



Ausgabe 287

August 2017

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

Aus dem Inhalt

Sommer, Sonne, Urlaubszeit !.....	2
Infrastruktur BAAINBw.....	3
Überarbeitung der zivilen Beurteilungsbestimmungen.....	5
Fahrstuhl nach oben!.....	6
Umsetzung der Personalentwicklungskonzeption (PEK)	9
Die Leiden des jungen IT-Projektleiters!.....	10
„Telearbeit: Eine Win-Win Situation für alle. Oder?“	11
Es war einmal ... ein Amt, das hieß BeWeBe.	14
Aktuelle Termine:.....	17
Brille – ein Rätsel.....	17

Sommer, Sonne, Urlaubszeit !

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sommer – immer wieder herrlich!

Da sind wir doch schon ganz anders drauf, das Leben findet überwiegend im Freien statt und irgendwie sehen wir alles nicht so eng wie im restlichen Jahr. Man lässt halt gerne mal fünf grade sein.



Wären da nicht zwischen durch immer mal so ein paar Ereignisse, die uns trotz aller sommerlich bedingter Relaxtheit das Blut in Wallung bringen.

Manchmal sind es die großen Nachrichten, die uns auf die Palme bringen.

Wenn beispielsweise irgendwelche verummten Idioten Steine, Molotov-cocktails und sonstiges Gedöners auf unsere Polizistinnen und Polizisten werfen, ohne Sinn und Verstand Autos anzünden oder Geschäfte plündern.

Oder wenn einige Staatschefs nichts unversucht lassen,“ ihr“ Land zu isolieren und Recht und Gesetz außer Kraft zu setzen.

Oft sind es aber auch die „kleinen“ Dinge, die uns emotional bewegen: ein Artikel in der Zeitung, ein beiläufiges Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen auf dem Weg zur Kantine oder eine an die Personalvertretungen gerichtete Beschwerde/Anregung.

Die BAAINBw-Themen gehen nicht aus: Telearbeit, Aufstiegsmöglichkeiten, die dauerhaft anhaltende außerordentliche Arbeitsbelastung, Infrastruktur, Personalentwicklungskonzept, Hundehaltung in unserer Dienststelle, Arbeitszeit, Privatisierung der Abteilung E, um nur einige zu nennen.

All´ diese Themen waren Gegenstand unserer monatlichen Sitzung des Bereichsvorstandes.

Fazit aus unseren Gesprächen: Es muss mal wieder eine Brille her!

Und hier ist sie!

Mit kollegialen Grüßen

Jakob Milles

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

Infrastruktur BAAINBw

J

Die Rheinzeitung und namentlich deren Redakteurin Stephanie Mersmann haben in ihrer Ausgabe vom Dienstag, 25. Juli 2017 im Koblenzer Lokalteil unter der Überschrift

„Koblenzer Hof: Wann kommt der Neustart?“

die Situation rund um den Koblenzer Hof beschrieben.

Beim Lesen der Schlagzeile konnten einem aufgrund der bisher gemachten Erfahrungen große Befürchtungen hinsichtlich des Informationsgehaltes des großen Artikels kommen.

Doch diesmal weit gefehlt!

Sachlich, gut recherchiert und auch mal unser Amt in einigermaßen positiven Licht betrachtet überraschte der Artikel, wenn auch die Zahlen nicht so 100%ig stimmen. So what!

Es wurde jedenfalls deutlich: Wir platzen aus allen Nähten und müssen Arbeitsplatzverdichtungen über Jahre hinweg ertragen.

Doch bevor wir dies allzu sehr bedauern und uns über diesen Umstand beklagen, ein kurzer Rückblick ins Jahr 2010:

Seinerzeit wurde unter dem damaligen Verteidigungsminister Dr. Thomas de Maizière die Standortentscheidung für die Zeit nach der grundlegenden Umorganisation der gesamten Bundeswehr getroffen. Die Erinnerung ist noch frisch, wie groß das Aufatmen unter den Kolleginnen und Kollegen im BWB und IT-AmtBw war, als an dem Standort Koblenz mit insgesamt 4.200 Dienstposten festgehalten wurde.

Es hätte auch anders kommen können.

Die den Infrastrukturbedarf beeinflussenden Randbedingungen seien hier noch einmal kurz zusammengefasst:

- J Trendwende Personal mit einem kräftigen Personalaufwuchs (ca. 600 Dienstposten)
- J Einkauf von temporären Beratungs- und Unterstützungsleistungen
- J Aufgabe der Rheinliegenschaften
- J Dringend erforderliche Renovierung Block I und Block III im Rauental.

Was tun? sprach Zeus.

Wir vom Bereichsvorstand haben uns deshalb im April und Mai dieses Jahres mit den beiden Oberbürgermeistern der Städte Koblenz und Lahnstein **Herrn Prof. Dr. Joachim Hofmann-Göttig** und **Herrn Peter Labonte** getroffen, um auf die prekäre Unterbringungssituation und den unserer Ansicht nach damit verbundenen Gefahren des Verlustes von sehr vielen Beschäftigten in beiden Städten aufmerksam zu machen.

Die Gespräche verliefen konstruktiv und offen, wohl wissend, dass beide Oberbürgermeister keinen direkten Einfluss auf die Infrastruktur der Bundesoberbehörde BAAINBw haben.

Ebenso haben wir mit allen im Frühjahr bekannten Oberbürgermeisterkandidaten für Koblenz gesprochen: zunächst mit **Herrn Torsten Schupp**, dann mit **Herrn Bert Flöck** und zuletzt mit **Herrn David Langner** (zusammen mit **Bundestagsabgeordneten Herrn Detlev Pilger**).



Alle unsere Gesprächspartner haben die vorgetragenen Fakten und Sorgen aufmerksam zur Kenntnis genommen und versprochen, das in Ihrer Macht stehende zu tun, das BAAINBw in Gänze und mit dem prognostizierten Aufwuchs in Koblenz und Lahnstein zu halten.

Skeptiker werden sagen, was können die schon tun, wir sind eine **Bundesoberbehörde**. Der Bereichsvorstand aber ist sicher, den Oberbürgermeistern und den Kandidaten für Koblenz bewusst gemacht zu haben, was diese unsere Bundesoberbehörde für Lahnstein und insbesondere für Koblenz bedeutet. Unser Einzelhandel, unsere Restaurantbetreiber und unsere Hoteliers wissen um die Wichtigkeit des Standorterhaltes.

