

Ausgabe 283

Februar 2016

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

Aus dem Inhalt

Viel Lärm um nichts?!	Seite 2
Delegiertentagung 2015	Seite 3
Der Arbeitskreis Verwaltung berichtet:	Seite 4
Der VBB im Gespräch mit dem Präsidenten des BAAINBw	Seite 5
Das Personalentwicklungskonzept – eine Idee der Rüstungsindustrie?	Seite 6
Rahmenvertrag zur Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen	Seite 7
Gestatten: mein Name ist Brille, Sonderbrille!	Seite 8
Weihnachtsgruß der besonderen Art	Seite 10
Nachwuchsgewinnung in einer Sackgasse!	Seite 11
VBB-Sonderbrille schafft Transparenz	Seite 12
Aktueller Sachstand zur Telearbeit	Seite 14
Aktuelle Termine:	Seite 14
Das Brille-Rätsel: Verdichtung	Seite 15

Viel Lärm um nichts?!

Liebe Leserinnen & Leser,

in den Tagen und Wochen nach Erscheinen der VBB-Sonderbrille 2015 haben uns, Ihren Verband, zahlreiche Rückmeldungen erreicht. Die zur Passivität verdamnten Beschäftigten des BAAINBw haben sich ausschließlich positiv geäußert, nämlich, dass die VBB-Sonderbrille das unsere Kolleginnen und Kollegen derzeit dominierende Gefühl treffend widerspiegelt. Natürlich waren die Führungskräfte in Leitungsverantwortung – egal ob in Koblenz oder Berlin – weniger erfreut. Es wurde gar behauptet, dass hier „viel Lärm, um nichts“ gemacht würde. Wirklich? Dafür waren die Reaktionen im politischen Raum zu heftig, um dies wahrhaft glauben zu können. Selbst der griephan fühlte sich in seiner Ausgabe (03/2016) bemüßigt, die Staatssekretärin und ihr Vorgehen zu verteidigen. Ein eher verdächtiges Kompliment.



In diesen Zeiten erscheint es notwendig innezuhalten und sich darauf zu besinnen, weshalb es unser Amt gibt und weshalb dies auch weiterhin von enormer Wichtigkeit ist. Das BAAINBw, das seine verfassungsrechtliche Grundlage in Artikel 87 b des Grundgesetzes findet, ist die letzte Bastion vor einer gewinn- und zunehmend renditeorientierten Rüstungsindustrie und steht zudem stets unter enormem politischen Druck. Die Mütter und Väter des Grundgesetzes hatten, die Erfahrungen aus dem zweiten Weltkrieg vor Augen, sich bewusst für eine verfassungsmäßige Trennung der Streitkräfte (Art. 87a GG) von der Bundeswehrverwaltung (Art. 87b GG) entschieden. Zu Letzterer zählt explizit die „(...) unmittelbare(...) Deckung des Sachbedarfs der Streitkräfte“ (vgl. Art. 87b Abs. 1 Satz 2GG) – wir dienen Deutschland, indem wir den Bedarf unserer Streitkräfte an Rüstungsgütern decken.

Diese Rüstungsgüter sind zum größten Teil nur auf einem Markt mit monopolistischen Strukturen von absolut am Ergebnis orientierten Unternehmen zu beschaffen, deren Gesellschaftstruktur die jährliche Rendite über alles stellt (sogar über nachhaltigen Unternehmenserhalt) und deren Anreizmechanismen Unternehmensvertreterinnen und -vertreter alle rechtlichen Grenzen ausloten lassen.

Das BAAINBw mit seiner Expertise in Puncto Rüstungstechnologie, Vertragsmanagement und Preisverhandlung ist in diesem Kontext einziger Garant für die Erfüllung der ihm grundgesetzlich übertragenen Aufgabe, nicht zuletzt sind es seine Expertinnen und Experten, die das Grundge-

setz und alle in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Gesetze zu wahren und ihre Amtspflichten gewissenhaft zu erfüllen verpflichtet sind, und die ihren gleichlautenden Eid mit ihrer Arbeit jeden Tag neu bekräftigten.

Jede gewinnorientierte Organisationsform ist zu allererst dem Gewinn verpflichtet.

Diese simple Wahrheit kann offenbar nicht oft genug ausgesprochen werden, in der Hoffnung, dass die VBB-Brille auch weiterhin in Berlin gelesen wird.

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

Herzlichst,

Ihre Antje Ott

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

Delegiertentagung 2015

Mit Tradition in die Zukunft

Wie ein Leuchtturm in bewegter See, so steht schon seit vielen Jahren die gut besuchte Delegiertentagung des VBB Bereichs BAAINBw im Kalender unserer aktiven Mitglieder. Der Bereichsvorsitzende Jakob Milles spannte auch in diesem Jahr mit dieser Veranstaltung einen gelungenen Bogen über Bereichsthemen und übergreifende Problemstellungen, die den Verband und seine Mitglieder beschäftigen.



Einmal mehr wurde ein Forum der Diskussion und des Informationsaustausches geboten, das die Verbindungsleute, der Bereichsvorstand, die Vertreter in den Gremien, Mitglieder unserer Arbeitskreise sowie weitere Aktive im Verband sowie geladene Gäste (VAB) gerne nutzten. Ungeachtet des vorweihnachtlichen Terminstress war sich die Bundesleitung der Bedeutung dieser Veranstaltung bewusst und mit dem Herrn Bundesvorsitzenden Kamm und dem stellvertretenden Bundesvorsitzenden, Herrn Dr. Liesenhoff, vertreten.

Nach dem Grußwort der Leitung des BAAINBw, vorgetragen vom neuen Abteilungsleiter U, Herrn Krug, ging es ans „Eingemachte“:

Zu einer technischen Bundesoberbehörde gehören immer auch Informationen zu aktuellen Projekten, die dieses Mal von Herrn Mozer vorgetragen wurden. Er referierte zum Schützenpanzer PUMA.



Laufbahnrecht und Laufbahnausbildung sind Dauerthemen, die von einem unmittelbar betroffenen Laufbahnaufsteiger pointiert vorgetragen wurden. Kollege Frerichs ließ uns fesselnd an seinen Erfahrungen teilhaben. Zweifellos ist die technische Laufbahnausbildung wichtig und gut, aber sie kann mit relativ wenig Aufwand noch viel besser werden.

Ein weiterer „Insider“, Kollege Sönnichsen, schloss mit seinem Vortrag zur Nachwuchsgewinnung sachlich unmittelbar an.

Mit seinen Ausführungen zu den aktuellen Entwicklungen, bildete unser Bundesvorsitzender Kamm die Klammer für die Verbandsarbeit im politischen Berlin und die spürbaren Erfolge für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Es gibt also gute Argumente für unseren Verband und sehr gute Gründe, zur Personalratswahl zu gehen, um die Stimme dem VBB zu geben.

Ein besonderer Höhepunkt war wie immer die Ehrung langjähriger und verdienter Kolleginnen und Kollegen durch den Herrn Bereichsvorsitzenden Milles und den Herrn Bundesvorsitzenden Kamm.

