# VBB Brille

Ausgabe 281 September 2015

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

## Aus dem Inhalt

Vorwort ..... Seite 2
Info-Veranstaltungen des VBB ..... Seite 2
Danke für 37 Jahre Engagement ..... Seite 3
Personalmarketing auch für das bestehende Personal? - Fehlanzeige ..... Seite 4
Das Bundeswehr-Sozialwerk stellt sich vor! ..... Seite 4
Private Pflegeberatung gibt Auskunft ..... Seite 5
Was ist denn Dieselpest? ..... Seite 6
Dialog des VBB mit dem AL Z des BAAINBw ..... Seite 7
Neues aus dem Teilprojekt 7 – Organisationsentwicklung in der Projektorganisation Rüstungsmanagement ..... Seite 8
Auf zu neuen Ufern! – Fach-Karrieren müssen her! ..... Seite 10
Der VBB-Ruhestandsvertreter stellt sich vor ..... Seite 10
Langzeitarbeitskonten – attraktiv oder Mogelpackung? ..... Seite 11
Einladung zur Wanderung 2015 ..... Seite 13
Das Panzerrätsel ..... Seite 14

## Attraktivitätsinitiative – Nur für die Anwerbung von Neueinstellungen?

*Liebe Kolleginnen & Kollegen,*

*das Thema Agenda „Attraktivität Bundeswehr“ ist nunmehr zwei Jahre alt. Das vielfältige Engagement in dieser Hinsicht wurde groß medial präsentiert, in der Hoffnung den Arbeitgeber Bundeswehr im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ gut aufzustellen und letztlich zu der attraktivsten Berufsalternative für junge Männer und Frauen aufzubauen.*

*In Zeiten von wirtschaftlicher Hochkonjunktur und demographisch bedingten Fachkräfte-Engpässen sollten allerdings nicht die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergessen werden, die zunehmend Alternativen in der Wirtschaft offeriert bekommen. Die Zeiten scheinen wohl vorbei zu sein, in denen mit der Lebenszeitverbeamtung die Privatwirtschaft tabu war!*

*Zu diesem Thema finden Sie in dieser Ausgabe einen interessanten Beitrag, der zum Nachdenken, in puncto Attraktivitätssteigerung auch nach Innen, anregen soll. Mögliche Lösungsansätze werden in anderen Beiträgen behandelt.*

*Diese und alle anderen Beiträge der September-Ausgabe werden Sie hoffentlich in gewohnter Art und Weise informieren, aber auch zum Diskutieren verführen!*

*Herzlichst,*

*Ihre Antje Ott*

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

## Zusammenfassung der Info-Veranstaltungen Tätigkeitsdarstellungen erstellen und Elternunterhalt vom 15. und 16. Juli 2015

Am 15.07.2015 haben wir die Reihe unserer Info-Veranstaltungen mit dem Thema „Tätigkeitsdarstellungen erstellen - ein Info-Vortrag für Vorgesetzte“ fortgesetzt.

Um 11:30 Uhr hat der Bereichsvorsitzende Jakob Milles die Teilnehmer begrüßt, die Agenda vorgestellt und das Wort direkt an Herrn Michael Bolte übergeben. Herr Bolte ist stellvertretender Bundesvorsitzender des Verbandes für Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB) und Tarifreferent. In eindrucksvoller Weise führte Herr Bolte durch das schwierige Thema.

Neben vielen wissenswerten Informationen über die Notwendigkeit einer Tätigkeitsdarstellung wurden auch Anregungen, Erläuterungen sowie Formulierungshilfen vermittelt. Weiterhin machte Herr Bolte auf typische Fehlerquellen aufmerksam.

Einen Tag später am 16.07.2015 fand die Info-Veranstaltung zum Thema „Elternunterhalt“ statt. Zu diesem Thema hat die Sozialberaterin beim BwDLZ Koblenz Frau Gönemann vorgetragen. Neben vielen Themen stand der Unterhaltsanspruch, die Schenkungsrückforderung sowie das Nießbrauchs- bzw. Wohnrecht im Mittelpunkt der Ausführungen von Frau Gönemann. Anhand einer Reihe von Beispielrechnungen verdeutlichte sie die vielfältigen Möglichkeiten Ansprüche gegen die Kinder bzw. indirekt die Schwiegerkinder geltend zu machen.

In einer Zeit in der die Gesellschaft immer älter wird, kommt dem Thema immer mehr Bedeutung zu.

Über den großen Teilnehmerkreis beider Veranstaltungen waren wir sehr erfreut. Es zeigt uns, dass wir mit den ausgewählten Themen auf dem richtigen Weg sind. Alle Vorträge können auf der Intranet-Seite des BAAINBw unter Service – Verbände –VBB nachgelesen werden.

Unsere nächsten Info-Veranstaltungen sind wie folgt geplant:

Thema: Neues und Aktuelles aus dem Beihilferecht
Datum: 24.09.2015
Uhrzeit: 11:45 - 13:30 Uhr
Ort: Rauental, Dr. Rabus-Haus, Saal B

Thema: Elternzeit
Datum: 15.10.2015
Uhrzeit: 11:45 - 13:30 Uhr
Ort: Rauental, Dr. Rabus-Haus, Saal B

Thema: IT-Sicherheit - Alles rund um die Sicherheit Ihres Computers
Die genaue Terminfestlegung steht noch aus.

Wir laden Sie hierzu bereits jetzt recht herzlich ein.

# Danke für 37 Jahre Engagement

Wir danken unserer geschätzten Kollegin Monika Zappei für 37 Jahre VBB Engagement und verabschieden Sie schweren Herzens in den Ruhestand.

