



---

Ausgabe 286

März 2017

---

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

---

**Aus dem Inhalt**

|  |          |
|--|----------|
| Grüße aus dem Olymp – Führung 2.0.....                     | Seite 2  |
| Informationsveranstaltung Rüstungsmanagement.....          | Seite 3  |
| Von visionären zentralen Stellen.....                      | Seite 4  |
| VBB-Jugend auf dem Weihnachtsmarkt.....                    | Seite 5  |
| Eine Frage der Ehre ... und des Anstandes.....             | Seite 6  |
| Delegiertentagung des VBB-Bereiches IX am 02.12.2016 ..... | Seite 7  |
| Arbeiten und wohnen, bald unter Koblenzer Brücken? .....   | Seite 8  |
| Dr. Gundbert Scherf – Adé! .....                           | Seite 9  |
| Kurz notiert .....   | Seite 9  |
| Aktuelle Termine:.....                                     | Seite 10 |
| Das Brille-Rätsel.....                                     | Seite 10 |

## Grüße aus dem Olymp – Führung 2.0

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

*nunmehr ist es wieder einmal vollbracht – wir haben Ihnen eine hoffentlich informative und interessante Brille zusammengestellt. Die derzeitige Arbeitsdichte, die Sie sicher alle aus leidvoller Erfahrung kennen, hat uns eine frühere Veröffentlichung nicht erlaubt. Wir hoffen auf Ihr Nachsehen und Verständnis.*

*Der Jahreswechsel war geprägt von weiteren Auswüchsen der moderaten Feinjustierung, so dass seit dem 01. Oktober 2016 der Stab Operative Steuerung aufgestellt wurde und nun mehr und mehr an Arbeitsgeschwindigkeit aufnimmt. Eine weitere Prozessschnittstelle, die auf dem Weg zum Präsidenten beachtet und überwunden werden muss. Die Effizienzsteigerung wird sich zeigen müssen. Es stellt sich nur die Frage wie die Vizepräsidenten im Falle der Vertretung agieren sollen, ist Ihnen doch die/der GB OS nicht unterstellt.*



Jakob Milles

*Besonders nachdenklich stimmt mich der Umstand, dass das BAAINBw Dank Trendwende Personal, BGM, Telearbeit und ortsunabhängiges Arbeiten so gut da steht wie kein anderer Organisationsbereich der Bundeswehrverwaltung, gleichwohl die Gemütslage im Allgemeinen unvermindert getrübt ist. Woran mag dies liegen? Sicherlich mag dies auch an dem derzeitigen geforderten Arbeitstempo bei maximaler Qualitätserwartung liegen. Allein kann es dies aber nicht dauerhaft erklären, denn so sind Projektbereiche bekannt, die trotz unrealistischer Projektterminierung von Dritten, hohem politischen Druck und unwegsamen Rahmenbedingungen von hoher Motivation, guter Teamstimmung und großer Solidarität untereinander geprägt sind.*

*Ein Erklärungsansatz lieferte uns die Staatssekretärin Dr. Suder bei Ihrer letzten Informationsveranstaltung im September 2016 selbst. Große Ratlosigkeit herrschte hinsichtlich der schlechten Umfrageergebnisse zum Zielbild Rüstungsmanagement im Frühjahr 2016 – insbesondere im Hinblick auf die attestierte Führungsschwäche. Vertrauen und Glaubwürdigkeit in die Integrität und das gemeinsame Sachziel, z.B. wirtschaftliche Beschaffung von Rüstungsgütern, sind Voraussetzung für ein produktives und nachhaltiges Unternehmensklima.*

*Der von Ihr gebuchte Moderator brachte die folgende Formel zum Thema vertrauensvolle Führung auf den Plan, danach kann Vertrauen wie folgt ausgedrückt werden:*

$$\text{Vertrauen} = (\text{Zuverlässigkeit} \times \text{Kompetenz} \times \text{Offenheit}) / \text{Eigennutz}$$

*Das Verhältnis Zuverlässigkeit, Kompetenz und Offenheit zum (wahrgenommenen) Eigennutz definieren danach das geschenkte Vertrauen in die Führungskraft. Liegt dieses nicht vor, dann können die Führungskräfte nur bedingt Veränderungen voran bringen und die Akzeptanz dieser erzeugen. Die für die Staatssekretärin zum Teil persönlich erschütternd wirkenden Abstimmungsergebnisse direkt im Saal machen deutlich, dass das Vertrauen in Sie selbst auch nicht dominierend ist. Der neuerliche Wechsel Ihres Weggefährten Gundbert Scherf zurück zu McKinsey, nunmehr in eine lukrative Partnerschaft, lassen das Vertrauen gänzlich kollabieren – Eigennutz unter dem Bruchstrich überwiegt alles darüber. Wie sehr kann man Ihren Worten glauben, wonach Sie auch nach der anstehenden Bundestagswahl weitermachen will und nur den nachhaltigen Erfolg des Rüstungsmanagements Seitens Bundeswehr vor Augen hat? Der Abgang von Dr. Scherf – als Einer der Ihren - zum Zeitpunkt der größten Herausforderungen z.B. hohe Anzahl an 25 Mio. Euro Vorlagen sind dabei nur wenig geeignet das über dem Bruchstrich zu erhöhen.*

