



---

Sonderbrille 01/15

Dezember 2015

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

---

**Aus dem Inhalt**

Brot und Spiele - ein Vorwort .....	Seite 2
Resonanzen .....	Seite 3
Dèjà-vu .....	Seite 4
Die Portfolio-Bereinigung.....	Seite 7
EINE SATIRE .....	Seite 8

## Panem et circenses

*Liebe Leserinnen & Leser,*

*der römische Dichter Juvenal prägte mit „Panem et circenses“ die heute allseits bekannte Formulierung „Brot und Spiele“ und betitelte damit satirisch die praktizierte Massenunterhaltung als Politik im alten Rom. Auch wir im BAAINBw kennen uns unterdessen mit deren Ausprägung aus, so hat die flächendeckende Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), wie auch die Veranstaltung von Frau Staatssekretärin Dr. Suder zum Leitbild Rüstungsmanagement in 2015 zu regelrechten Euphoriebekundungen unter den Beschäftigten des BAAINBw geführt.*

*Das vom Dienstherrn geförderte Programm zur nachhaltigen Erhaltung der individuellen Gesundheit wie auch die von Frau Dr. Suder durchgeführte Feedbackveranstaltung zur Unternehmenskultur sind ausgesprochen wichtig, aber können bei weitem nicht als einzige Form der Wertschätzung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber gesehen werden. Jede und jeder Einzelne von uns benötigt vor allem ein klar definiertes Arbeitsumfeld mit einer durch die jeweiligen Vorgesetzten positiv gelebten Führungskultur.*



*Kurz vor Weihnachten schien unseren Führungskräften der richtige Moment zu sein, um eine weitere Massenunterhaltung zu starten. Als Weihnachtsgeschenk wurde uns die nunmehr anstehende „Feinausplanung“ übermittelt. Natürlich kann es sich bei dem gewählten Zeitpunkt nur um einen ungünstigen Zufall handeln – die bevorstehenden Weihnachtsfeiertage hindern jegliche Versuche dem von oben aufoktroierten Plänen entgegen zu wirken, denn selbst Bundestagsabgeordnete neigen dazu, die Weihnachtsfeiertage im Kreise ihrer Lieben zu verbringen.*

*Diese nicht erfreulichen Umstände so kurz vor Jahresende haben uns bewegt, als Reaktion eine Sonderbrille herauszugeben.*

*Liebe Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie sich von den Texten dieser Sonderbrille zum Nachdenken inspirieren. Gemeinsam werden wir die anstehenden Herausforderungen meistern. Als Ihr Verband werden wir uns kritisch mit der „Verpackung und Inhalt“ der „moderaten Nachjustierung“ auseinandersetzen und mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln gegen ein Filetieren unseres Amtes einsetzen.*

*Ihnen wünsche ich trotz allem, ein gesegnetes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in ein mit Sicherheit spannendes Jahr 2016*

*Ich wünsche uns für 2016, dass endlich echte Kommunikation und Transparenz in unser Amt Einzug halten und dass uns die Politik unsere Aufgabe, die Gewährleistung der Sicherheit für unsere Soldatinnen und Soldaten durch eine adäquate Ausstattung, nicht noch weiter erschwert. Wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen „mitgenommen“ werden und auch endlich was vom attraktiven Arbeitgeber Bundeswehr spüren für den wir herausragendes, auch unter erschwerten Rahmenbedingungen, leisten!*

*Herzlichst,*

*Ihre Antje Ott*

## Feedback

Auch 2000 Jahre später hat der überlieferte Ausspruch des römischen Feldherrn Gaius Petronius

*„Wir übten mit aller Macht – aber immer, wenn wir begannen, zusammengeschweißt zu werden, wurden wir umorganisiert. Ich habe später im Leben gelernt, dass wir oft versuchen, schwierigen Verhältnissen durch Umorganisation zu begegnen. Es ist eine fantastische Methode! Sie erzeugt die Illusion des Fortschritts, weil sie gleichzeitig Verwirrung schafft, die Effektivität vermindert und demoralisierend wirkt.“*

nichts von seiner Aktualität verloren.