Monika Zappei hat ihren beruflichen Werdegang 1967 als Arbeitnehmerin im BWB begonnen und kurze Zeit später erfolgreich die Laufbahnausbildung für den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst absolviert. In ihren annähernd 48 Dienstjahren prägte Sie mit Ihrem Elan insbesondere die Personalbearbeitung; seit dem 01.10.2012 auch im BAAINBw Z4.1.

Seit ihrem Verbandsbeitritt 1982 engagierte sich unsere Kollegin im GPR, aber auch über 20 Jahre als Verbindungsfrau des VBB in der Z4. Zum 01.09.2015 beginnt für Monika Zappei ein neuer und verdienter Lebensabschnitt mit der Pensionierung.

Wir wünschen Ihr von Herzen alles Gute, viel Gesundheit und hoffen auf ein baldiges Wiedersehen!

# Personalmarketing auch für das bestehende Personal? - Fehlanzeige

In letzter Zeit werden vermehrt Fälle bekannt, in denen sich Beamte des technischen Verwaltungsdienstes entlassen lassen, um sich entweder durch den Beginn eines Vollzeitstudiums die Voraussetzungen für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe zu erarbeiten oder um in die Privatwirtschaft zu wechseln, die oftmals mit deutlich attraktiveren Konditionen lockt.

Erst kürzlich hat sich erneut ein Angehöriger des Amtes gegen die Bundeswehrverwaltung und für eine Weiterbildung entschieden. Gerade aufgrund der beinahe täglich beworbenen Attraktivitätsoffensive der Bundeswehr stößt es auf Unverständnis, dass sich Bundeswehrverwaltung auf der einen und Weiterbildung bzw. Aufstiegsmöglichkeiten auf der anderen Seite leider allzu oft auszuschließen scheinen.

Der Beamte, ein Angehöriger des mittleren technischen Verwaltungsdienstes, beabsichtigte die Aufnahme eines Studiums der regenerativen Energien im Ausland, mit dem Ziel einen Bachelorabschluss zu erwerben und sich somit für den gehobenen technischen Dienst zu qualifizieren. Hierzu war es notwendig, sich für die Dauer von 8 Monaten unter Wegfall der Besoldung beurlauben zu lassen, um an den Präsenzveranstaltungen teilnehmen zu können.

Nachdem ihm in diversen Vorgesprächen mit dem BAPersBw signalisiert wurde, dass dies kein Problem darstelle, erhielt er trotz Befürwortung durch seinen Vorgesetzten und seiner ausdrücklichen Erklärung, nach Abschluss des Studiums für eine Verwendung im gehobenen Dienst zur Verfügung zu stehen, einen ablehnenden Bescheid. Dieser wurde damit begründet, dass nicht absehbar sei, ob nach dem Studium ein entsprechender Dienstposten der BesGr. A9/10 BBesG zur Verfügung stehe und dass im mittleren Dienst ebenfalls erhebliche Vakanzen vorhanden seien. Demnach stünden der Gewährung Sonderurlaub dienstliche Gründe entgegen. Zudem lege weder ein „wichtiger Grund“ i.S.d. § 13 Abs. 1 S. 1 SUrlV noch ein „besonders begründeter Fall“ nach § 13 Abs. 1 S. 2 SUrlV vor, was jedoch Grundvoraussetzung für die Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub für mehr als drei Monate sei.

Das BAPersBw ließ sich weder durch den Widerspruch des Beamten noch durch das Intervenieren der Personalräte umstimmen. Kompromissbereitschaft - Fehlanzeige. Der Beamte zog hieraus seine Konsequenzen und beantragte seine Entlassung.

Die Vakanz im mittleren Dienst konnte durch das Ablehnen des Sonderurlaubs augenscheinlich also nicht vermieden werden. Was hingegen vermieden wurde, ist die Möglichkeit eine Vakanz im gehobenen Dienst zu beseitigen!

Bundeswehr Sozialwerk
Hier scheint die Sonne!

## Bundeswehr-Sozialwerk e.V. – Hier scheint die Sonne!

Das Bundeswehr-Sozialwerk e.V. (BwSW) wurde am 20. Mai 1960 als gemeinnütziger Verein von dem damaligen Verteidigungsminister Dr. Franz-Josef Strauß sowie 20 Soldaten und zivilen Mitarbeitern gegründet. Es ist bis heute gute Tradition, dass der jeweilige Verteidigungsminister Schirmherr seines BwSW ist.

Wir sind eine Solidargemeinschaft mit mehr als 115.000 Mitgliedern und nehmen wichtige Aufgaben der sozialen, gesundheitlichen, sportlichen und kulturellen Fürsorge für alle Bundeswehr-Angehörigen und deren Familien wahr.

## Urlaubsangebote für alle:

Wir bieten Urlaube und Freizeiten für alle Altersgruppen in den schönsten Regionen Deutschlands und in vielen europäischen Staaten an. Gemeinsam mit unseren Vertragspartnern können auch Pauschal- und Fernreisen gebucht werden. Die Palette wird ergänzt durch Angebote der anderen Sozialwerke des Bundes und der Sozialwerke der befreundeten Streitkräfte.
Bis zu einer festgelegten Einkommensgrenze bezuschussen wir Ihren Urlaub sogar. UND: Die Kinderermäßigung gibt´s beim Sozialwerk auch dann, wenn die Kinder ein eigenes Hotelzimmer bekommen.
**„Urlaub für jedermann zu erschwinglichen Preisen“ ist unsere Verpflichtung!**

## Hilfeleistungen für alle:

„Hilfe für unverschuldet in Not geratene Menschen“: Mit unserer rein spendenfinanzierten „Aktion Sorgenkinder in Bundeswehrfamilien des BwSW“ helfen wir unverschuldet in Not geratenen Bundeswehr-Angehörigen und deren Familien. Außerdem ermöglichen wir behinderten Kindern und Jugendlichen erlebnisreiche Ferien und unterstützen mit Einzelleistungen.

