

vbb magazin

10

Oktober 2016 • 55. Jahrgang

Der Bundeswehrbeamte

Zeitschrift des Verbandes
der Beamten der Bundeswehr

Bewegung in Sachen Arbeitszeit

Seite 4 <

VBB mit Bundeswehrfeuerwehr-Themen bei Staatssekretär Hoofe

Seite 6 <

Interview mit Ministerialdirektorin Greyer-Wieninger



© dbb/Jan Brenner

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

lassen Sie mich heute Ihren geschätzten Blick auf einige Themen lenken, die nicht ausschließlich bundeswehrintern und somit durch unseren Verband begleitet werden, sondern auch Schwerpunkte in der „Arbeitsgemeinschaft“ der Bundesbeamtenverbände innerhalb des dbb beamtenbund und tarifunion sind.

Wenn die Mitglieder der Bundesleitung an Veranstaltungen von Standortgruppen oder Seminaren teilnehmen und vortragen, ist neben der beamtenpolitischen Großwetterlage im Verteidigungsbereich die 41-Stunden-Woche bei den Beamtinnen und Beamten ein Thema, das den VBB/dbb begleitet, seit die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf 39 Stunden reduziert worden ist. Neben der jeweils eigenen beruflichen Situation sorgt nichts mehr für eine langanhaltende Diskussion, als der Unterschied von zwei Arbeitsstunden in der Wochenarbeitszeit bei den beiden Statusgruppen. In schöner Regelmäßigkeit, im Vorfeld der Tarifrunden im Bundes-

dienst der letzten Jahre, haben die Vorsitzenden der Bundesbeamtenverbände mit der Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion über den richtigen Weg diskutiert, den Einstieg in eine Reduzierung zu erreichen. Dabei hatten wir immer das „Totschlag-Argument“ aus dem Innen- und Finanzministerium in den Ohren: Eine Stunde Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit bei den Beamten/-innen bedeutet eine verminderte Anhebung der Besoldung im einstelligen Prozentbereich. Dazu kam die Vorgabe der jeweiligen Bundesregierungen, gleich welcher farblichen Zusammensetzung, den Personalumfang im öffentlichen Dienst pauschal um einen festzulegenden Prozentsatz zu kürzen. Das hieße dann in der Konsequenz – so die Aussage aus beiden Ressorts – mehr statt weniger Personal im Falle einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit. Thema durch. Auch der Hinweis auf den sich abzeichnenden „Demografiewandel“ und das damit einhergehende, dramatische Fehl an Personal verhallte vielfach ungehört. Ständig stärker sprudelnde Steuerquellen – kein Grund über eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei Beamtinnen und Beamten nachzudenken. Manches Mal aber lohnt es sich, das Brett zu bohren, auch wenn es noch so dick ist. In einer Gesprächsrunde zur Übernahme des Ergebnisses der letzten Tarifrunde in den Beamtenbereich wurde zwischen dem dbb beamtenbund und tarifunion und dem Bundesministerium des Innern (BMI) vereinbart, zur Arbeitszeit ein Fachgespräch anzuberaumen. Allein die Tatsache der Gesprächsvereinbarung gibt Grund zur Hoffnung, dass sich bei diesem Thema etwas bewegt. Im Rahmen dieses Gespräches, an dem auch der VBB teilgenommen hat, wurde sehr deutlich herausgestellt, dass die immer noch bestehende Ungleichbehandlung in der Arbeitszeit zwischen Beamten/-innen und Arbeitnehmer/-innen nicht zu akzeptieren ist. Wie immer

Impressum

Herausgeber: Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschulallee 18 a, 53115 Bonn. **Telefon:** 0228.38927-0. **Telefax:** 0228.639960. **Redaktion:** Bundesgeschäftsstelle des VBB. **Internet:** www.vbb-bund.de. **E-Mail:** mail@vbb-bund.de. **Herausgeber der dbb seitens:** Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitende Redakteurin:** Christine Bonath (cri). **Redaktion:** Jan Brenner (br). **Fotos:** dbb, Fotolia, MEV. **Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 10-mal im Jahr und ist für VBB-Mitglieder im Beitrag eingeschlossen. Nichtmitglieder können die Zeitschrift durch den Verlag beziehen. **Verlag:** dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Versandort:** Geldern. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacyber, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** media-center@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannan. **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Panagiotis Chrissovergis, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Anzeigentarif Nr. 57** (dbb magazin) und Nr. 41 (vbb magazin), gültig ab 1.10.2015. **Druckauflage:** dbb magazin: 597 469 (IVW 2/2016). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter. **ISSN 0521-7814**

