



Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr vertritt seit 68 Jahren die Interessen der Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr. Seit 2019 setzen wir uns auch für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundeswehr ein. Hier und heute können wir sagen, dass das eine sehr gute Entscheidung war. Der VBB wächst und gedeiht!

Konstant geblieben ist die herausgehobene Position in der Bundeswehr: wir sind die mitgliedsstärkste Interessensvertretung für die Zivilbeschäftigten in der Bundeswehr!

Seit Mai dieses Jahres stellen wir auch die stärkste Fraktion der Zivilbeschäftigten im Hauptpersonalrat! Und damit vertritt der VBB die Interessen von fast 80.000 zivilen Angehörigen der Bundeswehr.

Das alles geht nur mit engagierten Mitgliedern. Das geht alles nur mit Ihnen, liebe delegierte Kolleginnen und Kollegen. An dieser Stelle möchte ich mich bei Ihnen Allen, insbesondere bei unseren ehrenamtlichen Mitgliedern für ihre Unterstützung bedanken.

Mein Dank gilt auch den Vertreterinnen und Vertretern der Amtsseite, die mit uns gemeinsam Verbesserungen für das Zivilpersonal der Bundeswehr erreichen. Dass dabei nicht alle Ziele oder Wege übereinstimmen, gehört zum Geschäft dazu.

Vielen Dank auch an Sie, sehr geehrte Bundestagsabgeordnete. Sie haben stets ein offenes Ohr für die Belange der Beschäftigten der Bundeswehr und ich freue mich über das wohlwollende Interesse, das mir in den Gesprächen mit Ihnen begegnet.

Ich möchte heute über die Bedeutung der Professionalität im öffentlichen Dienst sprechen.

Wir, die wir hier sitzen, haben Eines gemeinsam:

Wir alle haben das Interesse und das Ziel, dass die Bundeswehr ihre Aufgabe – die Wahrung der äußeren Sicherheit – erfüllen kann. Wir alle wollen in Frieden leben. Die Bundeswehr benötigt dafür Personal. Wir müssen Menschen für die Idee der Friedenswahrung begeistern – egal, ob in Zivil oder in Uniform. Wir müssen die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Bundeswehr diesen Menschen die bestmöglichen Rahmenbedingungen bietet. Wir müssen sicherstellen, dass den aktiven Beschäftigten Wertschätzung und Perspektiven gegeben werden. Und es ist wichtig, dass die Bundeswehr ihr Personal nicht verliert.

Dafür erwarten wir von den Angehörigen der Bundeswehr in allen Statusgruppen Kompetenz und Professionalität.

Die Professionalität der Menschen in der Bundeswehr ist der Garant für den Erfolg der gesamten Bundeswehr. Natürlich geht es auch immer um Geld

und Material, aber ich möchte hier und heute die **Menschen** in den Vordergrund stellen.

Die Angehörigen des Öffentlichen Dienstes stehen grundsätzlich unter besonderer Beobachtung der Öffentlichkeit. Das ist auch gut und richtig, denn sie werden aus Steuergeldern alimentiert. Zu Recht wird erwartet, dass die staatlichen Aufgaben **unparteiisch, kompetent, rechtmäßig** und zügig erledigt werden. **Die Legitimation des Öffentlichen Dienstes beruht auf diesen Pfeilern.** Wir wollen alles dafür tun, dass diese Pfeiler stark bleiben. Als Garant für einen starken, funktionsfähigen und resilienten Staat.

Ich möchte Ihnen aufzeigen, wo wir richtig gut sind, aber auch, wo die Pfeiler bröckeln und dringend wieder gestärkt werden müssen.

Bei der Bundeswehr besteht die Besonderheit, dass die öffentliche Aufmerksamkeit vor allem bei den Soldatinnen und Soldaten liegt. Das ist gut nachvollziehbar, denn sie sind es, die in den Streitkräften die Bundesrepublik verteidigen und dabei auch bereit sind, Leib und Leben zu opfern.