In die Hilfe unserer Aktion Sorgenkinder sind auch die Verletzten und Verwundeten in besonderen Auslandseinsätzen der Bundeswehr, deren Familien sowie die Hinterbliebenen der Gefallenen einbezogen. Hier unterstützen wir mit Einzelhilfen, Verwundeten- sowie Familienwochen, Erholungsaufenthalten und vielem mehr.
**Das BwSW ist einer der „Großen Vier“ im „Netzwerk der Hilfe“.**

Machen Sie mit bei einem großartigen und einzigartigen Verein! Werden Sie Mitglied im BwSW! Wir gehen mit Ihren Beiträgen und Spenden verantwortungsvoll um, damit die Sonne für alle scheint!

**Ihr Kontakt in Koblenz / Lahnstein:**
Stefan Leist
Tel: 90-4401-7185
Tel: 02621 / 694 -7185
Mail: stefanleist@bundeswehr.org oder
bwswregionalstellekoblenz@bundeswehr.org

oder:
Bereichsgeschäftsführung West
Tel: 90-3221-2394 bis 2398
oder: 0211-959-2394 bis 2398
Mail: bwswbereichwest@bundeswehr.org

Bitte besuchen Sie uns auch unter www.bundeswehr-sozialwerk.de

# Private Pflegeberatung gibt Auskunft

COMPASS Private Pflegeberatung GmbH referierte in einer der regelmäßig stattfindenden monatlichen Veranstaltungen für die Ruhestandsbeamten-/Innen des Bereiches IX, BAAINBw vor Ort im Haus Horchheimer Höhe in Koblenz rund um das Thema private Pflege und informierte hierbei über den gesetzlich festgeschriebenen Anspruch auf kostenfreie und neutrale Pflegeberatung für den oder die Betroffenen selbst und deren Angehörige.

Peter Balmes, Sprecher der Ruheständler des Bereiches IX hatte die VBB-Mitglieder der Ruheständler eingeladen und konnte zahlreiche Teilnehmer zu dieser informativen Veranstaltung begrüßen. Sein besonderer Gruß galt der Referentin Frau Claudia Schneider (kleines Foto im Foto der Veranstaltung) von der Privaten COMPASS Pflegeberatung GmbH vor Ort aus dem Team Rhein-Lahn.

In einer Multimedia Präsentation informierte die Referentin die Ruheständler zu Beginn über Entstehung, Organisation, Aufbau, Funktion und Anlaufstellen des Pflegeberatungsunternehmen COMPASS, das ein Tochterunternehmen des privaten Krankenversicherungs-Verbandes (PKV-Verbandes) ist. Rund 220 Pflegeberaterinnen und -berater stehen in 25 Teams mit regionaler Aufteilung, für die Beratung mit zentralem telefonischem Beratungsangebot und persönlicher hochqualifizierter Pflegeberatung vor Ort bundesweit für alle PKV-Versicherten kostenfrei und neutral zur Verfügung. Der Anruf bei der telefonischen Pflegeberatung unter Tel. 0800 101 88 00 ist hierbei bundesweit gebührenfrei. Die telefonische Beratung

kann weiterführend zur Vermittlung einer Pflegeberatung vor Ort (Hausbesuch) auf Wunsch erfolgen und mit Terminvereinbarung dann auch kurzfristig zu einem Beratungsbesuch vor Ort zu Hause oder in einer Pflegeeinrichtung, führen.

Frau Claudia Schneider ging mit Ihrer Fachexpertise in der Präsentation auch auf Neuerungen im Bereich der Mehrleistungen für Menschen mit erheblichem Betreuungsbedarf in der anteiligen Kombination von Pflegesachleistung und Pflegegeld ein. Zum Abschluss ihres eineinhalbstündigen Referates unterstrich Frau Schneider noch einmal, dass der Gesetzgeber für alle Versicherten einen Anspruch auf kostenfreie und neutrale Pflegeberatung festgeschrieben hat. Wer selbst in eine Pflegesituation kommt oder aber einen pflegebedürftigen Angehörigen hat, kann sich an die Pflegeberatung wenden. Für die PKV-Versicherten steht hier die COMPASS-Pflegeberatung GmbH mit hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung.

Nach einer Diskussionsrunde mit Fragen an die Referentin dankten die Teilnehmer mit großem Beifall für diese wertvollen Informationen. Die ausgelegten Informationsbroschüren der COMPASS-Pflegeberatung waren schnell vergriffen. Peter Balmes dankte der Referentin im Namen aller anwesenden Ruheständler und Gäste am Ende der Veranstaltung und verabschiedete Frau Schneider mit einem Weinpräsent aus der Region.

# Was ist denn Dieselpest?

Als **Dieselpest** wird Biokorrosion von Kraftstofftanks und dadurch bedingte Funktionsstörungen von Dieselmotoren bezeichnet. Es ist das Wachstum von Mikroorganismen (Bakterien, Hefen, Schimmelpilze), die durch die Bildung von Bioschlamm Filterverstopfungen verursachen sowie Beschädigungen der innenliegenden Treibstoff- und auch Schmierölanlagen bewirken. Bereits seit 1895 sind Mikroorganismen bekannt, die in der Lage sind, sich in Kohlenwasserstoffen zu vermehren. Erste Probleme mit kontaminierten Kraftstoffen wurden 1956 in Kerosin beobachtet.

Brenn- und Kraftstoffe sind organische Substanzen, die für Mikroorganismen Nahrung darstellen; durch den Zusatz von bis zu 7 Vol% Biodiesel stehen zusätzlich biologisch leicht abbaubare Komponenten zur Verfügung. Durch die exponentielle Vermehrung der Mikroorganismen kommt es zu Bioschlammbildung, die zu Filterverstopfungen und mikrobieller Korrosion führen können. Seitdem ein fester Prozentsatz an Biodiesel gemäß gesetzlicher Auflagen zugesetzt wird, kann ein vermehrtes Wachstum von Bakterien und Pilzen festgestellt werden.