*Die derzeitige Diskussion um Compliance (zu Deutsch: Regeltreue oder Regelkonformität) und die daraus resultierende Einrichtung eines entsprechenden hochdekorierten Dienstpostens im BMVg setzen dem Ganzen die Krone auf. Allein die Diskussion um Maßnahmen zur Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zeugen von der Unkenntnis des Bundesbeamtenrechts aber auch des historischen Hintergrundes für das Bundesbeamtentum. Die steigende Betonung von Werten im Mantel von Anglizismen wie etwa Compliance und Resilienz können nicht darüber hinweg trügen, dass es seit jeher der politische Druck – insbesondere aus der Leitung des BMVg – ist, der den Regelbruch fordert, z.B. Abweichungen vom Vergaberecht wegen Termindruck; Abweichungen vom CPM (nov.) für schnelle Erfolge. Und seit jeher liegt es in der Pflicht von Beamtinnen und Beamten hiergegen ggf. zu remonstrieren und eine rechtsstaatliche Beschaffung von Rüstungsgütern zu verantworten. Interessanter Weise gelten die Grundsätze des Berufsbeamtentums, wie etwa die Neutralitätspflicht (unparteiische Amtsführung), Verfassungstreue und Amtsverschwiegenheit auch für verbeamtete Staatssekretärinnen und –sekretäre.*

*Die Grundsätze von Rechtsstaatlichkeit sind seit Jahrzehnten Garant für eine funktionierende, effiziente und krisenresistente öffentliche Verwaltung, was in Anbetracht der Krisen in unserer Nachbarschaft keine Selbstverständlichkeit ist. Der Preis für Rechtsstaatlichkeit ist der Faktor Zeit, aber mit Blick auf die verfassungsrechtliche Stellung der Bevölkerung einziger Garant, dass der Souverän das Volk – vertreten durch Parlamentarierinnen und Parlamentarier – bleibt.*

*Daran ändert es auch nichts, wenn der Abteilungsleiter A in seiner Ansprache zum Neujahrsempfang vom BMVg als Olymp und den nachgeordneten Bereich als „Boden“ bezeichnet. Bodenständigkeit ist heute eine Zier.*

*In diesem Sinne werden wir Ihre Interessen weiter energisch vertreten und die auf uns zu kommenden Chancen gemeinsam mit Ihnen nutzen.*

*Mit kollegialen Grüßen*

*Jakob Milles*

*PS: Ihre Anregungen (Lob & Kritik) können Sie gerne an [buero@vbb-baaainbw.de](mailto:buero@vbb-baaainbw.de) senden.*

## **Informationsveranstaltung Rüstungsmanagement**

**am 15.09.2016**

**oder „Wie sind Sie heute in den Tag gestartet“?**

Der/die ein oder andere Teilnehmer/-in an der Veranstaltung mit unserer Staatssekretärin Frau Dr. Sunder wird sich noch an diese Formulierung erinnern, die die Fragen an die Zuhörer einleitete. Während die Hälfte der Befragten mit „Gut, danke!“ antwortete, schlofen nach eigener Aussage noch ca. 10 % und knapp ein Viertel fragte sich „Wo bin ich hier eigentlich?“. Ein schlechtes Omen oder ein amüsanter Auftakt zu Transparenz und Offenheit?

„Sprechen wir darüber“ könnte der verbal einfach gehaltene Kontext der Veranstaltung gewesen sein. Und Sprache ist das Mittel, welches jeder/jede auf seinem/ihrem Sitz vorfand in Form eines Abstimmungsgerätes. Den zahlreich anwesenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die anonym ihre Antwort auswählen konnten, war somit eine Sprache gegeben worden, die die Leitung der vier Organisationsbereiche umgehend hören konnten / mussten. Man darf den Antworten der Beschäftigten daher wohl viel Wahrheit über das aktuelle Empfinden zugestehen. Und auch Respekt an die Leitung, denn nach den nicht überzeugenden Ergebnissen zum „Führungsverhalten“ in der vorhergehenden Veranstaltung, hätte man die Sache auch einfach auf sich beruhen lassen und anderen Dingen zuwenden können. Die zweite Veranstaltung zeugt also wohl doch vom echtem Bemühen die Basis der Mitarbeiter/-innen zu erreichen und die Verbindung zu ihnen zu verbessern.

Ja wirklich? Mit einem unterhaltsamen und gut inszenierten Vormittag in der Rhein-Mosel-Halle mit einem Hauch von Basisdemokratie? Die Frage könnte auch lauten: „Wie sonst?“ Unser größter deutscher Autobauer fand die Lösung in der größten Abgaskrise während einer Betriebsversammlung in Form eines T-Shirts auf dem „Ein Team. Eine Familie“ stand. Der blanke Hohn titelte die Presse, da die Belegschaft für den jahrelangen Betrug gerade stehen sollte. Die „Kultur der Angst“ und das „Duckmäusertum“ hatten den Schwindel begünstigt. Insofern in Koblenz also ein klares Zeichen zu Transparenz und Offenheit, denn Volkes Stimme konnte sich bei uns (innerhalb der gestellten Fragen) frei artikulieren.

