

Ausgabe 290

September 2018

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

Aus dem Inhalt

Die Familie hält zusammen!	Seite 2
Von Hochwertressourcen und deren Perspektiven	Seite 3
Vorsitzende des Digitalrates der Bundesregierung: Katrin Suder	Seite 4
Zeiten im Umbruch – das Berufsbeamtentum als Garant für Demokratie erhalten	Seite 5
Kaskade – Anspruch und Wirklichkeit	Seite 5
Das CPM nov. nov.	Seite 6
Task-Force BeschO – 2. Akt	Seite 7
Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamte	Seite 8
PEK – das hat uns noch gefehlt	Seite 9
Beraten und verkauft – als das Verteidigungs-ministerium die Gelddruckmaschine erfand.....	Seite 11
Was könnt´ es schöneres auf Erden geben, als ein Sommerfest des Bereiches IX zu erleben?	Seite 13
Nachklapp zu dem Bericht „Die Leiden des jungen- IT-Projektleiters“	Seite 13
Die künftige Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit im BAaINBw.....	Seite 14
Die Bundeswehr zwischen verteidigen, sichern und sparen	Seite 15
Sts Zimmer: Kein Aufruf zum Rechtsbruch	Seite 16
Das Brille-Rätsel	Seite 17

Die Familie hält zusammen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die vergangenen Monate waren gespickt mit Terminen und Ereignissen. Die nach unserer Auffassung nicht mehr als "moderat" zu bezeichnende Feinjustierung unseres Amtes ist zwar schon ziemlich weit fortgeschritten, aber noch immer nicht abgeschlossen. Es fehlt noch die Zusammenlegung der Abteilung I mit der Sonderorganisation H, an der zurzeit mit Hochdruck gearbeitet wird. Danach könnte doch einmal mal Ruhe einkehren, so dass die neuen Strukturen auch gelebt werden könnten. Weit gefehlt!

Seit dem Besuch der Bundesministerin Dr. Ursula von der Leyen Anfang April haben wir eine Task Force Beschaffungsorganisation (TF BeschO). Wie die Task Force vorgeht und was die Absichten der weitreichenden Analysen sein sollen, kann im Intranet nachgelesen werden. Den sehr allgemein gehaltenen, wenig informativen Angaben kann zumindest entnommen werden, dass die Untersuchungen ergebnisoffen sein sollen.



Jakob Milles

Und genau da haben wir – VBB Bereich IX - unsere Zweifel. Als im Frühjahr dieses Jahres die Papiere zu „Projekt Pfeil“ und Vorlagen zu zukünftigen Organisationsformen für neue große Projekte aus dem Hause BAAINBw und dem BMVg auftauchten, war bereits zu erahnen, wohin die Reise hingehen soll. Obgleich sich nun niemand mehr an die Beauftragung dieser Gutachten bzw. Erstellung dieser Gedankenpapiere erinnern kann, werden deren Inhalte wohl einen nicht zu unterschätzenden Einfluss haben. Auch diese Geheimdokumente waren ergebnisoffen, aber nur bezogen auf die Frage, ob große Projekte künftig nach einer "embryonalen Phase im Amt" in einer GmbH, einer Anstalt des öffentlichen Rechts oder in einer Agentur ausgeführt werden. Sei es wie es sei, von einer Projektarbeit in unseren heutigen Strukturen – etwa in der PMO - war keine Rede mehr.

Und, Hand aufs Herz, auch die Task Force wird schon allein aufgrund des medialen Drucks und dem der Analyse folgenden sogenannten Lösungsraum Ende des Jahres nicht zu dem Ergebnis kommen können, dass alles so bleiben soll, wie es derzeit ist, denn: Negativ-Schlagzeilen in den Medien gibt es zuhauf. Da hilft es leider wenig, dass die Problemursachen sehr komplex sind und zum größten Teil ihren Ursprung nicht in Koblenz haben.

Als Insider der Beschaffungsorganisation habe ich mich bei den Horrormeldungen über schlechtes Material allerdings schon gefragt, wie verrückt denn alle die fremden Nationen sein müssen, die deutsches Wehrmaterial einkaufen. Manches Mal hat mich schon der Verdacht beschlichen, dass interessierte Kreise die Meldungen über das angeblich so schlechte Material streuen. Und ich habe dabei nicht den Eindruck, dass es diesen Kreisen um den Erhalt des BAAINBw als zivile Bundesoberbehörde geht.

Apropos Problemursachen: Das „Pfeil-Papier“ hat als wesentliche Gründe für die viel zu langen Bearbeitungszeiten in den Großprojekten die hemmenden Bestimmungen des Haushaltsrechtes und des Vergaberechtes ausgemacht. Schlussfolgerung der beauftragten Unternehmensberatung: Privatisierung, Hauptsache man kommt am öffentlichen Haushalts- und Vergaberecht vorbei.

Mal abgesehen davon, dass der Versuch des Aushebelns des öffentlichen Vergaberechtes bei der Gründung der BWI schon einmal kläglich vor dem OLG Düsseldorf gescheitert ist, hätten wir für die TASK-Force einen Vorschlag: regen Sie doch einmal an, dass unsere Beschäftigten unter anderen Rahmenbedingungen arbeiten dürfen, befreit von der Flut an Vorschriften und Regelungen, national wie europäisch, vor allem aber frei von der selbstaufgelegten Regelungsflut.

Stehen wir in Deutschland allein mit diesen Problemen? Wie machen das andere EU-Staaten? Haben die andere Schwellenwerte oder legen sie die bestehenden Regelungen nur großzügiger aus?

Liebe Frau Ministerin!

Wir glauben nämlich nicht, dass unsere qualifizierten Beschäftigten weniger fleißig oder weniger klug arbeiten als Beschäftigte von am Markt agierenden Unternehmen. Die durchgeführten Privatisierungen – seinerzeit in der Ära Scharping initiiert – sind gescheitert.

Wir sind weitaus besser als unser Ruf! Wir sind die BAAINBw-Familie!

Und wie das in Familien so ist, da gibt es auch mal Ärger und unterschiedliche Ansichten. Und das ist gut so!

Intern können wir uns gerne die Karten legen und auf Missstände (in einer solch großen Organisation unvermeidlich) hinweisen. Frei nach dem VBB-Motto kritisch und kompetent! Dazu haben wir unsere Möglichkeiten: diese VBB-Brille, das vbb-magazin und die Gespräche unserer Personalvertreterinnen/Personalvertreter mit der Leitung und der Politik.

Ja, wir sind kritisch aber nur dadurch können wir für alle unsere Kolleginnen und Kollegen Verbesserungen erreichen. Dazu zählt auch, politische Kräfte zu mobilisieren. Oder den Besuch der Ministerin maßgeblich mit zu verantworten. Es bleibt viel zu tun.

In diesem Sinne versprechen wir Ihnen, weiterhin für alle Beschäftigten des BAAINBw und deren Interessen zu kämpfen. Weil wir eine Familie sind!

Mit kollegialen Grüßen

Jakob Milles

Von Hochwertressourcen und deren Perspektiven

Der Internetauftritt des BAAINBw weist unser Amt als den zentralen **technischen** Dienstleister der Bundeswehr und wichtigen öffentlichen Auftraggeber aus. Das ist auch vollkommen korrekt, da die Hauptaufgabe des BAAINBw die Beschaffung und das Nutzungsmanagement von Wehrmaterial ist.

Neben dieser Wahrheit existiert noch eine andere. Damit diese Kernaufgabe sach- und fachgerecht erledigt werden kann, bedarf es qualifizierter und motivierter Mitarbeiter. Doch gerade im mittleren und gehobenen technischen Dienst ist neues Personal – mangels Attraktivität – nicht leicht zu finden. Bedingt durch die vielen Vakanzen (aktuell ca. 1.200 unbesetzte Dienstposten) findet bei diesen Gruppen eine Aufgabenverdichtung statt, getreu dem Motto „Die Arbeit geht dahin wo sie gemacht wird“. Gekoppelt mit der Perspektivlosigkeit für die weitere Karriere, führt dies zu einer unheilvollen Mischung, die auf Dauer nicht gerade geeignet ist die Motivation hoch zu halten.