Das BWB (oder wie es auch immer jetzt heißt) gehört zu Koblenz wie der Debbekooche und das Deutsche Eck!

Dafür setzten wir uns ein, dafür sprechen wir mit allen, von denen wir annehmen, dass sie uns BAAINler darin unterstützen, unseren Arbeitsplatz in Koblenz/Lahnstein zu behalten.

VBB – die tun was für die Beschäftigten des BAAINBw !

Überarbeitung der zivilen Beurteilungsbestimmungen

Bei der Informationsveranstaltung der Ministerin für den HPR und die Bezirkspersonalräte, die Ende Juni stattfand, wurden die Eckpunkte der überarbeiteten Beurteilungsbestimmungen durch BMVg P II 6 vorgestellt.

Ziele sind:

-) Beschleunigung des Beurteilungsverfahrens
-) Erhöhung der Rechtssicherheit dienstlicher Beurteilungen
-) Steigerung der Akzeptanz

Das Beurteilungsverfahren soll in erster Linie dadurch beschleunigt werden, dass die Beurteilungskonferenzen bereits im November vor dem Beurteilungsstichtag stattfinden. Die Bewertung der Einzelmerkmale erfolgt durch Ankreuzen, die Begründung der jeweiligen Bewertungsstufen ist im neuen Formular hinterlegt. Dies führt hoffentlich zu weniger formalen Fehlern und Verbesserung der Schlüssigkeit. Das Gesamturteil ist zukünftig schlüssig durch den Beurteiler zu begründen.

Hoffen wir also, dass das Beurteilungsverfahren dadurch beflügelt wird.

Weitere Eckpunkte der Überarbeitung:

-) Die Beurteilungsformulare sollen nur noch vierzehn Einzelmerkmale enthalten. Es liegt ein stärkerer Fokus auf den Arbeitsergebnissen (Output-Orientierung).
-) Zur Erhöhung der Rechtsicherheit werden die Anforderungen an Beurteilungsbeiträge präzisiert. Der Beurteilungsbeitrag muss eine textliche Ausführung zu allen beobachtbaren Einzel- und Befähigungsmerkmalen enthalten.
-) Es wird eine eigene Bewertungsskala für Probezeitbeurteilungen eingeführt, damit sich diese deutlich zu Regelbeurteilungen abgrenzen und daher keine direkten Vergleichsmöglichkeiten gegeben sind.
-) Die detaillierten genehmigten Konferenzergebnisse sollen zeitnah an die Personalführung weitergegeben werden.

Dem HPR liegt derzeit noch kein Entwurf geschweige denn eine Beteiligungsvorlage vor. Es kann sich also noch Einiges ändern.

Ob die neuen Beurteilungsbestimmungen für den nächsten Beurteilungsdurchgang des gehobenen Dienstes (Beurteilungsstichtag 31.01.2018) noch rechtzeitig in Kraft treten, bleibt zu hoffen.

Fahrstuhl nach oben!

Grob betrachtet, kann man den Begriff "Aufstieg" als den Wechsel von einer Laufbahn in die nächst höhere ohne Erfüllung der originären Zulassungsvoraussetzungen der höheren Laufbahn wie die Vorbildung und den Vorbereitungsdienst betrachten.

Nochmal zur Erinnerung: die Laufbahnen sind – jetzt mal unabhängig vom technischen oder nichttechnischen Dienst – mit den jeweiligen Mindestbildungsvoraussetzungen:

-) einfacher Dienst: Hauptschulabschluss
-) mittlerer Dienst: Realschulabschluss oder Hauptschulabschluss mit
 abgeschlossener Berufsausbildung
-) gehobener Dienst: Bachelorabschluss
-) höherer Dienst: Masterabschluss

Details dazu stehen im Bundesbeamtengesetz (BBG) ab § 16 und in der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) im Abschnitt 2.

Im Rahmen der Personalrats- und Verbandsarbeit werden oft die folgenden Fragen zum Thema gestellt:

-) Welche Möglichkeiten des Aufstiegs gibt es?
-) Wie sind Voraussetzungen für den Beginn eines Aufstiegsverfahrens?
-) Wie sind die Rahmenbedingungen für das Verfahren?
-) Wie und Wo kann ich mich bewerben?

In den nachfolgenden Abschnitten sollen die einzelnen Möglichkeiten aufgezeigt und die Voraussetzungen genannt werden, um einen Überblick zu geben. Wenn Sie an einem speziellen Verfahren Interesse haben oder die Voraussetzungen genauer ausloten möchten, sprechen Sie uns bitte an.

§ 24 BLV: Zulassung zur höheren Laufbahn bei Besitz einer Berufsausbildung oder einer Hochschulausbildung

Wenn Sie z.B. im mittleren Dienst in Ihrer Freizeit einen Bachelor- oder im gehobenen Dienst einen Masterabschluss gemacht haben, besteht die Möglichkeit über eine sechsmonatige Bewährungszeit in die Laufbahn des gehobenen bzw. des höheren Dienstes zu wechseln, wenn die sonstigen Voraussetzungen aus § 17 BBG erfüllt sind. Diese sind ein mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst oder ein inhaltlich dessen Anforderungen entsprechender Bachelor- bzw. Masterabschluss (z.B. beim BIZBw) oder ein „normaler“ Bachelor- oder Masterabschluss verbunden mit einer hauptberuflichen Tätigkeit. Zu Beginn müssen Sie immer ein Auswahlverfahren analog zu einer Regelbewerberin bzw. zu einem Regelbewerber durchlaufen.

Ob Sie jetzt nun eine Laufbahnausbildung machen müssen oder nicht, ist bei den Recherchen nicht durchgehend klar geworden. Es sieht so aus, dass Sie im technischen Dienst auf Grund des ersten Teils der sonstigen Voraussetzungen in den Vorbereitungsdienst der nächsthöheren Laufbahn entsendet werden. Die durchgeführten Verfahren für die Techniker werden dann ausgeschrieben. Im nichttechnischen oder naturwissenschaftlichen Dienst steht wohl die hauptberufliche Tätigkeit im Vordergrund. Hier können Sie sich auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben und an den Auswahlverfahren teilnehmen. Wenn Sie die Voraussetzungen erfüllen, oder planen diese zu erlangen, setzen Sie sich bitte zur Klärung der Details mit Ihrem Bearbeiter beim BAPersBw in Verbindung. Wir unterstützen sie dabei gerne.