Klar, ist nicht alles in Ordnung – sonst hätten wir dort nicht gesessen. Selbstredend können die paar Stunden nicht alles gewesen sein. Es gibt

- Misstrauen (die Mitarbeiterbefragung ändert wenig 23%, teilweise etwas 36%)
- Einmischung (politische Entscheidung definieren 42% als Einflussnahme von Lobbygruppen) und
- Informationsbedarf (über die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung fühlten sich mehr als 50% nicht oder nur teilweise informiert).

Die Top-Nennungen der Mitarbeiterbefragung waren: sehr bürokratisch, politische statt inhaltliche Überlegungen, träge, reagiert eher als zu gestalten, verheimlicht Probleme und Risiken, gestresst, inkonsequent, ängstlich .... Wer will so ein Amt?

Aber auch Hoffnung, denn über 50% stimmten größtenteils oder voll zu, dass diese Veranstaltung ein richtiger Schritt war auf einem weiten (In welcher Phase der Verbesserung befinden wir uns derzeit? Im erstem Akt! - 56%) Weg.

Warum ist die Stimmung eigentlich so schlecht und der Kontakt zwischen Leitung und Basis unterbrochen? Dies weiß die Basis und die Leitung will es womöglich ergründen. Des Volkes Stimme leidet unter Arbeitsbelastung, einer ununterbrochenen Folge von Umstrukturierungen und der höheren Glaubwürdigkeit von externen als internen Meinungen. Es vermisst vom Führungspersonal das Vor-Seine-Mitarbeiter/-innen stellen und das Lob für eine gute Arbeit, nicht nur in dem Jahresendbrief. Und vieles andere mehr, was in den letzten Jahren abhandengekommen ist, ist in den Herzen der Mitarbeiter/-innen gefangen. Nicht in jedem Herzen dasselbe, aber doch vieles gleich. Die Glaubwürdigkeit der Führungskräfte erfragte man bei der Basis als ein kardinales Problem. Eine Erkenntnis der Veranstaltung war aber auch, dass man dies mit der Summe von Zuverlässigkeit + Kompetenz + Offenheit (im Sinne von Menschlichkeit) dividiert durch den Eigennutz lösen kann. Tolle Formel! Vertrauen stand auf der anderen Seite der Gleichung. Vertrauen, das man sich verdienen muss.

## Von visionären zentralen Stellen...

Es liegt in der Natur des Menschen, bei der Problemlösung stets an organisatorische Maßnahmen zu denken. Aufstellung, Auflösung und manchmal auch nur die profane Umbenennung. Wir alle kennen diese Spielchen. Man treibt sie regelmäßig mit uns. Denken wir an Aufstellung, dann enden organisatorische Lösungen schnell in der Einrichtung von zentralen Stellen, Task Forces oder Stäben zur Beratung, Überwachung, Überwachung der Überwacher, Steuerung oder viel besser: Zur operativen Steuerung! Seit Oktober 2016 steuert man auch bei uns. So sagt man. Mit dem Stab Operative Steuerung. Arbeitsbegriff: SOS! Irgendwann fiel das erste S und wir hatten OS. Wer ihn nun sucht, findet ihn im Organigramm des BAAINBw als Stabselement unterhalb der Leitung. Alles prima? Mitnichten!

Denn damit fangen die Probleme – zu neudeutsch: Herausforderungen - erst an. Die Altgedienten unter uns wissen, das hilflose, unwissende oder einfach überforderte überdimensionierte zentrale Stellen mitunter das gefährlichste Moment für die tägliche Arbeit sowie den Bestand von Großorganisationen darstellen. Aber genug der Philosophie.

Zu den Fakten: Unter den Dächern von Koblenz wurde ein Organisationserlass der A I vorgefunden, der im Textteil die Rolle GB als Leiter/Leiterin des Stabes Operative Steuerung direkt dem Präsidenten unterstellt. Wie jetzt? Das aktuelle Organigramm des BAAINBw gibt dies gar nicht wieder. Wer untersteht denn nun wem? Hat man sich etwa nicht getraut, das Bildchen auch korrekt zu zeichnen? Wer liest den nun wann wem auf Grundlage welcher Zuständigkeit die Leviten? Schenken wir dem Organigramm glauben, dann untersteht der/die GB insgesamt der Leitung des Hauses, was verglichen mit anderen

Behördenstrukturen ja durchaus Sinn machen könnte. Oh da haben wir es. Vergleiche ! Man läuft mittlerweile Gefahr zu erröten, wenn man Angehörigen anderer Ämter erklären muss, dass wir uns in geradezu obszönem Überfluss gleich von 4 Personen an der Spitze, einem Präsidenten, zwei Vizepräsidenten und einem/einer GB in Vertretung, täglich den Marsch blasen lassen. Woanders reicht ein flottes Dreigestirn aus Präs, Vize und GB und den Steuerzahler freut es. Schluss mit den Bildern...