>	VBB und VdBwF bei Staatssekretär Hoofe: Viele Themen angesprochen	4
>	Erster Gedankenaustausch mit MdB Gädechens	6
>	VBB im Gespräch mit Frau Ministerialdirektorin Alice Greyer-Wieninger	6
>	VBB im Gespräch mit Branddirektor Schmidt	10
>	Es kommt Bewegung in die Debatte um die wöchentliche Arbeitszeit der Bundesbeamten	12
>	Neues in Sachen Organisationsanalyse BMVG	12
>	18. Tag der offenen Tür der Bundesregierung im Bendlerblock – der VBB war wieder mit dabei!	13
>	Gute Nachricht – Beförderungen nach A 9m bald wieder möglich!	14
>	Beihilfevollmacht	14
>	Hinweise zur Beihilfebearbeitung	15
>	Syrische Flüchtlinge bei der Bundeswehr? Beginn eines ungewöhnlichen Pilotprojektes	16
>	VBB-Seminar zur Thematik Politik, Gesellschaft & öffentliche Verwaltung	17
>	Neue Kollegin unterstützt VBB-Bundesgeschäftsstelle in Bonn	17
>	Veränderungsmitteilung	18
>	Leserbrief	19
>	Fehler in der Besoldungstabelle 2016	20
>	Kleine Rechtskunde	22
>	Von unseren Lehrinstituten	22
>	Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	24
>	Personalnachrichten	34
>	Blutspendetermine Oktober/November 2016	37
>	dbb	
>	Fachgespräch im Bundestag: Beihilfesystem ist alternativlos	38
>	BuVo-Sitzung	38
>	Beteiligungsgespräch: Weiterentwicklung der Bundesbeihilfeverordnung	39
>	Nachruf: Ursula Vossenkuhl, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende 1991–1995	39
>	dbb bundesfrauenvertretung: Vielfalt als Chance für die Gleichstellung	40
>	die andere meinung Rundfunkbeitrag: Sehen, staunen, zahlen	42
>	vorsorgewerk	44
>	Smart Home: Spielwiese für Hacker	46

auch Lösungsmodelle ausse-
hen mögen, ob in einer nach
Lebensalter gestaffelten oder
einer allgemeinen Absenkung,
der Überführung von erarbei-
teten Zeitkontingenten in
Langzeit- oder Lebensarbeits-
zeitkonten. Wichtig ist für un-
seren Verband das Signal, das
von diesem und den weiteren
Gesprächen im Hinblick auf
eine Absenkung der wöchent-
lichen Arbeitszeit ausgehen
muss. Wir bleiben für Sie am
Ball und werden über die
weitere Entwicklung infor-
mieren.

Das zweite, allgemeine The-
ma, das ich ansprechen möch-
te, betrifft die erst kürzlich in
Kraft gesetzte Sonderurlaubs-
verordnung. In den Beteili-
gungsgesprächen mit dem
BMI, an denen auch der VBB
teilgenommen hat, haben wir
weite Teile der beabsichtigten
Änderungen mitgetragen. Un-
terschiedlicher Auffassung
waren beide Seiten hinsicht-
lich der zu gewährenden Ur-
laubstage, die von vormals
insgesamt zehn auf fünf Tage
reduziert werden sollten. Im
Besonderen in Bezug auf Son-
derurlaubstage für gewerk-

schaftliche Zwecke bestand
lange Zeit Uneinigkeit. Die
Vertreter des BMI waren der
Auffassung, fünf Tage seien
ausreichend, und die fehlen-
den Tage für gewerkschaftli-
che Arbeit könnten durch
erarbeitete Mehrarbeitszeit-
stunden oder Erholungsurlaub
erbracht werden. Der VBB hat
darauf hingewiesen, dass be-
reits die bisher geltende
"10-Tage-Regelung" nicht aus-
reichend sei. Ehrenamtliches
Engagement sei so nur schwer
zu leisten. Als Kompromisslö-
sung wurde der Erhalt von
zehn Arbeitstagen verteilt auf
zwei Anspruchsgrundlagen
verabschiedet. Der VBB hat
gegen diese Regelung aus
Gründen der Praktikabilität
Bedenken geäußert. Leider se-
hen wir uns mit diesen Beden-
ken durch die Praxis bestätigt,
weil die urlaubsgewährende
Stelle bereits in drei Fällen die
Gewährung von Sonderurlaub
für gewerkschaftliche Zwecke
für eine Veranstaltung aus
zwei unterschiedlichen An-
spruchsgrundlagen abgelehnt
hat. In einer Besprechung der
Vorsitzenden der Bundesbe-
amtengewerkschaften mit der
Bundesleitung des dbb beam-

tenbund und tarifunion hat in
dessen Tagesordnung der VBB
dieses Thema eingebracht und
es hat sich herausgestellt, dass
auch im Bereich der Bundes-
polizei und in der Zollverwal-
tung insgesamt mehr als 20
Anträge auf Sonderurlaub aus
dem gleichen Grund abge-
lehnt worden sind. Auch hier
werden wir uns in Abstim-
mung mit dem dbb für eine
Abänderung der derzeitigen
Regelung einsetzen, damit
dieser „Schildbürgerstreich“
aus der Welt geschafft wird.