Wenn Sie sich mit dem Gedanken tragen, ein Studium zu starten und es für einen Aufstieg nach § 24 BLV zu verwenden, prüfen Sie bitte genau, ob die inhaltlichen Anforderungen des Studiums zu der angestrebten Laufbahn passen. Nicht jedes Hochschulstudium vermittelt die Inhalte des Verwaltungsdienstes oder des technischen Dienstes eines bestimmten Fachgebietes der Fachrichtung Wehrtechnik. Die Möglichkeiten des § 24 sind verbaut, wenn die Studieninhalte nicht passen.

§ 27 BLV: Ausnahme für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte

In diesem Verfahren können Dienstposten bis zum zweiten Beförderungsrang einer Laufbahn ausgeschrieben werden, bei denen die Aufgaben nur von einer Kollegin bzw. einem Kollegen mit langjähriger Berufserfahrung wahrgenommen werden können.

Zur Besetzung eines entsprechend ausgeschriebenen Dienstpostens muss ein Auswahlverfahren durchlaufen werden. Hier wird die Eignung und Befähigung an den Anforderungen des zu besetzenden Dienstpostens geprüft.

Die persönlichen Voraussetzungen für die Besetzung eines so ausgeschriebenen Dienstpostens sind eine Dienstzeit von mindestens zwanzig Jahren in mindestens zwei Verwendungen, die Besetzung des Endamtes der aktuellen Laufbahn seit mindestens fünf Jahren und die höchste oder zweithöchste Note in den letzten beiden Beurteilungen. Für Kolleginnen und Kollegen die vor in Krafttreten der aktuellen Regelung die zeitlichen Voraussetzungen erfüllt haben, gibt es bis Ende 2019 eine Ausnahmeregelung, dass eine Anlassbeurteilung erstellt werden kann.

Grundsätzlich muss ein Dienstposten für das Verfahren nach §27 BLV identifiziert und ausgeschrieben werden. Wenn Sie die Voraussetzungen erfüllen und Interesse haben, sprechen Sie mit Ihrem Referatsleiter und /oder Abteilungsstab. Auch hier unterstützen wir Sie gerne.

§§ 35 ff BLV: Ausbildungsaufstieg

Der Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn erfolgt nach erfolgreichem Abschluss des zu durchlaufenden Aufstiegsverfahrens. Hierzu muss neben der Teilnahme an einem Auswahlverfahren ein fachspezifischer Vorbereitungsdienst erfolgreich abgeschlossen werden. Bei der Ausgestaltung des Aufstiegsverfahrens muss neben einer „Vollzeitvariante“ ein berufsbegleitendes, modularisiertes Verfahren angeboten werden.

Um zu dem Auswahlverfahren zugelassen zu werden, müssen Sie sich in einer Dienstzeit von mindestens drei Jahren nach Ablauf Ihrer Probezeit bewährt und dürfen das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Für den Aufstieg in den gehobenen Dienst müssen Sie zusätzlich

das zweite Beförderungsamte erreicht und in der letzten dienstlichen Beurteilung die höchste oder zweithöchste Note erzielt haben.

In dem durchzuführenden Auswahlverfahren müssen Sie die Eignung und Befähigung gemessen an den Anforderungen der künftigen Laufbahn nachweisen. Nach bestandem Auswahlverfahren nehmen Sie an einem fachspezifischen Vorbereitungsdienst teil.

Die Durchführung von Auswahlverfahren werden mit den Bewerbungsmodalitäten im Intranet bekannt gegeben. Wenn Sie Interesse haben bewerben Sie sich.

§ 38 BLV: Fachspezifische Qualifizierung

Im Januar diesen Jahres ist als Ersatz für den Praxisaufstieg die fachspezifische Qualifizierung, die wieder einen praxisorientierten Verfahren für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst bietet, formuliert worden. Man orientiert sich dabei an den Möglichkeiten des praxisorientierten Aufstiegs vom einfachen in den mittleren Dienst.

Leider gibt es keine vergleichbare Regelung für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst, hier sieht man im Innenministerium zur Zeit die Notwendigkeit nicht.

Das Verfahren gliedert sich in eine fachtheoretischen Ausbildung, die mit einer Prüfung abgeschlossen werden muss und in eine berufspraktische Einführung in der Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrgenommen werden.

Die Zulassungsvoraussetzungen sind ähnlich zu den bisher genannten Möglichkeiten, nämlich die erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahlverfahren, die Erreichung des zweiten Beförderungsamtes und die letzte dienstliche Beurteilung mit der höchsten oder zweithöchsten Note.

Durchführungsbestimmungen dazu werden zurzeit auf der Ebene BMVg erarbeitet. Wenn Verfahren durchgeführt werden, werden diese veröffentlicht, das kann aber noch etwas dauern.

Ihre Personalvertretungen arbeiten daran!

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass verschiedene Möglichkeiten des Aufstieges für unterschiedliche Hintergünde angeboten werden. Bei den Möglichkeiten die nach § 24 und § 27 der BLV geboten werden, handelt es sich aber um Kannbestimmungen, die vom Dienstherrn nicht zwingend im konkreten Fall ergriffen werden müssen. Gerade beim Verfahren nach § 24 stellen wir fest, dass die Lage zu „Vorbereitungsdienst erforderlich“ oder „Vorbereitungsdienst nicht erforderlich“ etwas unübersichtlich ist. Bei den vielen unbesetzten Dienstposten im BAAINBw sollte jedoch die Verweilzeit in einer Laufbahnausbildung nicht unnötig lange sein.

Die Motivation der Dienststelle zur Unterstützung der einzelnen Aufstiegsverfahren scheint aber auch von den Zwängen und Zielen der Dienststelle abhängig zu sein.