Auf die von Staatssekretärin Dr. Suder angewiesene „moderate Nachjustierung“ erreichten unseren Verband zahlreiche E-Mails und Schreiben unserer Mitglieder, die wir an dieser Stelle leider nur auszugsweise wiedergeben können:

„... so werden also Kommunikation und Transparenz von Frau Dr. Suder vorgelebt!“

„... IT-AmtBw 2.0...“

**„... mühsam gefundene Schnittstellen werden nun erneut zerstört ...“**

„Scheinbar werden ständige Neuorganisationen im Ressort zur Regel!“

„Aktiv.Attraktiv.Anders sieht aber „Anders“ aus!“

„Handelt es sich hierbei um das angekündigte Attraktivitätsprogramm der Ministerin?“

„Da kommen doch glatt Erinnerungen an die Trennung BWB und IT-AmtBw im Jahr 2002 auf.“

„Irgendwie scheint die Führung ihre Leitsätze zur „Führungs- und Transparenzkultur“ des Zielbilds Rüstungsmanagement für die Bundeswehr selbst noch nicht verinnerlicht zu haben. Von gegenseitigem Vertrauen und transparentem Handeln merkt der gemeine Beschäftigte bisher zumindest nichts.“

„Damit wird den Beschäftigten in 2016 erneut eine hohe Arbeitsleistung abverlangt werden.“

„Ständiges Umorganisieren von eingespielten Arbeitsabläufen gefährdet die Bereitstellung von sicherer Ausrüstung für unsere Streitkräfte.“

**„Ein attraktiver Arbeitsplatz sieht anders aus. Soviel zu AKTJV.ATTRAKTJV.ANDERS. Frau Staatssekretärin.“**

„Denkt auch mal jemand ans uns Mitarbeiter?“

„Hier wird doch der Weg zur Agentur vorbereitet!“

„Ich vermisse die Ehrlichkeit. Nach dieser Nachjustierung wird es einen zweiten und auch einen dritten Schritt geben.“

„So geht man nicht mit seinem Maschinenraum um. Wenn dieser mal ausfällt werden es auch endlich mal die Führungsebenen in Berlin und Bonn zu spüren bekommen.“

„Das ist absolute Wertschätzung für unsere Arbeit in Koblenz. Danke Frau Suder.“

„Den Auftritt in der Rhein-Mosel-Halle hätte sich Frau Dr. Suder sparen können.“

Die Veröffentlichung der Statements unserer Kolleginnen und Kollegen zeigt, dass die Vorgehensweise unserer Staatssekretärin für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nachvollziehbar ist. Sie bekommen Vorträge zu Transparenz, Kommunikation und Führungskultur, es werden Diskussionen über die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr geführt, doch wo stehen wir hier wirklich?

## Wie wir „mitgenommen werden“: ein Déjà-vu

Einige von Ihnen werden sich vielleicht noch an den 13. Dezember 1999 erinnern.

Damals besuchte der amtierende Bundesminister der Verteidigung Herr Rudolf Scharping die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesamtes für Wehrtechnik und Beschaffung (BWB) in der voll besetzten Koblenzer Rhein-Mosel-Halle. Erinnerungswürdig bleibt der unter tosendem Applaus zu bezeichnende triumphale Auszug Herrn Scharpings nach seiner Rede. Alle die, die damals langanhaltend und laut applaudierten, wussten nicht, dass der gleiche Herr Scharping am Tag darauf vor die Presse treten und die Privatisierung weiterer Bereiche der Bundeswehr verkünden würde. Die Pressekonferenz gipfelte damals in seinem legendären Satz auf die Frage, was denn die Beschäftigten des BWB dazu sagen würden:

„Denen habe ich das nicht gesagt.“

Soweit zur Historie und zur damaligen Transparenz und Kommunikation. Nun zum Déjà-vu.