Aber dies gelingt nur zusammen mit den Zivilbeschäftigten der Bundeswehr, die die Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der Gesetze bestmöglich und tatkräftig unterstützen. Das ist ausdrücklich in Artikel 87 b des Grundgesetzes vorgesehen.

Und glauben Sie mir, die Streitkräfte können sich auf die professionelle Unterstützung durch die Angehörigen der Wehrverwaltung verlassen.

Zugebenermaßen, der Begriff Wehrverwaltung mag etwas altmodisch anmuten, aber dazu sage ich: **Verwalten heißt gestalten!**

Und, im Sinne des Zitates von Jean Fourastié :“ **Die Zukunft wird so aussehen, wie wir sie gestalten**“ ist die Bundeswehrverwaltung auf dem Weg in die Zukunft.

Die Zivilbeschäftigten der Wehrverwaltung haben längst verstanden, was die Wiederentdeckung von LV/BV bedeutet (Entschuldigung, das ist der Bundeswehrspezifische Aküfi – Abkürzungsfimmel), das bedeutet Landes- und Bündnisverteidigung.

Die Zivilbeschäftigten setzen diese Aufgaben professionell und zugleich innovativ um.

Ich möchte Ihnen zwei Beispiele für die sog. Zeitenwendegeschwindigkeit der Wehrverwaltung geben:

1. Das Marinearsenal in Rostock

Achtung: Nicht überall, wo Marine drauf steht, ist auch Marine drin. Es handelt sich nicht um eine militärische Dienststelle der Teilstreitkraft Marine, sondern um eine zivile Dienststelle des zivilen Organisationsbereichs AIN (Ausrüstung, Instandsetzung und Nutzung). Hier werden Schiffe der Marine In-Stand-gesetzt.

2022 wurden die Zeichen der Zeit im Organisationsbereich AIN blitzschnell erkannt, als in Warnemünde bei Rostock eine große zivile Werft in der Insolvenz war und verkauft werden sollte. Es gelang, die damalige Leitung des BMVg davon überzeugen, die Instandsetzungskapazitäten für die Marineschiffe zu erweitern. Was dann kam, ist Geschichte: Innerhalb weniger Monate gelang es unter gemeinsamer Kraftanstrengung vieler Player aus der Ämterebene, dem Ministerium und einer vom Projekt überzeugten Staatssekretärin, die Werft zu kaufen, das Personal zu übernehmen und das Marinearsenal Wilhelmshaven unter der Leitung von Rainer Sacher um die Warnowerft in Warnemünde zu erweitern. Dies alles in einer unglaublichen Zeit von wenigen Monaten in 2022. Ein Riesenerfolg, der auch heute noch einen Applaus wert ist.

2. Zweites Beispiel:

Das Convoy-Support-Center in Rheine

Sie alle haben sicherlich von der Rolle Deutschlands als sog.

Logistikkreuzung innerhalb der NATO gehört. Deutschland ist

aufgrund seiner geografischen Lage Auf- und Durchmarschgebiet für alliierte Kräfte der NATO.

Das Bundeswehrdienstleistungszentrum Münster hat unter Leitung

von Thomas Goldschmidt innerhalb weniger Monate eine mobile Unterstützungsstation für die alliierten Kräfte, die auf dem Weg in ihr Aufmarschgebiet sind, geplant und aufgebaut, mobile Unterkünfte für 800 Männer und Frauen, eine mobile Küche, Instandsetzungsmöglichkeiten für das Gerät, Sanitätsärztliche Versorgung und vieles mehr. Alles wurde im Wesentlichen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Bundeswehrdienstleistungszentrum Münster gestemmt- und das neben der originären Arbeit. Wir konnten uns Anfang Oktober im Rahmen einer Übung von der Leistungsfähigkeit des Pilotprojektes überzeugen. Dies ist eine unglaubliche Leistung, die einen Applaus wert ist.