Aus Sicht einiger Beschäftigter lässt sich diese Negativspirale durchaus durchbrechen. Dies geht jedoch nur mit dem wirklichen Willen etwas ändern zu wollen. Für das eigene hochqualifizierte Personal – gerne auch als „Hochwertressource“ bezeichnet – müssen realistische Perspektiven geschaffen werden. Der schöne Nebeneffekt dabei ist, dass die Dienstposten für potentiellen Nachwuchs attraktiver werden. Das hört sich so weit gut an, aber: wie schafft man Perspektiven und warum steigert dies die Attraktivität für Nachwuchskräfte?

Bei Betrachtung der Vergangenheit lässt sich schon einmal feststellen, was in diesem Zusammenhang nicht funktioniert hat. Maßnahmen wie z.B. Zulagen sind gut, können aber auf Dauer für die aufgeführte Zielgruppe keine berufliche Perspektive bieten, da lediglich an den Symptomen angesetzt wird.

Nach dem Prinzip "Ursache und Wirkung" muss hier tiefer angesetzt werden.

Erfolgsversprechend wäre es wohl einen zweigleisigen Ansatz zu verfolgen.

Kurz- und mittelfristig ist die aktuell fest angezogene Handbremse bei den bereits vorhandenen Werkzeugen zu lockern.

Dies betrifft insbesondere die Möglichkeit des § 27 BLV (Aufstieg im Stellenbesetzungsverfahren in die nächst höhere Laufbahn für leistungsstarke Beamtinnen und Beamte), die derzeit nur in übersichtlicher

Zahl beim mittleren technischen und so gut wie gar nicht beim gehobenen technischen Dienst zur Anwendung kommt.

Die Argumente der Personalführung, warum der § 27 BLV so restriktiv genutzt wird – gesucht werden Expertinnen und Experten vor allem für den gehobenen technischen Dienst – sind bekannt. Daran wird sich voraussichtlich so schnell auch nichts ändern. Allerdings fährt man derzeit lediglich „auf Sicht“ und dass nicht mal besonders gut. Schaltet man das Fernlicht ein, könnte man auch zu der Erkenntnis kommen, dass die Notwendigkeit besteht, die Zahl der Neueinstellungen z.B. im höherem technischen Dienst zu Gunsten von § 27-Aufstiegsbeamten aus dem gehobenen technischen Dienst anzupassen. Mit der Signalwirkung „Hier tut sich etwas“ schafft man Attraktivität nach innen und außen.

Mittel- und langfristig muss aber das eigentliche Kernproblem angegangen werden. Strategisches Ziel ist hierbei ein Aufbrechen der streng voneinander getrennten Laufbahngruppen. Diese aktuell von vornherein gesetzte Beschränkung ist unattraktiv, nicht zukunftsfähig und schafft keine Perspektive, in der Folge sinkt damit die Motivation. Erst mit Wegfall der Laufbahngrenzen zugunsten einer durchgehenden Laufbahn mit unterschiedlichen Einstiegspunkten nach Vorbildung und Qualifikation werden attraktive Rahmenbedingungen geschaffen. Das gilt sowohl für Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger, als auch für Bestandspersonal.

Die Beurteilung als bewährter Mechanismus zur Besetzung von Dienstposten (Leistung, Eignung und Befähigung) kann problemlos beibehalten werden und muss nicht neu erfunden werden.

Es ist klar, dass dies ein „dickes Brett“ ist, das es zu bohren gilt, aber Ihr Bereich IX setzt genau hier den Bohrer an.

Für den Bund als Dienstherrn sollte aber spätestens jetzt klar sein, dass er in der Gegenwart des Arbeitsmarktes angekommen ist und sich auch in diesem Umfeld neu aufstellen muss.

Vorsitzende des Digitalrates der Bundesregierung: Katrin Suder

Nun ist es bereits vier Monate her, dass Katrin Suder das Amt der beamteten Staatssekretärin im BMVg – verantwortlich u.a. für Rüstung, Planung und Digitalisierung – aus persönlichen Gründen hingeschmissen hat. Den Medien war zu entnehmen, sie wolle eine längere Auszeit nehmen und sich der Familie widmen. Nun, nachdem sich das mediale Echo um ihre Person gelegt hat, tritt sie in ihrer neuen Rolle als Vorsitzende des eigens eingerichteten Digitalrates aufs Parkett. Damit steht sie einem Gremium mit zehn Expertinnen und Experten aus Deutschland, der Schweiz, Österreich und den USA vor, und soll die Bundesregierung hinsichtlich der Digitalisierung antreiben.

In diesem Zusammenhang sind die ein oder anderen im BMVg-Ressort zusammengezuckt, ob dieser Zufälle. Noch als Staatssekretärin hat sie, das Ende ihrer Dienstzeit gewahr, bedeutende bestellte Entscheidungsvorlagen zu entsprechenden IT-Projekten erbarmungslos durchgepeitscht und noch wenige Stunden vor ihrer Verabschiedung gezeichnet. Der Privatisierung in puncto Digitalisierung der Bundeswehr sind damit die Türen weit aufgestoßen.

Als Chef-Digitalisiererin der Bundesrepublik Deutschland kann sie Ihre angesteuerten Aktivitäten nun bestens begleiten.

Nachgesagte Beziehungen, wie die Vergabe der Patenschaft ihrer Kinder – fast wie in royalen Königshäusern – an BMVg-Schwergewichte oder einschlägige Geschäftsführer von Beratungsgesellschaften im Dienste der Bundeswehr können dabei sicher auch nicht schädlich sein.

Beziehungen bleiben, nicht zuletzt zu ihrem Nachfolger, der der Karriere wegen gar das Soldatenleben beendet hat und nun täglich mit den Grenzen rechtsstaatlichen Handelns ringt. Etwa mit einsamen Entscheidungen nationale Projekte als Pilot in Nato-Agenturen zu geben.

Ob Haushalts- und Verteidigungsausschuss oder etwa die Ministerin davon wissen, ist fraglich. Besonders bemerkenswert der Ausruf im Rahmen der Personalversammlung „Ich fordere aber nicht zum Rechtsbruch auf“. Nein, was dann?

Zeiten im Umbruch – das Berufsbeamtentum als Garant für Demokratie erhalten

Es sind und bleiben stürmische Zeiten – nicht nur in um die Bundeswehr. Auch gesellschaftlich sehen wir (hilflos) auf stürmische, sich verändernde Zeiten. So manch historisch Interessierte/Interessierter wähnt gar eine Wiederholung hinsichtlich der Radikalisierung im politischen Sprachgebrauch und des entsprechenden Miteinanders. Wenn alle Hemmungen im sprachlichen Diskurs fallen, dann ist der gewalttätige Konflikt nicht mehr weit.

Die Grundrechte, unsere demokratischen Privilegien, der Anspruch auf Rechtsstaatlichkeit, der Schutz vor Willkür, die Gewaltenteilung, die Kompetenzverteilung von militärischen und zivilen Aufgaben innerhalb der Bundeswehr sind eben nicht ohne Grund in unser Grundgesetz geschrieben worden. Die Aufnahme dieser Prinzipien und Gebote resultieren insbesondere aus den schmerzhaften Erfahrungen aus der Zeit 1933 bis 1945 in Deutschland. Die Väter und Mütter unseres Grundgesetzes haben hierfür all Ihre Kompetenz zusammengetragen und damit das Fundament unseres gesellschaftlichen Miteinanders gegossen. Hierbei hat man sich explizit auch zum Berufsbeamtentum als Garant rechtsstaatlichen Handelns – losgelöst von Interessen Dritter, etwa Gewinn- oder Renditeabsichten – bekannt.

Die Stabilität unserer Demokratie – gerade im Vergleich zu unseren europäischen Nachbarländern - basiert in diesem Zusammenhang auf der Gewaltenteilung und einem starken Berufsbeamtentum mit seinen hergebrachten Grundsätzen! Dies darf nicht verkannt und leichtfertig vergeben werden. Und gerade in Zeiten des Aufruhrs, geprägt vom Ringen restriktiver Kräfte um die Mehrheiten in Parlamenten, muss das parteiunabhängige Berufsbeamtentum gestärkt werden.

