

vbb magazin

3

März 2017 • 56. Jahrgang



Der Bundeswehrbeamte

Zeitschrift des Verbandes
der Beamten der Bundeswehr



Schlagabtausch über umstrittenes Tarifeinheitsgesetz

Seite 4 <

**Inhouse-Consulting:
Mehrwert für
die Projekte der
Bundeswehr?**

Seite 27 <

**Gespräch mit
Vertretern des
Innenausschusses:
Kein Streikrecht
für Beamte**



© Jan Brenner / dbb

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im vergangenen Jahr hatte die Bundesministerin der Verteidigung, Frau Dr. Ursula von der Leyen, die Abkehr von starren Obergrenzen in den Bereichen Material, Personal und Haushalt angekündigt. Wie für den Rüstungsbereich bereits mittels eines Rüstungsboards umgesetzt, sollte für eine zukunftsorientierte Personalplanung ein einzurichtendes Personalboard einmal jährlich über die Anpassung der Personalumfänge bei Soldatinnen und Soldaten sowie bei den zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befinden. Das Schlagwort vom „atmen Personalkörper“ machte die Runde und umschrieb die Absicht der politischen Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg), auf sicherheitspolitische Entwicklungen mittels einer Anpassung der Personalumfänge reagieren zu können. Die Entscheidung des Personalboards führte im vergangenen Jahr zu einer Erhöhung der Umfangszahlen für das zivile Personal von 4.500 Haushaltsstellen (entspricht in etwa 5.000 „Köpfen“) bezogen auf das Jahr 2023.

Bei der Sitzung des Personalboards am 21. Februar 2017 wurde nunmehr entschieden, die Personalumfänge für die Streitkräfte und das Zivilpersonal erneut nach oben zu korrigieren. Diese Entscheidung hat – jetzt bezogen auf das Jahr 2028 – zur Folge, dass in den kommenden sieben Jahren zusätzlich 5.000 Soldatinnen und Soldaten, 500 Stellen für Reservistendienst Leistende sowie weitere 1.000 Dienstposten für zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden sollen. Die Personalumfänge liegen somit bei 198.000 Soldatinnen und Soldaten und bei 61.400 Haushaltsstellen (entspricht einer personellen Kopfstärke von ca. 64.400).

Der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) hat beide Entscheidungen begrüßt. Sie waren vom Grundsatz längst überfällig. Ein jahrelanger Einstellungsstopp und Bundeswehrreformen ohne eine vorhergehende Aufgabenkritik haben katastrophale Auswirkungen auf den Personalkörper nach sich gezogen, deren Folgen sich in den kommenden Jahren auf fast dramatische Weise zeigen werden. Anlässlich der letzten Bundeswehrtagung im vergangenen Jahr hat Frau Dr. von der Leyen ausgeführt, die altersbedingten Abgänge würden im zivilen Bereich dazu führen, dass die zivile Personalstärke in den kommenden Jahren um 50 Prozent abnimmt. Bezogen auf die Planungen des vorvergangenen Jahres würde der zivile Teil der Bundeswehr um 29.000 Personen schrumpfen. Um den künftigen sicherheitspolitischen Herausforderungen zu genügen, ist eine Erhöhung der Personalumfänge unausweichlich.

Um die jetzt festgelegte neue Stärke im soldatischen Bereich von 198.000 Soldatinnen und Soldaten zu erreichen, sollen im Besonderen die Zurruesetzungsgrenzen nach oben korrigiert werden und der

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 bestellen schriftlich beim dbb verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 27,00 € zzgl. 5,00 € Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 2,90 € zzgl. 1,00 € Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember beim dbb verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr. **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, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen. **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Panagiotis Chrissovergis, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Anzeigentarif Nr. 58** (dbb magazin) und Nr. 42 (vbb magazin), gültig ab 1.10.2016. **Druckauflage:** dbb magazin: 599.107 (IVW 4/2016). **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**