Zur Zeit erreichen die Bundes-
geschäftsstelle vermehrt Anru-
fe und Briefe von Kolleginnen
und Kollegen im Ruhestand,
die sich über die überaus lan-
gen Bearbeitungszeiten der
Beihilfeanträge beschweren.
Ich will an dieser Stelle nicht
noch einmal die Entwicklung
zur Abgabe der Personalab-
rechnung, einschließlich der
Beihilfebearbeitung, aufrollen.
Aber uns allen ist das Verspre-
chen aller damals beteiligten
Ressorts (BMI, BMF und BMVG)
in Erinnerung, dass mit dem
Wechsel der Zuständigkeit al-
les besser werden soll. Heute
müssen wir feststellen, dass

die für die Bearbeitung der
Beihilfeanträge der Pensionäre
zuständige Oberbehörde im
Zuständigkeitsbereich des Bun-
desministeriums der Finanzen
nicht in der Lage ist, die voll-
ständig versprochene Verbes-
serung zu realisieren und jetzt
auch noch aufgelöst wird.
Künftig soll diese Aufgabe
durch das Bundesverwaltungs-
amt (BVA) im Zuständigkeits-
bereich des BMI wahrgenom-
men werden. Ob mit besserem
Erfolg, steht in den Sternen.
Nachgerade ein klassisches
Beispiel von Organisationsver-
sagen. Wir werden auch hier in
Gesprächen mit den beteilig-
ten Ressorts für eine Verbesse-
rung der unhaltbaren Situation
eintreten, legen aber auch
Wert auf die Feststellung, dass
wir von unserer Kritik unsere
ehemaligen Kolleginnen und
Kollegen ausnehmen.

Herzlichst

Ihr



Wolfram Kamm

VBB und VdBwF bei Staatssekretär Hoofe

Viele Themen angesprochen

Als Gesprächstermin rund um
die Bundeswehrfeuerwehr war
es geplant und doch ähnelte es
einer „tour d'horizont“ durch
beamtenpolitische Themen.

Status-, Struktur- und Besol-
dungsfragen aus dem Bereich
der Bundeswehrfeuerwehr
abgestimmt und gemeinsam
nach außen vertreten – das ist
das Ziel einer vor Kurzem ge-
troffenen Absprache zwischen
dem Verband der Bundes-
wehrfeuerwehr (VdBwF) und
dem Verband der Beamten der
Bundeswehr (VBB). Um dieses

zu dokumentieren, diente ein
Gespräch mit Staatssekretär
Gerd Hoofe. Beide Vorsitzen-
de, Thomas Schönberger und
Wolfram Kamm, machten
deutlich, wie wichtig gemein-
sames Agieren im Interesse
der Betroffenen sei. Gerade
die gemachten Erfahrungen
im Zusammenhang mit dem
Attraktivitätssteigerungsgesetz
und dem 7. Besoldungs-
änderungsgesetz hätten diese
Notwendigkeit überdeutlich
werden lassen. Der Dank bei-
der galt der Leitung des Bun-
desministeriums der Verteidi-

gung für die Entscheidung, im
Rahmen der Trendwende Per-
sonal den Personalumfang in
der Bundeswehrfeuerwehr
nicht nur, aber gerade auch im
gehobenen feuerwehrtechni-
schen Dienst deutlich zu erhö-
hen. Für einen reibungslosen
Dienstbetrieb sei diese Anhe-
bung unerlässlich.

Darüber hinaus wurden durch
Schönberger und Kamm nach-
folgende Themenfelder ange-
sprochen, bei denen Staats-
sekretär Hoofe Prüfung und
Unterstützung zugesagt hat:

- > Prüfung einer bundeswehr-
internen Ausbildung für den
gehobenen feuerwehrtechni-
schen Dienst.
- > Modifizierung der Zugangs-
voraussetzungen im Rahmen
des Stellenbesetzungsver-
fahrens nach § 27 Bundes-
laufbahnverordnung – hier:
Absenken des „Zugangsam-
tes“ von A9 nach A8.
- > Prüfung eines verkürzten
Verfahrens für den Praxisauf-
stieg aus dem mittleren feu-
erwehrtechnischen Dienst.
- > Absenken der besonderen
Altersgrenze bei der Bundes-

wehrfeuerwehr auf das 60. Lebensjahr – siehe Regelungen im Bereich der Berufsfeuerwehren der Länder.

- Anschlussverwendung für Kolleginnen und Kollegen der Bundeswehrfeuerwehr, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf Dauer im operativen Betrieb eingesetzt werden können.
- Prüfen des organisatorischen „Ist-Zustandes“ von Ausbildung und fachlicher Zuständigkeit im Bereich der Bundeswehrfeuerwehr.
- Klärung der angespannten Personalsituation im Bereich des vorbeugenden Brandschutzes gerade auch im Hinblick auf die Umsetzung rechtskonformer Infrastrukturmaßnahmen.
- Organisatorische Verortung der Schule für ABC-Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben.



Darüber hinaus beklagte der Bundesvorsitzende Wolfram Kamm die aus seiner Sicht un-

zureichende Ausstattung mit Haushaltsmitteln, um im Nachgang zu den Personalratswah-

len die erforderlichen Grundschulungen nach § 46 VI Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) für neu gewählte Personalratsmitglieder durchführen zu können. Dieses Problem sei nicht neu, sondern wiederhole sich alle vier Jahre. Während jedoch in der Vergangenheit ein weiterer, ergänzender Mittelzufluss realisiert werden konnte, sei das für die nunmehr notwendigen Grund- und Spezialschulungen nicht mehr möglich. Kamm legte Wert auf die Feststellung, dass die Misere nicht durch die Haushalts- oder Personalabteilung verursacht wurde, sondern im Bereich der Planung liege. Staatssekretär Hoofe bedauerte die eingetretene Situation, er sei bemüht, die angespannte Lage zu korrigieren.