Von Privatisierungsüberlegungen sollte daher abgegangen werden: unternehmerisches Denken im Sinne von Gewinn-/Renditemaximierung zu Lasten der Kosten oder der Qualität oder dem Wahrheitsgehalt der Beipackzettel kann sich eine Demokratie nicht leisten. Äußerer Sicherheit bedarf es immer und jederzeit in höchster Qualität. Dies garantiert u.a. die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten im Rahmen kompetenter, wirtschaftlicher und interessensfreier Deckung der militärischen Sach- und Personalbedarfe.

Wohlwollend kann zur Kenntnis genommen werden, dass obige (Wieder-)Entdeckung der Vorteile eines Berufsbeamtentums bereits Einzug in die Gedankenwelt einiger Bundestagesabgeordneter gehalten hat. So haben sich sowohl die SPD als auch die Grünen durch ihr Bekenntnis zu diesem Bundesamt dahingehend positioniert, die Rüstungsbeschaffung nicht in private Hände zu legen.

Kaskade – Anspruch und Wirklichkeit

Ende Oktober 2017 war dem Intranet zu entnehmen, dass Staatssekretärin Katrin Suder zahlreiche Führungskräfte zu einer Lessons-Learned-Veranstaltung in Berlin eingeladen hatte. Thema war die „Workshop-Kaskade“, die anlässlich der letzten Mitarbeiterbefragung stattgefunden hat. Rund 6.000 zivile und militärische Angehörige führten, so ist der Meldung zu entnehmen, „einen strukturierten Dialog, wie das Rüstungsmanagement durch konkrete Maßnahmen vor Ort verbessert werden kann“. Es ging „bunt und lebendig zu“, insgesamt, so scheint es, war die Kaskade eine großartige Idee und ein noch größerer Erfolg.

Dabei verwundert es, dass die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Umsetzung dieser Ideen offensichtlich nicht in ausreichendem Maße goutieren. Wie anders ist es zu erklären, dass bei der Mitarbeiterbefragung keine höheren Zufriedenheitswerte erzielt werden? Womöglich liegt dies am Auseinanderfallen von Anspruch und Wirklichkeit: die Kaskade war eine gute Idee, die Umsetzung innerhalb des Hauses in der Praxis – wieder einmal – eine Enttäuschung, zumindest für die Arbeitsebene.

Der Anspruch, mit Hilfe eines strukturierten Dialogs den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ideen abzufragen, mit denen man Verbesserungen erzielen könnte und sollte, ist richtig, auch wenn man sich wundert, wie oft dies eigentlich noch abgefragt werden soll. Nachdem sich die Referate kurzfristig (denn wie immer, wenn es um gute Ideen von oben geht, sollen diese innerhalb kürzester Zeit aufgegriffen und abgeschlossen werden) zusammengefunden hatten, wurden Ideen zusammengetragen und Problemfelder identifiziert, die den Beschäftigten unter den Nägeln brennen.

Sehr groß war dann die Verwunderung bzw. Enttäuschung, als deutlich wurde, auf welches Thema man sich nach dem Herauf-Herunter-Kaskadieren fokussieren will: „Unklare Aufgaben und Ziele“.

Sicherlich AUCH ein wichtiges Thema, aber eins, über das gefühlt seit Jahren diskutiert wird und bei dem keine messbaren Ergebnisse zu erzielen sind. Die Themen „Mangelnde Ressourcen“ oder „Infrastruktur“, bei denen es für den Einzelnen zu spürbaren Veränderungen kommen könnte, wurden dagegen nicht als Top-Themen ausgewählt.

Dabei sind, hört man sich im Haus um, gerade diese Themen dringend und für die Motivation entscheidend: die mangelhafte IT-Ausstattung mit fehlenden Laptops, der Kampf um Software, für deren Lizenzen regelmäßig keine Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, fehlende Büros oder Besprechungsräume und Arbeitsbedingungen, die die Industrie nur belächeln kann, sind Themen, bei denen sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zunehmend allein gelassen fühlen. Natürlich sind dies Problemfelder, die das Haus nicht alleine lösen kann, bei denen man abhängig ist von der Arbeit anderer Oberbehörden. Es verfestigt sich aber der Eindruck, dass nicht einmal darum gekämpft wird, diese Probleme in den Mittelpunkt zu stellen und zu lösen.

Die Bereitschaft, sich in Workshops, Gallery Walks und weiteren Runden, die stets mit denglischen Begriffen betitelt werden müssen, zusammenzufinden, Ideen aufzuschreiben, die dann nicht umgesetzt werden, nimmt mittlerweile rapide ab. Es ist nicht verwunderlich, dass die unterdessen erneut durchgeführte Mitarbeiterbefragung, zu deren Teilnahme die Beschäftigten kurz zuvor wieder aufgerufen (teilweise auch „genötigt“) wurden, in der Bewertung ähnlich schlecht ausfällt. Man kann nur hoffen, dass die ehemalige Staatssekretärin recht behält mit ihrer Feststellung zur Kaskade, gerichtet an die Führungskräfte: „Unser Engagement ist entscheidend, wir müssen dranbleiben!“. Eine wirkliche Veränderung ist auf der Arbeitsebene bisher leider jedoch nicht spürbar.

Das CPM nov. nov.

Am 4. Juni dieses Jahres wurde der überarbeitete CPM in Kraft gesetzt. Unsere Ministerin Frau Dr. Ursula von der Leyen hat wiederholt klargestellt, dass der eingeschlagene Weg hinsichtlich der Agenda Rüstung konsequent weiter bestritten wird und gleichzeitig eine Beschleunigung der Beschaffungsprozesse forciert werden soll.

Gerade vor diesem Hintergrund ist es für uns umso enttäuschender, dass die Überarbeitung des CPM deutlich hinter den damit verbundenen Erwartungen und Möglichkeiten zurückgeblieben ist. Leider wurde die Gelegenheit verpasst, die Beschaffungsverfahren abzustimmen, zu harmonisieren, zu vereinfachen und damit auch zu beschleunigen. Dabei hat man zu Beginn der Überarbeitung den richtigen Ansatz gewählt und die Kolleginnen und Kollegen gefragt, die tagtäglich durch die Untiefen des Beschaffungsprozesses navigieren. Bedauerlich nur, dass es fast keiner der weit über tausend Kommentare in die finale Version geschafft hat. Fast schon tragisch, dass sich dies in der zweiten Mitprüfungsrunde noch einmal wiederholte.

Es stellt sich die Frage, ob zumindest bezogen auf die Vorschriftenlage und die vorgegebenen Rahmenbedingungen wirklich ein Interesse im BMVg besteht, die bekannten Probleme hinsichtlich des erforderlichen Zeitaufwandes, bei Realisierungen und Beschaffungen, zu mindern. Man kann hier den Eindruck gewinnen, dass Argumente des eigenen sachkundigen Personals in der Bundeswehr nicht viel zählen. Die Komplexität des CPM wird gerne als Ausrede genommen, um sich nicht mit Zuständigkeiten und Verantwortungen außerhalb des Projektes zu befassen, da der Aufwand zu groß wäre. Was ist das für ein Verständnis einer Vorschrift, wenn die/der Anwenderin/Anwender dieser Vorschrift mit begrenzten Ressourcen zugemutet wird, sich alles selber zusammen suchen zu müssen. Hier fehlt eine Koordinierungsstelle, die die politischen Vorgaben mit der praktischen Arbeit in den Projekten zusammenführt. Die Kurzform des aktuellen CPM könnte wie folgt lauten: „Fordern, fordern, fordern, aber nicht sagen wie es geht“.

Der Vorgänger des CPM, der EB-Mat, hat die Schnittstellen ausführlich und eindeutig dokumentiert, sowie Beschleunigungsprozesse aufgezeigt. Warum wird diese bewährte Vorschrift nicht an die aktuellen Erfordernisse angepasst und weiterentwickelt?