Zur Wohnsituation: Es soll hierzulande Ämter geben, da haben Leitungen Ihre Stäbe gern um sich. Sagen wir: In Rufweite. Hat ja auch etwas von Wertschätzung. Aber: „Wir. Sind. Anders.“

Es ist schon erstaunenswert, dass der Stab seine prekäre Wohnsituation in den letzten 5 Monaten nicht wirklich verbessern konnte. Offensichtlich gibt es keinen Platz, wenig Plan und kaum Willen, die angeblich doch so bedeutsame Organisationseinheit kolloziert unterzubringen. Legt man mittlerweile akzeptierte oder zu ertragende Veränderungs- und Anpassungsgeschwindigkeiten von Aufbauorganisationen zugrunde, trägt auch die Annahme, dass Umzüge gegen Ende der 18. Legislaturperiode fast schon wieder entbehrlich werden könnten, da es vielleicht bald gilt, neue organisatorische Ideen von uns bislang noch völlig unbekanntem Personen umzusetzen. Übung haben wir ja nun. Verschlinkung wäre eigentlich die nun logische Folge, welche man vielleicht auch im Unternehmensberaterhandbuch finden würde. Nach der Aufstellung eines Stabes mit sage und schreibe über 100 Dienstposten könnte das Nächste eine Streichorgie werden, die über uns hereinbricht, um die angeordneten Exzesse wirksam abzustellen und eine kleinere schlagkräftige Stabseinheit aufzubauen. Ein Beispiel für Exzesse sei erlaubt: Der Stab beherbergt Referenten mit Besoldungsgruppe A16. Geht's noch? Alternativ könnte man auch einen drauf setzen und auf die Anpassung des Bundesbesoldungsgesetzes mit der Aufnahme von Amtsbezeichnungen wie „Leitender Referentendirektor (LRefDir)“ hinwirken. Spaß beiseite...

Übrigens: Mit Spannung wird sie erwartet, die neue Geschäftsordnung des BAAINBw, in welcher die durch Interessenvertretungen bereits bemängelten zusätzlichen Schnittstellen in Folge der Einrichtung des Stabes Operative Steuerung mit Stolz festgeschrieben werden. Geänderte Vorlagewege an die Leitung und eine neue Farbgebung auf Geschäftsgangvermerken sind die erkennbare Folge. Vielleicht auch die Aufnahme neuer Kürzel für Geschäftsgangvermerke, um die promovierten Lateiner unter uns zufrieden zu stellen. Nota bene (NB) eben...

Anzuerkennen ist: Aller Anfang ist schwer. Das ein oder andere wird manchmal noch gewaltig klemmen. Die britische Band Morcheeba sang zur Jahrtausendwende: „...Rome wasn't build in a day...“ Das trifft es ganz gut. Sofern sich unsere dem Stab OS zugewiesenen Kolleginnen und Kollegen noch nicht mit individueller Vorfriede auf den jeweiligen Ruhestand beschäftigen, stehen die Chancen gut, dass nach etwas Reibungshitze am Ende für das tägliche Operativgeschäft genau jene Steuerungsimpulse vorliegen, die uns allen dabei helfen, die richtigen Schritte auf dem jeweils kürzesten Weg zur Deckung der Bedarfe für die Bundeswehr zu gehen und in einem sich stetig wandelndem Umfeld zu bestehen. Allen Widrigkeiten zum Trotz....

## VBB-Jugend auf dem Weihnachtsmarkt

Am 15. Dezember 2016 besuchte die VBB-Jugend den Koblenzer Weihnachtsmarkt und verbrachte bei Glühwein, Punsch & Co. einen sehr lustigen und entspannten Abend in der Altstadt. Neben der Jugend der Bereiche IX und IV konnten wir auch den Bundesjugendvertreter Timo Blum herzlich willkommen heißen. Ein gemeinsames Essen beim Mexikaner runde-





te den Abend gelungen ab und alle waren sich einig, dass der Weihnachtsmarktbesuch auch in 2017 eine Wiederholung wert ist. Vielen Dank an dieser Stelle für die finanzielle Unterstützung seitens des Bereichs und der Bundesleitung!

Christian Zirwes, Jugendvertreter

## Eine Frage der Ehre ... und des Anstandes

Eigentlich ist es ganz einfach: Das öffentliche Dienstrecht ist nicht nur Recht und Gesetz, sondern gibt uns auch Orientierung für ein wertorientiertes und damit ehrenhaftes Verhalten [Auszug aus Bundesbeamtengesetz §§ 60(1), 61(1) und 67(1)]:

„Beamtinnen und Beamte ... haben ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und bei ihrer Amtsführung auf das Wohl der Allgemeinheit Bedacht zu nehmen. Beamten und Beamtinnen müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten“.

„Beamtinnen und Beamte haben sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Sie haben das ihnen übertragene Amt uneigennützig nach bestem Gewissen wahrzunehmen. Ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die ihr Beruf erfordert“. „Beamtinnen und Beamte haben über die ihnen bei oder bei Gelegenheit ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstherrn hinaus sowie nach Beendigung des Beamtenverhältnisses.“

Dafür legen wir einen Amtseid ab. Im Übrigen gilt dieses in fast identischer Ausprägung auch im soldatischen Bereich und im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes.

Darüber hinaus haben wir seit November 2015, quasi als Ergänzung dazu, auch das „Zielbild Rüstungsmanagement“ mit seinen Werten. Demnach gilt im Handlungsfeld Führungskultur (Zitat): „Wir fördern Eigenverantwortung in gegenseitigem Vertrauen. Wir schaffen Freiräume und bekennen uns zu unserer Verantwortung“. So weit, so gut.