Der Arbeitskreis Verwaltung berichtet:

Im Januar 2016 konnte der Arbeitskreis Verwaltung des Bereiches BAAINBw (AKV) im Rahmen seiner Befassung mit zwei Referentenentwürfen des Bundesministeriums des Innern einige, mit der geplanten Änderung der bestehenden Rechtslage verbundene, Nachteile für die Beamtinnen und Beamten aufzeigen, Verbesserungen vorschlagen und der Bundesleitung diesbezügliche Hinweise zur Übermittlung an das Innenressort an die Hand geben.

Das als "Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte" übersandte Paket, mit dem unter anderem Änderungen des Bundesbeamtengesetzes (BBG) verbunden sein sollen, verdient - bei näherer Betrachtung - diesen Namen eigentlich nicht.

So sind z.B. die Voraussetzungen der zentral anvisierten Verbesserung des BBG - die durch den Dienstherrn vorgesehene Erfüllungsübernahme des Schmerzensgeldanspruchs einer Beamtin oder eines Beamten, die bzw. der mit Bezug auf ihre bzw. seine Eigenschaft als Beamtin bzw. Beamter verletzt wird (so der Entwurf der Neufassung des § 78a) - im Referentenentwurf zu eng statuiert und auch nicht konsequent umgesetzt worden: Die Einschränkung, den Antrag auf Erfüllungsübernahme des Schmerzensgeldanspruchs durch den Dienstherrn nur in Fällen körperlicher Gewalt stellen zu können, erachten wir für ebenso wenig sachgerecht, wie die Beschränkung der Erfüllungsübernahme nur im Falle eines durch Endurteil rechtskräftig festgestellten Anspruchs (Entwurf der Neufassung § 78a Abs. 1 BBG) - aus unserer Sicht hätten weitere Vollstreckungstitel dem Endurteil gleichgestellt werden müssen. Hier wurden Hürden für die Beamtinnen und Beamten zur Beantragung der Übernahme des Schmerzensgeldanspruchs eingebaut, die erst einmal überwunden werden müssen.

Makulatur ist die Neufassung des § 78a Abs. 3 BBG. Die/der betroffene Beamtin/Beamte soll - um in den Genuss der Erfüllungsübernahme seines Schmerzensgeldanspruchs durch den Dienstherrn zu kommen - zwei Vollstreckungsversuche innerhalb einer Frist von zwei Jahren vorgenommen haben. Wie soll das gehen, wenn zwei Vollstreckungsversuche innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach Rechtskraft titulierter Ansprüche gar nicht unternommen werden können? Eine Wiederholungsvollstreckung ist erst nach drei Jahren (!!) wieder möglich. Mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hat es nun gar nichts zu tun, wenn als beihilfefähige Aufwendung im Sinne des BBG, die "Vorbeugung von Krankheiten oder Behinderungen" plötzlich aus der Neufassung (s. § 80 Abs. 2 BBG) herausfällt, ebenso wie die Berücksichtigung von Kindern - als zu regelnde Einzelheit der Beihilfegewährung (s. § 80 Abs. 5 BBG).

Schaut man sich die Neufassung des § 92a an, soll künftig eine Teilzeitbeschäftigung bei häuslicher Pflege unter Fortzahlung der vollen Bezüge nur noch für die Dauer von längstens 24 Monaten, und nicht mehr - wie in der aktuellen Fassung - von längstens 48 Monaten bewilligt werden; es ist ohnehin fraglich, ob der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit nicht durch die Einschränkung "dringende dienstliche Bedürfnisse dürfen nicht entgegenstehen" Blendwerk ist.

Der Referentenentwurf zur Sonderurlaubsverordnung zeigt auch einige Schwächen, die sich aber nicht zu Lasten der Beamtinnen und Beamten auswirken sollten: Der Arbeitskreis hat sich gegenüber der Bundesleitung u.a. für die Erweiterung des Katalogtatbestandes zur Gewährung von Sonderurlaub - der in bisherigen Fassung des § 12 Abs. 3 S.1 noch enthalten ist - und eine Arbeitsbefreiung in Höhe von 2 Tagen für ein 40-jähriges sowie in Höhe von 3 Tagen für ein 50-jähriges Dienstjubiläum ausgesprochen. Der AKV wird weiterhin die Augen offenhalten...

Der VBB im Gespräch mit dem Präsidenten des BAAINBw

Im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen im BAAINBw (die VBB-Brille berichtete hierzu), passte der seit längerem geplante Informationsaustausch zwischen der Leitung des BAAINBw und der Leitung des VBB hervorragend.



Der Präsident des BAAINBw Harald Stein nahm sich die Zeit, dem Bundesvorsitzenden Wolfram Kamm, dem stellvertretenden Bundesvorsitzenden Dr. Hans Liesenhoff sowie dem Bereichsvorsitzenden unseres Bereiches Jakob Milles Standpunkte der Leitung des BAAINBw zu erläutern. Er beantwortete auch die Fragen des VBB zu Personalsituation, Außendarstellung des Amtes, Organisation und der absehbaren Zukunft des BAAINBw.

Hierbei ist es besonders aus der Sicht des VBB erfreulich zu hören, dass den Beamtinnen und Beamten des mittleren und einta-

chen Dienstes wieder die notwendige Aufmerksamkeit gewidmet wird, die unsere Kolleginnen und Kollegen auch verdienen. Die Vakanzsituation im gehobenen technischen Dienst bleibt allerdings nach wie vor schwierig.

Präsident Stein führte zu den kontrovers diskutierten organisatorischen Nachjustierungen aus, dass schon seit der Neugründung des BAAINBw beabsichtigt war, etwa ein Jahr nach stabilem Betrieb, notwendige organisatorische Anpassungen vorzunehmen. Diese werden nun identifiziert und realisiert. Im Einklang mit der Staatssekretärin Dr. Suder sei es sein Ziel, das BAAINBw in seiner Rolle im Rüstungsmanagement zu stärken.

Ausgehend von der Bestandsaufnahme, die zwar von externen Beratern verfasst wurde, aber inhaltlich wesentlich auf der Expertise unser langjährig tätigen Kolleginnen und Kollegen basiert, wurden viele zukunftsweisende Schritte zu mehr Transparenz gemacht. In der Presse wurde leider nicht das Engagement der Kolleginnen und Kollegen im BAAINBw und seinen Dienststellen thematisiert, sondern häufig polemisiert und problematisiert.

Große Aufmerksamkeit findet derzeit die geplante Projektmanagementorganisation (PMO), in der Personal für die Realisierung eines Mehrzweckkampfschiffs (MKS 180), eines taktischen Luftverteidigungssystems (TLVS) und einer Drohne (EU-MALE) zusammen gefasst werden sollen. Sorgen und Befürchtungen wurden laut, dass das BAAINBw strukturellen Schaden nehmen könnte und das Personal in eine „Zweiklassengesellschaft“ gespalten wird. Der Bereich BAAINBw des VBB hat hierzu kritisch berichtet. Präsident Stein warb im Hinblick auf die geplante Projektmanagementorganisation um Zuversicht, dass dortige Verstärkungen und positive Erfahrungen mittelfristig auf alle Projekte des BAAINBw übertragen werden sollen. Insofern gäbe es keine grundsätzliche Strukturveränderung des BAAINBw. Möge Präsident Stein mit seiner Wahrnehmung und Prognose Recht behalten.