Dies, verbunden mit der Chance Organisationsumstellungen auch die notwendige Zeit einzuräumen um zu wirken, hätte gute Aussichten auf Erfolg. Ist das aber gewollt?

Task-Force BeschO – 2. Akt

Nun hat die ominöse Task-Force bereits seit einigen Monaten ihre Arbeit aufgenommen, doch hören tut man unter den Brücken in Bonn oder Koblenz wenig. Ein Gerücht macht die Runde, dass die Task-Force Mitglieder wohl entsprechende Verschwiegenheitserklärungen unterzeichnen mussten – der reine Amts-/Diensteid schien wohl nicht zu genügen.

Über die Zusammenstellung der Task-Force selbst lässt sich schmunzeln: so gesellen sich langjährig Erfahrene, die in ihren diversen Verwendungen in verantwortlicher Rolle die nunmehr zu sezierende Organisationsstruktur des BAAINBw mitgestaltet haben, zu noch relativ unerfahrenen, möglichst beschaffungsfernen Youngstern – vornehmlich aus dem höheren Dienst. Ein Schelm, der dabei Böses denkt. So munkelt man hinter vorgehaltener Hand von fast sektenähnlichen Gruppenstrukturen mit hoher Kohäsion. Die Altvorderen sind in der Lage – da dies offensichtlich in ihren bisherigen entscheidungsrelevanten Positionen nicht möglich war – sich nun von ihrer beruflichen Lebensleistung, z.B. Aufstellung des BAAINBw, Erarbeitung des CPM nov., Ausgestaltung von Vergabeprozessen etc. etc., zu distanzieren und damit aus der Verantwortung zu ziehen. Die ihnen zugeordneten Youngster im ersten oder zweiten Beförderungssamt – vorzugsweise ohne nennenswerte Beschaffungserfahrungen – können ihren weiteren (steilen) Werdegang nur dann weiter planen, wenn sie sich kritiklos an den Ansätzen der Untersuchung beteiligen.

Im Rahmen der Untersuchung selbst sollen durch Suggestivfragen an Führungskräfte Antworten provoziert werden, die an der Notwendigkeit einer Änderung des BAAINBw keinen Zweifel lassen. Der Kurs der TaskForce BeschO scheint damit klar...ergebnisoffen ist anders.

Denn ergebnisoffen wäre es, wenn auch folgendes Vorgehen betrachtet würde: die erst neu eingenommene Organisationsstruktur einschwingen lassen – ihr Raum zur Wirkung zu geben, notwendige Gesetzesänderungen abwarten, diverse Initiativen zur Besetzung vakanter Dienstposten reifen lassen, der neuen Leitung gestatten, Akzente zu setzen, internen Optimierungen z.B. durch den Abbau von Arbeitsgruppen und TaskForces Raum zu lassen.

Der zweite Akt endet mit einem geheimen Zwischenbericht an die Ministerin, der Beauftragung einer (zweiten) Beratungsgesellschaft zur Überprüfung dieses Berichts und der Ausplanung der Zusammensetzung des sog. Expertenrates.

Wahrhaft, ein super Coup! Allen der Umsetzung des (bekannten Projekt Pfeil) Ergebnisses gefährlich werdenden Kräften den „Expertenhut“ aufzusetzen und damit in der Folge zum Schweigen zu verdammen. Die Shakespeare'sche Brillanz dieser Inszenierung zeugt von (immer noch) agilen Köpfen in Bonn und Berlin.

Naja, so lange man nicht irgendwann auserkoren wird in einer Arbeitsgruppe oder Task Force eben diese „Geistesblitze“ zu kritisieren.

Einzig der aktuell wahrzunehmende politische Windwechsel gibt Hoffnung von einer gnadenlosen Outsourcing Welle in bestehende Inhouse-Gesellschaften oder Nato-Agenturen verschont zu bleiben. obgleich es in unseren Inhouse-Gesellschaften aber auch in bekannten Nato-Agenturen von Erfolgsprojekten nur so wimmelt.

Wir hoffen, dass sich die bereits schon mit Geschäftsführungs- oder Nato-Bezügen liebäugelnde Unterstützer dieser Outsourcing-Ideen auch weiter mit der aktuellen Bezahlung des öffentlichen Dienstes zufriedengeben können.

Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamte

In der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Arbeitszeitverordnung – AZV) in der Fassung vom 11.12.2014 ist die Möglichkeit zur Nutzung von Langzeitkonten in einer Erprobung bis Ende 2020 vorgesehen. Dazu wurde auf Ebene BMVg eine Rahmendienstvereinbarung abgeschlossen, auf deren Grundlage jetzt auch im BAAlNBw eine Dienstvereinbarung erstellt wurde. Sie ist unterschriftsreif., aber noch nicht unterschrieben. Die Dienstvereinbarung des BAAlNBw orientiert sich an der Rahmendienstvereinbarung, weitergehende Einschränkungen sind nicht vereinbart.

Vorweg sei eine ggf. negative Rahmenbedingung genannt. Beamte, die an der Erprobung des Langzeitkontos teilnehmen, können kein Gleitzeitguthaben mit in den nächsten Abrechnungszeitraum nehmen.

Zur Nutzung des Langzeitkontos wird eine Vereinbarung zwischen dem Beamten, der Beschäftigungsdienststelle und der personalbearbeitenden Dienststelle geschlossen und ein Langzeitarbeitskonto erstellt.

Die Bewirtschaftung des Kontos ist in eine Anspar- und eine Entnahmephase gegliedert.

Es sind drei **Ansparmöglichkeiten** vorgesehen, die auch kombiniert werden können:

1. Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf max. 44 Stunden.

Hierbei muss die Aufgabe dies zulassen, d.h. es muss für die vereinbarte Zeit genug Arbeit vorhanden sein. Weiterhin darf die Beamtin bzw. der Beamte keine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden haben, da sonst ein Zielkonflikt vorliegen würde. Das Gleitzeitkonto wird aber auf Basis der verlängerten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergeführt.

2. Von angeordneter Mehrarbeit können bis zu 40 Stunden im Jahr auf das Langzeitkonto gebucht werden.
3. Der Teil des Erholungsurlaubs der über dem gesetzlichen Mindestanspruch von 20 Tagen bei einer 5-Tage-Woche hinaus geht, kann auf das Langzeitkonto übertragen werden.

Weitere Rahmenbedingungen sind, dass die Ansparphase am 31.12.2020 enden muss, und dass sich Anspar- und Entnahmephase nicht überlappen dürfen.

Lage und Dauer der **Entnahme** stehen unter dem Vorbehalt dienstlicher Erfordernisse. Das bedeutet, dass der konkrete Antrag auf Entnahme nicht generell, sondern hinsichtlich der zeitlichen Lage und Dauer, aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden kann. Die Gründe sind dann mitzuteilen, und es ist ein Alternativangebot zu unterbreiten.

Die einzelnen Entnahmen können in mehreren Abschnitten, entweder im Blockmodell oder in Teilzeit genommen werden. Die Entnahme ist mit Urlaub kombinierbar. Krankheiten, Mutterschutz und Elternzeit unterbrechen die Entnahme. Nach Vollendung des 60. Lebensjahres ist nur noch eine Entnahme in Teilzeit möglich.

Bei Dienstpostenwechsel - auch in eine andere Dienststelle - wird die Entnahmemöglichkeit neu bewertet, das Guthaben bleibt aber erhalten.

PEK – das hat uns noch gefehlt

Am 20. März dieses Jahres wurde überraschend und nach unserer Einschätzung überstürzt das Personalentwicklungskonzept (PEK) für Beamtinnen und Beamte in Kraft gesetzt und wird seither auch angewandt, ohne dass die dazu erforderlichen Durchführungsbestimmungen fertig sind.

Da hat sich jemand im BMVg eine ganze Menge Mühe gemacht und ein episches Werk entworfen. Gratulation, in dem Werk steht viel drin, was theoretisch funktioniert, allerdings für die Beamtinnen und Beamten im BAAINBw völlig unpraktikabel ist und an der Realität völlig vorbeigeht.