Da im gehobenen Dienst die höchsten Fehlzahlen sind, ist hier die Motivation zur Unterstützung von aufstiegswilligen Kolleginnen und Kollegen des mittleren Dienstes am größten.

Dies zeigte sich z.B. darin, dass man im BAAINBw auf Anregung der Personalvertretungen und mit Unterstützung des BAPersBw die Kolleginnen und Kollegen des mittleren Dienstes, die die Voraussetzungen des § 27 BLV erfüllen identifiziert hat und ihnen einen der zahlreich vorhandenen freien Dienstposten im Einstiegsamt des gehobenen Dienstes nach § 27 BLV zur Besetzung anbot.

Der Nachwuchsbedarf im höheren Dienst kann zur Zeit noch gut am Markt gedeckt werden, hier ist die Motivation der Dienststelle Aufstiegsverfahren durchzuführen merklich geringer. Einzelne Stellenbesetzungsverfahren nach § 27 und Auswahlverfahren zum Ausbildungsaufstieg werden aber durchgeführt.

Generell setzt sich der VBB als Teil des Deutschen Beamtenbundes dafür ein, die Laufbahngrenzen möglichst durchlässig zu gestalten.

Eignung, Leistung und Befähigung müssen im Vordergrund stehen, nicht nur Vorbildung.

Wir bleiben für Sie dran!

Umsetzung der Personalentwicklungskonzeption (PEK)

Vielen unserer Mitglieder des höheren technischen Dienstes, die im Rahmen der PEK eine weitere dienstliche Verwendung anstreben, wird dies ohne Ersatzgestellung seitens der Abteilungen verweigert. Hierbei kommt es zum Teil zu erheblichen zeitlichen Verzögerungen in den Verwendungsfolgen bis hin zur Nichterfüllung der Vorgaben der PEK.

Der VBB hält eine maßvolle Personalentwicklungskonzeption für sinnvoll; Verwendungsbreite begrüßen und unterstützen wir. Allerdings müssen die dienstlichen und vor allem aber die persönlichen Belange in einer ausgewogenen Balance stehen. So halten wir beispielsweise die Forderung nach zwei unterschiedlichen Verwendungen in der Beobachtungsphase (Probezeit) für wenig zielführend.

Die PEK als Grundlage der Identifizierung und Entwicklung von Potentialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt in den verschiedenen Entwicklungsphasen dienstliche Einschränkungen durch Verwendungswechsel billigend in Kauf.

Bei allem Verständnis für die jeweilige dienstliche Sicht der Abteilungen, der Auslastungssituationen in den jeweiligen Bereichen und der damit verbundenen Einschränkungen darf es nicht zu Nachteilen in der beruflichen Entwicklung der Beamtinnen und Beamten kommen.

Hier müssen gemeinsam Lösungen, die allen Belangen gerecht werden, gefunden werden. In einem ersten Schritt wäre aus unserer Sicht denkbar zunächst die Kolleginnen und Kollegen, die konkret Umsetzungs- bzw. Versetzungswünsche gemäß PEK gestellt haben im Sinne einer Kettenbildung zu betrachten. Damit könnte größtenteils dem Wunsch nach Ersatzgestellung Rechnung getragen werden.

Abteilungs-, Gruppen und Referatsleiter bitten wir sich daran zu erinnern, dass sie ihre heutige Funktion auch den Entwicklungsmöglichkeiten nach den Vorgaben der Personalentwicklung und -führung verdanken. Daher sollten auch sie den Kolleginnen und Kollegen der nachfolgenden Generationen diese Möglichkeit einräumen.

Die Leiden des jungen IT-Projektleiters!

Zuständigkeiten/Aufgaben:

Der Projektleiter ist grundsätzlich für alle Fragen die das Projekt berühren zuständig. Konkret bedeutet dies, dass er nicht nur Leiter des Projekts ist, sondern in Personalunion Nutzungsleiter, Leiter des IPT (integriertes Projektteam) sowie IT-SiBe des Projekts.

Das bringt bspw. nachfolgende Verantwortlichkeiten für ihn und seine Mitarbeiter/innen mit sich:

- ⌋ Beantragen/Begründen und Planen der Haushaltsmittel für die Bereiche Invest, MatErhalt und F&T. Damit verbunden ist die Durchführung des Haushaltsvollzugs der für das Projekt freigegebenen Richtwerte (Umgangssprachlich: dafür sorgen, dass die HHM im HHJ abfließen)
- ⌋ Softwarepflege und –änderung in allen eingeführten Produkten des Projekts
- ⌋ Technisch/logistische Betreuung aller im Projekt verwendeten Komponenten
- ⌋ Regeneration (Neubeschaffung von Komponenten nach einem vorab definierten Zeitplan, bei IT-Gerät sind die Regenerationszyklen deutlich kürzer als bei anderem Wehrmaterial)
- ⌋ Prüfen und Freigabe der im Projekt verwendeten Hard-/Softwarekomponenten sowie deren Schnittstellen
- ⌋ Dokumentieren des Projektverlaufs gemäß Customer Product Management novelliert (CPM nov.), inklusive Befriedigung aller Controlling-Instanzen und deren Anfragen mit unterschiedlichen Verfahren (Fachaufsicht BMVg, Amtsleitung, Abteilungscontrolling, GrpLeiter-Ebene)
- ⌋ Weiterentwicklung des Projektes. Dies beinhaltet die Durchführung von F&T (Forschung und Technologie) Maßnahmen. Meist werden Studien mit der Industrie oder dem von der Bundeswehr grundfinanzierten Fraunhofer Institut durch das Projekt initiiert. Diese werden vom Projekt gesteuert und begleitet. Ergebnisse können dann in neue HH-begründende Dokumente münden um so erkannte Fähigkeitslücken zu schließen. Die HH-begründenden Dokumente werden natürlich auch vom Projektleiter und seinen Mitarbeitern erstellt.
- ⌋ Erstellung und Fortschreibung von Konzepten. Dies beinhaltet projektbezogene Konzepte wie z.B. das Ausbildungskonzept, das Logistikkonzept, das IT-Sicherheitskonzept, das Betriebskonzept. Diese müssen nach Erstellung auch ständig aktuell gehalten werden
- ⌋ Organisation des integrierten Projektteams (IPT). Hier sind alle BV (bevollmächtigten Vertreter) der OrgBereiche/TSK mit dem Projektleiter/Leiter IPT an einem Tisch. Diese Besprechungen sind meist sehr umfangreich und dauern gewöhnlich mehrere Tage. Die Vorbereitung und Nachbereitung nimmt mehrere Wochen in Anspruch. Im Schnitt sind pro Jahr 2 Sitzungen dieser Art.
- ⌋ IT-Sicherheit des Projekts. Alles was im Projekt passiert muss vom Projektleiter bzgl. der IT-Sicherheit abgewogen werden. Gerade bei Projekten mit einem hohem IT-Anteil stecken meist sehr aufwändige Abstimmungen mit dem BSI oder den IT-SiBe anderer Dienststellen dahinter.

