildung in theoretischer Staukunde mit Praxisanteil.

Übrigens, die selbe Stelle im BAPersBw hat interessierten Referendaren, die in Eigeninitiative einen Praktikumsplatz im BMVg organisiert hatten, untersagt einen Antrag auf Absolvierung eines Praktikums innerhalb des Ministeriums zu stellen.

„Dieser wird abgelehnt“, so das BAPersBw.

Die Fahrt hatte jedoch einen Nährwert, denn ein Teilnehmer meinte: „Habe eine super Pizza in Bonn gegessen und das Steak in Berlin war auch klasse!“

Nach fast 18 Monaten Ausbildung treten schließlich die Prüflinge gut vorbereitet und gelaunt zur "Großen Staatsprüfung" an, wohl wissend, dass bedingt durch die schiere Masse des Lernstoffes, nicht alles beherrschbar ist und darauf vertrauend, dass psychologisch gut geschultes Prüfpersonal auf der anderen Seite des Tisches sitzt und nicht auf Lücke prüft, denn jeder auch noch so gut vorbereitete Prüfling kann nur so gut sein wie der Prüfer es zulässt.

In diesem Kontext können Zusatzausbildungen, die bisher nicht zwingende Voraussetzung für Prüfertätigkeiten sind – von Vorteil sein.

Qualitätsmanagement, Fehlerkultur und Kritikfähigkeit ist in diesem Bereich, so scheint es, bisher nicht existent, denn wer „prüft“ schon die Prüfer?

Dafür dient eigentlich der Personalratsvertreter, aber da ist im Hinblick auf die obigen Ausführungen noch Luft nach oben! Hier muss die Einstellung „Oderint, dum metuant“ zur Anwendung kommen!

In diesem Zusammenhang verweise ich auf ein „Merkblatt für Mitglieder von Prüfungskommissionen der Bundeswehrverwaltung P I 6 – Az 26-15-01/06“ das zwar für den mittleren und gehobenen existiert, aber nicht für den höheren Dienst.

Begründung eines Verantwortlichen: „... der APO beigefügt. Anlage 7 ist nichts anderes als unsere LAP. Dort sind alle Regelungen detailliert aufgeführt, sodass es grundsätzlich keiner weiteren Erläuterungen bedarf. Der Kreis der Prüfer ist relativ überschaubar und diese verfügten über sehr viel Erfahrung, die an jüngere Prüfer weitergegeben wurden ... „

Das ist Qualitätsmanagement nach DIN ISO - äh nee, nach Dean Martin.

Falls dann die mündliche Prüfung bestanden sein sollte - was aufgrund der statistischen Auswertung des Oberprüfungsamtes für den Bereich Wehrtechnik erheblich unwahrscheinlicher ist, als bei die restlichen technischen Referendariaten - und sich der Alkoholspiegel der frisch ernannten Assessoren und Assessorinnen auf einen fahrtauglichen Promillewert abgebaut hat, treten diese voller Tatendrang den Dienst in ihrer Erstverwendung mit dem Gelehrten an, in der irrigen Annahme alles notwendige Wissen zum Ausfüllen des Dienstpostens in der 18-monatigen Ausbildung vermittelt bekommen zu haben.

Jetzt müssen die frisch ernannten Technischen Regierungsrätinnen und Technischen Regierungsräten jedoch feststellen, dass eine gezielte Ausbildung auf den zu besetzenden Dienstposten nicht stattgefunden hat.

Also trotten die „Jungbeamtinnen und -beamten“, nochmals mehr oder weniger intensiv - zur Freude der neuen Vorgesetzten - zum BIZBw, um endlich das für den Dienstposten notwendige Fachwissen zu erlangen.

Extreme Beispiel sind Verwendungen in der Güteprüfung, aber auch in der Kosten- und Preisprüfung und last but not least, alle die in der Nutzung tätig sind, da Nutzung nicht Bestandteil der Ausbildung, aber Aufgabe unseres Amtes ist.

Hat sich überhaupt mal jemand gefragt, welchen Sinn diese Ausbildung für das neue Personal der IUD macht?