Die beiden genannten Beispiele sind Leuchttürme, die exemplarisch zeigen, was tagtäglich in der Wehrverwaltung im Großen und im Kleinen geleistet wird.

Aber, es gibt ein besonderes Phänomen:

Die durch Professionalität und Engagement erreichten Erfolge sind oft geräuschlos, denn, wenn man etwas gut macht, wenn man Probleme löst, dann sorgt man nicht für Aufregung oder Schlagzeilen.

In diesem Sinne bedanke ich mich bei meinen Kolleginnen und Kollegen für ihr geräuschloses, immerwährendes Engagement für die Bundeswehr und unser Land.

Erwarten können wir allerdings, dass die Führungskräfte im Verteidigungsministerium nicht **nur** dorthin schauen, wo es knallt oder kracht.

Meine Damen und Herren,

in meinen Gesprächen der letzten Monate habe ich wahrgenommen, dass manchmal die Frage gestellt wird, ob das Beamtentum noch zeitgemäß sei.

Gerade in den aktuell stürmischen, politischen Zeiten muss man sich darüber im Klaren werden, welche Bereiche des staatlichen Handelns unabdingbar garantiert werden müssen. Die Gewährleistung der äußeren Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland gehört wohl unstrittig zu den staatlichen Kernaufgaben.

Ich hatte schon erwähnt, dass die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr die professionelle Unterstützung einer funktionierenden Bundeswehrverwaltung benötigen, damit sie sich auf ihren Dienst an der Waffe konzentrieren können.

Es ist auch kein Geheimnis, wenngleich für viele Jahre in Vergessenheit geraten, dass viele zivile Dienstposten der Bundeswehr

eine sog. V-Kodierung haben bzw. wieder erhalten werden. Das bedeutet, dass im Ernstfall eine andere Aufgabe als die normale Tätigkeit wahrgenommen werden muss, oder dass die bisherige Aufgabe unter erhöhter Gefährdung oder auch an einem anderen Ort wahrgenommen werden muss. Alles, um die Verteidigungsfähigkeit der Bundeswehr zu stärken.

Die sicherheitspolitische Lage hat sich in den Planungen für den Ernstfall längst niedergeschlagen.

Das Bundesleistungsgesetz und das Arbeitssicherstellungsgesetz wurden aktualisiert. Hier verbergen sich eine Vielzahl von hoheitlichen Befugnissen zur Sicherstellung von Arbeitsleistungen für Zwecke der Verteidigung einschließlich des Schutzes der Zivilbevölkerung, die ich im Einzelnen nicht aufführen möchte. Zuständig ist der zivile Organisationsbereich **IUD** (Infrastruktur und Dienstleistungen).

Der zivile Organisationsbereich **Personal** muss gerade auch in Situationen höchster Krisen und im Fall eines Verteidigungseinsatzes zügig die personelle Bedarfsdeckung sicherstellen können.

Schließlich tritt die Wehrpflicht im Kriegsfall automatisch wieder in

Kraft – mit entsprechenden Anforderungen an Musterung, Zuordnung und Ausbildung.

Für den zivilen Organisationsbereich **AIN** (Ausrüstung, Instandsetzung und Nutzung) existiert ein Maßnahmenpaket von rund 70 Ad-hoc-Maßnahmen, um sich klarer als bisher auf den Auftrag im Ernstfall auszurichten.

All diese Aufgaben legitimieren die Existenz von Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr. In diesem sensiblen Bereich staatlicher Kernaufgaben hat das Streik**verbot** für Beamtinnen und Beamte eine existenzielle Bedeutung.

Meine Damen und Herren,

die Beamten und Beamtinnen stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis zum Staat.

Wir sagen: Ja, das stimmt, aber Loyalität ist keine Einbahnstraße!