Die o.a. Punkte stellen nur einen Auszug dar. Das Tagesgeschäft ist natürlich geprägt von Abstimmungsgesprächen mit der Industrie, Abteilungen/Referaten im BAAINBw, mit der Fachaufsicht im BMVg oder mit anderen Nationen, die ähnliche Ansätze verfolgen. Oft müssen aber auch Lösungen für plötzlich auftauchende Probleme bei der Nutzung, Realisierung oder Planung gelöst werden. Vorträge zum Sachstand/Planungen des Projektleiters auf Konferenzen werden aber auch gerne gesehen. Dazu gesellen sich die ganz alltäglichen "Freuden" der administrativen Arbeiten, die ebenfalls viel Zeit verschlingen.

Hier sind nur exemplarisch einige genannt: SASPF, IVF-VOCON/1, IVF-VOCON/2, MISPL-XT, EMIR, USCHI. Alleine SASPF hat es in seiner Komplexität in sich. Da das BAAINBw in der Nutzung von SASPF gerade erst laufen lernt, fällt die Unterstützung für Projekte bei auftretenden Problemen hier auch eher übersichtlich aus. Oft liegt es daher am Projekt selbst, eine "pragmatische" Lösung zu finden.

Hinzu kommen viele Dienstreisen, die auch eine gewisse Zeit der Vor- und Nachbereitung erfordern. Zwischen 50-75 Dienstreisetage sind für einen Projektleiter nicht ungewöhnlich. Es sei hier noch erwähnt, dass in der dienstreisebedingten Abwesenheit die Aufgaben aus dem Tagesgeschäft natürlich liegen bleiben und nach Rückkehr bearbeitet werden müssen.

Ein großes, wenn nicht sogar das größte Problem stellt für Projekte derzeit die Bearbeitungskapazität der Vertragsreferate dar. Ohne Verträge kann keine Beschaffung von Material erfolgen, bzw. Dienstleistung aus der Industrie eingekauft werden. Das hat inzwischen zur Folge, dass nicht nur dringend benötigte Verträge zur Neubeschaffung liegen bleiben, sondern bei vielen Projekten die Nutzung/der Betrieb gefährdet ist. Für Projektleiter bedeutet dies ein permanentes Umstellen der Planungen gepaart mit erheblichen Mehraufwand, da dies viele weitere Aktionen nach sich zieht. Besonders ärgerlich: oft muss sich das Projekt/der Projektleiter rechtfertigen, warum es zu Verzögerungen bzw. nicht zum Mittelabfluss gekommen ist.

Kernaufgabe des Amtes ist die Beschaffung von bestmöglicher Ausrüstung für unsere Streitkräfte und des sicheren Betriebs dieser Ausrüstung.

Um dies zu bewerkstelligen müssen Projekte mit ausreichend Personal ausgestattet sein. Dies ist gerade bei den Brot- und Butter-Projekten der Kategorie C und D nicht der Fall.

Ebenso muss die Unterstützung der Projekte durch die Querschnittsabteilungen hohe Priorität genießen.

Diesen Eindruck hat man als Projektleiter derzeit nicht.

„Telearbeit: Eine Win-Win Situation für alle. Oder?“

Zur Erinnerung folgender Artikel aus der letzten Brille:

Telearbeit, anfangs sehr restriktiv gehandhabt und auf wenige Dienstposten beschränkt, hat sich im Bereich BMVg mittlerweile zu einer Regelarbeitsform etabliert.

Unabhängig von sozialen Indikatoren kann der Antrag auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes gestellt werden. Einzig dienstliche Interessen dürfen dieser Arbeitsform nicht entgegenstehen.

Im BAAINBw und seinen nachgeordneten Dienststellen sind derzeit ca. 500 Telearbeitsplätze eingerichtet

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet Telearbeit, neben einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine, flexible Arbeitsgestaltung nach persönlichem Arbeitsrhythmus. Weiterhin ermöglicht Telearbeit die Chance für Beschäftigte mit Familien-/und/oder Betreuungspflichten, ihre Wochenarbeitszeit zu erhöhen, um spätere Versorgungslücken möglichst gering zu halten.

Zudem minimieren sich langen Anfahrtszeiten für Pendlerinnen und Pendler und Zeiten, die aufgrund des steigenden Verkehrsaufkommens im Stau verbracht werden müssen, können als Arbeitszeit genutzt werden.

In der Regel führen die vorgenannten Aspekte zur Motivation der Beschäftigten und erhöht deren Produktivität.

Im Ergebnis lässt sich also feststellen, dass Telearbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer Win-Win Situation führt und alle Beteiligten von der Telearbeit profitieren.

Fragt man jedoch Führungskräfte nach ihrer Einschätzung der Telearbeit, stehen diese dieser Arbeitsform eher kritisch gegenüber. Warum ist das so?

Zunächst sind Vorgesetzte bislang in einer Präsenzkultur „groß geworden“. Dies heißt nichts anderes, als dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in der Regel körperlich anwesend und jederzeit „verfügbar“ für den Vorgesetzten gewesen ist.

Vorgesetzte beklagen daher, dass Telearbeiterinnen und Telearbeiter an ihren Telearbeitstagen für spontane oder sehr kurzfristig anberaumte Besprechungen nicht zur Verfügung stehen. Vorgesetzte sind gezwungen Besprechungen besser zu koordinieren und klar zu strukturieren, um unnötig lange Besprechungen zu vermeiden. Bei genauerer Betrachtung könnte sich Telearbeit aus diesem Gesichtspunkt als eher positiv auswirken. Davon würden auch die nicht in Telearbeit arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren, da ansonsten die „hausgemachten“ Präsenzpfllichten auf deren Rücken ausgetragen werden.