Wozu braucht es also einen zusätzlichen „Verhaltenskodex“ als Element einer sogenannten „Compliance-Kultur“, die in einem „Compliance Management System“ implementiert werden soll, den das Verteidigungsministerium demnächst einführen will? Gilt bei Verhaltensregeln etwa „Viel hilft viel“ oder „Je mehr, umso besser“, reichen die bestehenden Regelungen und Verpflichtungen nicht aus? Sind wir etwa nicht „anständig“, oder halten wir uns gar im BAAINBw nicht an Recht und Gesetz?

Ein wenig Licht ins Dunkel bringt ein Blick in einen Innenverteiler III des Ministeriums. Dort heißt es: „Eine Compliance-Kultur wird vor allem geprägt durch die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen der Führungsorgane sowie durch die Rolle der Leitung. Die Compliance-Kultur beeinflusst die Bedeutung, welche die Mitarbeiter der Organisation der Beachtung von Regeln beimessen und damit die Bereitschaft zu regelkonformem Verhalten. Als ein bestimmendes Merkmal für die Ausprägung einer Compliance-Kultur wird die Existenz eines Verhaltenskodex angesehen, dem sich die Organisation im Rahmen einer freiwilligen Selbstkontrolle unterwirft und der von der Leitung des Hauses vorgegeben ist.“ Und weiter: „Ein Verhaltenskodex (engl. „code of conduct“) ist eine Selbstverpflichtung, bestimmten Verhaltensmustern zu folgen oder diese zu unterlassen und dafür Sorge zu tragen, dass sich niemand durch Umgehung dieser Muster einen Vorteil oder anderen einen Nachteil verschafft.“

Zusammengefasst geht es also um „Führen durch Vorbild“ und wertschätzendem Führungsstil, gepaart mit der Selbstverpflichtung zur Einhaltung „organisationsspezifischer Spielregeln“.

Der ministerielle Anspruch ist somit klar und umfassend beschrieben, kommen wir zur Wirklichkeit (keine „alternativen“ Fakten, sondern „harte“ Fakten).

Im Zielbild Rüstungsmanagement steht bei Dienstleistungskultur: „Wir festigen das Miteinander mit unseren Partnern“. Im Zweifelsfall wechselt dafür halt der bisherige Aufgabensteller von so manchem Untersuchungsauftrag aus dem Ministerium als Geschäftsführer zum „Partner“ BwConsulting (vormals g.e.b.b.) und arbeitet dort in neuer Funktion die vormals selbst gestellten Aufträge ab. Oder der bisherige „Chefstrategie“ im Verteidigungsministerium („Beauftragter für die strategische Steuerung nationaler und internationaler Rüstungsaktivitäten“) wird Partner bei McKinsey und hinterlässt im BMVg einen leeren

Stuhl - der trotz mehrmonatigem Vorlauf des Abgangs nicht verzugslos nachbesetzt wird, was hinsichtlich der Bedeutung dieser Funktion auch einen Aussagewert darstellt.

Ob das System durch solche Maßnahmen „resilienter“ wird, ob dieses „compliant“ mit einem wie auch immer gearteten Verhaltenskodex oder gar vorbildlich für andere Bereiche der Organisation ist, darf bezweifelt werden. Statt dieses tote Pferd weiter zu reiten wäre es im Ministerium vielmehr angezeigt, sich auf Bewährtes und Ehrenhaftes, wie die eingangs rekapitulierten Verhaltensweisen zurück zu besinnen und darauf zu vertrauen, denn die liefert das öffentliche Dienstrecht nicht nur seit jeher mit, sondern diese spiegeln auch das berufliche Selbstverständnis der im BAAINBw tätigen Beschäftigten wider, gleich welcher Statusgruppe. Und ganz nebenbei würde man durch ein solches „Zeichen des Anstandes“ auch eine Portion Vertrauen im BAAINBw zurück gewinnen.

## Delegiertentagung des VBB-Bereiches IX am 02.12.2016

Am 02. Dezember 2016 fand die alljährliche Delegiertentagung des Bereiches BAAINBw im Haus Horchheimer Höhe statt.

Zu dieser Delegiertentagung werden neben den in den Personalvertretungen des BAAINBw wirkenden Mitgliedern des VBB auch diejenigen Kolleginnen und Kollegen eingeladen, die das ganze Jahr hinweg die Mitglieder mit Informationsmaterial versorgen und betreuen.

Die Einladung ist somit auch ein Dankeschön an unsere aktiven Vertrauensleute.

Zunächst begrüßte Bereichsvorsitzender Jakob Milles die Teilnehmer der Tagung. Für die Amtsleitung besuchte uns unser VBB-Mitglied und Vize-Präsident BAAINBw Herr Armin Schmidt-Franke. Herr Schmidt-Franke überbrachte die Grußworte der Leitung und stellte die „moderate Nachjustierung“ des



**Bundsvorsitzende Wolfram Kamm begrüßt den neuen Leiter AGT Klaus Schütte (v.r.n.l.)**

BAAINBw vor.

Ebenfalls sehr angenehme und sehr nachdenklich stimmende Grußworte sprach der Landesvorsitzende des Verbandes Bildung und Erziehung für den dbb Herr Gerhard Bold.