>	Inhouse-Consulting: Mehrwert für die Projekte der Bundeswehr	4
>	VBB im Gespräch mit Ministerialdirektorin Alice Greyer-Wieninger zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	6
>	Mittelfristige Personalplanung – Zivilpersonal wird um weitere 1.000 Dienstposten aufgestockt	9
>	Praxisaufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst ist geklärt	9
>	Informationsaustausch	9
>	VBB-Seminare	10
>	Kleine Rechtskunde	12
>	In eigener Sache	12
>	Besoldungstabelle 2017	14
>	VBB-Jugend	15
>	Wissenswertes für Senioren	15
>	Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	16
>	Personalnachrichten	25
>	Blutspendetermine April 2017	26

>	Gespräch im Innenausschuss: Kein Streikrecht für Beamte	27
>	dbb bundesfrauenvertretung Gender Pension Gap	28
>	Seminartipp: Sicherheit am Arbeitsplatz – Gewaltprävention	29
>	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	30
>	Gleichstellungsindex 2016: Noch kein Grund zur Euphorie	30
>	Gewalt gegen Einsatzkräfte	31
>	Digitaler Binnenmarkt und öffentliche Verwaltung	31
>	Verhandlung vor dem Bundesverfassungsgericht: Schlagabtausch über umstrittenes Tarifeinheitsgesetz	32
>	Kurz berichtet	37
>	die andere meinung Befristete Beschäftigung	38
>	senioren Gesetzesänderung in der Krankenversicherung der Rentner	40
>	60plus streitet für eigene Interessen	41
>	dbb jugend	42
>	dbb vorsorgewerk	44
>	interview: Klaus Dauderstädt, dbb Bundesvorsitzender	46

Anteil der Berufssoldaten um 6.000 und damit auf 56.000 festgelegt werden.

Beim Zivilpersonal sollen die Einstellungsquoten in den kommenden Jahren erhöht werden und dem „Personal im Rahmen des ursprünglich vorgesehenen sozialverträglichen Personalabbaus nunmehr wieder dauerhaft wahrzunehmende Aufgaben übertragen werden“. So weit, so gut.

Unterstützt werden soll die Erhöhung des Umfangs des Zivilpersonals jedoch auch durch die Übernahme von ehemaligen Soldatinnen und Soldaten in die Bundeswehrverwaltung mittels des Binnenarbeitsmarktes Bundeswehr. Dieses Instrument sieht der VBB nach wie vor kritisch. Dabei sind uns selbstverständ-

lich die Regelungen der Bundeslaufbahnverordnung bekannt, die bei Vorliegen bestimmter schulischer und beruflicher Voraussetzungen die Übernahme in ein Beamtenverhältnis ermöglichen. Mit einer solchen dritten Alternative muss sorgsam umgegangen werden – sozusagen als „Ultima Ratio“. Gerade im mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienst ist die Qualifizierung über eine Laufbahnausbildung die befähigende „Eintrittskarte“, um gut qualifiziert und querschnittlich in der jeweiligen Beamtenlaufbahn eingesetzt werden zu können. Darüber hinaus verbietet es sich unseres Erachtens absolut, eine besoldungsgleiche Übernahme in ein Beamtenverhältnis anzustreben – quasi vom Oberstabsfeldwebel nach 25 Dienstjahren zum Regierungs-

amtsinspektor mit Zulage. Eine „Zweiklassengesellschaft“ im beamteten Bereich der Bundeswehrverwaltung und eine Störung des Betriebsfriedens wären die Folge. Nimmt man das Beispiel eines langjährigen militärischen Rechnungsführers, böte sich als Lösung beispielsweise eine Regelung analog zum Stellenbesetzungsverfahren nach § 27 Bundeslaufbahnverordnung an, mit einer einschränkenden Ämterreichweite bis zum zweiten Beförderungsamte. Ein finanzieller Ausgleich ließe sich, wie in früheren Jahren auch, über eine zeitlich befristete Ausgleichszulage zur Besitzstandswahrung erreichen.