Der Satz „Denen habe ich das nicht gesagt“ passt leider auch noch gut 15 Jahre später. Nur diesmal kommt er unausgesprochen von unserer Staatssekretärin Frau Dr. Suder! Unser BAAINBw – wird drei Jahre nach seiner Indienstellung grundlegend neu organisiert, gemäß Frau Dr. Suder „moderat nachjustiert“. Der Umstand des Fehlens einer weisungsfreien zivilen Gleichstellungsbeauftragten im BAAINBw scheint die Situation zu begünstigen. Von Transparenz und Kommunikation fehlt jede Spur.

Zu den Eckpunkten der Neuorganisation:

- Bildung eines Stabes bei der Leitung für die operative Steuerung mit integriertem Managementsystem aus Teilen der Abteilungen P, Q und Z
- Zwei Querschnittsabteilungen aus den „Resten“ der Abteilungen P, Q und Z
- Leitungsnahe Zuordnung des Presse- und Informationszentrums
- Einrichtung eines leitungsnahe Justitiariats
- Projektabteilungen K, L, S und U bleiben bestehen
- Bildung einer Projektmanagementorganisation für die drei „Leuchtturmprojekte“ (MKS 180, TL VS und EU-MALE)
- Integration der Arbeitsorganisation PrOFHI/KDL in die Abteilung E
- Zusammenführung der Abteilungen I, H und G zur geschlossenen Bearbeitung der weißen und der grünen IT

Dies alles wurde dem Haus und auch der ministeriellen Fachaufsicht AIN, aber vor allem uns betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu Weihnachten von oben herab „geschenkt“ (Vom Himmel hoch, da komm ich her).

Wie hat unsere Ministerin bei ihrem Antrittsbesuch noch verlauten lassen? : Ihr wichtigstes Anliegen ist Transparenz.

Aha!

Es scheint aber tatsächlich so zu sein, dass es doch ein paar Eingeweihte gegeben hat. Folgende Zitate untermauern diese Vermutung, so schreibt der Griephan Nr. 44/15 vom 26. Oktober 2015 unter der Überschrift „Erkenntnisse“:

„Selbstverständliches muss man nicht wiederholen! Daher sollte man im Zeughaus am Deutschen Eck in Koblenz aufmerksam lesen, wenn immer wieder beteuert wird, es werde keine Veränderung der Strukturen geben. So steht es geschrieben im zweiten BMVg-Bericht zur Rüstung (Griephan 43/15 sowie unten):

Ohne die Strukturen des BAAINBw grundlegend oder umfassend zu ändern, wird mit der Entscheidung zur Gründung einer Projektmanagementorganisation im BAAINBw für drei besonders bedeutsame Projekte hier ein neuer Weg beschritten.

Auch „Unter den Linden“ vernehmen wir, wie bemüht die politische Leitung des BMVg im parlamentarischen Raum betont, Änderungen in den Strukturen – zumindest für die laufende Legislaturperiode – zu vermeiden. Dies erinnert gewaltig an die aktuelle Debatte um die Verlagerung von ministeriellen Dienstsitzen vom Rhein an die Spree: Am Vordereingang werden herzerwärmende Reden gehalten, am Hinterausgang werden Umzugskartons hinausgetragen. Dem Zeughaus am Deutschen Eck sei geraten, sich auf Veränderungen einzustellen. Der eine oder andere vermutet, dass dies bereits – politisch geschickt – auf´s Gleis gesetzt worden ist.“

Zitat Ende.

Da fragt man sich als Angehöriger des BAAINBw doch, wieso wissen mal wieder alle anderen Bescheid, bevor das Amt selbst informiert wird. Diese Vorgehensweise ist jedenfalls für uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BAAINBw weder attraktiv noch aktiv. Sie ist ja nicht mal anders (siehe die Methode Scharping).