In der angenehmen Atmosphäre durften die Teilnehmer dann die Fachvorträge von Herrn DirBAAINBw Rüdiger Knöpfel („Eurofighter – eine nationale Herausforderung“) und Herrn DirBAAINBw Peter Kosubek („Neuordnung des Güteprüfwesens“) erleben.

Beide Herren stellten die Probleme in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich sehr interessant dar und gaben einen Ausblick, wie man diese lösen möchte.

Insbesondere der Vortrag von Herrn Knöpfel als Projektleiter

Eurofighter führte allen Teilnehmern der Tagung mal wieder deutlich vor Augen, welch außergewöhnliches Amt das BAAINBw ist. Hochkomplexe technische Ausstattung wird von unseren Kolleginnen und Kollegen verantwortet. Einzigartige Leistungen werden verlangt und erbracht zum Wohle der Soldatinnen und Soldaten.

Der Bundesvorsitzende Wolfram Kamm ließ es sich trotz (ständigen) Termindrucks nicht nehmen, die Teilnehmer der Tagung über aktuelle Entwicklungen in der Beamten- und Verbandspolitik zu informieren.

Die gelungene Veranstaltung wurde abgerundet durch die Ehrungen von langjährigen und verdienten Verbandsmitgliedern.

## **Arbeiten und wohnen, bald unter Koblenzer Brücken?**

Nach dem Zusammenbruch des Ostblocks – der Wende – hat man sie eingeleitet. Die Phase eines Jahrzehnte andauernden gesteuerten und planvollen Zerfalls von kostbarer Bundeswehr – Infrastruktur. Die Ergebnisse kann man in manchen Liegenschaften auch am Standort Koblenz/Lahnstein noch heute bestaunen. Denkmalartig strahlen sie uns an: Desolater Donnerbalken in verkommenem vergammeltem Ambiente. Büros mit klapprigen undichten Fenster und Türen. Bei Minister- oder Staatssekretär (-innen) - Besuchen werden solche Örtlichkeiten gern gemieden. Versteht sich von selbst. Man schämt sich ja. Aller Niedergang folgte der bestechend einfachen Logik einer schrumpfenden Bundeswehr, die auch weniger bewirtschaftete Infrastruktur benötigt. Aber nun haben wir sie wieder: Die Wende! Korrekt nennen wir sie: Die Trendwende Personal.

Während in den projektführenden Abteilungen des Hauses die Sektlaune und Freude über die zusätzlichen Dienstposten noch anhält, treten bei den Infrastrukturverantwortlichen der Bundeswehr schon tiefste Sorgenfalten und Katerstimmung zu Tage. Was wird, wenn diese Dienstposten eines Tages mit Menschen besetzt werden und jene dreisterweise den Anspruch auf einen modernen zeitgemäßen Arbeitsplatz erheben. Außerdem wäre es vielleicht auch nicht vermessen, wenn unsere neuen Kolleginnen und Kollegen den Wunsch haben, dienstortnah eine akzeptable bezahlbare Wohnung zu mieten oder ein Haus bauen möchten. Nun zugegeben, hier ist die IUD fein raus, den dieser Ball liegt in den Rathäusern der Städte Koblenz und Lahnstein. Er liegt buchstäblich. Von rollen keine Spur. Man gewinnt den Eindruck, dass man zwar gerne Steuergelder abgreift. Aber verwertbare Überlegungen zu gutem Wohnen und Arbeiten im Sinne von hierfür geeigneter städtischer Infrastruktur in Koblenz und Lahnstein scheinen die jeweiligen Bürgermeisteretagen noch nicht verlassen zu haben. Es wird geschwiegen und auch keiner unserer Volksvertreter stellt dem Amt und der Öffentlichkeit Lösungsmöglichkeiten vor.

Stellen wir uns mal ganz dumm: Was wäre beispielsweise mit dem Erhalt von innenstadtnahen attraktiven Arbeitsplätzen und einer entsprechenden Instandsetzung und vollständigen Wiederbelebung der Rheinliegenschaft? Um es deutlich zu sagen: Nicht wenige Bedienstete aus der Rheinliegenschaft tragen durch Ihre täglichen Ausflüge in der Mittagspause zu einem wachsenden gastronomischen Angebot in der Innenstadt bei. Wer krabbelt schon gerne in der Mittagspause mit hungrigem Magen auf der grünen Wiese oder durchbetonierten Kasernenplätzen ohne gesundes Essensangebot herum.

Auch die Gneisenau-Kaserne bietet Potential und vorhandene Flächen für einen Ausbau. Die etwas vergammelten Bestandsgebäude wären durch Sanierungen noch vorm Zerfall zu retten und man könnte den interessierten Bediensteten ein gutes gesundes Arbeitsumfeld mit ausreichend Grünflächen zur Verfügung zu stellen.



# Dr. Gundbert Scherf – Adé!

## Ein Nachruf

2014 wechselte Scherf mit Katrin Suder von der Unternehmensberatungsgesellschaft McKinsey ins Verteidigungsministerium und damit als „Beauftragter Strategische Steuerung nationaler und internationaler Rüstungsaktivitäten der Bundeswehr“ zu „uns“. Und mit den Worten des Magazins capital „besoldet wie ein General“.