Als weiterer Aspekt darf nicht außer Acht gelassen werden, dass nicht jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter für das Arbeitsmodell Telearbeit geeignet ist. Telearbeit erfordert Selbstdisziplin und Selbstorganisation. Beschäftigte, die nach einem Mitarbeitergespräch nach wie vor unzureichende Arbeitsergebnisse liefern, muss der Telearbeitsvertrag gekündigt werden können. Hier stehen die Vorgesetzten von Telearbeiterinnen und Telearbeitern in der Pflicht.

Eine Kontrolle der Arbeitsergebnisse setzt jedoch voraus, dass Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, welche Arbeitsergebnisse zu liefern sind. Sind hierzu keine Gespräche geführt und Vereinbarungen getroffen worden, wird ein Vorgesetzter nur schlecht begründen können, ob Arbeitsergebnisse ausreichend sind.

Die Ablöse von einer reinen Präsenzkultur zu einer gelebten Ergebniskultur ist aufwendig und für den Vorgesetzten arbeitsintensiv, müssen doch Arbeitsvorgaben durchdacht, geplant und präzisiert werden, damit diese von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter realisiert und umgesetzt werden können. Bei der heutigen Vakanzenlage und der damit verbundenen Arbeitsverdichtung keine leicht zu lösende Aufgabe.

Aufgrund der hierarchischen Behördenstruktur übernehmen immer noch Hochschulabsolventen automatisch Vorgesetztenfunktion. Persönliche Qualifikationen für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben wurden damit bislang regelmäßig vorausgesetzt und nicht überprüft. Dies wurde in den Führungsetagen des BMVg erkannt und mittelfristig sind Schulungen von Führungskräften in Bezug auf Telearbeit und mobiles Arbeiten angedacht. Inzwischen werden Führungskräfte mehr in die Verantwortung des „Führens“ ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genommen und ihre Karrieremöglichkeiten nicht zuletzt an dem Gesamtergebnis ihres Verantwortungsbereiches gemessen.

Keiner wird gezwungen Führungsaufgaben zu übernehmen. Wer sich diesen Anforderungen nicht stellen will, soll seine Verwendungswünsche dahingehend überdenken. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können, da von ihnen bestmögliche Arbeitsergebnisse erwartet werden, im Gegenzug von ihren Vorgesetzten durchaus Engagement hinsichtlich der Mitarbeiterführung erwarten und in Bezug auf eigene berufliche Entwicklung eine gerechte Beurteilung ihrer Arbeitsergebnisse einfordern.

Die Möglichkeit der Wahrnehmung von Telearbeit steigert die Attraktivität eines Arbeitgebers. Im Ringen um die „besten Köpfe“ auf dem Arbeitsmarkt ist der Organisationsbereich BMVg gut beraten, diesen Aspekt nicht leichtfertig aufs Spiel zu setzen.

Im Ergebnis also eine Win-Win Situation für alle!“

Soweit der Artikel aus der letzten Brille. Wir stehen nach wie vor hinter diesem Artikel.

Allerdings wollen wir auch nicht verhehlen, dass die Stimmung in Bezug auf die Telearbeit in unserem Amt langsam aber sicher kippt.

Die, die jeden Tag den oftmals beschwerlichen Weg in ihr Büro auf sich nehmen, sehen sich zunehmend im Focus ihrer Vorgesetzten, weil sie vor Ort und damit greifbar sind.

Also werden ad-hoc Aufträge bequemerweise von den Vorgesetzten an die verbliebenen täglich greifbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergeben. Die Zuständigkeit spielt dabei eine zunehmend untergeordnete Rolle.

Das ist nicht schön für die Nicht-Telearbeiter. Aber auch für die Telearbeiterinnen und Telearbeiter hat das den Nachteil, dass sie nach und nach aus dem Focus der Referatsleitung entschwinden. Dies wiederum könnte sich bei der ein oder anderen Gelegenheit wie bspw. bei den Beurteilungen negativ auswirken.

Der Umstand ist durchaus beklagenswert, aber uns fällt in der Redaktion auch kein Königsweg aus dieser Misere ein. Wir richten deshalb den Apell an alle unsere Telearbeiter und Nicht-Telearbeiter und insbesondere an deren Vorgesetzte frei nach unserer Rüstungsstaatssekretärin Frau Dr. Suder:

Reden hilft, miteinander reden hilft noch mehr!

Es war einmal ... ein Amt, das hieß BeWeBe.

In dieses Amt strömten jeden Morgen werktags tausende von Beschäftigten. Nicht alle an einer Stelle, nein, im ganzen Stadtgebiet von Koblenz verteilt (Koblenzer Hof, Rauental, Allianzhaus, Schloß Nord und Schloß Süd, Internat, Viktoriastraße, Langemarck und wo sonst noch immer).

Die, die dort ein- und ausgingen, waren groß und klein, dick und dünn, gut gekleidet und gekleidet, mit Krawatte und ohne, kurz es war ein Querschnitt der Gesellschaft.

Der Ruf, den das BWB in seiner Heimatstadt genoss, war aber leider katastrophal.

In Kowelenz waren wir BWB-ler als Faulenzer verschrieen, die spät anfangen, lange Kaffee trinken, sehr lange Mittagspause machen und vor allem früh Feierabend haben.

Kurzum: das Amt war ein Schlaraffenland ! Zumindest im Lichte der Koblenzer Öffentlichkeit.

Dass seinerzeit schon riesige Summen in den „Vorhaben“ umgesetzt wurden und sich das eben nicht von selber tut, das wollte schon damals keiner wahrhaben.

Ein vergleichbares Amt fand und findet man in der ganzen Republik nicht. Das BWB war und das BAAINBw ist die größte technische Behörde in Deutschland mit einem riesigen Auftragsvolumen und dem großen und wertvollen Arbeitsmuskel Wehrtechnische und Wehrwissenschaftliche Dienststellen.

In Friedenszeiten ersetzte das BWB gerne schon mal den Feind!