Man stelle sich vor, man würde privat auch nur annähernd so chaotisch vorgehen. Der Gang zum Insolvenzgericht wäre nicht zu verhindern.

Da hat vor gut drei Jahren der damalige Verteidigungsminister Herr de Maizière die Bundeswehr so durcheinandergewürfelt, dass kaum ein Stein auf dem anderen blieb. So langsam, gaaaanz langsam schien sich die Bundeswehr von dieser Neustruktur aufgrund der herausragenden Arbeitsleistungen

ihrer Beamtinnen/Beamten, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Soldatinnen und Soldaten zu erholen. Das Schiff wurde über Wasser gehalten und es ist uns sogar gelungen den Kurs wieder aufzunehmen, obwohl alle eingespielten Strukturen über Bord geschmissen waren. Nachdem wir wieder Fahrt aufgenommen haben, ist es allerdings wohl wieder an der Zeit, die halbwegs eingespielten Strukturen erneut zu zerschlagen.

Hierzu einige Passagen aus einem Artikel der Zeitschrift „Europäische Sicherheit & Technik“ im Dezember 2015, geschrieben von dem MdB Bernd Siebert, CDU, Mitglied des Verteidigungsausschusses<sup>1</sup>:

„Zurück zu den aktuellen Entwicklungen in Haushalt und Beschaffungswesen. Man hört, das Verhältnis zwischen BAAINBw und Leitung des BMVg sei seit einiger Zeit angespannt, man wäre geneigt zu sagen, zerrüttet. Für den Erfolg aktueller und künftiger Beschaffungsvorhaben der Bundeswehr ist das eine äußerst ungünstige Konstellation. Mag es gute Gründe dafür geben, die großen und komplexen Beschaffungsprogramme TLVS, MKS 180 und Euro-Drohne aus den normalen Bearbeitungsstrang herauszulösen, so sind doch unerwünschte Nebenwirkungen vorprogrammiert. (...)

So kommt es, wie es kommen muss. Im BAAINBw arbeiten keine „Vollzeitäquivalente“ sondern Menschen. Und Menschen reagieren, wenn sie sich zurückgesetzt oder ungerecht behandelt fühlen. Da macht es keinen Unterschied, ob dies unbeabsichtigt ist oder nicht. Aus der Kommunikationswissenschaft wissen wir, dass der Empfänger die Botschaft macht. „Ihr könnt es nicht, und wir zeigen Euch jetzt, wie es geht!“ Wer würde bei dem, was jetzt geschieht, nicht diesen Schluss ziehen. Wenn für die Eröffnung eines Nebenstrangs in der Beschaffung die besten Mitarbeiter herausgezogen werden, was denken dann jene, die nicht gefragt werden und zurückbleiben? Wer vermag es dem Projektverantwortlichen übel nehmen, wenn er seine Empfehlung derzeit lieber hundert Mal überdenkt? Dass im Anschluss vermutlich Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwaltskanzleien sein Papier unter dem Röntgengerät sezieren, macht ein solches Verhalten fast unausweichlich. Darunter leiden gesunder Menschenverstand und pragmatische Lösungen. Wenn vor jeder Entscheidung eine Armada externer Juristen alles durchleuchtet, wird gar nicht mehr entschieden. Am Ende entsteht ein immenser Schaden, der schlussendlich die Truppe und damit ein einzelner Soldat tragen muss. „Beschaffung“ sind aber nicht nur die im Fokus von Öffentlichkeit und Parlament stehenden Großvorhaben, sondern auch die vielen anderen Vorhaben und Projekte, die konkret im Detail die Situation in der Truppe verbessern. Nur weil ein Thema unter dem politischen Radar ist, heißt es nicht, es sei unwichtig. Wenn am Ende unter dem Erfolg von drei Großvorhaben hunderte kleinerer Projekte leiden müssen, hat die Bundeswehr als Ganzes nicht gewonnen, sondern verloren.“

Ungeachtet des mehr als fragwürdigen Verständnisses von „Kommunikation“ bei der Leitung des BMVg ist eine „moderate Nachjustierung“ ohne Einbeziehung von Fachexpertise, sei es aus dem Bereich der Abteilung AIN oder der Oberbehörde BAAINBw, zum Scheitern verurteilt. Die Erfolge werden ausbleiben.