Abschließend muss aber festgestellt werden, dass eine Laufbahnausbildung, auch in der Länge, sinnvoll und zwingend notwendig ist. Jedoch sollte stetig hinterfragt werden, wie diese Ausbildung verbessert und modifiziert werden kann, damit nicht nur der Vorschriftenlage genüge getan wird.

Eine gute Ausbildung ist auch ein Teil der Attraktivität unserer Bundeswehr.

Was ist also verbesserungswürdig?

Die Laufbahnausbildung ist eine Investition der Bundeswehr in das neu eingestellte Personal.

Dieses bedeutet - rein wirtschaftlich - ich möchte, dass sich das investierte Kapital asap amortisiert. Der Ansatz des „ALLROUND DILETTANTEN“ ist - mit der derzeitig angespannten personellen Lage von 600 fehlen-

den technischen Spezialisten im Bereich AIN sowie einem erhöhten Arbeitsaufkommen auf Ämterebene - nicht mehr zeitgerecht. Nach 18 Monaten muss die Arbeitsfähigkeit auf dem Dienstposten hergestellt sein. Somit ist ein kritisches Hinterfragen der Verantwortlichen der Laufbahnausbildung mehr als überfällig – und zwar, wie in der Laufbahnausbildung gelehrt – auch mit dem Instrument des Benchmarkings.

Folgende Anregungen von mir, aber auch der Arbeitsgruppe Laufbahnausbildung des VBB – Bereich BAAINBw -, können hierbei hilfreich sein:

- Etablierung eines Qualitätsmanagementsystems für die Laufbahnausbildungen des tVD
- Überprüfung der Qualität und Quantität der Laufbahnausbildungsinhalte
- Minimierung des allgemein notwendigen bundeswehrspezifischen Wissens auf das Notwendige
- Ablegen aller schriftliche Prüfungen in Mannheim nach den ersten 6 – 9 Monaten
- Ausbildung schon während der Laufbahn auf dem Dienstposten mit den dazugehörigen Lehrgängen
- Flexible Anpassung der Lehrinhalte (derzeit grundsätzlich über 8 Jahre alt)
- Streichung alle Dopplungen der Lehrinhalte
- Modernisierung der Lehrmethoden und damit Berücksichtigung eines didaktischen Konzepts
- Stärkung der Ausbildungsleitung im BAAINBw
- Ermöglichen von Praktika im gesamten Ressort BMVg
- Positionierung von Mentoren für die Laufbahnabsolventen in den einzelnen Abteilungen
- Nachweispflichtige Vortrags-, Prüf- oder Ausbildungstätigkeiten für die Beförderungsämtler A13g und A15h
- Weiterbildung der AuFoBs, Ausbilder, Referatsleiter, Prüfer und Vortragenden im BIZBw

Ich bin davon überzeugt, dass eine gewissenhafte Überprüfung der derzeitigen Laufbahnausbildung unter Berücksichtigung der obigen Anregungen für alle Beteiligten zu einem erkennbaren Mehrwert führen wird.

Kurz notiert

In den vergangenen Wochen waren zahlreiche interessante und informative Berichte in diversen Publikationen zu finden oder wurden wiedergefunden, die wir Ihnen an dieser Stelle nicht vorenthalten wollen:

❖ Geplante Änderung des Luftverkehrsgesetzes:

Aufgrund diverser Europäischer Verordnungen muss das derzeit geltende Luftverkehrsgesetz (LuftVG) neu novelliert werden, um diesen zu genügen. In diesem Zusammenhang scheint nach Ansicht des Blogs „Augengeradeaus“⁵ auch ein trojanisches Pferd in den Gesetzesentwurf geschmuggelt worden zu sein: So heißt in der Begründung zur Neunovellierung Nr. 4 u.a.