Der Staat ist im Gegenzug zu amtsangemessener Alimentation und der Schaffung angemessener Rahmenbedingungen verpflichtet.

Wie steht es denn damit?

Ich weiß, dass Volker Geyer gleich dazu etwas sagen wird, deshalb nur in Kürze:

Die Bundesregierung ist seit Jahren nicht in der Lage, die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation umzusetzen.

Auch die ebenfalls seit Jahren versprochene Rückkehr zur 39 Stundenwoche ist scheinbar in Vergessenheit geraten.

Es ist schlimm genug, dass das Bundesinnenministerium hier nicht handlungswillig oder handlungsfähig ist.

Was wir aber definitiv erwarten, ist, dass die politische Leitung des BMVg, des Geschäftsbereichs mit den meisten Angehörigen in einem Dienst- und Treueverhältnis, für ihre Angehörigen einsetzt. Es ist kein Zeichen von Wertschätzung, wenn man sich in diesen Kernbereichen zurücklehnt und auf das federführend zuständige BMI schaut.

Hier erwarten wir mehr Engagement!

Völlig inakzeptabel ist auch, dass das BMI in dem aktuellen Entwurf der Bundeslaufbahnverordnung den in Artikel 33 Absatz 2 verfassungsrechtlich vorgegebenen freien Zugang zu einem öffentlichen Amt aushöhlen will. Nur über eine öffentliche Ausschreibung kann eine Bestenauslese mit einem fairen Auswahlverfahren nach objektiven Kriterien erfolgen und einen

möglichst großen Kreis an potenziellen Bewerbern erreichen.

Ausnahmen sind nur in Einzelfällen unter besonderer Begründung möglich.

Mit der neuen Regelung schafft sich die Exekutive jedoch de facto selbst eine Anspruchsgrundlage dafür, die Stellenausschreibungspflicht permanent unterlaufen zu können.

Hier wird die Axt an den Pfeiler der Kompetenz des Öffentlichen Dienstes angelegt. Denn die Ausschreibungspflicht garantiert Expertise und fachliches Können des öffentlichen Dienstes!

In der Verbändebeteiligung hat das BMI offengelegt, dass hier eine Forderung des BMVg umgesetzt wurde: der nahtlose Wechsel von Zeitsoldaten nach Ende ihrer Verpflichtungszeit auf Beamten dienstposten soll ermöglicht werden.

Der VBB hat hier eine glasklare Position: Jede Soldatin und jeder Soldat kann selbstverständlich und sehr gerne nach dem Ende der militärischen Dienstzeit in ein ziviles Dienst- oder Arbeitsverhältnis der Bundeswehr wechseln, **wenn die entsprechende Kompetenz vorhanden ist**. Diese muss in einem Auswahlverfahren nachgewiesen werden. Dann wird die Bewerbung auf eine Ausschreibung auch

Erfolg haben. Es gibt in Deutschland klare Vorgaben zur Feststellung von Kompetenz, sie sind im sogenannten DQR, dem Deutschen Qualitätsrahmen niedergelegt.

Einen Verlust an Kompetenz können und wollen wir uns nicht leisten!!
Und dies ist auch nicht im Interesse des Staates.

Die Frage der Kompetenz stellt sich jedoch nicht nur beim Wechsel vom Soldaten- in das Beamtenverhältnis, sondern begegnet uns in der Bundeswehr auf Schritt und Tritt.

Seit Minister de Maiziere verfolgt die Bundeswehr den sogenannten bundeswehrgemeinsamen Ansatz. Nicht der Status, sondern die Kompetenz soll entscheiden.