Nunmehr wurde Ende letzten Jahres bekannt, dass Scherf zurück zu McKinsey wechselt; diesmal als Partner. Nun, das wirft Fragen auf. Zum Einem stellt sich die Frage in welchem Dienst- oder Arbeitsverhältnis der Chefstrategie für die materielle Bedarfsdeckung der Bundeswehr (Art. 87b GG) 2014 an Bord kam und zum anderen wie es möglich ist, dass er ohne Karenzzeit, als Wissens- und Geheimnisträger unmittelbar zurück in die Beratungsindustrie wechseln kann. Eine Beratungsindustrie, die nicht nur die unzähligen Beratungsverträge im Rüstungsressort begehrt, sondern gegen das entsprechende Honorar sicherlich auch die Rüstungsindustrie berät.

Wie wurde in diesem Zusammenhang sichergestellt, dass der Fussballverstehler Scherf, der zu gerne mit Fußball-Allegorien aufwartet, sein in den zwei Jahren erworbenes (Geheim-)Wissen nun nicht für sich verwendet?

Zum Anderen: Was sagt das über seinen eigenen Glauben in den Erfolg seiner entwickelten Strategie-Veränderungen aus? Wie sehr können die Übriggebliebenen dem stets prophezeiten Erfolg denn nun noch trauen?

Wenn die Glaubwürdigkeit des Teams Suder (siehe Vertrauen) bisher noch nicht besonders ausgeprägt bei den Beschäftigten war, was kann denn ernsthaft nun noch erwartet werden? Fußball Allegorien hören sich schön an, spiegeln aber nicht die Komplexität von Rüstung wieder. Für mehrdimensionale Problemstellungen sind zweidimensionale Antworten ungeeignet. Die Glaubwürdigkeit bzw. das Vertrauen in die McKinsey-Clique ist zumindest dahin.

Da nützt es auch nichts plötzlich an partieller Amnesie zu leiden und sich der eigenen Weisung aus Dezember 2015 nebst Anlage nicht mehr erinnern zu können. Die nunmehr vollzogenen massiven Organisationsanpassungen im BAAINBw (mit all seinen aus Lehrbüchern bekannten Folgen) allein dem BAAINBw zu schustern zu wollen und lediglich die PMO sowie den Stab Operative Steuerung gefordert zu haben, bleibt den Protagonisten am „Boden“ im Halse stecken. Die Verantwortung für die aus den Umstrukturierungen entstandenen Probleme ist dokumentiert für die politische Verantwortung in der Zukunft.

## 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:

### ❖ Neues zur Folgeprojekten HIL und HERKULES:

Am **9. Februar 2017** hat der Parlamentarische Staatssekretär Dr. Brauksiepe die Berichterstatter des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages über die noch bis einschließlich der 26. Kalenderwoche dieses Jahres zur Behandlung im Ausschuss vorzulegenden 25 Mio. Euro-Vorlagen unterrichtet. Neben etlichen „Rüstungsklassikern“ finden sich in der Unterrichtung auch zwei geplante Vorlagen zur „Beauftragung zusätzlicher Leistungsanteile im HERKULES-Folgeprojekt“ und zur „Folgelösung Heeresinstandsetzungslogistik (HIL) und Abgabe der HIL-Werke“.

Warum bereits jetzt zu dem erst im Dezember 2016 mit der BWI geschlossenen Vertragswerk erneut eine zeit- und arbeitsaufwändige 25 Mio. Euro-Vorlage erstellt werden soll, bleibt zunächst offen. Die Sache mit der „Abgabe der HIL-Werke“ lässt ebenfalls aufhorchen, denn schließlich handelt es sich bei den HIL-Werken (den früheren Systeminstandsetzungszentren) um Staatseigentum und den dort tätigen Beschäftigten zum überwiegenden Teil um der BMVg-Inhousegesellschaft HIL GmbH beigestellte Bundeswehrangehörige. Der für die „Abgabe der drei HIL-Werke“ an zivile Betreiber bestehende Finanzbedarf im mehrstelligen Mio. Euro-Bereich wurde jüngst bereits bedarfserhöhend in der Finanzbedarfsanalyse für

das Jahr 2018 ff. berücksichtigt. Offenkundig ist es also so, dass wir für die „Abgabe“ des „Assets“ HIL-Werke mitsamt unserem Personal sogar noch „Geld auf den Tisch legen“ müssen. Und um „mehr Geld“, in diesem Fall wohl für die mit dem diesbezüglichen Betrieb beauftragte Bekleidungs-Inhousegesellschaft, geht es offenkundig auch bei der ebenfalls in dieser Übersicht als geplant enthaltenen Vorlage zum „Mehrbedarf im Betrieb des Bekleidungswesens“.

Die ausweislich des Einzelplans 14 zur „Weiterentwicklung der Bundeswehr“ dienenden Betreiberverträge erweisen sich somit nach wie vor als für die „Rüster“ arbeitsintensives und für die Steuerzahler teures Vergnügen.