Nach der vorweihnachtlichen „Aufregung“ (Anm. Red.: infolge der Sonderbrille) fand das Gespräch in einer sachlichen und freundlichen Atmosphäre statt, die konstruktive Kritik zuließ und in der Anregungen aufgenommen wurden. Der VBB wird als der Verband für die Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr den gesamten Themenkomplex weiter konstruktiv kritisch begleiten.

Das Personalentwicklungskonzept – eine Idee der Rüstungsindustrie?

Der Arbeitskreis Wirtschaft (AKWi) versucht im Rahmen seiner regelmäßigen Treffen u.a. bestehende Regelungen kritisch aus der ökonomischen Sicht heraus zu beleuchten. Diesmal stand das Personalentwicklungskonzept (PEK) auf dem Prüfstand:

Das derzeitige PEK, welches sowohl für den gehobenen, als auch den höheren Verwaltungsdienst gilt, knüpft die Möglichkeit einer Beförderung (zweites Beförderungssamt) nicht nur an einen Sieg in einem Auswahlverfahren (Bestenauslese), sondern an mindestens zwei zweijährige Verwendungen. Unterschiedliche Aufgaben in verschiedenen Abteilungen sind Maßgabe dieser auf Generalisten zugeschnittenen Praxis.

Die häufigen Wechsel führen jedoch dazu, dass die ohnehin bereits knapp besetzten Referate damit belastet werden, immer neue Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (sofern vorhanden) einzuarbeiten. Nach zwei Jahren steht so zumindest theoretisch eine Umsetzung, bzw. eine Versetzung an und dem Referat/Projekt gehen neben der/dem Kollegin/Kollegen auch ihr/sein fachliches Wissen verloren.

Kompetenz und Erfahrung sind jedoch auf dem Gebiet des Rüstungsmanagements essentiell, da die Projekte internationaler, komplexer und anspruchsvoller werden. An dieser Stelle entsteht ein unnötiger und kostspieliger Konflikt zwischen dem objektiv sinnvollen längeren Verbleiben in einem Referat und der eigenen persönlichen Karriereplanung. Auch ist es niemandem zu verdenken, sich für die Einhaltung des Personalentwicklungskonzepts zu entscheiden, um das eigene Weiterkommen nicht zu gefährden.

Um den Anforderungen an ein zukunftsfähiges Rüstungsmanagement des Bundes gerecht werden zu können, sollte das derzeit erarbeitete neue PEK, in Anlehnung an die Praxis in der Privatwirtschaft, zukünftig neben Generalistenkarrieren auch Spezialistenkarrieren vorsehen. Längere Stehzeiten, mehrere Verwendungen innerhalb eines Projektes oder Aufgabenbereiches sowie gekoppelte Dienstposten sind für Expertinnen und Experten probate Instrumente. Solche - auf einem Gebiet spezialisierten Kolleginnen und Kollegen - könnten Projekte kompetent und langfristig unterstützen/begleiten und die Position des Amtes gegenüber der Industrie durch die so erworbenen Expertenkenntnisse auf Augenhöhe bringen. Gleichzeitig würde den betroffenen Kolleginnen und Kollegen daraus kein Nachteil in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung erwachsen.

Das bisher gelebte PEK sorgt dafür, dass der Industrie, vor allem bei den langwierigen Großprojekten, stets neue Verantwortliche aus den Vertrags-, Preisverhandlungs- oder Projektreferaten gegenüber stehen. Das ist ganz im Interesse von gewinnorientierten Unternehmen (größtenteils Aktiengesellschaften), die letztlich eine größere Chance auf Gewinnmaximierung durch den Erfahrungs- und Wissensvorsprung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Das Personalentwicklungskonzept dient so also in erster Linie der Rüstungsindustrie und nicht dem amtsseitigen Rüstungsmanagement. Bleibt zu hoffen, dass die zuständigen und aber auch betroffenen Stellen diese Erkenntnisse aus dem Rüstungsbereich in die derzeitige Überarbeitung des PEK einfließen lassen.

Rahmenvertrag zur Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen

Dass die Amtsseite die Notwendigkeit zur Erstellung eines Rahmenvertrages sieht, mit dem die Möglichkeit bestehen soll, Unterstützungsleistungen für Großprojekte abzurufen, ist bereits seit geraumer Zeit bekannt. Das dringende Bedürfnis hierfür wurde immer wieder bekräftigt.

Dieser Rahmenvertrag ist derzeit in Planung.

Der Abschluss eines solchen Rahmenvertrages würde eine Manifestation des Vertrauensverlustes der Amtsseite in eine sach- und fachgerechte Leistungserfüllung unserer erfahrenen Kolleginnen und Kollegen darstellen, die alle über hervorragendes Fachwissen verfügen und treu, mit voller Hingabe dienend täglich Höchstleistungen vollbringen - wohl wissend, dass Ihnen durch Umorganisation des Amtes erneut Ungemach droht.

Über den Anlass zur Bejahung der Notwendigkeit derartiger Leistungen kann nur spekuliert werden. Mögen die Leserinnen und Leser dieser Brille ihre eigenen Schlüsse ziehen...

Das damit verfolgte (Zwischen-)Ziel, kann nichts anderes sein, als die Demontage der eigenen Kompetenzen im Hause BAAINBw. Ein Abruf von Leistungen aus diesem Rahmenvertrag würde Heerscharen von Beraterinnen und Beratern die Möglichkeit zur Ernte der Früchte, deren Saat allein unsere Kolleginnen und Kollegen ausgebracht haben, eröffnen.

Kein externer Berater ist ohne die Hilfe unserer Kolleginnen und Kollegen in der Lage, seine Tätigkeit überhaupt aufzunehmen, durchzuführen, geschweige denn, sachgerecht zum Abschluss zu bringen.

Unsere Kolleginnen und Kollegen sind die Experten; sie bedürfen keiner Beratung, die zu Erkenntnissen gelangt, die zu gewinnen jeder im Hause in der Lage ist. Die Erkenntnisse der Beraterinnen bzw. Berater am Ende ihrer Leistungserbringung bestehen vielfach aus nichts Weiterem, als einem wohlaufbereiteten

Substrat der von unseren Kolleginnen und Kollegen "abgesaugten" Beobachtungen und Lösungsansätze - ohne nennenswerten Gewinn für die Amtsseite. Im Gegenteil: die Kolleginnen und Kollegen haben nichts gewonnen, nur verloren - nämlich die Arbeitszeit zur Bewerksstellung ihres Tagesgeschäfts, das infolge der Unterstützung der Berater liegen geblieben ist... Beeindruckend ist am Ende nur, auf welche Weise die Berater das Wissen unserer Kolleginnen und Kollegen als ihr eigenes verkaufen.

Bemerkenswert muss in diesem Kontext auch das Volumen des Rahmenvertrages sein. Stundensätze einer Beraterin bzw. eines Beraters wären, ihrer Höhe nach, einer Präsidentin bzw. eines Präsidenten einer oberen Bundesbehörde würdig. Angesichts dieses Volumens ist es umso verwunderlicher, dass man sich vor dem Hintergrund mehrerer hundert Vakanzen so schwer tut, sich endlich für eine Zulage an den gehobenen Technischen Dienst (Technikerzulage) stark zu machen. Hierfür setzt sich der VBB bereits seit geraumer Zeit ein!

Personalgewinnungs- und Personalbindungszuschläge, die ebenfalls zentrale Forderungen des VBB sind, ließen sich mit einem solchen Volumen unschwer realisieren.