Das Problem tritt besonders häufig bei Anlagen der Feuerwehr, des Technischen Hilfswerkes aber auch bei Netzersatzanlagen auf, die alle relativ lange Zeiten ohne aktive Funktion auf ihren nächsten Einsatz warten. Genügend Zeit für Mikroorganismen sich zu vermehren und für Verstopfungen und hohe Folgekosten zu sorgen. Denn neben dem zu entsorgenden Kraftstoff fallen Kosten für die Reinigung des Tanks und den Austausch von Filtern und Ventilen an, wobei die Preistreiber zumeist in der schweren Erreichbarkeit der betroffenen Teile liegen werden.

Es muss davon ausgegangen werden, dass auch in der Bundeswehr viele Systeme von der Dieselpest befallen sind, da lange Zeiten des Stillstandes gepaart mit einem Kraftstoff mit hohem Bioanteil auch hier

gängige Praxis sind. Die Bundeswehr verfügt aber sogar über eigene Tankstellen, bei denen ein Befall zwangsläufig zu einer Entsorgung von Kraftstoff im Kubikmeterbereich führen dürfte. Den Gerätebearbeitern des BAAINBw kann daher nur empfohlen werden, ein Augenmerk in dieser Hinsicht auf ihre Produkte zu haben.

Was kann dagegen getan werden? Eine regelmäßige Entwässerung des Dieselkraftstoff-Filters im Rahmen der Wartung vermindert zumindest die Verkeimung. Um Kondensatbildung durch abkühlende, feuchte Ausgleichsluft zu vermindern, sollte der Tank möglichst immer gefüllt sein. Die Tank-Ansaugleitung sollte an der tiefsten Stelle im Tank ausgebildet sein, um das spezifisch schwerere Wasser vorrangig abzusaugen, welches sich dann im Dieselfilter sammelt und abgelassen werden kann. Sollte dies nicht möglich sein, muss der Tank regelmäßig am Bodenablass entwässert werden. Auch eine Totalentleerung und Reinigung kann erforderlich sein. Eine weitere Möglichkeit ist der Zusatz spezieller Additive.

Diskutiert werden auch Kraftstoffe ohne Biodieselanteil (Heizöl, F-63, FAME-freier Dieselkraftstoff). Neben einer erforderlichen Freigabe des Motorherstellers hierfür wären aber auch noch das Problem der logistischen Versorgung und nicht zu vergessen die unterschiedliche Besteuerung (Heizöl) dieser Kraftstoffe zu lösen.

*Quelle: http://de.wikipedia.org/wiki/Dieselpest*

*Vergleiche:*
*www.bsi.bund.de/DE/Themen/Sicherheitsberatung/Arbeitshilfen/LagerungBrennstoffeNEA/Lagerung_Brennstoffe_NEA_node.html*
*https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Sicherheitsberatung/Arbeitshilfen/LagerungBrennstoffeNEA/Lagerung_Brennstoffe_NEA.html*
*http://dv-online.bundeswehr.org/PDF_ONL/PDF_Besondere_Anweisungen/PDF_BesAnErhER/2014/H5002221032_14_03.pdf*
*(Seiten 103f und 108ff)*

# Dialog des VBB mit dem AL Z des BAAINBw

Am 13.07.2015 trafen der Bereichsvorsitzende Herr Jakob Milles und seine Vertreterinnen und Vertreter, Frau Frerichs (zugleich Frauenbeauftragte des VBB-Bereich BAAINBw) sowie die Herren Gallas und Fleck mit dem Abteilungsleiter Z im BAAINBw, Herrn EDirBAAINBw Engelmann, zu einem regen Meinungs- und Gedankenaustausch zusammen.

Es wurde ein bunter Strauß an Themen angesprochen, die die Beamtinnen und Beamten im BAAINBw bewegen, so zum Beispiel:

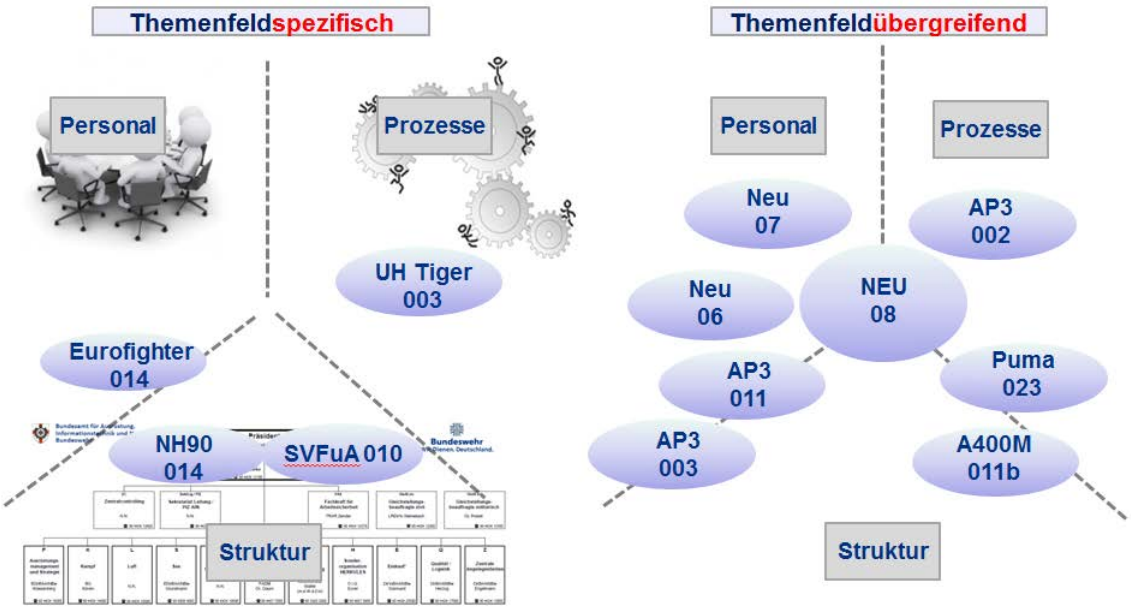
- Die Reihungslisten des BAPersBw, die nur noch streng nach Beurteilungsnoten und nicht mehr nach dem Datum der Dienstpostenübertragung erstellt werden
- Beurteilungen im gehobenen Dienst mit Stichtag 31.01.2015
- Geplante Streichung des § 46 Bundesbesoldungsgesetz (Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes)
- Geplante Umwandlung von Dienstposten des gehobenen technischen Dienstes in Dienstposten des höheren und mittleren technischen Dienstes
- Voraussetzungen für das Stellenbesetzungsverfahren nach § 27 BLV
- Chancen für die Inanspruchnahme des Bundeswehrbeamten-Ausgliederungsgesetzes
- Bündelung der Eingangsdienstpostenbewertungen im gehobenen Dienst von BesGr A9 bis BesGr A11
- Rückkehrmöglichkeiten für die Beamtinnen und Beamten, die ins BMVg versetzt wurden.