Ein großer Wurf ist mit diesen Ideen nicht gelungen und wärmt allenfalls den „Gulasch von letzter Woche“ auf: Eine „moderate Feinjustierung“ durch Einrichten eines Steuerungsstabes sowie einer eingekapselten Projektorganisation sind nicht neu – und bereits seinerzeit verworfen worden.

Um mit den Worten des MdB Bernd Siebert zu sprechen: Menschen reagieren! Diese Neuorganisation, bei der die Beschäftigten offenbar nicht mitgenommen werden, wird sich mit verheerenden Folgen auf die Motivation und das Engagement auswirken. Irgendwann ist ein gewisser Punkt erreicht. Das Fass ist soeben übergelaufen Frau Staatssekretärin!

---

<sup>1</sup> <http://www.siebert-bernd.de/index.php?ka=1&ska=1&idn=248>

# Die Portfolio-Bereinigung

Die Intraneteinstellung „Das BAAINBw entwickelt sich weiter: Organisatorische Nachjustierungen werden vorbereitet“ vom 10.12.2015 zur „moderaten Feinjustierung“ bringt bei genauem Lesen zwei wichtige Punkte zu Tage: Erstens wird deutlich, dass nicht alle anstehenden Ausplanungen veröffentlicht werden und Zweitens, dass es sich hier keinesfalls um eine „moderate Feinjustierung“ handelt.

Der Verdacht drängt sich auf, dass hier die Portfoliotechnik angewandt wird, um eine Lösung für das Problem, „in welchem Maße und in welchen Formen Ressourcen eingesetzt oder umverlagert werden sollen“<sup>2</sup> zu finden. Diese grundsätzliche Analyseform wurde weiterentwickelt, um Aufschlüsse über eine sinnvolle Ressourcenallokation zu erhalten. „Dies setzt eine klare Abgrenzung der Produktlinien voraus. Es ist somit erforderlich, das Produktspektrum eines Unternehmens in strategische Geschäftseinheiten aufzugliedern.“<sup>3</sup>

Oha, genau das steht an. Um genau zu sein, werden vier strategische Geschäftseinheiten (SGE) gebildet:

1. Die Abteilung Einkauf (E) wird mit der Sonderorganisation ProFHI verschmolzen und soll anhand der Vorgaben zu den Komplexen Dienstleistungen weiterentwickelt werden. (SGE I)
2. Die Fähigkeiten und Expertise des BAAINBw im Bereich der Informationstechnologie werden unter Berücksichtigung der Überführung der BWI zur Inhousegesellschaft sowie des angekündigten Organisationsbereiches Cyber zusammengeführt. Dies meint die Zusammenführung der Abteilungen H, G und I sowie spätere Ausgliederung in ein sog. Cyber-Amt. (SGE II)
3. Die Projektteilungen L, K, S und U bleiben als Kerngeschäft erhalten. (SGE III)
4. Politisch bedeutsame, neue Großprojekte (z.Zt. EU MALE, MKS 180 und TLVS/MEADS) werden in eine möglichst autonome Programmorganisation innerhalb des BAAINBw zusammen geführt. (SGE IV)

Insbesondere zur Strategischen Geschäftseinheit II – Cyber-und Informationsraum muss angemerkt werden, dass dies genau der Darstellung des Behördenspiegels im September 2015 entspricht, deren Wahrheitsgehalt durch die hier im Alleingang agierende Staatssekretärin Frau Dr. Suder in der Veranstaltung zum Leitbild Rüstungsmanagement am 17.11.2015 in der Koblenzer Rhein-Mosel-Halle demütiert wurde. Es sei noch keine Entscheidung getroffen. Aha! Damit wurde das Zielbild Transparenzkultur – „Offenheit schafft Akzeptanz“ durch Frau Dr. Suder nachweislich selbst verfehlt.