#### ❖ Ausverkauf von Kernkompetenzen?:

Wie unter den Brücken von Berlin beim Entenfüttern an der Spree zu vernehmen ist, sollen die Veräußerung der rentablen HIL-Werke noch in diesem Jahr eingeleitet werden. Dann verwundert nicht, dass unternehmensberatergeprägte Denke die Aufgabenverlagerung von Kernaufgaben des BAaINBw, etwa Strategischer Einkauf Bundeswehr (immerhin verantwortlich für den einsatzrelevanten Nachschub an Ersatzteilen) oder SASPF aus der Abt. G in sog. Inhouse-Gesellschaften forciert und entsprechend geprüft werden sollen. Kenner der Thematik Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen erschrickt in diesem Zusammenhang der gestellte Auftrag zur **pragmatischen** Wirtschaftlichkeitsuntersuchung.

Es muss an dieser Stelle klar gestellt werden, dass es sich bei allen drei Privatisierungsbemühungen um Kernkompetenzen für eine funktionierende Bundeswehr handelt, die sich neben der Trendwende Personal, Trendwende Haushalt auch mit der Trendwende Sicherheitslage konfrontiert sieht. Sollen staatliche Kernkompetenzen tatsächlich privatisiert oder unternehmenspolitisch behandelt werden? Gibt es noch Nachhaltigkeitsgedanken? Vielleicht sollen die zukünftigen Bundesregierungen im Zweifelsfall die Konditionen für die Nachschubversorgung mit Ersatzteilen für die in Einsätzen befindlichen Soldatinnen und Soldaten stetig im Wandel von Angebot und Nachfrage verhandeln müssen?

## Aktuelle Termine:

- Der Arbeitskreis Verwaltung (AKV) tagt das nächste Mal am 21.03.2017.
- Der Arbeitskreis Wirtschaft (AKWi) tagt das nächste Mal am März 2017.
- Der Arbeitskreis Technik (AKT) hat am 8. März 2017 getagt.
- Begrüßung der Neumitglieder am 27. April 2017, 17 Uhr in der Pizzeria Artuso im Rauental

## Das Brille-Rätsel

### Samstags gehört Vati mir

Die Gewerkschaften haben seit ihrer Gründung viele Verbesserungen bewirkt und Erfolge errungen.

So führte die IG Metall einen 16wöchigen Arbeitskampf, mit dem die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten im Krankheitsfall fast durchweg erreicht wurde. Der Bundestag verabschiedete am 26. Juni 1957 ein „Gesetz über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“. Mit dem Lohnfortzahlungsgesetz von 1970 wurde die endgültige Gleichstellung erreicht.



1956 betrug die Arbeitszeit durchschnittlich 47,9 Stunden pro Woche. Seit Anfang der 50er Jahre forderten die Gewerkschaften die Einführung der 40 Stunden Woche bei vollem Lohnausgleich und das arbeitsfreie Wochenende. „Samstags gehört Vati mir“ lautete der Slogan für die Kundgebungen der Gewerkschaften am 1. Mai 1956. Ein Jahr später vereinbarten die IG-Metall und der Arbeitgeberverband Gesamtmetall ein Abkommen zur stufenweisen Einführung der 40-Stunden-Woche. Ein auch für andere Branchen wegweisendes Ergebnis.

Seitdem ist viel Zeit vergangen. Auch wenn die Gehälter erheblich gestiegen sind, ist der wegweisende Mai-Slogan im Großen und Ganzen noch immer der Maßstab der heutigen wöchentlichen Arbeitszeit. Und wie viele Tage vergangen sind von jenem legendären Slogan bis heute (4. März 2017), das ist die Frage in dieser Ausgabe der Brille.

Die Lösung senden Sie bitte - wie gewohnt - an: [buero@vbb-baaibw.de](mailto:buero@vbb-baaibw.de)

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

#### Lösung der Rätsel der Ausgabe Nr. 285:

Für Rätsel 1: sechs große Waffensysteme: Dachs, Wiesel, Leguan, Puma und Keiler

(zusätzliche Tiere: Stier, Affe, Lamm)

Für Rätsel 2: Wenn der Buchstabe V mit einem S verschlüsselt ist, dann muss der Versatz

$V(22) - S(19) = 3$  sein. Folglich dekryptiert man in der ersten Spalte  $S(19)+3=V(22)$   $F(6)+3=I(9)$   $B(2)+3=E(5)$  und  $O(15)+3=R(18)$  und es ergibt sich VIER. In der zweiten Spalte wird aus  $Y(25)+3=28$ , da das Alphabet nur 26 Buchstaben hat also der 2. Buchstabe, dementsprechend ein B(2). FBO ist aus der ersten Spalte bereits bekannt, also BIER.

Die dritte Spalte enthält nur noch einen unbekanntes Buchstaben, das  $Q(17)+3=T(20)$ , wodurch sich BITTE ergibt.

Die Studenten riefen also: „VIER BIER BITTE“. Prost!

Unter den richtigen Einsendungen wurde unter Ausschluss des Rechtsweges jeweils ein Los der Aktion Mensch verlost. Die richtigen Lösungen der Kollegen Rachid Ludwig von K2.3 und Heinz-Jörg Merges von der WTD 41 wurden gezogen. Die Preise wurden bereits durch den Bereichsvorsitzenden Jakob Milles überreicht. Wir gratulieren an dieser Stelle sehr herzlich!

**Einsendeschluss für die neuen Rätsel ist der 20. Juni 2017!**

Herausgeber: Bereich BAAINBw des Verbandes der Beamten der Bundeswehr ([www.VBB-BAAINBw.de](http://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