„Das Recht zur Abweichung von den Vorschriften des Ersten Abschnitts des LuftVG gemäß § 30 Absatz 1 LuftVG ist bislang auf die Bundeswehr sowie auf in Deutschland stationierte Truppen beschränkt. Dies ist nicht mehr zeitgemäß, da inzwischen nur noch wenige Gaststreitkräfte tatsächlich Truppen in Deutschland stationiert haben. Insofern ist eine Anpassung des Kreises der Berechtigten im LuftVG erforderlich. Darüber hinaus besteht für den militärischen Bereich das Bedürfnis, bestimmte Aufgaben im Bereich des Zulassungs- und Prüfverfahrens durch Beleihung auf private Dritte zu übertragen.“⁶

Der nun im Entwurf als Lösung eingebrachte § 30a LuftVG würde es u. a. ermöglichen die Musterzulassung seitens der WTD 61 bzw. des LufABw durch „Herstellererklärung“ zu ersetzen und ebenso die Güteprüfung in die „vertrauensvollen“ Hände der Herstellerfirma zu geben. Da tröstet wenig, dass die Modalitäten der Beleihung mittels Rechtsverordnung des BMVg zu regeln seien. Neben dem damit massiv einhergehenden Know-How Verlust auf Seiten der Bundeswehr (insbesondere bei den Güteprüfstellen), als Mindestanforderung für ein auf Augenhöhe befindliches Miteinander mit der Industrie, beunruhigt letztlich auch die damit angestrebte weitere Abhängigkeit der Qualität fliegender Waffensysteme von der gewinnorientierten Rüstungsindustrie. Hierzu heißt es im Blog u.a. „Es wird auf jeden Fall spannend zu erleben, wie die Fachaufsicht des LufABw gegenüber hochbezahlten Profis der Unternehmen funktioniert“.

❖ Neuer Geschäftsführer für die BWI IT GmbH:

Laut einem Bericht des Spiegels Online vom 12.03.2016⁷ wirft die Personalie Ulrich Meister, der ab Mai 2016 die Geschäftsführung der BWI IT übernimmt, zahlreiche Fragen auf. So schreibt Spiegel Online:

⁵ <http://augengeradeaus.net/2015/12/der-drehfluegler-dezember-2015ii/#comments>

⁶ <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/069/1806988.pdf>

⁷ <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/bundeswehr-it-posten-berater-unter-sich-a-1081648.html>

„Für den Wechsel zur Bundeswehr-Tochter sagte man Meister allerlei Sonderregelungen zu. Neben einem satten Jahresgehalt von einer halben Million Euro inklusive Dienstwagen bestand der Neuzugang auf eine Art Jobgarantie für vier Jahre, für den Fall einer vorzeitigen Kündigung wollte er eine Abfindung von einem fast einem Jahresgehalt. Regulär gewährt die BWI solche Zusagen nicht. Im Fall Meister aber drückte man alle Augen zu.“ Es wird weiter ausgeführt, „(...) dass ausgerechnet Meister [ehemaliger T-Systems Manager; Anm. Redaktion] nun wieder in hochdotierter Position zur BWI zurückkehrt, alarmiert die Belegschaft. Mitarbeiter haben bereits angekündigt, das Haus zu verlassen. Von einem regelrechten Braindrain, dem Abgang der vielgesuchten Computerspezialisten, ist bereits die Rede. Auch in internen Bundeswehr-Papieren wird wegen des Neuzugangs vor "Irritationen und Unruhe" bei der Belegschaft und den anderen Geschäftsführern gewarnt. In Meckenheim wird zudem der böse Verdacht einer Kumpanei bis in die Ministeriumsspitze gestreut. Hinter vorgehaltener Hand erzählt man sich, der einstige Telekom-Mann Meister kenne die Rüstungs-Staatssekretärin Katrin Suder gut. Die enge Vertraute von Ministerin von der Leyen war vor ihrer Zeit im Ministerium bei der Unternehmensberatung McKinsey als Spitzenkraft aktiv und in der deutschen Berater-Szene wohlbekannt.“

Besonders interessant wird hierbei das in Rede stehende Jahresgehalt, welches das von drei Staatssekretärinnen/Staatssekretären übersteigt, im Hinblick auf die zukünftige Nachweisführung einer wirtschaftlichen Leistungserbringung sein. Hier müsste – sofern die Berichterstattung stimmt – diese Bezahlpraxis den Vergleich mit geeigneten anderen IT-Unternehmen standhalten.