Die/der geneigte Leserin/Leser findet darin so ungefähr alle uns lange bekannten positiv besetzten Schlagwörter wie Vorgesetztenaufgaben, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr, Förderung der Potentiale, kooperativer Führungsstil, respektvollen Umgang und so weiter und so weiter.

Des Weiteren werden verschiedene Karrieremodelle unterschieden (Fach-, Projekt- und Führungskarriere) und der Verwendungsaufbau idealtypisch dargestellt:

Einstiegsphase, Aufbauphase, Weiterentwicklungsphase und Spitzenentwicklungsphase.

Die Phasen lassen den einzelnen Besoldungsgruppen der Laufbahnen zuordnen:

	mtD	mntD	gtD	gntD	htD	hntD
Einstiegsphase	A7	A6	A10	A9	A13	A13
Aufbauphase	A8	A7	A11	A10	A14	A14
Weiterentwicklungsphase	Ab A9	Ab A9	Ab A12	Ab A11	Ab A15	Ab A15
Spitzenentwicklungsphase	-	-	-	-	Ab B2	Ab B2

Und jetzt wird es langsam interessant:

In den einzelnen Phasen sind für die Besetzung höherwertiger Dienstposten Standzeiten in den davorliegenden Ämtern festgelegt und es ist eine bestimmte Anzahl von Vorverwendungen bestimmt. Diese gelten bei Stellenbesetzungen als **konstitutive Merkmale**. D.h. die Kolleginnen und Kollegen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, werden bei Bewerbungen auf höherwertige Dienstposten nicht berücksichtigt. Es sei denn, jemand ohne diese Voraussetzungen ist einzige/einziger Bewerberin/Bewerber. In diesem Fall gewinnt sie/er die Ausschreibung, erhält auch die Dienstpostenübertragung, wird aber erst befördert, wenn die PE-Voraussetzungen erfüllt sind. Dies ist unabhängig von einer Bewährung auf dem Dienstposten und zusätzlich zu eventuellen Wartezeiten aus der Zuteilung von HH-Stellen. Mangels unterlegener Mitbewerberinnen/-bewerber ist aufgrund des Fehlens der Betroffenheit weder ein Klageverfahren noch ein einstweiliger Rechtsschutz möglich.

Für den mittleren nichttechnischen Dienst gilt:

- Verwendungsdauer auf einem DP A6 von 1 bis 3 Jahren (Probezeit nach §28 BLV)
- Verwendungsdauer auf einem DP A7 von 3 Jahren
- Verwendungsdauer auf einem DP A8 von 3 Jahren
- Für die Besetzung von Dienstposten ab A9 sind zwei Vorverwendungen nachzuweisen, die Zeit kann nicht auf einem gebündelten Dienstposten geleistet werden.

Für den mittleren technischen Dienst gilt:

- Verwendungsdauer auf einem DP A7 von 1 bis 3 Jahren (Probezeit nach §28 BLV)
- Verwendungsdauer auf einem DP A8 von 3 Jahren

- Für die Besetzung von Dienstposten ab A9 sind zwei Vorverwendungen nachzuweisen, die Zeit kann nicht auf einem gebündelten Dienstposten geleistet werden.

Für den gehobenen nichttechnischen Dienst gilt:

- Verwendungsdauer auf einem DP A9 von 1 bis 3 Jahren (Probezeit nach §28 BLV)
- Verwendungsdauer auf einem DP A10 von 3 Jahren
- Verwendungsdauer auf einem DP A11 von 3 Jahren
- Für die Besetzung von Dienstposten ab A12 sind zwei Vorverwendungen nachzuweisen, die Zeit kann nicht auf einem gebündelten Dienstposten geleistet werden.
- Für die Besetzung eines Dienstposten A13 sind zwei Vorverwendungen auf DP A12 vorgesehen.

Für den gehobenen technischen Dienst gilt:

- Verwendungsdauer auf einem DP A10 von 1 bis 3 Jahren (Probezeit nach §28 BLV)
- Verwendungsdauer auf einem DP A11 von 3 Jahren
- Für die Besetzung von Dienstposten ab A12 sind zwei Vorverwendungen nachzuweisen, die Zeit kann nicht auf einem gebündelten Dienstposten geleistet werden.
- Verwendungsdauer auf einem Dienstposten A12 von 4 Jahren

Für den höheren nichttechnischen Dienst gilt:

- Zwei Verwendungen A13 mit einer gesamten Verweildauer von 1 bis 3 Jahren (Probezeit nach §28 BLV)
- Zwei Verwendungen A14 mit einer gesamten Verweildauer von jeweils 4 Jahren
- Zwei Verwendungen A15 mit einer gesamten Verweildauer von jeweils 4 Jahren
- Für die Besetzung von Dienstposten A16 ist eine zweijährige Verwendung im BMVg erforderlich.

Für den höheren technischen Dienst gilt

- Eine Verwendung A13 mit einer Verweildauer von 1 bis 3 Jahren (Probezeit nach §28 BLV)
- Eine Verwendung A14 mit einer Verweildauer von 4 Jahren.
- Zwei Verwendungen A15 mit einer gesamten Verweildauer von jeweils 2 Jahren.
- Für die Besetzung von Dienstposten A16 ist eine zweijährige Verwendung im BMVg erforderlich.

Unklar ist, was eine andere Vorverwendung ausmacht. Zurzeit sieht es so aus, als würde ein anderer Dienstposten in einem anderen Referat reichen. Im Konzept ist aber auch die Rede davon, dass verschiedene Tätigkeitsfelder (Grundsatz, Projekt, Fachverantwortung) vertieft kennenzulernen sind (Ziffer 337). Die Voraussetzungen gelten grundsätzlich, es sind also Ausnahmen möglich. Mögliche Gründe für Ausnahmen wären z.B. (Abschnitt 3.3):

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Pflege von Angehörigen
- Phasenübergreifende Verwendung auf einem gebündelten Dienstposten

Die Bestimmungen zum Verwendungsaufbau und zur Verwendungsdauer finden zur Vermeidung unbilliger Härten auf Beamtinnen und Beamte, die die Probezeit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelungen bereits beendet haben, mit der Maßgabe Anwendung, dass der bisherige berufliche Werdegang angemessen zu berücksichtigen ist. Einzelheiten werden in den noch zu erlassenen Durchführungsbestimmungen geregelt.

Unsere Bewertung:

- Pro:
 - Personalentwicklung wird als Führungsaufgabe festgeschrieben.
 - Identifikation des persönlichen Potentials und entsprechende Förderung.

- Kontra:
 - Die vorgeschriebenen Verwendungsdauern bremsen bei der derzeitigen Besetzungslage im BAAINBw mögliche Karrieren deutlich ab.
 - Der Zwang mehrere Verwendungen durchlaufen zu haben konterkariert die Bemühungen um längere Stehzeiten, die letztlich zu den DP-Bündelung geführt haben. (Ausnahmen müssen noch formuliert werden.)
 - Der Aufwand für eine Verwendungsplanung im mittleren, gehobenen und höheren Dienst ist immens. Zurzeit ist dafür gar kein Personal vorhanden.
 - Für unterschiedliche Verwendungen (Querschnitt, Projekt, Fach) im mittleren, gehobenen und höheren Dienst fehlen oft die nötigen Dienstposten.
 - Keine Durchführungsbestimmungen vorhanden. Es kommt zu unterschiedlichen Informationen und Vorgehensweisen an unterschiedlichen Stellen.

Da kommt auch auf die Personalvertretungen bei der Bewertung, ob das Konzept in Gänze gelebt wird, eine Menge Arbeit zu. Wenn die Aspekte der persönlichen Förderung wegen des hohen Aufwands hinten runterfallen, bleiben nur der Zwang zu Stehzeiten und Dienstpostenwechsel. Dann handelt es sich hierbei nicht um ein Personalentwicklungs- sondern um ein Karriereverhinderungskonzept.