Die Signalwirkung jedenfalls, die vom Abschluss eines solchen Vertrages ausginge, wäre verheerend. Sein Abschluss fiel in eine Zeit, in der die organisatorisch umzusetzende Einkapselung der "Leuchtturmprojekte" langsam aber stetig Gestalt annimmt... So fragen sich die Kolleginnen und Kollegen zu Recht: hat mit der Demontage der Organisationsstruktur des BAANBw und dem geplanten Ausverkauf der Expertise unserer Kolleginnen und Kollegen schon die Demontage des Amtes begonnen?

Im griephan (03/16 vom 18. Januar 2016) heißt es schon:

"An Rhein & Mosel

*Man darf im Zeughaus am Deutschen Eck davon ausgehen, dass es bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode **keine grundsätzliche Strukturveränderung** gibt (griephan 44/15). Dies kommt im aktuellen Erlass der zuständigen Rüstungsstaatssekretärin unmissverständlich zum Ausdruck. Allerdings sollte dies nicht als eine, über die aktuelle Legislaturperiode angelegte, Bestandsgarantie missverstanden werden.*

Argumentativ nicht überzeugt!

*Den amtlichen Rüstern ist es nicht gelungen, das Argument für den Erhalt der bestehenden Strukturen in Berlin überzeugend darzulegen. Es sei daran erinnert, dass drei (!) voneinander unabhängige Gremien die Umwandlung in eine Agentur empfohlen haben: die **Weizsäcker-Kommission** (2000), die **Weise-Kommission** (2012) und das **Gremium unabhängiger Experten** (2012). Diesem Votum ist **inhaltlich nicht widersprochen** worden; es gab lediglich kein politisches Interesse, dieses Fass zu öffnen. Wie lange dies vorhält, wissen die Götter.*

(...)"

Die mangelnde Wertschätzung unserer Kolleginnen und Kollegen sehen wir als im Widerspruch zum Zielbild Rüstungsmanagement stehend an: Wie heißt es dort?

Wir wertschätzen einander!

Wirklich?

Gestatten: mein Name ist Brille, Sonderbrille!

Heidiwei, ich bin noch gar nicht alt, habe aber schon unglaublich viel erlebt.

Kurz vor Weihnachten 2015 wurde ich elektronisch an die Mitglieder des Bereiches BAANBw des VBB versandt. Anfang des Jahres gab es mich dann auch als Hardcopy.

Ich landete auf allen möglichen Schreibtischen, auch auf denen von richtigen „Hochkarättern“ wie dem der Staatssekretärin Frau Dr. Suder.

Im BAANBw habe ich bei meinen Leserinnen und Lesern sehr positive und zustimmende Reaktionen ausgelöst. Im BMVg auch. So ähnlich wurde das kritische Schreiben der Personalvertretungen des BAANBw vom 14.12.2015 an die Bundesministerin Frau von der Leyen zum Thema Nachjustierung im BAANBw aufgenommen.

Aber längst nicht bei allen!

Ein Leitungsmitglied des BAAINBw war z. B. so unfreundlich und hat noch am selben Tag meines Erscheinens, gut eine Woche nach dem Schreiben der Personalvertretungen, ebenfalls die Ministerin angeschrieben, aber mit völlig anderem Inhalt. Diesen Inhalt hat er in urlaubsbedingter Abwesenheit des „Chefs“ der Bundesministerin von der Leyen als seine „persönliche Sicht“ übermittelt.

Er schrieb z. B. wörtlich folgendes:

„In Kenntnis des Schreibens der Vorsitzenden unserer Personalvertretungen vom 14.12.2015 an Sie zum Thema „strukturelle Veränderungen BAAINBw“ möchte ich Ihnen eine kurze Bewertung aus meiner persönlichen Sicht übermitteln; eine Sicht, die geprägt ist von meiner festen Überzeugung, dass die Zielrichtung von Frau Staatssekretärin Dr. Suder absolut richtig ist, die Nachjustierung tatsächlich moderat ausfallen wird, bestimmte Schritte längst überfällig sind, die Leitung im dialogischen Prinzip in die Entscheidungsfindung eingebunden war und die Vorgehensweise keinesfalls im Widerspruch zur Forderung nach Transparenz und Mitnahme der Angehörigen steht“.

Zitat Ende.

Darüber hinaus hat dieser Briefeschreiber die Ministerin wissen lassen, dass die Unterzeichner des Schreibens vom 14.12.2015 (Anmerkung der Redaktion: unsere VBB-Kollegen Gallas, Fleck und Milles) sinngemäß „bei ihren Vergleichen und Argumentationslinien die Verantwortung des „neuen“ Amtes für die Nutzung außer Acht lassen“ würden „– möglicherweise aufgrund ihrer starken Vorprägung aus dem alten BwB.“

Und zum Schluss schrieb er noch:

„Die Weisung von Frau Dr. Suder ist eindeutig, beauftragt keine (Zitat) „komplett neue Organisationsstruktur“ und lässt dem Amt genügend Gestaltungsspielraum, ganz im Sinne der Auftragstaktik.“

Die Personalräte fragten sich daraufhin: Watt is dann en Auftragstaktik? Und waren ganz schön sauer über die militärischen Begriffe, die mittlerweile in unserer zivilen Bundesoberbehörde immer mehr gebraucht werden. Und so kann ich behaupten, dass die drei Personalratsvorsitzenden nicht wirklich in Jubel über das Schreiben aus der Leitung ausgebrochen sind.

Auch nicht gejubelt hat unsere Rüstungs-Staatssekretärin, weder über den Brief der Personalräte und schon gar nicht über mich.

Und so waren alle irgendwie böse aufeinander.

Frau Dr. Suder hat deshalb die Personalräte zu einem klärenden Gespräch nach Köln-Wahn eingeladen. Ich war auch dabei, sie hat mich in ihrer Tasche mitgenommen und gut sichtbar auf dem Tisch platziert, obwohl ich ein Kind des Verbandes und nicht der Personalvertretungen bin.

Und dann haben die alle miteinander geredet. Die Rüstungsstaatssekretärin sagt immer, „reden hilft, miteinander reden noch mehr“. Und das war auch tatsächlich so.

Sie hat den Personalvertretungen erklärt, dass es sich bei der anstehenden moderaten organisatorischen Nachjustierung nicht um eine Neustruktur des BAAINBw handele. Eine Neustruktur ist ihres Erachtens dann gegeben, wenn ein Amt gänzlich verschwindet oder zumindest große Teile davon.

Nun ja, die Personalräte haben das anders gesehen – ich übrigens auch.

Aber egal ob Nachjustierung oder Neustruktur. Eins wurde jedenfalls klar: das Amt wird ganz schön umgekrempelt.

Diese Nachjustierung haben inzwischen auch noch mal zwei hochrangige Soldaten aus dem direkten Umfeld von Frau Dr. Suder bei einem Besuch der Personalvertretungen hier in Koblenz erklärt.

Als erstes wird es wohl wie bei unseren uniformierten Kameradinnen und Kameraden so eine Art Chef des Stabes geben – geleitet von einem B 6. Ich weiß nicht was das ist, klingt aber nach viel. Die Personalvertreter sind gespannt auf die Amtsbezeichnung. Oder wird es doch ein Dienstgrad?

Dann sollen aus den drei Abteilungen P, Q und Z zwei gemacht werden.