❖ Anstehender Rahmenvertrag für Unterstützungsleistungen in Höhe von 208 Mio. EUR:

Wie wir bereits in der letzten Brille kommentierten, steht u.a. ein größerer Rahmenvertrag für Unterstützungsleistungen an. Nicht dazu zählen die sonstigen, einzelvertraglich beauftragten Unterstützungsleistungen (wie etwa Stammdatenpflege oder Unterstützungsleistungen durch Anwaltskanzleien)! Zu dem 208 Mio. EUR „schweren“ Rahmenvertrag führt Spiegel Online am 16.03.2016⁸ aus:

„In der freien Wirtschaft seien deswegen solche Rahmenverträge schon lange üblich, zudem habe eine kürzlich erfolgte Wirtschaftsprüfung die Nutzung von externem Sachverstand empfohlen. In der Diktion von Staatssekretärin Suder, früher selbst beim Beratungsriesen McKinsey aktiv, klingt der Deal bestens. Im Ausschuss rechnete sie vor, dass die 208 Millionen Euro Kosten bei einem Rüstungsbudget von rund 100 Milliarden ja nur fast zu vernachlässigende 0,2 Prozent darstellten. Sie betonte, dass man die Agenturen streng nach Leistung bewerten wolle und nur die effizienten Berater erneut buchen werde. Tatsächlich aber bedeutet von der Leyens Maßnahme eine kleine Revolution in ihrem Ressort. Bisher war für die Prüfung der Rüstungsprojekte eine eigene Mammutbehörde innerhalb der Bundeswehr zuständig: Das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) mit Sitz in Koblenz. 5000 Mitarbeiter beschäftigen sich dort ausschließlich mit dem Beschaffungswesen der Truppe. Fast für jede Waffengattung gibt es hier Experten.

Genau diese Abteilung will von der Leyen offenbar entmachten. In Zukunft werden die hauseigenen Experten von den externen Beratern wohl schlicht übergeben.“

Hier fragt sich der Verband wo die 100 Mrd. Rüstungsbudget, auch auf 3 Jahre aufaddiert, herkommen sollen. Der Einzelplan 14 umfasst nicht nur das Rüstungsbudget, so sind dieses Jahr im Verteidigungsausschuss u.a. 2,85 Mrd. EUR (8,3 %) für die Materialerhaltung, 4,67 Mrd. EUR für Militärische Beschaffung (13,6 %) und 0,75 Mrd. EUR (2,2 %) für Forschung, Entwicklung und Erprobung eingestellt.⁹

Insbesondere sei auch erwähnt, dass z.B. die g.e.b.b. als selbsterklärter „betriebswirtschaftlicher Berater des BMVg“ in den Jahren 2007 bis 2014 über 114 Mio. EUR aus dem Kapitel 1403 verwendet hat.¹⁰

Was im Vergleich zu dem oben genannten Betrag für lediglich 3 Jahre natürlich verschwindend gering ist. Dennoch sollte sich Berlin auch einmal mit den effektiven Ergebnissen (sofern vorhanden) dieser jahrelangen Beratung auseinandersetzen, ganz zu schweigen von der Frage nach Effizienz. Welchen Mehrwert für die Rüstungsprojekte haben diese Beratungsleistungen gebracht? Wurden die Verträge „besser ausgehandelt“? Wurden die Waffensysteme vertragskonformer, zeitgerechter und günstiger hergestellt und geliefert? Und gibt es eine parlamentarische Mehrheit dafür, dass die Qualität der Ausrüstung zur Gewährleistung der äußeren Sicherheit (durch eine Moderne Ausstattung der Streitkräfte zur Steigerung des Kampfwertes) zunehmend in die Einflussosphäre von renditeorientierten (multinationalen) Unternehmen gelangt?

⁸ <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/bundeswehr-ursula-von-der-leyen-plant-millionenbudget-fuer-berater-a-1082706.html>

⁹

<http://www.bmvg.de/resource/resource/MzEzNTM4MmUzZmYyMmUzMTM1MzMyZTM2M2lzMDMwMzAzMDMwMzAzMDY5NmE3NDcxNzA3MTc5MzlyMDIwMjAyMDIw/Grafik%20Verteidigungshaushalt%202016.pdf>

¹⁰ Einzelplan 14 für Jahre 2007 bis 2014

❖ Wiederentdeckt aus dem Jahre 2012 - Leserbrief zur Agentur:

In einer Rüstungsindustrie nahen Publikation¹¹ aus dem Jahre 2012 wurde folgender Leserbrief wiederentdeckt. Der Leserbrief ist derart lesenswert, dass er an dieser Stelle noch einmal abgedruckt wird – gerade auch, weil die klare Argumentation offenbar nicht intensiv genug vom Chefredakteur des Blattes selbst gelesen wurde:

„Hinsichtlich des bereits mehrfach erhobenen Vorschlages der Einrichtung einer Beschaffungsagentur ist zunächst die Frage zu klären, was man unter einer Beschaffungsagentur im deutschen Verwaltungskontext versteht: Eine Agentur ist eine von der Ministerialverwaltung getrennte, aber nach wie vor dem Geltungsbereich des öffentlichen Rechts zugehörige Behörde, die – der Trennung zwischen Strategie, die allein vom Ministerium zu formulieren ist, und operationellem Handeln folgend – durch eine unbeeinflusste Durchführung ihrer Aufgaben charakterisiert ist. Dabei ist die Agentur hoch spezialisiert, von einer Aufgabenorientierung gekennzeichnet und auch nicht wie im klassischen Bürokratiemodell direkt und hierarchisch gesteuert, sondern indirekt zum Beispiel über Zielvereinbarungen, umso mehr Autonomie für ein effizienzorientiertes

Management zu haben. Dies geht mit einer Zusammenführung von Ressourcen- und Aufgabenverantwortung einher, also Organisations- und Personalhoheit.

Der Vorschlag, eine Beschaffungsagentur zu etablieren, sollte nicht „in Koblenz zu denken geben“, sondern in Berlin und (noch) in Bonn. Denn gerade unter der Ägide der jetzigen Leitung des BMVg wäre es naiv zu glauben, dass die Beschaffungsagentur bisher nur deswegen nicht etabliert worden ist, weil „die Koblenzer“ dies nicht wollten.

Die Wahrheit ist doch, dass die Agenturlösung insbesondere in Berlin auf Ablehnung stößt, weil durch die dann unumgängliche Beschränkung des Ministeriums als Teil der Bundesregierung auf eine reine Rechtsaufsicht die Möglichkeiten der politischen Einflussnahme auf Beschaffungsvorhaben des Wehrresorts massiv beschnitten würden.

Insofern bleibt die Erkenntnis, dass die diesbezüglichen Empfehlungen der Externen vor allem in Berlin zu denken geben sollte, in Koblenz hat man schon vor längerer Zeit „soweit gedacht“ und dabei ist zumindest Identitätsstiftenderes herausgekommen, als die in Berlin ersonnene Bezeichnung BAAINBw, was als Akronym ausgesprochen eher wie eine Krankheit klingt.“

❖ Änderung der Personalstrategie bei der LHBw:

Die Gewerkschaft verdi „erkundigte sich“ bei einem Gespräch mit dem Staatssekretär Grübel „nach dem Sachstand zur LH, nachdem die Unternehmensberaterfirma Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) aus den USA eine Bestandsaufnahme und Empfehlungen

abgegeben hat. Erst nach mehrmaligem Nachfragen (...) wurde die planerische Absicht dargelegt: Künftig strebt man ein Konzept an, das zwei Zentrallager und einen Web-Job beinhaltet. Das BMVg will von der Thekenausgabe weg. Es sei beabsichtigt das Management der LH bei der Bundeswehr zu belassen und den operativen Bereich an eine private Firma zu verlagern. Ziel des BMVg sei, den betroffenen Beschäftigten Arbeitsplätze in den Regionen anzubieten. Überhang soll sozialverträglich ausscheiden.“

Gelassen wird in der Gewerkschaftsinfo „aktuell“ über eine Abkehr der bisherigen Personalkonzeption gesprochen, die erst vor einigen Monaten als Teil eines Flächenkonzeptes einer 25 Mio. EUR-Vorlage durch den Haushaltsausschuss des Bundestages abgesegnet wurde.

Der bittere Nachgeschmack bleibt, dass die betroffenen Beschäftigten wohl erst durch diese Publikation von den anstehenden Änderungen erfahren haben könnten.