Die Gesprächsteilnehmer vereinbarten, den Dialog zum Wohle der Beamtinnen und Beamten des BAAINBw fortzusetzen und in Kontakt zu bleiben. Zu den Inhalten und Ergebnissen der einzelnen Gesprächspunkte werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

# Neues aus dem Teilprojekt 7 – Organisationsentwicklung in der Projektorganisation Rüstungsmanagement

**Autoren:** Hartmut Sönnichsen und Andre Richardt

Was machen die Teilprojekte (TP) in der Projektorganisation Rüstungsmanagement eigentlich? Welche Vorteile aus der Arbeit der Teilprojekte erwachsen mir persönlich, insbesondere in meiner alltäglichen Projektarbeit? Fragen, mit denen sich auch das TP 7 - Organisationsentwicklung, eines von mittlerweile 9 Teilprojekten, welche die Handlungsempfehlungen aus dem Gutachten des Beraterkonsortiums KPMG, P3 Group und Taylor Wessing prüfen und ggf. umsetzen, beschäftigt. Auf das TP 7 entfallen 12 Handlungsempfehlungen, die vor dem Hintergrund der übergeordneten **Themenfelder** „Personal, Prozesse und Struktur“, sowie den bestehenden Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und bundeswehreigenen Regelungen betrachtet werden müssen.




Eine anspruchsvolle Aufgabe, doch die Verantwortlichen sind gut gerüstet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des TP7-Teams verfügen über vielfältige Fachkenntnisse aus ihren jeweiligen Arbeitsbereichen und umfangreiche Projektbearbeitungserfahrung. Klassische Projektführungsmittel wie Strukturplan, Durchführungsplan, Terminplan und Arbeitspakete machen das Teilprojekt 7 steuerbar. Für alle Aufgaben (sog. Produkte bzw. Unterprodukte) sind Durchführungsverantwortliche benannt und eindeutige Zuständigkeiten geschaffen.

Nach dieser grundlegenden Strukturierung bildete eine Analyse und Bewertung der bestehenden IST-Situation den Ausgangspunkt für die anstehenden Arbeiten. Das hieraus entstandene Produkt 1 ist die sogenannte „Bewertete Ausgangslage“ und stellt die Basis für die weitere Bearbeitung aller folgenden Produkte und Unterprodukte dar. Dabei hat das TP 7 – wie auch alle anderen Teilprojekte – stets das große Ziel vor Augen, ein modernes und optimiertes Rüstungsmanagement im BAAINBw zu etablieren, das BAAINBw als attraktiven Arbeitgeber aufzustellen sowie die damit verbundenen vielfältigen Qualifizierungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln.

Mittels Informationsveranstaltungen, Interviews, Beiträge zum Newsletter und dem Intranet-Auftritt wird über die Aktivitäten der Teilprojekte - entsprechend der neuen Kultur von Transparenz und Dialog - in-

formiert. Das Teilprojekt 7 wird aus dem sog. „TP7-Office“ heraus geführt und ist für konstruktive Anregungen und Zuarbeiten stets dankbar.

Konkret, und für eine größere Personengruppe sichtbar, werden zurzeit die Aktivitäten zum Produkt “Prozesslandkarte und Prozessportal“ betrieben. Erstellt werden soll hierbei eine Prozesslandkarte, zudem wird ein Prozessportal als IT-Lösung beschafft und etabliert werden. Die Begriffe klingen sperrig und abstrakt, doch letztlich geht es um eine grundlegende Arbeitserleichterung. Dabei geht es in erster Linie darum, das alltägliche Suchen nach Vorlagen, Mustern und Vorgängen zu vereinfachen (Stichwort Wissensmanagement). Hierbei soll über ein Prozessportal den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, über alle Rüstungsprojekte hinweg, ein einheitlicher Zugang zu allen organisationsrelevanten Prozessen des BAAINBw und seiner Dienststellen ermöglicht werden. Die Prozesslandkarte sorgt wiederum für eine Strukturierung von Arbeitsschritten und Arbeitsvorgängen. „Klarheit in den Prozessen – und damit Sicherheit in der alltäglichen Arbeit!“ ist dabei der Leitgedanke.

Dies kann man anschaulich wie folgt umschreiben: „Das Prozessportal ist für die in der Prozesslandkarte dargestellte Prozesslandschaft, wie *Google für das Internet*.“ So wie das Internet ohne leistungsstarke Suchmaschinen ein undurchdringliches Dickicht wäre, so könnte niemand von uns die mit viel Fleiß und „Gehirnschmalz“ entstandenen Prozesse effektiv im täglichen Dienstgeschäft zur Anwendung bringen. Das Prozessportal, das ähnlich wie eine Suchmaschine aussehen wird, macht unsere vielfältigen Prozesse transparent und handhabbar.