Und die Fachaufsicht im BMVg soll gestärkt werden.

Und ganz wichtig: für die drei Leuchtturmprojekte soll eine Projektmanagementorganisation (PMO) eingerichtet werden.

Dazu habe ich ja schon ausführlich berichtet.

Und so weiter, und so weiter, kann man inzwischen ja alles im Intranet nachlesen.

Ganz schön transparent!

Und ganz schön schnell.

Ende Januar musste die moderate Nachjustierung zu großen Teilen bereits unserer Staatssekretärin vorgelegt werden.

Tja, es weht wohl ein anderer Wind durch die verstaubten Amtsstuben.

Frau Dr. Suder meint, das wäre auch dringend nötig, weil das BAAINBw ja schließlich für die Einsatzbereitschaft verantwortlich sei.

Insgesamt verlief das Gespräch in sachlicher Atmosphäre.

Ich bin dann mit Frau Dr. Suder zurück nach Berlin geflogen, schließlich gehöre ich ihr ja.

Ich liege aber auch noch überall auf den Schreibtischen und ich wette, es wird nicht lange dauern, da holen die Leute mich noch mal vor, um den ein oder anderen Artikel noch einmal genauer zu studieren.

Spätestens wenn die ersten konkreten Maßnahmen bekannt werden.

Eins muss ich ja mal kritisch anmerken: Die Veröffentlichungen im Intranet rechtfertigen vielleicht den Begriff Transparenz, aber ganz bestimmt nicht den Begriff einer konkreten Transparenz, mit denen die Beschäftigten des BAAINBw auch was anfangen könnten und die klar machen würde, wohin die Reise geht.

Aber der Nebel wird sich irgendwann lichten, nur ist dann auch nichts mehr veränderbar.

Früher – so haben mir die Personalvertretungen erzählt – war es mal guter Brauch im BWB, dass den Personalräten alle moderaten Nachjustierungen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Möglichkeit zur Stellungnahme bekannt gegeben wurden. Und zwar bevor der Bericht nach Bonn geschickt wurde.

Ja ja, früher war alles besser.

Und ich bin noch nicht so alt, dass man mich für diese Aussage als ewig Gestrigen schimpfen könnte.

Ihre Sonderbrille vom Dezember 2015

Weihnachtsgruß der besonderen Art

oder auch

„Sehr geehrte Frau Ministerin, (...) Mit den besten Wünschen für ein gesegnetes Weihnachtsfest (...)“

Die adventliche Ankündigung zu einer geplanten sogenannten ‚moderaten Nachjustierung‘ des BAAINBw, mit dem das letzte Jahr für uns alle endete, sollte – wie wir jetzt erfahren haben - nicht der einzige Weihnachtsgruß bleiben. Vielmehr fühlte sich ein hochrangiger Soldat aus unserem Amt einen Tag vor Heiligabend 2015 bemüßigt, einen Weihnachtsbrief der ganz eigenen Art an Frau Bundesministerin zu schreiben. Er liegt der Redaktion vor. Wir möchten Ihnen den Inhalt im Sinne einer gelebten Transparenz nicht vorenthalten, spricht er doch Bände darüber, wie es bei unser aller Dienstherrn um Führungskultur, Karrierestreben, Opportunismus und nicht zuletzt Loyalität tatsächlich bestellt ist. Aber lesen Sie selbst:

Mit Schreiben vom 23. Dezember 2015 wendet sich oben Genannter (Zitate in Anführungszeichen) „aufgrund der urlaubsbedingten Abwesenheit“ des Amtsleiters an Frau Bundesministerin, und erlaube sich, diese „aus zweiter Linie‘ anzuschreiben“, da ihm „die Angelegenheit wichtig“ sei und „keinen Aufschub“ dulde.

Weiter heißt es: „In Kenntnis des Schreibens der Vorsitzenden unserer Personalvertretungen vom 14. Dezember 2015 an Sie zum Thema ‚strukturelle Veränderungen BAAINBw‘ möchte ich Ihnen eine kurze Bewertung aus meiner persönlichen Sicht übermitteln; eine Sicht, die geprägt ist von meiner festen Überzeugung, dass die Zielrichtung von Frau Staatssekretärin Dr. Suder absolut richtig ist (...)“

Bedauerlicherweise reicht dem Verfasser des Schreibens dieser Versuch, sich bei der Leitung in Berlin ins rechte Licht zu setzen, nicht aus. Er konnte sich offenbar die Gelegenheit nicht entgehen lassen, die Vertretung der Beschäftigten des BAAINBw zu desavouieren: „ (...) Die Unterzeichner (des Schreibens der Personalvertretungen des BAAINBw an Frau Bundesministerin, Anmerkung der Redaktion) lassen – möglicherweise aufgrund ihrer starken Vorprägung aus dem alten BWB – bei ihren Vergleichen und Argumentationslinien die Aufgabe des ‚neuen‘ Amtes außer Acht, die auch die Verantwortung für die Nutzung beinhaltet. (...)“

Unabhängig davon, dass es bei der Kritik an der ‚moderaten Nachjustierung‘ und Sorge um die Zukunft des Rüstungsmanagements als wirklich Allerletztes um die Zuständigkeit des BAAINBw für die Nutzung geht, kann man sich des Eindrucks einer hierbei zum Ausdruck kommenden Geringschätzung für offensichtlich lästig fallende Beschäftigte und deren Vertreter/-innen, die sich anmaßen, ihre Meinung zu äußern, nicht erwehren.

Liebe Leserinnen und Leser: Es sollte sich gut damit leben lassen, zu den Altvorderen zu gehören, wenn es hierzu genügt, sachliche Kritik an fehlender Kommunikation und Mitbestimmung bei einschneidenden Plänen für eine erneute Umstrukturierung des BAAINBw nach nicht einmal zwei Jahren zu äußern.

Zurück zum Brief an die Ministerin:

„(...) Was wäre in Umsetzung Ihrer klaren Entscheidung zu Cyber/IT falsch daran, dem Amt die Gelegenheit zu geben, proaktiv moderate Möglichkeiten zur Optimierung der Prozesse und ggf. Strukturen einzuräumen? Auch im Amt sind die Zuständigkeiten teilweise zersplittert, die sog. Systemsicht noch zu schärfen und die Kommunikationsfähigkeit zu Planern und Nutzern zu verbessern. Zusammenfassend stelle ich also fest: Wir sind auf dem richtigen Weg, wir haben schon gute gemeinsame Erfolge erzielt und es gilt nun, die eingeschlagene Zielrichtung konsequent weiter umzusetzen und im Hause zu vermitteln. Die Weisung von Frau Staatssekretärin Dr. Suder ist eindeutig, beauftragt keine (Zitat) ‚komplett neue Organisationsstruktur‘ und lässt dem Amt genügend Gestaltungsspielraum, ganz im Sinne der Auftragspolitik. Mit den besten Wünschen für ein gesegnetes Weihnachtsfest (...).“

Was muss man dazu noch sagen? Jawoll Herr Jeneral ?

(aus dem Leserbrief eines Verbandsmitgliedes)

Nachwuchsgewinnung in einer Sackgasse!