Manchmal hat man auch heute noch diese Gefühl. Wir hören die Klagen verschiedener interessierter Kreise über mangelnde Qualität des beschafften Wehrmaterials. Komisch nur, dass die ausländischen Regierungen uns diesen Mist, den wir beschaffen, praktisch aus den Händen reißen. Alle wollen das Zeug vom Zeughaus am Deutschen Eck haben, nur für uns selbst taugt es angeblich nicht. Das Gras überm Zaun ist eben immer grüner!

Es wurden viele Versuche im Laufe der Jahrzehnte unternommen, das Amt und seine Beschäftigten klein zu kriegen. Aber die Spezies BWB´ler erwies sich als widerstandsfähig.

Schließlich beendete ein gewisser Dr. Thomas de Maizière das über 50-jährige Leben des BWB. Er schloß das Amt und eröffnete statt dessen in einem Zusammenschluss aus BWB und IT-AmtBw das heutige Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnologie und Nutzung der Bundeswehr, kurz BAAINBw. (Hinweis: „Beinbewe“ allein ohne den Zusatz „früher BWB“ als Arbeitgeber anzugeben ist völlig zwecklos, zumindest in Koblenz (kennt kein Mensch)).

Die Aufgabe „Nutzung“ war neu, damit hatten die „Herkunftsbehörden“ BWB und IT-Amt nicht viel zu tun gehabt.

Ein kurzer Blick auf die Historie:

Das BWB arbeitete bis 2012 noch streng nach Artikel 87 b Grundgesetz: „Die Bundeswehrverwaltung wird in bundeseigener Verwaltung mit eigenem Verwaltungsunterbau geführt. Sie dient den Aufgaben des Personalwesens und **der unmittelbaren Deckung des Sachbedarfs der Streitkräfte. ...**“

Allerdings nahm es die Politik schon mit der Gründung des IT-Amtes im Jahre 2002 mit dem Artikel 87 b des Grundgesetzes nicht mehr so ganz genau. Mit der Vermischung von Bedarfsträgern und Bedarfsdeckern in einer gemeinsamen Bundesoberbehörde wurde der Artikel „neu interpretiert“.

Unserem Verband war es leider verwehrt, dagegen Verfassungsklage einzureichen.

Im IT-AmtBw waren aber die Aufgabenbereiche Vertrag, Preisverhandlung und Haushalt klar getrennt von den technischen Abteilungen in der Abteilung B zusammengefasst. Die zivile Abteilungsleitung der Abteilung B war dem zivilen Präsidenten direkt unterstellt, kein militärischer Vizepräsident oder Abteilungsleiter hatte unmittelbaren Einfluss auf die Vertragsgestaltung, Preisverhandlung oder Haushalt. Das passte dann noch irgendwie bei großzügiger Auslegung des Grundgesetzes.

Diese Trennung wurde mit der Gründung des BAAINBw im Oktober 2012 gründlich verändert.

Jede Projektabteilung bekam eine Vertrags- und Preisverhandlungskomponente. Verfassungsrechtliche Bedenken im Vorfeld des neuen Amtes seitens des VBB und der Personalvertretungen wurden ignoriert. Die Argumentation ging schon damals dahin, dass dem Artikel 87 b Grundgesetz dadurch Rechnung getragen wird, dass die zivile Bundesoberbehörde BAAINBw von einem zivilen Präsidenten geleitet wird. Das reicht, basta!

Das neue Amt bekam mit der vorher in den Streitkräften wahrgenommenen Aufgabe „Nutzung“ einen ganz schön dicken Brocken zum Futtern und Verdauen hingeworfen.

Auch deshalb, weil die Teilstreitkräfte, die die Nutzungsaufgaben bis zur Gründung des BAAINBw wahrgenommen hatten, zwar zur Abgabe der Aufgaben bereit waren, aber das dafür eingesetzte Personal lieber selbst behielten.

Der alte Grundsatz „Personal folgt Aufgabe“ hatte sich zumindest nicht bis zur Luftwaffe und schon gar nicht bis zur Marine durchgesprochen.

Und so wurde aus dem neuen Amt BAAINBw ein völlig anderes als es früher mal das BWB war. Mittlerweile überwiegen die militärischen Beschäftigten die Arbeitnehmerschaft um mehr als das Doppelte. Nur den zur BWI beigestellten Arbeitnehmern ist es zu verdanken, dass bspw. bei den Personalratswahlen noch eine gewisse Ausgeglichenheit der beiden Statusgruppen erreicht wird.

Der frühere Verteidigungsminister und mehr noch die amtierende Ministerin hatten plötzlich entdeckt, dass sie in Ihrem Ressort **nur einen gemeinsamen Personalkörper** besitzen.

Deshalb leisten derzeit so um die 1600 Soldaten ihren Dienst, liebevoll oft auch als Beamte in Uniform bezeichnet. Und das bei einem riesigen Fehl von Soldaten in den Streitkräften!

Wieviel zivile Beschäftigte könnte man einstellen und damit die Soldatinnen und Soldaten wieder ihren Kernaufgaben zuführen. Und verfassungsgemäß wäre dies auch noch!

Das Ministerium will durch eine Arbeitsgruppe untersuchen lassen, welche derzeit von Soldatinnen und Soldaten wahrgenommenen Aufgaben künftig von Zivilpersonal gemacht werden können. Dem Hauptpersonalrat wurde im Zuge der vertrauensvollen Zusammenarbeit gestattet, sich mit Ideen einzubringen.

Mit dem Einzug der militärischen Beschäftigten ins BAAINBw änderte sich für die dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten so einiges und längst nicht alles zum guten. Manche mussten lange Anfahrtswege in Kauf nehmen und sich erst einmal mit den Gepflogenheiten und der Kultur in einer zivilen Bundesoberbehörde zurecht finden. Manche taten dies sogar.

Aber auch für unsere zivilen Beschäftigten änderte sich auch viel. Die Beschwerden über Soldaten Tarnanzüge hinter dem Schreibtisch, über die Kameradinnen und Kameraden in kurzen Hosen beim Sport während der Dienstzeit oder im Bademantel beim Duschen danach häuften sich. So was war man aus dem BWB nicht gewohnt.