Beide Vorsitzende bedanken sich bei Staatssekretär Hoofe für das konstruktive und von Offenheit geprägte Gespräch. ■

Staatsekretärin Dr. Suder zeigt Flagge in Koblenz

Am 15. September 2016 fand die dritte Informationsveranstaltung zur Agenda Rüstung und zum Zielbild Rüstungsmanagement in der gut gefüllten Rhein-Mosel-Halle mit Staatssekretärin Dr. Suder statt. Nur normales Tagesgeschäft, ohne Relevanz für den Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB). Ganz im Gegenteil! Das Format der Veranstaltung war zweifellos ein Novum in der Bundeswehr; die Themen bleiben hochaktuell für den VBB und seine Mitglieder.

Noch im Frühjahr hat die VBB-Delegation im Gespräch mit Staatsekretärin Dr. Suder betont, wie wichtig der direkte Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BAAINBw bleibt, um die Agenda Rüstung und das Zielbild Rüstung nachhaltig zu implementieren. Staatsekretärin Dr. Suder hat dem zugestimmt und mit dieser Veranstaltung

einmal mehr einen Meilenstein gesetzt. Sie nahm sich die notwendige Zeit und traf auf die gewünschte Zielgruppe in Koblenz. Weder Mühen noch Kosten wurden gescheut, um den übergreifenden Kontext zu verdeutlichen, denn Kolleginnen und Kollegen aus dem BMVg (Abteilung AIN, Abteilung Plg) sowie dem Planungsamt aus Berlin waren ebenfalls anwesend. Drei Veranstaltungsziele wurden genannt: Informieren zum Erreichten, Vorstellen der Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung und die Verbesserung der Zusammenarbeit. Anmoderiert wurde mit der Frage, wie ich das Zielbild lebe, wobei möglicherweise die Antworten zu „Wie erlebe ich das Zielbild“ noch reizvoller sein könnten. Wie schon bei der letzten Veranstaltung wurden alle Anwesenden direkt befragt und konnten eine der vorgeschlagenen Antworten elektronisch auswählen.

Der Leitvortrag wurde selbstverständlich von Staatsekretärin Dr. Suder gehalten, erwartungsgemäß nicht als sedierender Monolog, sondern als multimediale Abfolge authentischer, faktenbasierter Botschaften. Unterstrichen wurde die Präsentation durch positive Videostatements maßgeblicher Verteidigungspolitiker und eine Liveschaltung zu einem in Afrika eingesetzten Kontingentführer. „Gute Ausrüstung als Zeichen der Wertschätzung!“ Auch eher kritische Themen wurden nicht ausgespart. Insgesamt ließ Staatsekretärin Dr. Suder keinen Zweifel daran, wo sie sich positioniert, was aus ihrer Sicht gelungen ist, was die Rahmenbedingungen hergeben und was noch zu liefern ist. Staatsekretärin Dr. Suder hat geliefert, mit einem überzeugenden Vortrag einer engagierten Reformerin, die ausgetretene Pfa-

de verlässt und auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeht. Der Applaus zeigte deutlich, dass sie dort gut angekommen ist.

Im Anschluss hatte das hochkarätige Quartett, bestehend aus den Abteilungsleitern AIN und Plg sowie dem Präsidenten BAAINBw und dem Amtschef des Planungsamtes die fordernde Aufgabe, zu den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung vor versammeltem Publikum Stellung zu nehmen. Schwierig bleiben die Themen Vertrauen und Glaubwürdigkeit, wie die Abfragen zeigen. Staatsekretärin Dr. Suder legte sich hinsichtlich ihrer Erwartungen an Transparenz fest: „Ich will es wissen!“ Das geht den Kolleginnen und Kollegen ebenso, Transparenz ist nicht richtungsgebunden. Es bleibt zu hoffen, dass im täglichen Dienst weitere Verbesserungen spürbar werden. Die Mehrheit der Anwesenden war deshalb

der Meinung, dass hinsichtlich der Verbesserungen noch eine weite Wegstrecke vor uns liegt.

Wie ist nun die Veranstaltung bei den Kolleginnen und Kollegen angekommen? Eine nicht repräsentative, kleine Umfrage des VBB gab kein einheitliches Bild, sondern ein breites Spektrum von einzelner Ablehnung bis großer Begeisterung. Angesichts der vielbeschriebenen, oft noch ungelösten All-

tagsprobleme verliert das Zielbild Rüstung mancherorts an Glanz, was wesentlich zur Skepsis beiträgt. Diese Last habe das oben genannte Quartett zusätzlich zu schultern, ist aber auf andere Bereiche (Personal) ebenfalls angewiesen, wurde konstatiert. Die organisatorische Nachjustierung des BAAINBw und die Personalsituation machen vielen Kolleginnen und Kollegen noch immer Probleme. Weiter besteht nach

der Reform der Reform der dringliche Wunsch, endlich in ruhiges Fahrwasser zu kommen, gerne in die von der Leitung vorgegebene Richtung. „Gute Ausrüstung als Zeichen der Wertschätzung!“ ist auch unser Anspruch, wozu eine geeignete personelle und materielle Ausstattung zwingend notwendig ist.

Sehr erfreulich wird aufgenommen, dass die geleistete

Arbeit im Planungs- und Rüstungsprozess wieder Anerkennung im parlamentarischen Raum findet. Es war schlicht unfair, wenn in den Medien die Kolleginnen und Kollegen als Prügelknaben für politische Fehlentscheidungen herhalten mussten.