❖ Urteile des Bundesverfassungsgerichts: Die Besoldung aller Besoldungsgruppen muss angehoben werden:

Wie der Analyse von Dr. Stuttmann in der NVwZ Ausgaben 04/2016 vom 25.02.2016¹² zu entnehmen ist, haben die neueren Bundesverfassungsgerichtsurteile erheblichen Einfluss auf die zukünftige Besoldungsanpassung. So ist zu lesen: „Am 5.5.2015 (NVwZ 2015, 1047 ...) hat es [Anm. Red.: das BVerfG] die Besoldung mit einem verfassungsrechtlichen Paukenschlag fest an die allgemeine Einkommens- und Preisentwicklung gekoppelt (relative Betrachtung der Besoldungsentwicklung). Der neueste Beschluss von 17.11.2015 (NVwZ 2016, 223 ...) kommt dagegen nur scheinbar auf leisen Sohlen daher: Er ver-

¹¹ GriephanBriefe 27/12 – 48. Jahrgang vom 02. Juli 2012

¹² „VerfG zur A-Besoldung: Die Besoldung aller Besoldungsgruppen muss angehoben werden“ von Dr. Martin Stuttmann (Vors. Richter am VG) in der Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, Ausgabe 4/2016 vom 15.02.2016 – 35. Jahrgang, S. 184 ff., C.H. Beck Verlag

pflichtet, auch die untersten Besoldungsgruppen so zu alimentieren, dass sie im verfügbaren Netto 15 Prozent oberhalb des Sozialhilfeeinkommens liegen (absolute Betrachtung der Besoldungshöhe).(…) Danach müssen die Einkommen der Besoldungsgruppen einschließlich A8 spürbar angehoben werden. Das Abstandsgebot führt in der Folge automatisch zu Gehaltszuwächsen auch in den höheren Besoldungsgruppen.“

Traurig genug, dass dies durch das Bundesverfassungsgericht festgestellt werden musste. Der VBB kann sich der scharfsinnigen Analyse nur anschließen und fordert schnellstmögliche Umsetzung dieser Urteile, gerade für die unteren Besoldungsgruppen!

Aktuelle Termine:

- Der Arbeitskreis Verwaltung (AKV) tagte am letzte Sitzung 08.03.2016 und tagt das nächste Mal am 19.04.2016
- Der Arbeitskreis Wirtschaft (AKWi) tagte am 17.03.2016 und tagt das nächste Mal im Mai 2016

Die Brille-Rätsel zu den Wahlen

Rätsel 1

Sicherlich ist Deutsch eine phantastische Sprache.

Doch der Mann von Welt sprach Latein.

Die Frau von heute parliert in flüssigem Englisch.

Leider ebenso ein alter Hut, denn das Universum spricht ...



Was sagen die Zeichen der Zeit?

Rätsel 2

Ist das Kunst, oder kann das weg?

Ergibt das Sinn oder hat keinen Zweck?



Gesucht wird ein aktuelles Wort mit 4 Buchstaben.

Teillösung (QR-Code ergibt):

Ein Wassertier – sehr oft als Fisch verschrien,
gedehnt soll man hierbei sein Kreuzchen ziehn.

Die Lösungen senden Sie bitte an: buero@vbb-baainbw.de

Zahlreiche Einsendungen erhielten wir zum Rätsel Verdichtung. Unter den 31 richtigen Einsendungen wurde unter Ausschluss des Rechtsweges ein Los der Aktion Mensch verlost.

Der durch Losverfahren ermittelter Sieger des Verdichtungsrätsels der letzten Ausgabe ist Kollege Stefan Leist.

Der Bereich wird ihm bei der nächsten Gelegenheit den Preis überreichen. Wir gratulieren an dieser Stelle sehr herzlich!

Einsendeschluss für die neuen Rätsel ist der 25. Mai 2016!

Herausgeber: Bereich BAAINBw des Verbandes der Beamten der Bundeswehr (www.VBB-BAAINBw.de) • V. i. S. d. P.: Antje Ott • Geschäftsstelle: 56068 Koblenz, Rheinstraße 1-5, Tel. 02 61 - 1 57 17 (auch Fax) • Textabdruck mit Quellenangabe gestattet; Belegexemplar erbeten • Textabdruck gekennzeichnete Artikel nur mit Genehmigung des Verfassers (Name ist der Redaktion bekannt) • Bezugskosten für Bereichsangehörige durch Mitgliedsbeitrag abgegolten. • Auflage: 2.300