Man könnte hier vermuten, dass nach der konsequenten Ausgestaltung der vier strategischen Geschäftsfelder der „Ausverkauf“ ansteht oder eine sogenannte Portfolio-Bereinigung durchgeführt wird. Die hier dargestellten Geschäftsfelder I - Komplexe Dienstleistungen (Abt. E) und II - IT-Expertise (Abt. I, H, G) legen eine Ausgliederung in der Folge nahe. Es kann weiter gemutmaßt werden, dass diese Abteilungen in entsprechende Inhouse-Gesellschaften oder Agenturen überführt werden sollen und damit die nach Portfoliotechnik notwendigen Ressourcen konsequent den strategischen Zielen des Geschäftsfeldes zugeordnet werden.

Was dann noch bliebe, wären die strategischen Geschäftsfelder III – Kerngeschäft Projektteilungen und das SGE IV – Programmorganisation. Auch hier kann gelesen werden, dass diesen ein möglichst hoher Grad an Autonomie (in Bezug auf alle Ressourcen) für das erfolgreiche Umsetzen der Strategi-

<sup>2</sup> Macharzina/Wolf, Unternehmensführung, 5. Auflage, Wiesbaden 2005, S. 345 ff..

<sup>3</sup> Macharzina/Wolf, Unternehmensführung, 5. Auflage, Wiesbaden 2005, S. 347

schen Ziele zugestanden werden soll. Dies ist jedoch mittelfristig innerhalb der Linienorganisation des BAAINBw nicht möglich. Auch hier muss befürchtet werden, dass die im Amt eingekapselte Programmorganisation einmal das BAAINBw verlassen wird. Zumindest bei konsequenter Umsetzung des hier begonnenen Filetierens unserer Oberbehörde!

Alle Publikationen zu Unternehmensführung aber auch zum Portfoliomanagement verweisen auf den Risiko-/Erfolgsfaktor Personal! Die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger im BMVg sollten daher vor allem auch diese Kapitel bei ihrer Planung einer „moderaten Nachjustierung“ lesen, insbesondere bei derart personalintensiven Aufgaben, wie denen des BAAINBw.

So können wir, liebe Kolleginnen und Kollegen, auch anhand der Nicht-Information erkennen welcher Trend gesetzt werden soll. Dies wird jedoch mit dem Verband der Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr und unseren verbandlich organisierten Personalvertreterinnen und –vertretern nicht zu machen sein!

## EINE SATIRE

### Aus der Rubrik: Korrektes politisch unkorrekt dargestellt

Von und mit Ede Kowalski.

#### Das neue Amt: Nachjustierung oder Stillstand?

Wie jetzt jede interessierte Person im INTRANET BAAINBw lesen konnte, wurde durch die Leitung des BMVg eine „moderate Nachjustierung“ unseres Amtes angewiesen.

Nachjustierung, was bedeutet das?

In Wikipedia ist Dieses wie folgt definiert: „Die Justierung wird mechanisch durch Einstellung von Justierschrauben, elektrisch durch Einstellung von Potentiometern oder elektronisch durch Einstellung von gespeicherten Daten vorgenommen. Sind mehrere Einstellelemente vorhanden, ist häufig ein iteratives Vorgehen erforderlich, so dass Einstellungen zu wiederholen sind, bis das Ergebnis an allen Messpunkten zufriedenstellend ist.

... Unter Nachjustierung versteht man ein geringfügiges oder verkürztes Verfahren“.

Gut, verstanden, eine Nachjustierung ist also ein geringerer Eingriff in ein System, wenn es komplizierter wird, ist ein herantasten sinnvoll. Bei einem Amt wie dem Unseren, vergleichbar mit einem Supertanker in gefährlichen Gewässern – und nicht mit einem Gummiboot auf einem Badetümpel – ist die richtige Herangehensweise essentiell, da die Notwendigkeit eines Umsteuerns erst mittelfristig bemerkbar wird.