Ein klares Statement von Staatssekretärin Dr. Suder war: „Ich werde wiederkommen!“ Wir wissen das zu schätzen. ■

Erster Gedankenaustausch mit MdB Gädechens

Der Einstieg ins Gespräch war schnell gefunden, war der Abgeordnete *Gädechens* selber doch zunächst als Zeit- und später dann viele Jahre als Berufssoldat (unter anderem als Dienststellenleiter) tätig und so die Bundeswehr ihm mit allen ihren Besonderheiten nicht fremd. Und auch die Affinität und das Wissen um die Bundeswehrfeuerwehr machte sich schnell deutlich, ist Ingo Gädechens doch Mitglied im Beirat des Deutschen Feuerwehrverbandes.

Folglich war es dem Bundesvorsitzenden *Wolfram Kamm* möglich, direkt in medias res zu gehen und da gibt es derzeit einiges, dass der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) angestoßen hat oder aber begleitet.

So wurde das wichtige Thema der Durchlässigkeit der Laufbahnen besprochen, aber auch die Möglichkeit der Einführung einer eigenen Laufbahnordnung/Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst. In diesem Zusammenhang wurde auch über eine Modifizierung des § 27 BLV nachgedacht.

Die notwendigen Änderungen bei der Aus- und Weiterbildung der Kolleginnen und Kollegen der Bundeswehrfeuerwehr führte direkt zum nächsten „Problem“ – der Verortung der Schule ABC-Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben in Stetten am kaltem Markt. 90 Prozent der Aufgaben der Schule und hier insbesondere die Brandschutzausbildung unterliegen bereits jetzt der fachlichen Verantwortung der Ab-



teilung IUD, jedoch ist die Schule der SKB unterstellt – so dass es nach Ansicht des VBB hier einer Änderung bedarf – auch im Interesse der Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

Aber auch Themen wie der Binnenarbeitsmarkt, die Neuorganisation des BAAINBw mit den

sogenannten „Leuchtturmprojekten“ und der Problematik der Beraterverträge sowie die Abgabe der Beihilfeabrechnung für die Pensionäre kam auf den Tisch.

Ein sehr konstruktives erstes Gespräch, deren Fortsetzung vereinbart wurde. ■

VBB im Gespräch mit Frau Ministerialdirektorin Alice Greyer-Wieninger

Abteilungsleiterin Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD) im Bundesministerium der Verteidigung

1. Sehr geehrte Frau Greyer-Wieninger, wenn man Ihre berufliche Vita betrachtet, fällt sofort auf, dass Sie ein Kind der Bundeswehr und der Bundeswehrverwaltung sind. Was hat Sie seinerzeit

bewogen, nach dem 2. juristischen Staatsexamen die Bundeswehr als Arbeitgeber zu wählen?

Ich habe mich damals im BMVg für eine Verwendung in einem



NATO-Referat beworben. Da dafür aber keine Berufsanfänger eingestellt wurden, leitete man meine Bewerbung an die Bundeswehrverwaltung weiter. In Vorbereitung auf das Assessment Center wurde mir bewusst, wie viele interessante, vielfältige und herausfordernde Aufgaben die Bundeswehr zu bieten hat. Am Auswahlverfahren habe ich dann als einzige Frau teilgenommen – und wurde eingestellt. Diese Entscheidung für die Bundeswehr habe ich bis heute nicht bereut.

2. Sie haben 1982 Ihren beruflichen Werdegang in der Wirtschafts- und Rechtsabteilung der damaligen Wehrbereichsverwaltung III in Düsseldorf begonnen, also in Zeiten der deutschen Teilung und in gewisser Weise in Strukturen der Gründerzeit der Bundeswehr. Wo sehen Sie, auch in Anbetracht Ihrer großen dienstlichen Erfahrung, die herausragenden Unterschiede zwischen damals und heute?

Es gibt aus meiner Sicht zwei wesentliche Unterschiede: Einerseits war die Bundeswehr in der Zeit des Kalten Krieges auf die reine Landesverteidigung ausgerichtet und Teil der Abschreckung der NATO im Spannungsverhältnis der beiden Großmächte in Ost und West. Heute ist sie eine Einsatzarmee. Für diesen Wandel waren die politische Wiedervereinigung Deutschlands und insgesamt die veränderte Sicherheitslage in Europa nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion maßgebend.

Der zweite Unterschied ist die verfassungsrechtliche Betrachtung der Aufgaben von Streitkräften und Verwaltung. Die bei meinem Berufsbeginn gegebene strikte Trennung zwischen Streitkräften und Bundeswehrverwaltung existiert in dieser Form heute nicht mehr. Vielmehr verfolgen wir einen bundeswehrgemeinsamen Ansatz, in dem

zivil-militärisch gemischte Strukturen selbstverständlich sind. Dies trifft auf fast alle Organisationsbereiche zu, natürlich auch auf den Organisationsbereich IUD, für den ich Verantwortung trage.