Gerade die potenziellen neuen Kolleginnen und Kollegen sollten ein Interesse an einer

bestmöglichen Qualifizierung haben. Dieser Anspruch kann grundsätzlich nur durch eine Laufbahnausbildung in den Bundeswehrverwaltungsschulen oder dem Fachbereich Bundeswehr der Hochschule des Bundes erreicht werden. Damit wird der Grundstein für einen gerechten Leistungsvergleich gelegt. Hierzu werden wir uns in den kommenden Monaten einbringen – gewohnt kompetent, so wie Sie es von uns gewohnt sind.

Herzlichst

Ihr



Wolfram Kamm

Inhouse-Consulting: Mehrwert für die Projekte der Bundeswehr

Im Herbst 2016 übernahm mit Philip von Haehling ein erfahrener Beratungsmanager die Leitung des Unternehmens, im Januar wurde die g.e.b.b. – Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbH in BwConsulting umfirmiert. „Mehr als eine Umbenennung“ sei das, sagt das Unternehmen selbst. Wir sprachen mit Philip von Haehling über die Hintergründe und den Mehrwert, den die BwConsulting für die Projekte der Bundeswehr haben kann.

Herr von Haehling, Ihr bisheriges Berufsleben fand vor allem in der Consultingbranche statt. Stationen waren dabei bekannte Beratungshäuser, in welchen Sie zuletzt auch in der Unternehmensleitung tätig waren. Wie kam es zu Ihrem Wechsel zur Inhouse-Beratung der Bundeswehr?

Nun, es ergab sich für mich die wirklich glückliche Situation, dass Interesse und Chance zu einander fanden. Denn einerseits bin ich der Bundeswehr schon lange sehr verbunden: Ich diente nach dem Abitur

zwei Jahre als Reserveoffizieranwärter in der Panzertruppe und habe den Kontakt zu den Streitkräften als Reservist stets aufrechterhalten. Inzwischen bin ich Oberstleutnant der Reserve, zuletzt habe ich regelmäßig in der Abteilung Strategie und Einsatz des BMVg Wehrübungen absolviert. Zudem hatte ich auch in meinen Beratungsprojekten immer wieder mit Ministerium und Bundeswehr zu tun.

Andererseits hat das BMVg aktiv am Markt einen neuen Geschäftsführer für das Unter-

nehmen gesucht. Bei den Gesprächen, zu denen ich eingeladen wurde, habe ich dann zwei Dinge bemerkt, die meinen Entschluss zur Annahme des Stellenangebots reifen ließen: Erstens habe ich gespürt, dass die Akzeptanz von Beratung im Verteidigungsressort gestiegen ist. Es ist der Wille da, gemeinsam etwas zu bewegen. Zweitens konnte ich eine große Kongruenz zwischen den Vorstellungen des BMVg und meinen Ideen feststellen, wie Inhouse-Beratung stattfinden sollte. Das hat einfach gepasst.



> Seit September 2016 ist Philip von Haehling Geschäftsführer der BwConsulting.

Beratung ist ja kein ganz neues Thema für die Bundeswehr, sowohl von internen als auch von externen Beratern. Da sie mit beiden Welten vertraut sind: Gibt es für Sie Unterschiede zwischen Inhouse-Consulting und externer Beratung? Was macht diese Unterschiede aus?

Ich glaube tatsächlich, dass es Unterschiede gibt. Ich bin aber auch davon überzeugt, dass beide aufgrund unterschiedli-

cher Stärken ihre Berechtigung haben. Vielleicht zuerst zur Inhouse-Beratung und hier mit einem speziellen Blick auf die BwConsulting: Sie zeichnet sich nach meinem Empfinden vor allem dadurch aus, dass sie eine größere Nähe zu den Beratungsthemen und eine tiefere Kundenkenntnis besitzt. Daraus erwächst eine höhere Beurteilungsfähigkeit, was nicht nur denkbar, sondern auch machbar ist. Und diese Beurteilungsfähigkeit, die sich fortlaufend weiterentwickelt, bleibt bei Inhouse-Beratung im System erhalten. Insgesamt fühlt sie sich auch stärker mit ihrer Organisation und deren Zweck verbunden. Es mag abgedroschen klingen, aber in vielen Bewerbungsgesprächen bei uns ist es wirklich ein Thema für die Bewerberinnen und Bewerber: Inhouse-Beratung für das Verteidigungsressort wird als sinnstiftend empfunden, weil es um mehr geht als beispielsweise die Erhöhung von Verkaufszahlen.