Die Handlungsfähigkeit des BAAINBw hängt, als sich ständig verändernde Organisation, vor allem an der Regenerationsfähigkeit mittels einer funktionierenden Nachwuchsgewinnung ab. Die bestehenden Vakanzen in den technischen Laufbahnen werden dies - die Nachwuchsgewinnung - gar zum Schlüssel der Nachhaltigkeit unseres Hauses werden lassen.

Bis zum 30.09.2012 lag diese Verantwortung beim damaligen BWB, welche die Einstellungen von Nachwuchskräften für die technischen Laufbahnen für alle Bedarfsträger (ITAmtBw, Wehrbereichsverwaltungen etc.) vorgenommen hat. Das BWB, selbst als größter Bedarfsträger, konnte so flexibel und gezielt auf die aktuellen Bedarfszahlen reagieren und mithilfe eines 50 Köpfe starken Teams von der Nachwuchswerbung, zur Einstellung bis hin zur Ausbildung/Fortbildung das Gesamtthema selbst effizient und erfolgreich managen.

Mit der Neuausrichtung der Bundeswehr zum 01.10.2012 wurde u.a. die Kompetenz über die Nachwuchsgewinnung vom BAAINBw (BWB) in ein neu gegründetes Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) mit der Idee „Alles aus einer Hand“ bzw. „Alles unter einem Dach“ verlagert. Ab 01.05.2013 konnte die Arbeitsbereitschaft immerhin sukzessive hergestellt werden. Das BAAINBw soll derzeit nur mit 6 Dienstposten bei der Einplanung, Ausbildung und Fortbildung das BAPersBw unterstützen.

Die Thematik Personalgewinnung wurde in eine eigene Abteilung gegossen, organisatorisch und räumlich (Köln/ St. Augustin) getrennt von der für Einstellungen, Ausbildung und Fortbildung zuständigen Abteilung im BAPersBw. Insgesamt verfügt das BAPersBw über 5.400 Dienstposten (DP), wobei auf die zivile Personalführung 508 DP und auf die Personalgewinnung 330 DP entfallen. Die Nachwuchsgewinnung zivil wie militärisch wird derzeit mit 110 Karriereberatungsbüros und 16 Karrierecentern in der Fläche wahrgenommen.

Diese mehr als beeindruckenden Zahlen lassen jedoch den zu erwartenden Effekt auf die Erfolge in der Nachwuchsgewinnung bis heute im technischen Dienst missen. Was können die Ursachen hierfür sein – ein Analyseversuch:

Die Möglichkeiten für junge, engagierte Frauen und Männer sind in der Bundeswehr vielfältig: Unteroffiziers- und Offizierskarriere, Gesellenausbildung, Laufbahnausbildung im gehobenen nichttechnischen Dienst bis hin zum Expertendasein im Bereich Rüstungsmanagement etc. Der Versuch Nachwuchsgewinnung „aus einer Hand“ kann nur fruchten, wenn die Werbenden über die vielfältigen Berufsbilder im Ressort BMVg Bescheid wissen und überdies die aktuellen Zahlen der vakanten Dienstposten kennen.

Dies scheint jedoch nicht der Fall zu sein: beim Check diverser aktueller Werbungen für eine Karriere in der Bundeswehr muss festgestellt werden, dass kaum Werbung für den zivilen oder gar Spezialisten Bereich wie etwa den technischen Verwaltungsdienst stattfindet. So fehlen entsprechende Hinweise auf „Tag der Bundeswehr“-Veranstaltungen, bei der Universitätswerbung oder auf dem Internetauftritt.

Selbst bei Karriereveranstaltungen des Berufsförderungsdienstes, adressiert an ausscheidende Soldatinnen und Soldaten, werden zahlreiche Unternehmen und Behörden geladen, nicht jedoch das BAAINBw als eine der Behörden mit dem größten Bedarf!

Interessant wird es dann aber bei den wenigen Beispielen von Werbung die auf zivile Berufe hinweisen: hier werden z.T. falsche Branchen (z.B. auf die Erdölverarbeitende Industrie) genannt oder aber bei Kontaktbedarf auf ein nicht mehr existierendes Referat im BAAINBw hingewiesen (mit entsprechend falschen E-Mail-Adressen).

Die Beratung in den Karriereberatungsbüros lässt ebenfalls in puncto zivile, technische Laufbahnen zu wünschen übrig, so können spezielle Fragen zu Arbeitsaufgaben, Technikbereichen und Einsatzorten oft nicht beantwortet werden. Ein Verweis auf den Intranetauftritt macht dann nur Sinn, wenn dieser auch zivile Laufbahnen adäquat vorsieht.

Sofern sich dennoch „aus Versehen“ Bewerberinnen und Bewerber finden, die es nach erfolgreichem Auswahlverfahren zur Einstellung/Ernennung schaffen, benötigt das BAPersBw dennoch stetig die Unterstützung des BAAINBw, sei es zum Beispiel bei Sicherheitsüberprüfungen, Genehmigung von Dienstreisen für Anwärterinnen/Anwärter, Reisekostenabrechnung oder Organisation von Fortbildungen. Wohlgermerkt ohne adäquate Dienstpostenausstattung, da die Aufgaben eigentlich seit dem 01.10.2012 bei einem 5.400 DP starkem BAPersBw liegen.

Nach nunmehr drei Jahren ist die einst gelieferte Qualität des BWB in puncto Nachwuchsgewinnung im technischen Dienst immer noch nicht erreicht, mit verheerenden Folgen in puncto Nachhaltigkeit im Rüstungsmanagement.

Die Altersstruktur bedarf dringender Verjüngung und die enorme Anzahl an Vakanzen kann auf Dauer nicht von den Kolleginnen und Kollegen in den Referaten mit geschultert werden. Gerade auf dem Spezialgebiet Nachwuchsgewinnung für den technischen Verwaltungsdienst im Bereich Rüstungsmanagement ist es mehr als nötig, dass diese Aufgaben mit entsprechender Dienstpostenausstattung wieder auf das BAAINBw als größten Bedarfsträger übergehen, um dem Credo „Alles aus einer Hand“ bzw. „Alles unter einem Dach“ wahrhaft gerecht zu werden.

VBB-Sonderbrille schafft Transparenz

Seit Indienststellung des Bundesamtes für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) sind erst drei Jahre vergangen und schon wieder werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer erneuten Umstrukturierung konfrontiert. Wir berichteten hierzu ausführlich in der VBB-Sonderbrille.

Diese Sonderbrille war ausschlaggebend dafür, dass man sich amtsseitig genötigt sah, den Interessenvertretern die notwendigen Eckdaten zur Umstrukturierung, wenn auch widerwillig, preiszugeben.

Die äußerst verhaltene, nur durch Intervention des VBB veranlasste Äußerung zu den Plänen der Umstrukturierung ist umso unverständlicher, als es doch an erster Stelle den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieses Amtes zu verdanken ist, die die vor drei Jahren neu geschaffenen Strukturen "mit Leben gefüllt" haben. Nur so konnte eine funktionsfähige Behörde - die i.Ü. eine Vielzahl von Aufgaben anderer Organisationsbereiche übernommen hat - etabliert werden.

Viele Schnittstellen mussten sich neu finden; es galt, neue Arbeitsbeziehungen aufzubauen, damit das BAAINBw ein funktionsfähiges Bindeglied zwischen Industrie und Streitkräften werden konnte. Dies ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit sehr viel Kraft und unter höchster Anstrengung gelungen, denn im Vordergrund steht für uns alle die sichere Ausrüstung unserer Streitkräfte mit qualitativ einwandfreiem Material, und zwar nicht erst seit Propagierung eines sog "Bundeswehrgemeinsamen Selbstverständnisses" durch die Politik.