Beraten und verkauft – als das Verteidigungsministerium die Gelddruckmaschine erfand

Nein, es geht an dieser Stelle nicht um die sagenumwobene 500 Millionen Euro Rücklage für Verteidigungsinvestitionen im Haushalt für das jeweils nächste Jahr, die das Verteidigungsministerium seit diesem Jahr erstmalig bilden darf. Davon wird auch noch zu reden sein, allerdings erst, wenn dazu im nächsten Jahr erste Erkenntnisse vorliegen.

Es geht um eine einfache Gelddruckmaschine. Und es geht darum, wie man seitens des berateraffinen Ministeriums externe Dritten aus der Beraterbranche mit allerlei Leistungen beauftragt und dabei die eigenen Beschäftigten „für dumm“ verkauft. Dabei ist klar, dass im BAAINBw niemand etwas dagegen hat, wenn er oder sie im Projekt oder bei anderweitigen Amtsaufgaben, auf eigene Anforderung hin, durch Leistungen Externer auf einer regelkonformen Basis unterstützt wird, ganz im Gegenteil. Solange die Besetzungssituation bei den Dienstposten so schlecht ist wie derzeit, macht eine wohldosierte Unterstützung mit dem richtigen Know how sogar Sinn.

Bei der hier beschriebenen Gelddruckmaschine geht es aber um etwas Anderes, was davon zu trennen ist: Es geht um Beratungsleistungen, die vom BAAINBw selbst gar nicht nachgefragt worden sind. Das Konstruktionsprinzip dieser Maschine ist dabei gleichermaßen einfach, unscheinbar und genial zugleich: Man nehme einen allgemein gehaltenen Rahmenvertrag des Bundesinnenministeriums über die Erbringung von softwarebezogenen Dienstleistung mit einem Allround-Informationstechnikdienstleister, aus dem auch die Bundeswehr abrufberechtigt ist. Sodann konstruiere man dazu im Ministerium ein passendes Chassis, bei dem ein ganz anderes Äußeres beschrieben wird. Und letzten Endes beauftrage man das BAAINBw, Leistungen aus diesem Rahmenvertrag abzurufen, mit dem ausdrücklichen Wunsch, dabei aufgrund der dort vorliegenden Vorerfahrungen und der Vorkenntnisse auf bestimmte Unterauftragnehmer aus der Beratungsbranche zurück zu greifen.

Der Kreis derjenigen Beraterfirmen, die dabei eine Rolle spielen, braucht an dieser Stelle nicht wiederholt zu werden, es sind die üblichen Verdächtigen, die bereits in den letzten 4 Jahren im Mittelpunkt standen.

Not macht eben erfinderisch, auch wenn es eine gefühlte Not im Verteidigungsministerium ist: Denn ob die an die externen Berater beauftragten Leistungen tatsächlich notwendig waren, weil weder verwaltungsseitige Erkenntnisse vorliegen noch diese intern erarbeitet oder erworben werden können, wurde nicht geprüft und nicht hinterfragt. Und es wurde auch nicht untersucht, ob die gewählte Art der Bedarfsdeckung mit diesen Beratungsdienstleistungen überhaupt die wirtschaftlichste Alternative ist.

Die Gelddruckmaschine läuft, gut verborgen, unter dem Tarnnetz Modernisierung und Digitalisierung der Bundeswehr. Ein wenig ministerielles Schmiermittel aus dem nichtdienstlichen Bereich hat die Maschine so richtig gut zum Laufen gebracht. Insgesamt geht es dabei um zweistellige Millionenbeträge, was bei einem zu Buche schlagenden Tagessatz von rund 1800 Euro (das entspricht 36.000 Euro pro Monat) für einen Berater auch nicht verwunderlich ist. So weit, so schlecht.

Nun wird es allerdings interessant, denn der Bauplan und sämtliche Konstruktionszeichnungen für die Gelddruckmaschine stehen kurz vor der Patentanmeldung und damit wird das Ganze öffentlich. Und deswegen sollte jetzt die oberste Leitung mal genauer hinschauen, denn wenn der Bauplan der Maschine für alle verfügbar ist, ist nicht nur das Geld durch die dann einsetzenden inflationären Zustände nichts mehr wert, sondern für manch einen der Beteiligten auch die Karriere beendet: Es könnte ja sein, dass beim Gelddrucken gegen Recht und Gesetz verstoßen wurde, von nachrangigen Vorschriften ganz zu schweigen ... und dann war da auch noch das Zielbild Rüstungsmanagement mit seinen Werten. Wie stehen eigentlich die zentralen Führungskräfte dazu?

In der bereits laufenden Abwehr- und Abweigelungsschlacht sind das Ministerium und die übrigen Beteiligten nur bedingt abwehrbereit (das gab's ja in den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts schon mal): Denn sie wissen nicht genau, wo überall die Hüter der Tugenden stehen und das Cyberkommando, was dieses vielleicht im Cyber- und Informationsraum herausfinden könnte, funktioniert noch nicht richtig. Möglicherweise ist man aber auch nur bedingt abwehrwillig, denn es lief ja bisher so gut und die (noch) Abwehrfähigen schauen lieber alle weg (kein Wunder!) und helfen nicht.

Einerseits also höchste Zeit, dass eine weitere Arbeitsgruppe oder Task Force im Ministerium und Beauftragte für Sonderprojekte in den Ebenen darunter aktiviert werden, um Schlimmeres zu verhindern.

Andererseits gibt es nach wie vor Stellen im Ministerium, die es auch jetzt nicht lassen können. Erstaunlich, sollte man doch meinen, dass bspw. bei den ÖPP Projekten des Verteidigers in den letzten 15 Jahren schon genug Geld für Beratung versenkt worden ist. Einer Bundestagsdrucksache (also keine Fake News) vom 2. August ist zu entnehmen, dass das Verteidigungsministerium einzig und allein für die Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Veräußerung der 3 Werke der Heeresinstandsetzungslogistik GmbH an industrielle Betreiber bereits ca. 24 Millionen Euro bezahlt hat und dafür bis zum Jahr 2020 insgesamt rund 42,5 Millionen Euro ausgeben will.

Dass nun in der aktuellen Situation ausgerechnet auch im Bereich der ÖPP Projekte weiterhin zusätzliche Geldmittel in größerem Umfang für projektberatende Unterstützungsleistungen durch Externe eingesetzt werden sollen erstaunt schon, weil es eben nicht nur den in den Medien extensiv thematisierten Verkauf der HIL Werke betrifft, sondern auch bei anderen ÖPPs die Frage, wie eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung mit Hilfe von Externen so getunt werden kann, dass das „richtige“ Ergebnis rauskommt.

Offenbar hat man weder den (Warn-)Schuss der Hüter der Bundeshaushaltsordnung noch den Kolbenfresser in der bereits laut stotternden Gelddruckmaschine gehört. Dann knallt es eben.

Was könnt´ es schöneres auf Erden geben, als ein Sommerfest des Bereiches IX zu erleben?



Nix !
Tolles Wetter (Wasser und Schatten waren sehr gefragt), super Essen, kühle Getränke, Besuch vom Bundesvorsitzenden Wolfram Kamm - es hat mal wieder alles gepasst.

Im Rahmenprogramm konnten die Mitglieder durch Beantwortung kniffliger Quizfragen VBB-T-Shirts gewinnen. Beispiel gefällig? Wie heißt die Hauptstadt von Burkina Faso?

Die Antwort wusste sehr zur Überraschung des Bereichsvorsitzenden Jakob Milles tatsächlich einer der Teilnehmer an dem Fest und bekam für die Antwort "Ouagadougou" eins der begehrten Shirts.

Es stellte sich im Verlaufe des Quiz heraus, welch schlaue Leute wir in unseren Reihen haben. Somit konnten viele Shirts an die Frau und den Mann gebracht werden. Das Fest war mal wieder prima und schreit nach Wiederholung!