Auf der anderen Seite ist der Vorteil externer Berater: Bei den großen Häusern findet man immer irgendwo einen Spezialisten, der ein ausgesuchtes Thema bis in die allerletzte Tiefe durchdrungen hat. Das hat ein Inhouse-Unternehmen in der Regel nicht, weil es solche Spezialisten nicht in der Breite vorhalten kann – für uns ist es klüger, diese Expertise im Bedarfsfall temporär einzubinden.

Überhaupt können externe Beratungshäuser größere Ressourcen vorhalten, da sie eine Vielzahl von Märkten und Kunden bedienen. Dadurch haben sie aber auch einen deutlichen Akquise-Druck, den es in dieser Form für die BwConsulting nicht gibt. Zudem ist für die Beauftragung externer Berater zumeist erst einmal eine Ausschreibung nötig.

Hier möchten wir einhaken: Sie haben richtigerweise gesagt, dass „zumeist“ eine Ausschrei-

bung notwendig ist. Aber inzwischen gibt es auch Rahmenverträge mit externen Beratungsunternehmen, wodurch auch diese relativ schnell in ein Projekt geholt werden können. Welchen speziellen Mehrwert kann den Projekten dennoch die Inhouse-Beratung BwConsulting bringen?

Lassen Sie uns auf den Alltag blicken: In vielen Projekten ist es doch so, dass der Beratungsbedarf sich zunächst noch sehr unscharf abzeichnet. Hier können wir mit unseren Methoden sehr schnell bei einer Erststrukturierung unterstützen und interne und externe Beratungsunterstützung frühzeitig ergebnisorientiert steuern. So ist es beispielsweise bei der Erstellung des externen Gutachtens zum Rüstungsmanagement gelaufen.

Dann ist es für uns kennzeichnend, dass wir unseren Beratungsansatz und die dazugehörigen Methoden auf den Bedarf der Bundeswehr zugeschnitten haben. Wir sind so aufgestellt, dass wir ein Projekt durch alle Phasen begleiten können. Etwas provokant ausgedrückt: Wir geben eben nicht nur ein Papier ab, sondern unterstützen auch dabei, daraus ein Projekt aufzubauen und dieses umzusetzen. In unserem Ansatz nennen wir dieses Vorgehen das Zusammenspiel von „Strukturierter Analyse“, „Konzeption“ und „Management von Transformation“. Daneben ist es aber auch möglich, uns gezielt für einzelne Projektphasen anzusprechen.

Ein letzter Punkt: Wir sind vom BMVg als Berater und Instrument der Leitung positioniert worden. Dadurch unterstützen wir in vielen strategischen, besonders leitungsrelevanten Projekten des Ministeriums. Dies ermöglicht uns einen Blick auf die Aktivitäten des Gesamtressorts, wodurch wir auf mögliche Anknüpfungspunkte zwischen den Projekten hinweisen können. So können Synergien

für eine ganzheitliche Weiterentwicklung genutzt werden.

Inzwischen sind Sie mehr als die berühmten ersten 100 Tage in Ihrem Amt als Geschäftsführer, Sie konnten sich daher bereits einen guten Überblick verschaffen. Sehen Sie Entwicklungsbedarf für die BwConsulting?

Auf jeden Fall! Die stete Weiterentwicklung ist für mich ein wesentliches Merkmal für Beratung, sonst kann sie keine innovativen Impulse mehr setzen. Man muss aber auch anerkennen, dass sich das Unternehmen in den vergangenen drei bis vier Jahren bereits deutlich weiterentwickelt hat. Ich spüre das durch die Akzeptanz, die der BwConsulting heute durch die Projektpartner in Ministerium und Bundeswehr entgegengebracht wird. Wenn man in der Historie zurückblickt, war dies sicherlich nicht immer in dieser Ausprägung vorhanden.