Jüngst wurde uns viel über Transparenz, Führungskultur und Kommunikation vermittelt.

Dass diejenigen, die sich die zweifellos sehr wichtigen Themen Transparenz, offene Führungs- und Transparenzkultur auf die Fahnen geschrieben haben, über keinerlei Kenntnisse des (weit in die Vergangenheit zurückreichenden) gerade im BAAINBw und seinen Vorgängerbehörden aktiv gelebten Selbstverständnisses und des Pflichtbewusstseins verfügen, könnte noch verziehen werden.

Unverzeihlich ist jedoch, dass diejenigen, die eine offene Führungskultur, Transparenz und Offenheit postulieren, dem von ihnen propagierten Leitbild selbst den Rücken kehren, und den hochmotivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BAAINBw ein Lehrstück über das genaue Gegenteil von Offenheit und Transparenz erteilt haben.

Es ist kaum zu glauben, dass Frau Staatssekretärin Dr. Suder vor allen Beschäftigten des BAAINBw in der Koblenzer Rhein-Mosel-Halle von Offenheit und Transparenz sprach und zu vermuten ist, dass im Geheimen bereits Pläne zur Umstrukturierung des BAAINBw erarbeitet wurden. Warum wurde die geplante moderate Nachjustierung nicht in der Rhein-Mosel-Halle angesprochen? Warum hat man die Veranstaltung nicht dazu genutzt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „mitzunehmen“? Sind wir nicht Teil dieses Amtes? Hier hätte man Ideen und Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abfragen können! Stattdessen wurde ein Erlass übersandt. Transparenz, Kommunikation und Führungskultur: Fehlanzeige!

Immerhin hat die Leitung des Hauses nunmehr eine wahre „Transparenzoffensive“ im Intranet des BAAINBw gestartet, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die sogenannte moderate Nachjustierung zu informieren. Der Inhalt dieser Informationen lässt jedoch an der Ernsthaftigkeit, die Kolleginnen und Kollegen mitnehmen zu wollen, zweifeln. Denn: „Eine unmittelbare Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BAAINBw ist aufgrund des engen Zeitrahmens nicht möglich.“ Ein Schelm wer hier böses denkt.

Transparenz steht eben im Vordergrund. Aber: „Sollten Sie Zweifel daran haben, sprechen Sie offen mit Ihren Vorgesetzten. Soweit irgend möglich werden diese Belange in den anstehenden Entscheidungsprozessen berücksichtigt.“ Immerhin folgt man im Rahmen der Nachjustierung dem Grundsatz „Sorgfalt vor Geschwindigkeit“; hierzu teilt man den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit: „Information und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Motivation sind ein besonderes Anliegen der Leitung des BAAINBw.“

Es ist zwar immer wieder von einer "moderaten Nachjustierung" die Rede, bewertet man jedoch die ministeriellen Vorgaben, erscheint das Wort „moderat“ vollkommen verfehlt: Mühsam geschaffene Abläufe, Prozesse, Schnittstellen und Regelungen werden erneut auf den Kopf gestellt. Gerade wenn man an die negativen Schlagzeilen in der Presse denkt, fällt es einem schwer zu glauben, dass man jüngst etablierte Strukturen erneut zerschlagen will.

Aber die vormalige McKinsey Beraterin Dr. Suder wird wohl hier ihren eigenen Plan verfolgen.

Besonders erschreckend ist der vorgegebene Zeitplan. Sehr kurzfristig soll das Amt nunmehr nach vorgegebenen Kriterien seine Organisation neu ausplanen. Will man hier den Beweis führen, dass die Amtsseite hierzu nicht in der Lage ist? Will man die Behördenstruktur so "ins Trudeln" bringen, um dann eine ganz andere Organisationsform einzurichten?

Auffällig ist bei den Vorgaben nämlich, dass die Oberbehörde BAAINBw so strukturiert und filetiert wird, dass man in weiteren Schritten nach und nach die einzelnen Bereiche sukzessive herausbrechen kann damit diese in andere Organisationen verlagert werden können. Vor diesem Hintergrund fällt es schwer zu glauben, dass die Informationstechnik, wie immer wieder beteuert wurde, Teil des Koblenzer Bundesamtes bleiben soll. Wird hier die Ausgliederung bereits vorbereitet? Auch bei der Neustruktur der Abteilung E könnte man auf beunruhigende Gedanken kommen. Wie lange bleiben die „eingekapselten“ TOP-Projekte wohl noch Teil des Amtes? Die Anzahl der Dienstposten in den Städten Koblenz und Lahnstein könnte so in Zukunft rapide nach unten gehen!

Erklärt sich so das Hin und Her mit dem geplanten Neubau für das BAAINBw in Koblenz oder Lahnstein? Diese Neustruktur scheint einen tieferen Hintergrund zu haben, der sich uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielleicht erst in ein paar Jahren erschließen wird.

Bleibt nur die Hoffnung das unsere Bundestags- und Landtagsabgeordneten sowie unsere örtlichen Politiker den Sinn dieser ministeriellen Vorgaben kritisch hinterfragen und sich hoffentlich nicht nur über die frühere Abgabe des Koblenzer Hofes freuen. Schließlich hat sich der Verteidigungsausschuss bei der Aufstellung des Amtes ausführlich über die vorgesehene Struktur des BAAINBw informieren lassen. Hier sei dringend angeraten, dass dieser sich erneut die Vor- und Nachteile gegenüber der derzeitigen Organisation aufzeigen zulässt.

Aktueller Sachstand zur Telearbeit

Zum 11. November 2015 wurden die bisherigen Vorschriften zur Telearbeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung durch die neue Zentrale Dienstvorschrift A-2645/1 ersetzt. Ziel ist es, allen Bundeswehrangehörigen Flexibilität durch mehr Souveränität in der Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit zu verschaffen.

Wichtigste Neuerung ist, dass das Verfahren der Antragstellung bis zur Einrichtung eines Telearbeitsplatzes (bei Vorliegen der Teilnahmevoraussetzungen) nicht mehr als 3 Monate in Anspruch nehmen soll. Die Zentralvorschrift verpflichtet alle am Verfahren Beteiligten gar zur priorisierten Bearbeitung im Hinblick auf das vorgegebene Zeitfenster.

Darüber hinaus ist einzelfallbezogen Beschäftigten mit Familienpflichten sowie schwerbehinderten Menschen, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, Telearbeit vor eigeninitiativer Beantragung oder als Alternative zur in Betracht gezogenen Teilzeitbeschäftigung anzubieten. Damit wird dem Grundsatz Rechnung getragen, dass es zwar keines besonderen Antragsgrundes bedarf, jedoch Antragstellerinnen und Antragsteller mit Familienpflichten sowie schwerbehinderte Menschen regelmäßig vorrangig beachtet werden müssen.