3. Eine Zäsur für die Bundeswehr bedeutete unzweifelhaft der Beschluss des Deutschen Bundestages zur Aussetzung der Wehrpflicht. Sie haben die Diskussion in der Gesellschaft und der Bundeswehr als Chefin der damaligen Abteilung Wehrverwaltung, Infrastruktur und Umweltschutz verfolgt und im Nachgang der politischen Entscheidung die notwendigen organisatorischen Veränderungen für Ihren Zuständigkeitsbereich konzipiert und begleitet. Welches waren in der Rückschau aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen?

Der Organisationsbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen führt die zuvor von der Territorialen Wehrverwaltung wahrgenommenen Aufgaben im In- und Ausland sowie in den Einsatzgebieten der Bundeswehr mit deutlich veränderten Verantwortlichkeiten bei gleichzeitiger erheblicher Personalreduzierung fort.

Es galt zum einen, die von dem Personalabbau betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Wechsel in andere Behörden, zum Beispiel zum Zoll oder zum Luftfahrtbundesamt, zu unterstützen oder im Einzelfall an der Gestaltung sozialverträglicher Lösungen mitzuwirken.

Zum anderen musste der Organisationsbereich IUD mit seinem deutlich verringerten Personalkörper der Rolle eines serviceorientierten, verlässlichen Partners weiterhin umfassend gerecht werden und sich zugleich auf ein teilweise neues Aufgabenspektrum

ausrichten. Das war für die Beschäftigten eine außerordentliche Herausforderung. Mir war und ist es deshalb bei stetiger Optimierung der Strukturen und Prozesse wichtig, die Kolleginnen und Kollegen dauerhaft zu motivieren, für neue Aufgaben zu gewinnen und zu selbstständigem, innovativem Handeln zu ermutigen.

4. Das Berufsbild einer Beamtin und eines Beamten in der Bundeswehr hat sich in den letzten 20 Jahren dramatisch verändert. Verkürzt könnte man sagen: Vom Flurschadenoffizier zum integralen Bestandteil in allen Auslandseinsätzen der Bundeswehr rund um den Globus. Haben die zivilen Angehörigen der Bundeswehr aus Ihrer Sicht diesen Wechsel in die berufliche „Neuzeit“ gut verkraftet und wo sehen Sie gegebenenfalls Veränderungsbedarf?

Wenn Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der mandatierten Auslandseinsätze der Bundeswehr in den Einsatz gehen, dann ist immer auch der Organisationsbereich IUD gefordert, um wesentliche Teile der Versorgung im Einsatz zu erbringen. Dies geschieht aus dem Grundbetrieb in Deutschland heraus sowie unmittelbar im Einsatzgebiet. Die Einsatzwehrverwaltungsstellen – als eigene zivile Dienststellen des Organisationsbereiches IUD – nehmen als Teil des jeweiligen Einsatzkontingents im Einsatzgebiet die Aufgaben wahr, die denen eines Bundeswehr-Dienstleistungszentrums im Inland entsprechen.

Sie decken unter anderem die Bereiche Finanzen, Rechnungsführung, Zahlstelle und dezentrale Beschaffung des jeweiligen Kontingents ab. Die dezentrale Beschaffung ist für den Einkauf von Material zuständig, das nicht über den Dienstweg aus Deutschland geliefert werden kann und als Sofortbedarf vor Ort beschafft

werden muss. Des Weiteren bewirtschaften wir die einsatzrelevanten Liegenschaftsflächen und -einrichtungen. Alle notwendigen Dienstleistungen wie Trinkwasserversorgung, Abwasserentsorgung, Abfallbeseitigung, Strom, Heizung, die Gebäude- oder Textilreinigung, aber auch Verpflegung werden vor Ort sichergestellt. Falls nötig, wird für die Errichtung von Infrastruktur ein Baubüro innerhalb der Einsatzwehrverwaltungsstelle eingerichtet.

Da wir diese Aufgaben auch im Inland wahrnehmen, sind wir für die Aufgaben im Einsatz gut aufgestellt. Wir müssen uns jedoch stets an die Spezifika des Einsatzgebietes und die örtlichen Bedingungen anpassen. Dabei helfen die jahrelangen Erfahrungen, die bereits bei den bisherigen Einsätzen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Organisationsbereiches gesammelt wurden – und die absolut hohe Motivation unseres Personals.

5. Ihr Zuständigkeitsbereich ist beeindruckend. Eine nachgeordnete Oberbehörde mit sieben Kompetenzzentren Baumanagement, künftig 41 Bundeswehr-Dienstleistungszentren, das Zentrum Brandschutz der Bundeswehr, das Verpflegungsamt der Bundeswehr, die Bundeswehrverwaltungsstellen im Ausland sowie die Einsatzwehrverwaltungsstellen. Zusammen mit Ihrer Abteilung haben Sie auch personell den größten Verantwortungsbereich im Bereich der Bundeswehr. Ganz offensichtlich haben Sie damit kein Problem – worin liegt Ihr Geheimnis?

Als Abteilungsleiterin IUD im BMVg trage ich die Gesamtverantwortung für Bau und Betrieb der Infrastruktur der Bundeswehr im Inland, im Ausland und im Einsatz sowie für alle gesetzlichen Schutz-

Bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben werde ich unmittelbar durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen im Ministerium unterstützt. Hier sind die strategischen Aufgaben im gesamten Spektrum der Infrastruktur der Bundeswehr, der gesetzlichen Schutzaufgaben sowie aller Dienstleistungen, insbesondere der Verpflegung, der bewirtschafteten Betreuung und des Travel Managements konzentriert.