Momentan verfolge ich im Unternehmen mehrere Entwicklungsschwerpunkte: Wir fokussieren unser Beratungsangebot aktuell weiter auf die konkreten Anforderungen des BMVg. Im Kern steht dabei eine Konzentration auf die Beratungsfelder Strategie & Steuerung, Prozesse & Organisation und Projektmanagementunterstützung, in die wir unsere methodischen und fachlichen Kompetenzen einbringen. Hierzu bauen wir unsere Organisation um, womit wir auch den Matrixgedanken weiter stärken wollen – um also noch flexibler und schneller interdisziplinäre Beratungsteams für unterschiedliche Projektanfragen zusammenstellen zu können.

Im Mittelpunkt steht für mich aber vor allem die Homogenisierung unserer Beratungsleistung – hier sind wir noch zu uneinheitlich unterwegs. Ich hatte bereits unseren Beratungsansatz angesprochen: Dieser ist in seiner Deutlichkeit und Wiedererkennbarkeit noch recht frisch formuliert, auch wenn er bereits genutzte Instrumente enthält. Seine tiefe Implementierung in die Beratungsarbeit meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist erst angelaufen und Gegenstand einer intensiven Personalentwicklung in unserem Haus.

Gerade erst fand die Umbenennung von g.e.b.b. in BwConsulting statt. Ist auch sie Teil dieser Weiterentwicklung?

Natürlich, denn sie drückt diese Weiterentwicklung in besonderer Weise aus. Mit dem neuen Namen wird deutlich, was unser Auftrag ist und was wir machen. „Bw“ ist als Kürzel für die Bundeswehr weithin bekannt. „Consulting“ ist unsere Kernaufgabe. Aus dem alten Namen ließ sich dies kaum ableiten, er ist in einer anderen Zeit und unter anderen Vorzeichen ausgewählt worden.

Der neue Name BwConsulting ist zudem ein sichtbares Signal für unsere Neuaufstellung – nach innen wie nach außen. Es hängt ja auch viel damit zusammen: Die Priorisierung unseres Beratungseinsatzes auf die strategischen Projekte der Bundeswehr. Die Einrichtung eines Beirats, besetzt mit hochrangigen und erfahrenen Personen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung, der uns immer wieder Feedback und Impulse für die Veränderungsagenda liefern soll. Es bewegt sich also einiges.

Apropos bewegen: In welchen konkreten Projekten bewegt sich die BwConsulting denn aktuell?

Unsere Beratungsunterstützung fokussiert sich vor allem auf die großen Agenda- und Trendwende-Themen. Lassen Sie mich Beispiele anhand unserer Beratungsfelder nennen: Im Bereich Strategie & Steuerung wären dies beispielsweise die Projekte Krisenfrüherkennung oder auch Einsatzbereitschaftslage der Bundeswehr. Hier beraten wir bei der Identifizierung der notwendigen Informationsflüsse und wie diese dann generiert und systematisch zusammen-

geführt werden können. Für Prozesse & Organisation können Projekte wie die Implementierung des Prozessmanagements im BMVg, die Begleitung bei der Aufstellung des Bereichs CIR oder auch unsere Unterstützung der Task Force Drehflügler als Beispiele genannt werden. Für den Bereich Projektmanagementunterstützung sind die unmittelbare Beratung der amtsseitigen Projektleiter bei mehreren Rüstungsprojekten aktuelle Beauftragungen, womit die Fähigkeiten der Projektleiter bei der Vorhabensteuerung, beim Schnittstellenmanagement oder bei der Risikobewertung gestärkt werden sollen. Insge-

samt sind wir momentan in 25 Projekten aktiv.

Eine letzte Frage: Suchen Sie sich Ihre Projekte selbst aus oder wie kommen Sie zu Ihrer Beauftragung?