Es prallten halt eben zwei unterschiedliche Kulturen aufeinander, die vielleicht doch nicht so viel gemeinsam haben, wie uns die Leitungsebene immer klar machen wollte und will.

Nun muss man zur Ehrenrettung festhalten, dass die Zusammenarbeit auf der Arbeitsebene in vielen Fällen gut, kollegial und manchmal sogar kameradschaftlich funktioniert – und das ist gut so.

Nichts desto trotz sei hier festgehalten, dass wir den propagierten gemeinsamen Personalkörper für eine Farce halten. Zu groß sind die Unterschiede in den drei Statusgruppen. Und die Behandlung ist ebenfalls völlig unterschiedlich. Während zum Beispiel die Soldatinnen und Soldaten durch das Attraktivitätsgesetz deutliche Besserstellungen erfuhren, gingen Arbeitnehmer und Beamte leer aus.

Zur Zeit wird wohl – so hört man – auch an attraktiveren Rahmenbedingungen für die zivilen Beschäftigten der Bundeswehr gearbeitet, aber wir warten mal ab, was dabei so rauskommt.

Der Volksmund sagt, dass man das Fell des Bären erst verteilen solle, wenn er erlegt ist.

Damit wir uns richtig verstehen: wir wollen den Soldatinnen und Soldaten nichts, aber auch gar nichts wegnehmen. Im Gegenteil: wir wollen die Segnungen für den zivilen Anteil der Bundeswehr ebenfalls, weil, wir sind ja **ein gemeinsamer Personalkörper!**

Entsprechende Forderungen hat der VBB an BMVg und BMI adressiert.

Apropos Forderungen adressieren:

Ein Verband der in der Bundeswehr vertretenen Gewerkschaften und Verbände, der von sich selbstbewusst behauptet, er vertrete alle drei Statusgruppen in der Bundeswehr gleichermaßen, sozusagen alle Menschen in der Bundeswehr, hat kürzlich auch mal wieder eine Forderung gestellt. Komisch nur, dass dieser Verband vehement bspw. eine neu einzuführende Besoldungsordnung S fordert, wobei das S für Soldaten steht. Überflüssig zu erwähnen, dass die Grundbeträge in der gewünschten neuen Besoldungsordnung S deutlich über den bisher noch geltenden gemeinsamen Grundbeträgen für Beamte und Soldaten liegen sollen.

Da werden die zivilen Mitglieder dieses Verbandes aber prima vertreten!

Aktuelle Termine:

- VBB-Herbstwanderung auf dem Burgstadtpfad (Rundweg, Start und Ziel in Kastelaun) am 17. September 2017: Start 10 Uhr ab dem BusBhf Koblenz; Anmeldungen an buero@vbb-baainbw.de
- Klausurtagung des Bereichsvorstandes am 27./28. Oktober 2017. Anregungen nach dem Motto „darum sollten die sich mal kümmern“ an den Bereichsvorsitzenden Jakob Milles.

Brille – ein Rätsel

Lösung des Rätsels der Ausgabe Nr. 285 „Samstags gehört Vati mir“:

Das Rätsel „Samstags gehört Vati mir“ kann man natürlich lösen, indem man alte Kalender wälzt und Tage zählt. Oder im Internet nach einem Tagesszähler sucht.

Noch einfacher geht es mit Excel:

In die erste Zelle A1 eingeben: 4.3.2017

In Zelle B1 dann 1.5.1956

und in der Zelle C1 schließlich = A1 - B1

Als Ergebnis erscheint 22.222 Tage.

So kann man auch ganz einfach seinen persönlichen Tagesgeburtstag ausrechnen oder nachschauen, ob es schon morgen 11.111, 15.000 oder 20.000 Tage her sind. 😊

Wir hatten – wie immer – mehrere richtige Einsendungen. Und so musste mal wieder das Los darüber entscheiden, wer das Jahreslos der Aktion Mensch erhält und damit die Chance auf einen großen Gewinn.

Die Glücksfee zog die richtige Lösung von: **TRAmtn Michael Graßl**, K5.5 Brücken- und Übersetzmittel.



Neues Rätsel:

Die Ostereier im Büro

Nun ist Ostern bereits vorbei und die Eierplage sollte bereits erledigt und der Cholesterinspiegel wieder gesunken sein. Doch hat sich da nicht noch ein Osterei im Büro versteckt?

Ja, genau da, hinter dem Bildschirm!

Unter dem Begriff EasterEgg verbergen sich in allerlei Programmen kleine Überraschungen der Programmierer, die offensichtlich etwas Zeit für Späße übrig hatten. In unserem Word zum Beispiel kann man durch Drücken von [Strg] [Alt] [+] ein kleines, frühlingshaftes Kleeblatt anstatt des Cursors herbeizaubern. In tristen Ämtern wird es allerdings nur schwarz-weiß angezeigt. Und es gibt noch eine wichtige Funktion! Wer unter hohem Arbeitsdruck leidet, die Vorlage, den Bericht oder das Antwortschreiben einfach nicht fertig bekommt, da nichts mehr da ist, was man noch schreiben könnte, der gibt in Word =lorem(21,5) in einer neuen Zeile ein und drückt Enter. Das Schriftstück ist fertig.

Zeit für den Feierabend!

Aber halt, wie viele Zeichen haben wir soeben (ohne Leerzeichen) produziert?

Das ist die Frage auf das aktuelle Rätsel. Die Lösung zu dieser Frage schicken Sie bitte an:

buero@vbb-baainbw.de

Unter allen Einsendern wird unter Ausschluss des Rechtsweges ein Jahreslos der Aktion Mensch verlost.

PS: Dem ein oder anderen wird der Text bekannt vorkommen, denn man kann ihn häufig lesen. Er dient zum Prüfen und Darstellen von Schriftarten. Für all jene, die momentan nicht wissen, was sie mal ausdrucken sollen ..., ach ja, der Bericht!

Einsendeschluss für die neuen Rätsel ist der 25. September 2017!

Herausgeber: Bereich BAAINBw des Verbandes der Beamten der Bundeswehr (www.VBB-BAAINBw.de) • V. i. S. d. P.: Jakob Milles • 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

PS: Sollten Sie ein Thema vermisst haben, lassen Sie es uns wissen!



Und tschüss bis zur  Wanderung am 17.09.2017