Darüber hinaus beschäftigt sich das TP7 mit der Attraktivitätssteigerung bei der Personalgewinnung:

Die ausreichende Ausstattung mit ausgebildetem Personal – eine hehre, aber notwendige Forderung! Das Stopfen von Lücken an einer Stelle durch Wegnahme an anderer Stelle hilft höchstens kurzfristig, trägt langfristig jedoch nicht zur Qualität der Arbeit bei und fördert überdies nicht die Mitarbeitermotivation. Nur wenn genügend Personal vorhanden ist und dieses auch den Anforderungen gemäß ausgebildet wird, ist die personelle Grundlage für eine erfolgreiche Projektarbeit gelegt. Jedoch, eine individuelle, lehrgangsbezogene Personalentwicklung findet nicht statt – oder anders ausgedrückt, der gezielte Aufbau von Fach-Karrieren steckt noch in den Kinderschuhen (siehe Personalentwicklungskonzept)!

Die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann allerdings nur stattfinden, wenn sich nicht nur genügend qualifizierte Bewerber für die Aufgaben des BAAINBw interessieren, sondern letztendlich auch eingestellt werden! Der demographische Wandel macht es notwendig, die Besonderheiten des BAAINBw als einer der größten öffentlichen Arbeitgeber mit Stammsitz in Koblenz/Lahnstein in den werblichen Maßnahmen deutlicher darzustellen.

Das TP 7 hat in seiner ‚bewerteten Ausgangslage‘ diese und weitere Themenfelder untersucht und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Die bewertete Ausgangslage bildet die Grundlage für alle weiteren Arbeiten im TP 7. Damit das Ziel - ein attraktiver Arbeitgeber mit einem modernen und zukunftsfähigen Rüstungsmanagement für die bestmögliche Ausrüstung der Soldaten – nicht nur eine Vision bleibt, sondern durch das tatkräftige Engagement aller erreicht wird!

Die Darstellung aller weiteren Produkte und Unterprodukte des TP 7 würde den Rahmen dieses Beitrages sprengen. Weitergehende Informationen stehen jedoch über auf die im Aufbau befindliche Darstellung im Intranet unter der ‚Bereichseinstiegsseite Projekt Rüstungsmanagement‘ zur Verfügung.

Bei Bedarf werden Inhalte und Themen aus dem Bereich TP 7 auch gern vor Ort erläutert. Das TP 7-Office ist unter der E-Mail Adresse ProjOrg RüM TP 7@bundeswehr.org oder telefonisch 90 4424 13151 / 13193 erreichbar.

# Auf zu neuen Ufern – Fach-Karrieren müssen her!

Wie wir dem Artikel zum Teilprojekt 7, welcher freundlicherweise eigens für diese VBB-Brille-Ausgabe geschrieben wurde, entnehmen können, bestätigt sich in der Analyse, was manche, vor allem die Kolleginnen und Kollegen aus den projektführenden Abteilungen, schon immer ahnten: Es bedarf des Aufbaus eines Wissensmanagements und der Möglichkeit von Fach-Karrieren!

Mit Begeisterung vernehmen wir von den Planungen, ein entsprechendes Prozessportal, als ersten Schritt zum gelebten Wissensmanagement, zu installieren. Doch wie steht es mit dem, vor allem für ein nachhaltiges Projektmanagement oftmals bedrohlich wirkender Personalentwicklungskonzeption (PEK)?

Denn genau dieses Dokument regelt den Verwendungsaufbau für alle Beamtinnen und Beamten des gehobenen und höheren (technischen und nichttechnischen) Verwaltungsdienstes der Bundeswehr! Hierbei wird grundsätzlich eine gewisse Verwendungsbreite (z.B. mindestens 2 Verwendungen von ca. 2 Jahren in der Identifizierungsphase) als Voraussetzung für das zweite Beförderungsamt erwartet. Eben diese Forderungen des Personalkonzeptes, die obligatorisch bei Auswahlverfahren zu erfüllen sind, verhindert derzeit den Aufbau von Fach-Karrieren bzw. Experten-Karrieren.

Ob damit allerdings den spezifischen Anforderungen in der Projektarbeit im BAAINBw, mit langen Projektzeiten und einem hohen Grad an Komplexität bei der Projektarbeit, Rechnung getragen wird, kann, auch im Hinblick auf den Beitrag des TP7, bezweifelt werden.

Insbesondere die Kolleginnen und Kollegen der technischen Laufbahn müssen die Perspektive haben, zu Experten auf ihren Gebiet zu reifen und mithin auf Augenhöhe mit der Rüstungsindustrie zu agieren, OHNE Nachteile für die persönliche Karriere mangels Erfüllung des PEK. Das Gegenteil sollte bei der Projektarbeit der Fall sein: exzellente Leistungen im Projekt müssen auch den beruflichen Aufstieg **im** Projekt zur Folge haben.

Der VBB Bereich BAAINBw fordert daher eine speziell auf die technisch dominierenden Themen des BAAINBw zugeschnittene Karriere-Konzeption! Es muss neben den Generalisten auch Spezialisten Karrieren geben, die die Interessen des Bundes kompetent und gestärkt durch das erworbene (Experten-) Wissen vertreten können.

## VBB-Vorstandsmitglied Peter Balmes
## - Ihr kompetenter Ansprechpartner in Ruhestandsfragen -

Der Sprecher der Ruhestandsbeamten des Bereich BAAINBw im Verband der Beamten der Bundeswehr Peter Balmes (Foto) wurde im letzten Jahr auf Vorschlag aus der Mitte des Vorstandes von den Delegierten der Bereichsmitgliederversammlung mit großer Mehrheit gewählt und übernahm die Aufgaben seines Vorgängers Günter Bartz Ende letzten Jahres mit den Planungen eines abwechslungsreichen und informativen Jahresprogrammes 2015 für die Ruhestandsbeamten-/ Innen im Bereich IX des BAAINBw Koblenz.