Der zu führende Organisationsbereich IUD ist in der Tat ein sehr großer Bereich, welcher sich unter anderem für rund 1.600 Liegenschaften mit einer Gesamtfläche größer als das Saarland verantwortlich zeichnet. In ihm arbeiten über 27.000 Beschäftigte, die jeden Tag in den Dienststellen ausgesprochen gute Arbeit leisten. Bei meinen Besuchen vor Ort treffe ich auf kreative, motivierte und engagierte Kolleginnen und Kollegen, die sich durch eine hohe Identifikation mit ihren Aufgaben auszeichnen.

Ich kann und muss mich auf alle verlassen – genauso wie sie sich auch auf mich verlassen können. Dass man als Chefin die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuweilen auch aus Problemlagen führen und Lösungen auf alle Herausforderungen finden muss, gehört mit zum Aufgabenportfolio und ist eine anspruchsvolle, aber in jeder Hinsicht erfüllende Aufgabe.

6. Im Zusammenhang mit der Erstellung des Weißbuches hat die Leitung des Ministeriums die Abkehr von starren personellen, haushalterischen und materiellen Obergrenzen postuliert. Ein „atmender Personalkörper“ ist ein Stichwort. Wo sehen Sie organisatorische und personelle Notwendigkeit zur

Nachsteuerung in Ihrem Zuständigkeitsbereich, wenn man sich am Beispiel der Bundeswehr-Dienstleistungszentren vergegenwärtigt, dass vielfach die Aufgaben des Jahres 2016 in der Struktur und mit dem Personalumfang des Jahres 2011 zurecht kommen müssen?

Meine Abteilung hat sich aktiv in die Untersuchungen zur zukünftigen Dimensionierung des militärischen und zivilen Personalkörpers der Bundeswehr in Vorbereitung der Trendwende Personal eingebracht. Auch für den Organisationsbereich IUD besteht die Notwendigkeit, seine Fähigkeiten mit Blick auf die sich verändernden sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen, den Auftrag und die Aufgaben der Bundeswehr weiterzuentwickeln und den Personalkörper an die gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen anzupassen.

In insgesamt zehn Steckbriefen mit 44 Einzelmaßnahmen wurde für den Organisationsbereich IUD – zu großen Teilen in den Bundeswehr-Dienstleistungszentren und in den Bundeswehrfeuerwehren – ein Mehrbedarf im Umfang von insgesamt circa 2.250 DP priorisiert und im gebilligten Meilensteinplan in Paketen gebündelt. Die organisatorische und personelle Umsetzung der zu realisierenden Anteile, im Umfang von mehr als 1.800 Dienstposten bis ins Jahr 2018, hat bereits begonnen.

7. Sie haben sich – nicht nur im Zusammenhang mit der Trendwende Personal – auch für personelle und materielle Verbesserungen bei der Bundeswehrfeuerwehr eingesetzt. Können die Beamtinnen und Beamten dort auf Ihre weitere Unterstützung zur Verbesserung der personellen, finanziellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen zählen?

Im Rahmen der Neuorganisation der Bundeswehr wurden die Bundeswehrfeuerwehren (BwF) aus den bestehenden Altstrukturen herausgelöst und unter der Führung des Zentrums Brandschutz der Bundeswehr (ZBrdSchBw) in einer linearen Führungsorganisation zusammengefasst. Den damit gewonnenen Handlungsspielraum haben wir umgehend genutzt, um in sehr kurzer Zeit eine Bestandsaufnahme im Rahmen einer Gesamtorganisationsuntersuchung durchzuführen und damit eine valide Grundlage für die künftige Ausgestaltung der Brandschutzaufgabe zu schaffen.

Im Ergebnis wird unter anderem eine qualitative und quantitative Anpassung der Personalausstattung der BwF bis 2018 erfolgen. Mit der Einrichtung von 601 zusätzlichen Dienstposten, darunter 511 Beförderungsdienstposten, ist die BwF für die Zukunft gut aufgestellt. Mit der gleichzeitig durch uns durchgesetzten Erhöhung der Feuerwehrdienstzulage um 40 Prozent und der Erhöhung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten wurde die Attraktivität des Dienstes in der BwF erheblich gesteigert und damit die Gewinnung von qualifiziertem Personal erleichtert.

Auch im Bereich der Infrastruktur sind wir aktiv vorangeschritten. So wurde die Grundsätzliche Infrastrukturforderung für die Bundeswehrfeuerwehren unmittelbar nach der Übernahme der Verantwortung für den Brandschutz in der Bundeswehr durch den Organisationsbereich IUD an zeitgemäße Standards angepasst.

Durch die enge Zusammenarbeit zwischen meinen Fachleuten im Bereich der Feuerwehr und der Infrastrukturorganisation war es möglich, die Veränderungen in der Personalorganisation und der Infrastruktur, soweit möglich, bereits in bestehenden Infrastrukturplanungen einfließen zu lassen.