Vorausschauend und nicht auf Sicht fahren, ist die Devise. Schnell, schnell geht da nicht und wenn, dann schief! Warum wird dann aber eine komplett neue Struktur inklusive Zusammenlegen bzw. Zerreißen ganzer Abteilungen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als „moderate Nachjustierung“ verkauft?

Dieses bleibt ein wohl gehütetes Geheimnis unserer obersten Führung – obwohl das Zielbild Rüstungsmanagement mit den Schlagworten „Führungskultur, Teamkultur, Dienstleistungskultur und Transparenzkultur“ nach meinem Verständnis etwas anderes meint.

Möglichkeiten der kompakten Erläuterung dieses Umbaus war im November in Koblenz durch die Führung gegeben, aber wohl nicht gewünscht – könnte ja noch jemand Fragen stellen. Oder ist Frau / Mann am folgenden Wochenende im Bad mal eben schnell darauf gekommen?

Erklärt vieles, entschuldigt aber nicht alles.

Warum, auf welcher Grundlage; mit welchen genauen Zielen; ist denn „das Projekt Rüstungsmanagement“ schon analysiert und ausgewertet; Berichte vorhanden; Empfehlungen ausgesprochen - ist denn schon Weihnachten? Solange dieses Zielbild ausschließlich eine scheinbare Einbahnstraße ist, um Personal zu beruhigen und die Leitungsebene sich nicht selber daran misst – „Knigge für Minderbemittelte“ lässt grüßen -, ist es für mich eindeutig zu viel Kultur. Wenn es unbedingt Kultur sein muss, kaufe ich mir einen Joghurt!

Oder fällt die neue Struktur doch eher zu einem der Regeln, der durch Prof. Dr. Kruse treffend propagierten „8 Regeln für den totalen Stillstand für Unternehmen“: „Veränderungsgeschwindigkeit auf der Beschlussebene sollte stets größer sein, als auf der Umsetzungsebene“ - die restlichen Regeln kommen auch hin! Dieses führt automatisch zum Stillstand, zu einer Gleichgültigkeit und dient der Demotivation im Umsetzungsbereich.

„Na ja, was haben die denn wieder vor; hatten wir doch schon mal alles; befasst sich niemand mit der Historie; wir haben schon alle Fehler gemacht, aber noch nicht durch jeden - das geht vorbei wie eine Grippe, mit Arzt 14 Tage, ohne Quacksalber 2 Wochen.“

Ist das so gewünscht oder welche Mächte spielen sonst noch eine Rolle?

Falls das neue Zielbild Rüstungsmanagement für die Bundeswehr ernst gemeint sein sollte, muss es besonders durch den Initiator vorgelebt werden, um dadurch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „mitzunehmen“. Der Militär sagt dazu: "Führen durch Vorbild". Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig welcher Statusgruppe sie auch angehören mögen, haben den Intellekt bei ausreichender Informations- und Erläuterungspolitik ihren zwingend notwendigen Beitrag für eine erfolgreiche Weiterentwicklung unseres Amtes zu leisten, um die Gefahr einer Injelititis<sup>4</sup> zu vermeiden und nicht zuletzt – und das muss die erste Priorität haben - den Soldatinnen und Soldaten im Einsatz das Material zur Verfügung zu stellen, um sie oder ihn damit zu befähigen den Auftrag der Bundeswehr erfolgreich auszuführen.

... oder geht es gar nicht darum?

Herausgeber: Bereich BAAINBw des Verbandes der Beamten der Bundeswehr ([www.VBB-BAAINBw.de](http://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) oder BwKz 90 44 24 - 34 56 • 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

---

<sup>4</sup> Injelititis – Fachbegriff von Cyril Northcote Parkinson aus dem Buch „Parkinsons Gesetz und andere Untersuchungen über die Verwaltung“