Seit dem 11.11.2015 entscheidet wieder die Leitung der Beschäftigungsdienststelle (bzw. die von ihr beauftragte Stelle) über die Teilnahme an der Telearbeit, deren Ausgestaltung mittels Individualvereinbarung zwischen der Beschäftigungsstelle und dem/der Beschäftigten schriftlich geregelt wird. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) wird lediglich als zentrale Ansprechstelle Telearbeit (Antragserfassung, Statistik, ministerielle Auskunftersuchen etc.) fungieren und entsprechend beteiligt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, diese weitere Verbesserung der Möglichkeit zur Teilnahme an Telearbeit ist ausdrücklich zu begrüßen, insbesondere im Hinblick auf eine relativ kurze Bearbeitungsdauer sowie die vorrangige Berücksichtigung von Beschäftigten mit Familienpflichten (Kinder, Pflege etc.) oder mit Schwerbehinderung.

Derzeit kursierende Gerüchte, dass die Leitung unseres Hauses die Antragsbearbeitung aussetzen will bis die Feinjustierung abgeschlossen ist, können von daher gelassen ignoriert werden. Diese zentrale Dienstvorschrift ist für alle Angehörigen im Ressort des BMVg verpflichtend, also auch für die jeweils zuständige Leitung einer Beschäftigungsdienststelle.

In problematischen Einzelfällen können die Gleichstellungsbeauftragte - sofern wieder gewählt und bestellt - und die Interessensvertretungen kontaktiert werden.

Machen Sie, liebe Leserinnen und Leser, daher im Superwahljahr 2016 unbedingt von Ihrem Stimmrecht Gebrauch!

Aktuelle Termine:

- Der Arbeitskreis Verwaltung (AKV) tagte am 12.01.2016 und tagt das nächste Mal am 09.02.2016
- Der Arbeitskreis Wirtschaft (AKWi) tagte am 17.12.2015 und tagt das nächste Mal am 10.03.2016
- Die Mitgliederversammlung des VBB-Bereich BAAINBw wird am 01.03.2016, 16:00Uhr im Speisesaal der Kantine im Rauental stattfinden.

Das Brille-Rätsel: Verdichtung

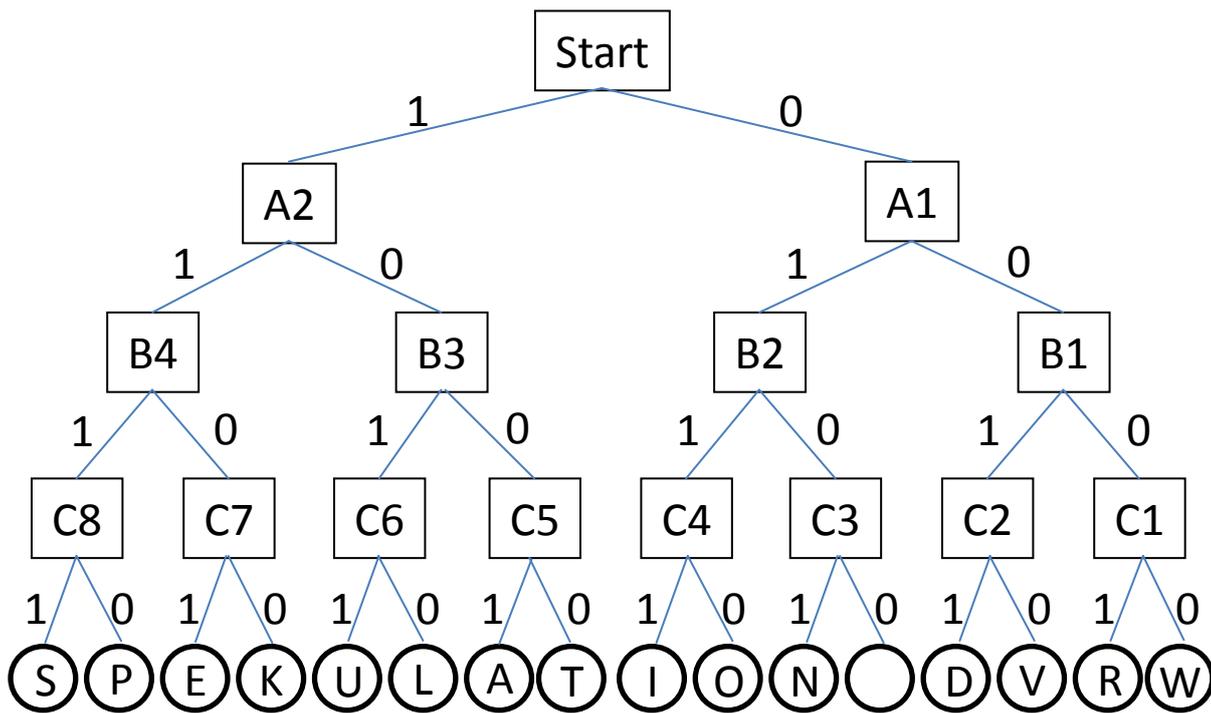
Was wurde unser Amt nicht schon in den letzten Jahren verschlankt und verdichtet. Allen Umorganisationen war gemein, dass die Aufgaben immer stärker auf weniger Personen komprimiert wurden. Der Beamte/die Beamtin im technischen Dienst kennt, im Gegensatz zu vielen anderen Berufsgruppen, hierbei effektive und funktionierende Verfahren, die am Ende tatsächlich Sinn ergeben. (Allerdings ist auch bekannt, dass man über eine maximale Verdichtung nicht hinauskommt.)

Ein Beispiel ist die Huffman-Kodierung, die einigen bekannten ZIP-Dateiformaten zu Grunde liegt. Hierbei nutzt man je nach Häufigkeit von einzelnen Zeichen einen Binärbaum. Der Weg vom Start bis zum eigentlichen Zeichen ist eine Folge von Bits, die komprimierter ist als die ursprüngliche Nachricht auf 8 Bit Basis.

Wenn man also die Nachricht `x]L©G=ÖÑp',%Ö4-a]` erhält, welche digital ausgedrückt so aussieht:

```
1101 0111 0101 1101 0100 1100 1010 1001 0001 1101 0100 0111 0011 1101 1101 0100 1101 0001
1111 1110 1001 0001 1000 0100 1000 1001 1011 1111 1101 0101 0011 0100 0010 1101 0001 0000
0110 0001 0001 1101 0101 1101
```

Was wurde uns dann mitgeteilt?



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

Zu dem Bilderrätsel der letzten Brille erreichten uns außergewöhnlich viele Einsendungen. Nicht wenige hatten sogar die richtige Anzahl der Fehler gefunden. Es waren 10 Fehler.

Alle die, die Lösungen von 5 bis 9 eingereicht haben, sollten noch mal genau hinschauen.

Unter allen richtigen Einsendungen wurde im Losverfahren unter Ausschluss des Rechtsweges ein Los der Aktion Mensch verlost.

Der durch Losverfahren ermittelte Sieger des Bilderrätsels ist der Kollege Stefan Beschoren.

Ihm wird bei nächster Gelegenheit der Preis überreicht werden. Wir gratulieren an dieser Stelle sehr herzlich!"

Einsendeschluss für das neue Rätsel ist der 21. März 2016!

Herausgeber: Bereich BAAINBw des Verbandes der Beamten der Bundeswehr (www.VBB-BAAINBw.de) • V. i. S. d. P.: Antje Ott • Geschäftsstelle: 56068 Koblenz, Rheinstraße 1-5, Tel. 02 61 - 1 57 17 (auch Fax) 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