Nach der erfolgreichen Jahresauftaktveranstaltung mit dem Sprecher der Ruhestandsbeamten im VBB-Bundesvorstand, Martin Kammler, der über aktuelle verbandspolitische Themen im Haus Horchheimer Höhe, dem Verbandslokal der Ruheständler referierte,

folgten im Rahmen der monatlichen Veranstaltungsangebote der Besuch der Studios des regionalen Senders TV-Mittelrhein/Westerwald-TV und MR 1 in Urbar und der Besuch der Lotto-Zentrale RLP in Koblenz.

Peter Balmes konnte für eine Folgeveranstaltung die COMPASS Private Pflegeberatung GmbH gewinnen, deren Referentin in einer multimedialen Darbietung wertvolle Informationen rund um das Thema Pflege für Privatversicherte den zahlreichen Gästen lieferte. Auf dem weiteren Jahresprogramm stehen der Besuch der LAVA Dome, Lava-Keller und Museumslay in Mendig, die Tagesfahrt zur Landesgartenschau RLP nach Landau in der Pfalz, eine Informationsveranstaltung zum Thema aktuelles und neues aus dem Beihilferecht mit Referent Thilo Hommel vom Deutschen Beamtenbund, Berlin, ein Blick hinter die Kulissen des Theaters der Stadt Koblenz mit Intendant Markus Dietze, eine Infoveranstaltung des Amtes für Planung und Stadtentwicklung der Stadt Koblenz mit dem Amtsleiter Frank Hastenteufel als Referent zum Thema Stadtentwicklung in Koblenz und anschließendem traditionellen Deppekooche-Essen und die Jahresabschlussveranstaltung.

Alle VBB-Mitglieder im Ruhestand sind zu den monatlichen Veranstaltungen herzlich willkommen. Aus organisatorischen Gründen wird um Anmeldung gebeten unter Peter Balmes, Gülser Straße 83, 56073 Koblenz, Tel. 0261-45692 oder Mobil 0171-5277045 oder FAX: 0261-45667 oder E-Mail: peterbalmes@t-online.de

Bei allen Fragen zum Thema „Ruhestand allgemein“ und Versorgung, Beihilfe etc. steht Ihnen, den VBB-Kolleginnen-/ Kollegen, Herr Balmes gerne unter den vorgenannten Kontaktdaten als Ansprechpartner zur Verfügung.

# Langzeitarbeitskonten – attraktiv oder Mogelpackung?

Im Rahmen der Agenda Attraktivität soll als ein Prestigeobjekt die Einrichtung von Langzeitarbeitskonten realisiert werden. Ziel ist es, moderne Arbeitszeitmodelle in der Bundeswehr einzuführen, die ausreichend Flexibilität und Raum für das Privatleben lassen.

Ein Entwurf des BMVg für die Erprobung von Langzeitarbeitskonten im Rahmen einer fünfjährigen Pilotphase wurde über den Hauptpersonalrat in die Beteiligung geben und soll in Kürze im Rahmen einer Dienstvereinbarung in Kraft gesetzt werden.

Das Langzeitkonto wird, nach schriftlichem Antrag, auf der Grundlage einer entsprechenden Vereinbarung zwischen der bzw. dem Beschäftigten, der Beschäftigungsdienststelle und der Personalbearbeitenden Dienststelle geführt. Ein Rechtsanspruch auf Abschluss einer Vereinbarung besteht nicht.

Die Administration des Langzeitkontos erfolgt in der Beschäftigungsdienststelle. Beamtinnen und Beamte, denen die Führung eines Langzeitkontos gestattet bzw. mit denen die Führung eines Langzeitkontos vereinbart worden ist, bleibt der vor Einrichtung des Langzeitkontos vorhandene Übertrag auf dem Gleitzeitkonto erhalten.

Das Langzeitkonto verfällt aus dienstlichen Gründen nicht, ein finanzieller Ausgleich von Zeitguthaben auf den Langzeitkonten ist grundsätzlich ausgeschlossen. Die Nutzung von Langzeitkonten ist zudem in Kombination mit Telearbeit möglich.

Die „Ansparphase“ muss mindestens für ein Jahr und darf höchstens für fünf Jahre vereinbart werden. Eine Verkürzung oder Verlängerung des zu Beginn vereinbarten Zeitraums ist in diesem Rahmen möglich. Eine Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist auf bis zu 44 Stunden möglich.

Das bislang geführte Gleitzeitkonto wird auf Basis der verlängerten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergeführt. Zum Ende des jährlichen Abrechnungszeitraums wird eine Saldierung von verlängerter regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit und tatsächlich geleisteter Arbeit vorgenommen. Durch

eine Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 44 Stunden, können bis zu 156 Stunden pro Jahr der Ansparphase auf das Langzeitkonto (mittels Differenz der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu der verlängerten wöchentlichen Arbeitszeit) übertragen werden.

Zeiten ohne Arbeits- und Dienstleistung in der Ansparphase (Krankheit, Urlaub, Zeitausgleich, Elternzeit, Mutterschutz u. ä.) werden mit der nicht verlängerten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewertet.
Eine Nichteinhaltung der vereinbarten verlängerten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit führt nicht zu disziplinarischen bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Zusätzlich können bis zu 40 Stunden pro Jahr der nach den beamtenrechtlichen Regelungen angeordneten Mehrarbeit auf das Langzeitkonto umgebucht werden. Der Teil des Erholungsurlaubsanspruchs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub (20 Tage) hinausgeht, kann auf das Langzeitkonto übertragen werden.