Nachklapp zu dem Bericht „Die Leiden des jungen- IT-Projektleiters“

Anlässlich des im Juli 2017/ Ausgabe 287 "Die Leiden des jungen ... IT-Projektleiters!" veröffentlichten Artikel in der VBB Brille erinnerte uns ein Kollege aus der IT in einem Leserbrief daran, dass ein Projekt nicht ausschließlich aus dem Projektleiter besteht. Das sehen wir genauso. Die/Der Projektleiterin/Projektleiter ist zwar für das Projekt verantwortlich, doch die Qualität ihrer/seiner Arbeit kann nur so gut sein, wie das ihn unterstützende Personal. Fakt ist, dass die Projektleitung nicht alles allein machen kann. Gerade die Bürosachbearbeitung und Sachbearbeitung im Projekt und Querschnittsreferaten bilden den "Arbeitsmuskel" der Projektleitung. Oft

sind dies Kolleginnen und Kollegen mit langjähriger Stehzeit und großer Erfahrung, auf die zurückgegriffen wird. Eben die über lange Jahre erworbene Expertise trägt dabei wesentlich zum Projekterfolg bei. Dabei ist es leider oft so, dass viele dieser Kolleginnen und Kollegen Arbeiten erledigen, die eigentlich nicht für ihr Dotierungsgefüge gedacht waren. Die Konsequenz hieraus muss eine entsprechende Würdigung in der Beurteilung und Wertschätzung ihrer wichtigen Arbeit sein.

Projektarbeit ist immer Teamarbeit, somit ist der Projekterfolg immer eine Gesamtleistung. Ob in verschiedenen Projektelementen (hier sei vor allem die aufwändige Logistik genannt), in DV Verfahren sowie bei der Vertragsumsetzung, sind die Bürosachbearbeiterinnen/-bearbeiter und Sachbearbeiterinnen/-bearbeiter im Projekt immer an der vordersten Front und mit ihrer langjährigen Erfahrung unverzichtbar.

Die künftige Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit im BAAINBw

Zeitgemäß oder altbewährt, wie wird die zukünftige Dienstvereinbarung Arbeitszeit für das BAAINBw aussehen.

Am 18. September 2017 haben Staatssekretär Hoofe und der Vorstand des Hauptpersonalrates (HPR) beim Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) die neue Rahmendienstvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeiterfassung für den Geschäftsbereich des BMVg unterzeichnet. Diese ist nun für alle personalratsfähigen zivilen und militärischen Dienststellen sowie auch für alle Statusgruppen gültig. Dienststellen und Personalvertretungen sind aufgefordert, bestehende Dienstvereinbarungen über die Arbeitszeit unverzüglich am Maßstab dieser Vereinbarung zu prüfen und anzupassen. Dabei sollen Führungskräfte eine moderne und zukunftsweisende Arbeitszeitgestaltung fördern. Ein flexibler breiter Rahmen steht den nachgeordneten Dienststellen somit als Handlungsspielraum für die neuen, eigenen Dienstvereinbarungen zur Verfügung.

Wirft man einen Blick in die Präambel erkennt man, wie modern und zeitgemäß die neue Rahmendienstvereinbarung gestaltet ist. Als Leitmotiv ist hervorgehoben zu lesen: „Wo immer möglich, sind flexible Arbeitszeitmodelle zu nutzen“. Nicht nur auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst, sondern auch auf die Balance zwischen Berufsleben und persönlicher Lebensführung wird ausdrücklich hingewiesen.

Fünf Arbeitszeitmodelle (Feste Arbeitszeit, Schicht- oder Wechselschichtdienst, Gleitzeit ohne Kern-/Funktionszeit, Gleitzeit mit Kernarbeitszeit sowie Gleitzeit mit Funktionszeit) stehen den nachgeordneten Dienststellen grundsätzlich zur Verfügung.

Das Besondere: die Arbeitszeitmodelle können - bezogen auf Teile der Dienststelle - auch nebeneinander genutzt werden. So erhöht sich die Flexibilität auch innerhalb der Dienststellen.

Für die dem BMVg unmittelbar nachgeordneten Dienststellen wie z.B. das BAAINBw werden bei den Modellen Gleitzeit mit Kernarbeitszeit und Gleitzeit mit Funktionszeit der Beginn der Kernarbeitszeit und die Funktionszeit jeweils identisch von montags bis freitags auf 9:00 Uhr, das Ende auf 15:00 Uhr und freitags auf 14:00 Uhr festgelegt.

Was aber ist der wesentliche Unterschied zwischen Kernarbeitszeit und Funktionszeit, wo liegen die Vor- und Nachteile dieser beiden Arbeitszeitmodelle?

Die altbewährte und seit Jahren im BAAINBw etablierte und praktizierte Kernarbeitszeit verpflichtet innerhalb dieser Zeit zur Anwesenheit. Nichtanwesenheit führt zu einer Kernzeitverletzung, die in jedem Einzelfall zu begründen ist. Alle Beschäftigten müssen sich an die festgelegten Kernarbeitszeiten halten und stehen von Beginn bis Ende der Kernarbeitszeit der Organisationseinheit zur Verfügung.

Bei der Funktionszeit ist der Dienstbetrieb und die Funktionstüchtigkeit und damit die Arbeitsfähigkeit der Organisationseinheit innerhalb des festgelegten Zeitrahmens sicherzustellen. Im Unterschied zur Kernarbeitszeit ist es nicht erforderlich, dass alle Beschäftigten gleichzeitig in der Funktionszeit durchgehend anwesend sein müssen. Eine flexiblere, der persönlichen Lebensführung entsprechende Gestaltung der

Arbeitszeit, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Vorteile dieses neuen Arbeitszeitmodells. Es bedarf jedoch der Verantwortung der Vorgesetzten und der Mitverantwortung der Beschäftigten, dass durch Absprache der Dienstbetrieb innerhalb der Funktionszeit auch sichergestellt wird.

Für beide Arbeitszeitmodelle gilt Arbeitsbefreiung, sollten unaufschiebbare Arztbesuche innerhalb der Kernarbeitszeit oder Funktionszeit anstehen.

Welches aber dieser beiden Arbeitszeitmodelle soll zukünftig für das BAAINBw und dessen Dienststellen gelten? Bleibt das altbewährte oder setzt sich das neue Arbeitszeitmodell durch. Dies hängt von den Verhandlungen und Vereinbarungen der zuständigen Personalrätinnen und Personalräten ab.

Welches Modell favorisieren Sie?

Haben sie Fragen oder eine Meinung dazu, dann sprechen sie vertrauensvoll Ihre Vertreterinnen und Vertreter des VBB in den Personalvertretungen darauf an.

Die Bundeswehr zwischen verteidigen, sichern und sparen ...

...war das Thema im Rahmen der Veranstaltungsreihe „SPD Bundestagsfraktion vor Ort“. Eingeladen dazu waren neben den MdB Thomas Hitschler (Sprecher der SPD im Verteidigungsausschuss) und dem Koblenzer SPD-Bundestagsabgeordneten Detlev Pilger auch unser Bereichsvorsitzender Jakob Milles

Bis auf den letzten Platz war die Begegnungsstätte des Roten Kreuzes an der Liebfrauenkirche gefüllt – auch dank der Präsenz vieler VBB-Mitglieder und sogar des VBB Bundesvorsitzenden Wolfram Kamm.

In seinem Impulsreferat beleuchtete Jakob Milles zunächst die Aufgaben und die Schwierigkeiten des Beschaffungsamtes. Insbesondere ging er auf die Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Standortes Koblenz/ Lahnstein ein. Dabei beschrieb er die Personalsituation als eines der Hauptprobleme. Es fehle sowohl im technischen wie auch nicht-technischen Dienst der Nachwuchs.

Thomas Hitschler, Mitglied des Verteidigungsausschusses, warnte eindringlich vor der Privatisierung hoheitlicher Aufgaben im Beschaffungsamt. Alle bisherigen Privatisierungen seien nicht erfolgreich verlaufen, bestätigte Jakob Milles. Die Sozialdemokraten im Verteidigungsausschuss wollen dem einen Riegel vorschieben! Wir werden diese Aussage in ein paar Jahren bewerten.