Bundeswehrgemeinsam kling vermeintlich ansprechend, hat aber im Wesentlichen dazu geführt, dass tausende Soldatinnen und Soldaten in zivilen Ämtern zivile Aufgaben wahrnehmen – oft ohne entsprechende Ausbildung. Besonders beliebt sind Führungspositionen. Sogar die Spitze des zivilen Bundesamtes für das Personalwesen der Bundeswehr ist seit einigen Monaten militärisch besetzt. Was war die Folge? Natürlich ein zusätzlicher militärischer Stellvertreter – B 6 dotiert! Mehr als die Hälfte der Abteilungsleitungen in diesem zivilen Amt ist mit Soldaten besetzt.

Aber der Befund ist ja noch viel schlimmer:

Viele Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr werden nicht nur in zivilen Ämtern eingesetzt, sondern in Inhouse-Gesellschaften des Bundes oder auf sogenannten Dienstpostenähnlichen Konstrukten – also außerhalb von Dienstposten und Aufgaben. Sie sitzen sogar auf zivilen Dienstposten und übernehmen damit zivile Aufgaben – oft über viele Jahre, wie zum Beispiel der Abteilungsleiter Rüstung im Ministerium.

Haben Sie schon einmal einen Beamten/ eine Beamtin oder Tarifbeschäftigte als Kommandant eines Zerstörers gesehen, als Divisionskommandeur oder vielleicht als Inspekteur der Luftwaffe?

Das erscheint abwegig, nicht wahr? Geradezu absurd!

Aber umgekehrt? Umgekehrt soll es gehen, denn

„Ein Soldat kann alles“.

Warum sage ich das alles? Ist das eine Neiddebatte, weil Soldaten einfach besser führen können?

Nein, weder das Eine, noch das Andere trifft zu!

Es geht vielmehr um Kompetenz, um Effizienz und um die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr.

Wir sind uns sicherlich alle einig, dass sich die Berufsbilder von Zivilbeschäftigten und Soldaten fundamental unterscheiden. Sie haben daher zwangsläufig unterschiedliche Ausbildungswege und Fachkompetenzen.

Wie kann es dann möglich sein, dass so viele Soldatinnen und Soldaten nicht in ihrem erlernten Beruf, sondern irgendwo anders eingesetzt werden? Haben sie überhaupt die **Kompetenz** für diese anderen Aufgaben? Was befähigt beispielsweise einen Piloten oder U-Boot-Kommandanten dazu, im Büro Verwaltungsaufgaben zu erledigen?

Natürlich gibt es immer Ausnahmen, insbesondere bei technischen Berufen, aber grundsätzlich hat es sich nicht bewährt. Ein ehrlicher Vergleich zwischen den Erfolgsbilanzen von militärisch und zivil geführten Karrierecentren würde beispielsweise die Wahrheit ans Licht bringen, nämlich, dass Verwaltungsaufgaben in zivile Hände gehören - aber derartige Erfolgskontrollen finden nicht statt.

Und ist es offensichtlich, dass der fachfremde Einsatz von teuer und gut ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten **nicht effizient** ist. Nicht nur ihre Ausbildung ist besonders teuer, sondern sie haben auch besonders niedrige Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand, sie erhalten unentgeltliche truppenärztliche

Versorgung und sind insgesamt wegen politischer Bildung, Sport in der Dienstzeit etc. viel weniger verfügbar als Beamte. Nach dem Personalberechnungsschlüssel liegt diese Verfügbarkeit bei einem Verhältnis von 4 zu 5. Vier Beamtinnen und Beamte erledigen dieselbe Arbeit wie fünf Soldatinnen und Soldaten.

Verstehen wir uns nicht falsch: die Sonderrechte von Soldatinnen und Soldaten sind richtig, wenn sie im Zusammenhang mit dem extrem fordernden militärischen Beruf stehen. Aber wie wollen Sie es rechtfertigen, dass im Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr ein militärischer Sachbearbeiter für Personal mit 56 Jahren nachhause geht, während sein ziviler Büronachbar bis zum 67igsten Lebensjahr weiter arbeiten muss? Der Soldat ist dann vielleicht ausgebildeter Fahrlehrer- im Übrigen eine militärische Mangelprofession-, der sich danach selbständig macht oder als Reservistendienst Leistender auf denselben Dienstposten zurückkehrt und noch mehr Geld verdient.