Zeitpunkt und Zeitraum der „Entnahme“ stehen immer unter dem Vorbehalt dienstlicher Erfordernisse. Entnahmephasen führen grundsätzlich nicht zu einer Personalkompensation. Der Dienstposten bleibt unbesetzt! Mit Beginn der Entnahmephase wird die Ansparphase beendet und die angesparte Arbeitszeit durch bezahlte Freistellung in einem Zeitblock oder in Form von Teilzeitbefreiung ausgeglichen.

Nach Vollendung des 60. Lebensjahres ist der Zeitausgleich nur in Form von Teilzeit möglich, wobei Teilzeit im Blockmodell ausgeschlossen ist. Während der Dauer der Entnahmephase bleiben mit Ausnahme der Dienst- und Arbeitsleistung alle Rechte und Pflichten aus dem Dienst- und Arbeitsverhältnis unberührt.

Der Antrag auf Abbau von Zeitguthaben kann aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden!

Zeiten des Mutterschutzes sowie der Elternzeit während der Entnahmephase gehen nicht zu Lasten des bzw. der jeweiligen Beschäftigten.
Die Abordnung von einem Jahr und mehr beendet die Teilnahme an der Nutzung von Langzeitkonten. Eine Teilnahme an der Nutzung von Langzeitkonten durch die aufnehmende Beschäftigungsdienststelle ist möglich.
Ein Wechsel des Dienstpostens kann zur Beendigung der Vereinbarung führen, berührt jedoch nicht das Guthaben auf dem Langzeitkonto.
Das Zeitguthaben verfällt mit (vorzeitigem) Ausscheiden der bzw. des Beschäftigten aus dem Dienstverhältnis.
Soweit die Fakten!

**Fazit:**

- Mal schnell ein Langzeitkonto vereinbaren, Zeit kurzfristig ansparen und zeitnahe Entnahmephase geht nicht. => Administrativer Vorlauf für die Vereinbarung und Ansparphase Minimum ein Jahr!
- Abfeiern vor der Pensionierung geht auch nicht. => kein Blockmodell ab dem 60. Lebensjahr!
- Keine Garantie einer „Entnahme“ zum verabredeten Zeitpunkt. => Vorbehalt des Dienstherrn!
- Erledigung der Aufgaben während der Entnahmephase fraglich => Keine Personalkompensation!

Ob das Angebot attraktiv ist möge jeder selbst bewerten! Zu mehr Zugeständnissen ist der Dienstherr auch nach intensiven Beratungen nicht bereit.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am **Sonntag, den 27.** im sonnigen **September** dieses Jahres gehen wir .

Das können Sie getrost in der Garage lassen.

Wir fahren um **10.00 Uhr** mit einem gecharterten Bus vom Busbahnhof des Hauptbahnhofs Koblenz **nach Ettringen in der Eifel** und werden dort einen der Traumpfade des Kreises Mayen-Koblenz, **den *Vulkanpfad*** *erwandern.*

Für diesen Traumpfad ist festes Schuhwerk nötig.

Für weniger geübte Wanderer gibt es „Umleitungen“, so dass der Weg für alle geeignet ist. Für die 6.6 km werden wir ca. 3 Stunden benötigen. Die Belohnung wird auch nicht lange auf sich warten lassen.

Wir werden für unsere Gruppe ein angemessenes Lokal (wahrscheinlich die Vulkanbrauerei in Mendig) reservieren, in dem wir die verbrauchten Reserven wieder auffüllen.

Programm: und und .

Die Rückfahrt mit dem Bus nach Koblenz ist für ca. 17.OO Uhr geplant.

Was müssen **Sie** noch wissen?

Ach ja, Treffpunkt ist ca. 15 – 20 Minuten vor Abfahrt des Busses.

Die Kosten für den Buscharter übernimmt der Bereich IX.

Darüber hinaus erhält jeder Teilnehmer einen Verzehrgutschein.

Was müssen **wir** noch wissen?

Wir brauchen für die Buchung des Busses und für die Reservierung in dem Lokal eine verbindliche **Anmeldung bis zum 15.09.2015** an unsere Geschäftsstelle – entweder per e-mail (buero@vbb-baainbw.de) oder per Telefon (0261/15717).

Also nur zu, lassen Sie uns wissen, dass Sie mitgehen. Sie werden es nicht bereuen, weil man selbst mit Kolleginnen und Kollegen am Wochenende Spaß haben kann!!!!

Ihr Bereichsvorstand

# Das Panzerrätsel

Der Panzer (Tank, Stridsvagn, Merkava) ist ein Kfz meist auf Gleisketten, welches durch Panzerung gegen Beschuss geschützt ist. Historisch hat er sich aus frühen Streitwagen und geschützten Rammböcken entwickelt. Es gibt verschiedene Verwendungen / Typen wie z.B. Bergepanzer, Flugabwehrpanzer, Kampfpanzer, Schützenpanzer, Spähpanzer, Transportpanzer, …

Die Ausbildung zum Panzerfahrer dauert 16 Tage und findet in Munster statt. Abbiegen, richtige Geschwindigkeit und gleichzeitig die Instrumente im Auge behalten, ist nicht einfach. Über 50t Gewicht wollen korrekt bewegt sein!

Und da kommen wir schon zur Frage: **Wie heißt der Panzerfahrer?**

Das Bild kann bei Bedarf auch gerne auf dem Intranet-und Internetauftritt des VBB Bereich BAAINBw angesehen werden.

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

Unter allen Einsendern werden unter Ausschluss des Rechtsweges Preise verlost.

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 gekennzeichneter Artikel nur mit Genehmigung des Verfassers (Name ist der Redaktion bekannt) • Bezugskosten für Bereichsangehörige durch Mitgliedsbeitrag abgegolten. • Auflage: 2.300