Wie Sie sehen, ist es uns in der relativ kurzen Zeit nach der Übernahme der Gesamtverantwortung für den Brandschutz der Bundeswehr gelungen, umfangreiche Verbesserungen einzuleiten und umzusetzen. Alle Maßnahmen werden jedoch nicht nur intensiv vorangetrieben, sondern ebenfalls einem ständigen Soll-Ist-Vergleich unterzogen. So haben wir festgestellt, dass sich die Führung von derzeit 59 BwF von einem in Sonthofen gelegenen ZBrdSchBw aufgrund der Entfernung zu den einzelnen BwF und der Führungsspanne als schwierig gestaltet. Hier wurde bereits mit der Einrichtung von regionalen Koordinierungsstellen gegengesteuert.

Die Umsetzung der eingeleiteten Maßnahmen sowie die Verbesserung der personellen, finanziellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen der BwF werde ich weiterhin mit Nachdruck unterstützen.

8. Bei der Gelegenheit: Können Sie den Studierenden an der Hochschule des Bundes in Mannheim eine zeitnahe Verbesserung der derzeit suboptimalen Unterbringungssituation in Aussicht stellen?

Für die baulichen Maßnahmen an der Hochschule be-

ziehungsweise auf dem Komplex des Bildungszentrums der Bundeswehr in Mannheim ist die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) als Maßnahmen-trägerin zuständig. Sie hat bereits die erforderlichen Maßnahmen für eine maßgebliche Verbesserung der Unterkunftssituation veranlasst. Geplant ist, den Neubau von vier Unterkunftsgebäuden für 506 Studierende im nächsten Jahr zu beginnen und bis Mai 2019 abzuschließen.

In enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit der BImA werden wir die Reali-

sierung dieser Baumaßnahmen engagiert und eng begleiten. So wurden und werden alle Optionen für eine optimierte, beschleunigte Umsetzung gemeinsam untersucht. Beispielsweise wurden vorbereitende Maßnahmen, zum Beispiel der Abbruch alter Unterkunftsgebäude, vorgezogen, um den Bauablauf zu beschleunigen und für die Studierenden so schnell wie möglich verbesserte Bedingungen zu schaffen.

9. Wir haben in Ihrer Vita gelesen, dass Sie Mutter einer Tochter sind, die nach unseren Informationen – wie Sie

– in der Bundeswehr arbeitet. Würden Sie angesichts der geopolitischen Weltlage und den ständigen organisatorischen Veränderungen in der Bundeswehr einem jungen Menschen den Arbeitsplatz Bundeswehrverwaltung empfehlen?

Hier kann ich, nein, ich muss mit einem hundertprozentigen „Ja“ antworten. Die Bundeswehr bietet attraktive, sichere Arbeitsplätze mit einer Vielfalt an Aufgaben, die nur wenige Arbeitgeber bieten können. Egal ob im In- oder Ausland, in allen Bereichen gibt es für Nachwuchskräfte die Chance, Fähigkeiten und

Talente aktiv einzubringen und die Bundeswehr mitzugestalten. Es ist absolut lohnenswert und spannend, an den unterschiedlichsten Aufgaben der Bundeswehr mitzuarbeiten und an den Ergebnissen der Arbeit teilzuhaben. Insofern kann ich junge Menschen nur ermutigen, sich über den Arbeitgeber Bundeswehr zu informieren und herauszufinden, welche Bereiche sie besonders interessieren. Eine Bewerbung bei der Bundeswehr lohnt sich auf jeden Fall.

Sehr geehrte Frau Greyer-Wieninger, wir danken für das Gespräch.

Bundeswehrfeuerwehr-Themen

VBB im Gespräch mit Branddirektor Schmidt

Im Anschluss an das Gespräch mit Staatssekretär *Hoofe* Ende August 2016, welches dieses Mal größtenteils von Bundeswehrfeuerwehr-Themen geprägt war, traf sich der Bundesvorsitzende des Verbandes der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB), *Wolfram Kamm*, mit dem Grundsatzreferenten Brandschutz im BMVg, Herrn Branddirektor *Carl-Werner Schmidt*.

Bei dem Gespräch ging es in erster Linie um die Einrichtung einer eigenen Laufbahnausbildung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst, um so dem Personalfehl eigenständig entgegenwirken zu können. Darüber hinaus wurden die besonderen Herausforderungen an der Schule ABC-Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben in Stetten am kalten Markt besprochen. 90 Prozent der Aufgaben der Schule und hier insbesondere die Brandschutzausbildung unterliegen bereits jetzt der fachlichen Verantwortung der Abteilung IUD, sodass es darum geht, gute Lösungen für die Zukunft zu finden, um

die vielfältigen Ausbildungsaufgaben der Bundeswehrfeuerwehr und der militärischen Brandschutzkräfte zu meistern. Bislang unterliegt die Schule dem Organisationsbereich der SKB.

Aber auch der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst war ein wichtiges Thema und die verschiedenen Möglichkeiten und Umsetzungen in Zukunft wurden aus fachlicher Sicht erörtert.

Schließlich kamen auch Themen wie Infrastruktur/baulicher Zustand der Feuerwachen, die Problematik hinsichtlich der Atemschutttauglichkeit, der Schichtdienst und die Ruhestandsregelung auf den Tisch und der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) machte einmal mehr deutlich, welche Auffassung er hier im Sinne der Kolleginnen und Kollegen der Bundeswehrfeuerwehr vertritt.

Ein sehr konstruktives Gespräch, dessen Fortsetzung vereinbart wurde.



© VBB