Sie wundern sich über das Beispiel? Ich kann Ihnen versichern, dass das ist Bundeswehr live!

Es gibt einen weiteren Aspekt, der zu einem erheblichen Effizienzverlust führt:

Können Sie sich vorstellen, was es bedeutet, wenn ein Soldat Vorgesetzter in einem zivilen Umfeld ist? Soldaten müssen aus berufsspezifischen Gründen nach dem Soldatengesetz auch rechtswidrige Befehle befolgen – das ist dem militärischen Geschehen im Einsatz geschuldet. Beamte sind dagegen an Recht und Gesetz gebunden. Dieser Clash der Kulturen ist ein Ergebnis des bundeswehrgemeinsamen Ansatzes und führt zu nicht zu unterschätzenden Reibungs- und Motivationsverlusten.

Der dritte Aspekt betrifft die personelle Einsatzbereitschaft.

Es geht darum, dass die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr nicht da sind, wo sie dringend benötigt werden: nämlich in der Truppe!

Zu viele Soldatinnen und Soldaten stehen nicht für das militärische Kerngeschäft zur Verfügung.

Der Inspekteur des Heeres, Alfons Mais, hat es kürzlich auf den Punkt gebracht: nur 80.000 Soldatinnen und Soldaten sind operativ tätig, die anderen 100.000 sind in Ämtern und Stäben.

Oft wird entgegnet, dass man diese Soldatinnen und Soldaten ja nicht einfach so in die Truppe verschieben könne, weil gar nicht genug Platz für sie sei. Es gäbe ja gar nicht genügend Divisionen, Brigaden und Bataillone für die vielen Offiziere.

Das ist richtig, und genau da liegt das Problem:

Wir haben heute fast so viele Offiziere wie Mannschaften, das ist ein krasses Missverhältnis und es führt dazu, dass die Offiziere Betätigungsfelder außerhalb der militärischen Kernaufgaben suchen. Die strukturelle Planstellenpyramide bei den Streitkräften ist offenkundig erheblich gestört. Das hat Auswirkungen auf den Erfolg der gesamten Bundeswehr.

Sehr geehrte Damen und Herren,
wir können uns diese Strukturen nicht mehr leisten. Spätestens vor dem Hintergrund der aktuellen sicherheitspolitischen Lage müsste allen glasklar sein, dass die Streitkräfte sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren und die NATO-Zusagen erfüllen müssen. Die Personalstrukturen der Bundeswehr müssen dringend zu Chefsache werden. Die Kernaufgaben der Streitkräfte müssen priorisiert werden und der Personalbedarf muss nach anerkannten Methoden der Personalbedarfsermittlung ermittelt werden. Das war in den Reorganisationsaktivitäten des Ministers noch nicht enthalten und muss dringend nachgeholt werden.

Die Zivilbeschäftigten der Bundeswehr wären dankbar, wenn bei ihnen Aufgaben und Strukturen in Einklang gebracht werden.

Das muss jedoch für **alle** Statusgruppen in der Bundeswehr gelten!

Die Bundeswehr hat nur dann eine Chance auf Erfolg, wenn sie sich einer ehrlichen und schonungslosen Analyse der Personalstruktur unterzieht und sich dann zukunftsfest und ergebnisorientiert aufstellt. Mehr Geld in schlechte Strukturen ist der falsche Weg. Dazu ist der Anteil der Personalkosten im Einzelplan 14, also dem Haushalt des BMVg, viel zu hoch.

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, wir versprechen unseren Mitgliedern, aber auch der Amtsseite und dem Parlament, dass wir – der VBB – die Bundeswehr stärken wollen, und wir versprechen, dass wir die Zukunft der Bundeswehr konstruktiv und kritisch mitgestalten werden.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!