Ebenso kritisierte Jakob Milles stark die vielen externen Berater in der Behörde, die inzwischen den Dienstbetrieb mehr be- als entlasten. Sowohl Hitschler wie Pilger halten dabei die Stärkung und Nutzung der amtsinternen Expertise für den effektiveren Ansatz.

Laut Thomas Hitschler werde die Bundeswehr aufgrund veränderter Herausforderungen derzeit neu strukturiert. Ein derartiger Veränderungsprozess erfordere Geduld. Europa könne sich langfristig nur schützen, wenn es eine europäische Verteidigung aufbaue, in deren System die europäischen Armeen vereinheitlicht werden müssten. „Ich will als junger Politiker erleben,



Bild oben: MdB Thomas Hitschler, MdB Detlev Pilger und Jakob Milles (v.l.n.r.)

dass es eine europäische Verteidigungsarmee gibt, dafür kämpfe ich“, so Hitschler
Um die Bundeswehr zeitnah und bedarfsgerecht mit Material zu versorgen, brauche sie eine verlässliche und stetige Finanzierung.

Als Drittes forderte Hitschler, möglichst bald erkennbare Verbesserungen für das derzeit in der Bundeswehr dienende Personal zu erreichen. Eine angemessene Bezahlung gestalte auch die Arbeitsplätze für Neueinsteigerinnen und -einsteiger attraktiver, und nur so könne der öffentliche Dienst in der Konkurrenz mit der freien Wirtschaft bestehen.

Detlev Pilger dankte dem Publikum für die lebhafteste, aber jederzeit sachgerechte Diskussion und stellte abschließend fest: “Koblenz ist mit der Bundeswehr verwurzelt und nach wie vor bundesweit der weitaus größte Standort. Gemeinsam mit Thomas Hitschler will ich mich in Berlin dafür einsetzen, dass dies so bleibt und sogar weiterentwickelt wird.“

Sts Zimmer: Kein Aufruf zum Rechtsbruch

Der ehemalige General Benedikt Zimmer und heutige verbeamtete Staatssekretär hat in seiner Rede auf der diesjährigen Personalversammlung des ÖPR beim BAAINBw Entsetzen erzeugen können: Man solle 80% der Nutzungsforderungen umsetzen, egal ob im rechtlichen Rahmen oder nicht. Aber natürlich sei er kein Jurist und natürlich sei das keine Aufforderung zum Rechtsbruch! – Was denn?

Im Taumel um diese Aussagen mögen die viel interessanteren Ausführungen in freier Rede fast untergehen – uns allerdings nicht:

Die Task Force BeschO befindet sich eigentlich noch bis ca. Ende des Monats (09.2018) in der Analysephase.

Umso verwunderlicher war es, dass Benedikt Zimmer im Verlauf der insgesamt 5-stündigen Personalversammlung in der Rhein-Mosel-Halle den Ergebnissen bereits vorweggriff. Ob beabsichtigt oder nicht, er hat die Bombe platzen lassen!

So erläuterte er, dass es natürlich kein schwarz und kein weiß als Ergebnis geben könne, sondern auf jeden Fall ein grau. Er verglich dabei die Aufgabe der Task Force mit einem Weitsprung, bei dem die einen sehr weit springen wollen – heißt im Klartext: viele Aufgaben aus dem BAAINBw herauslösen – und die anderen gar nicht springen wollen – heißt im Klartext: alle Aufgaben im BAAINBw belassen.

Beide Extreme schloss der Staatssekretär aus und – welche Überraschung – deutete tatsächlich schon Themenfelder an, bei denen es eine Änderung geben (könne) wird.

Die avisierten Änderungen gegenüber der bisherigen Organisation sind:

- Die Abteilung G und die mit Sonderorganisation H zusammengelegte Abteilungen I (Anm. Red.: wir gehen von der Umsetzung der von Suder s.o. kurz vor Ende Ihrer Amtszeit getroffenen Entscheidung so viel als möglich in die BWI GmbH auszugliedern);
- Die Abteilung E oder Teile davon sollen ins BAIUDBw abgegeben werden;
- Die Nutzung soll wieder raus aus dem Amt.

Nicht erwähnt, die bereits von ihm anvisierte Ausgliederung einzelner nationaler Projekte in die HIL GmbH oder etwa die OCCAR.

Sts Zimmer war sich seiner Sache derart sicher, dass er die ergebnisoffene Task Force BeschO ad absurdum führte. Ob mit oder ohne Segen der Ministerin, ist nicht bekannt.

Das Ende vom Lied: aus dem Amt würde dann nur noch ein Ämtchen bleiben. Irgendwie wie in den Papieren „Projekt Pfeil“... aber die kennt ja niemand im BMVg.

Ein Buchtipps dazu: Stéphane Hessels: Empört euch!

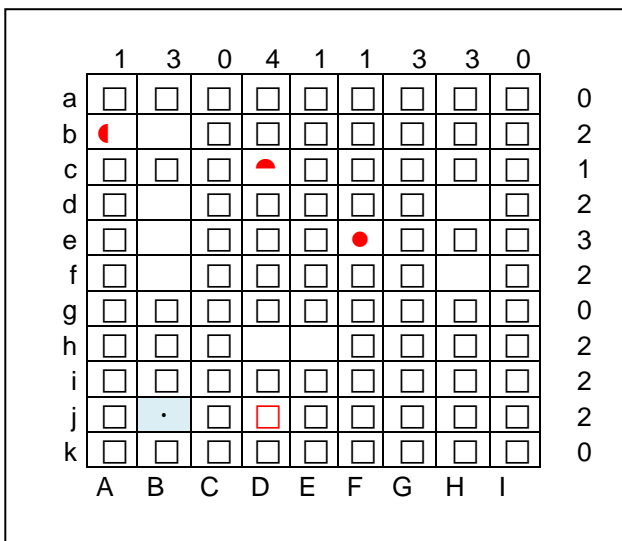
Zusatz der Redaktion: solange ihr noch könnt!

Das Brille-Rätsel

Wo ist das U-Boot?

Heute eine Spezialaufgabe für die Kollegen und Kolleginnen der Abteilung S. Bei der letzten Marineübung sind einige Daten bezüglich der teilnehmenden Schiffe abhanden gekommen.

Es waren eine Fregatte (4 Segmente), zwei Korvetten (3 Segmente), zwei Minenjäger (2 Segmente) und zwei U-Boote (1 Segment) beteiligt. Die Zahlen am Rand des Rechtecks stehen für die Anzahl der Schiffsegmente irgendwo in der jeweiligen Zeile/Spalte. Alle Schiffe haben mindestens 1 Feld Wasser bis zum nächsten Schiff Abstand. Die Schiffe können nur waagrecht oder senkrecht liegen. Einige rudimentäre Informationen liegen auch noch vor (Legende beachten). Ob das reicht, die genaue Lage der Schiffe zu ergründen?



Schiffe		Zeichen	
1x4	Fregatte	●	Uboot
2x3	Korvette	◑	Wasser
2x2	Minenjäger	◐	Bug/Heck (Orientierung ten!)
2x1	Uboote		

Falls niemand in der Abteilung S die Lösung findet, sollten die anderen Abteilungen kräftig unterstützen! Als Rätsellösung wird die Koordinate des zweiten U-Boots gesucht.

Die Lösungen zu dieser Frage schicken Sie bitte an: buero@vbb-baainbw.de unter allen Einsendern wird unter Ausschluss des Rechtsweges ein Jahreslos der Aktion Mensch verlost.

Einsendeschluss für das neue Rätsel ist der 04. November 2018!

Herausgeber: Bereich BAAINBw des Verbandes der Beamten der Bundeswehr (www.VBB-BAAINBw.de) • V. i. S. d. P.: Jakob Milles • Geschäftsstelle: 56068 Koblenz, Rheinstraße 1-5, Tel. 02 61 - 1 57 17 (auch Fax) • Textabdruck mit Quellenangabe gestattet; Belegexemplar erbeten • Textabdruck gekennzeichnete Artikel nur mit Genehmigung des Verfassers (Name ist der Redaktion bekannt) • Bezugskosten für Bereichsangehörige durch Mitgliedsbeitrag abgegolten. • Auflage: 2.300