Grundsätzlich werden wir durch das ministerielle Auftragsmanagement beauftragt. Die Impulse für eine Beratungsunterstützung kommen dabei häufig aus den Ebenen von der Ministeriumsleitung bis zu den Referatsleitern oder aus den vergleichbaren Ebenen der höheren Kommandos und Ämter.

Die Anfragen durchlaufen dann einen strukturierten Pro-

zess. Dabei wird überprüft, welche Beratungsleistungen genau gefordert sind und ob wir diese Leistungen mit unserer Kapazität und unserem Know-how abdecken können.

Die notwendige Priorisierung unserer Beauftragungen findet dann im Lenkungsausschuss des Ministeriums statt. Wobei die Entscheidungen durch einen Arbeitskreis Priorisierung, dem Vertreter aus den Büros der Staatssekretäre und des Generalinspektors sowie auch Mitarbeiter der BwConsulting angehören, vorbereitet werden.

Herr von Haehling, wir danken Ihnen für das Gespräch. ■

VBB im Gespräch mit Ministerialdirektorin Alice Greyer-Wieninger zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Sehr geehrte Frau Greyer-Wieninger, das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist im gesamten Geschäftsbereich des BMVg etabliert. Was hat sich seit der Einführung aus Ihrer Sicht getan?

Sehr viel! Seit nunmehr vier Jahren, nachdem das Konzept „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ für den Geschäftsbereich des BMVg eingeführt wurde, hat sich vom Ministerium bis in die Ortsdienststellen ein gutes und festes Netzwerk für das BGM gebildet. Ich kann für meinen Organisationsbereich IUD sagen, dass die BGM-umfassenden Angebote vielfältig sind und einer stetigen Anpassung und somit Weiterentwicklung unterliegen. Sooft es mir möglich ist, besuche ich Ortsdienststellen oder dislozierte Anteile der Bundesoberbehörde BAIUDBw. Aus vielen persönlichen Gesprächen mit den

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei meinen Dienststellenbesuchen weiß ich, dass die BGM-Angebote gut angenommen werden und dass oftmals eine Erweiterung des BGM gewünscht wird. Da die gesetzlichen Schutzaufgaben, und damit der Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Aufgabenportfolio meiner Abteilung gehören, ist dies für mich auch eine Bestätigung der Arbeit meines Organisationsbereiches.

BGM wird zuweilen ausschließlich mit den sportlichen Angeboten des Dienstherrn/Arbeitgebers gleichgesetzt ...

... und wird damit fälschlicherweise nur auf einen Baustein des BGM reduziert. Natürlich ist der Sport der „schönste“ Aspekt, auch derjenige, mit dem rasche persönliche Erfolge erzielt werden können, doch das BGM ist sehr viel mehr.

Wir wissen, dass das BGM auf drei Säulen steht.

Drei, die aus meiner Sicht immer zusammen genannt werden sollten. Die Betriebliche Gesundheitsförderung, der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Führung und Organisation. Wer nur eine Säule betrachtet, läuft Gefahr, das Ziel des BGM aus den Augen zu verlieren: die Arbeits- und Dienstbedingungen im Geschäftsbereich BMVg gesundheitsförderlich, schützend und motivierend zu gestalten. Daran arbeiten wir stetig weiter.

Die Dienstbedingungen sollen also motivierend gestaltet werden. In welchen Bereichen sehen Sie die stärksten Stellenschrauben für die Mitarbeitermotivation?

Zum einen in der Säule der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie besteht aus ge-

sundheitserhaltenden, -schützenden und -fördernden Maßnahmen. Hier verankert finden sich die Sport- und viele weitere Kursangebote zur Stressbewältigung, Suchtprävention, Ernährung, Bewegung und zur Vorbeugung von Krankheiten. Es umfasst alle verhaltenspräventiven Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Krankheitsprävention und zielt auf die Förderung der Gesundheitskompetenz des Einzelnen ab.

Das heißt, hier ist jeder Einzelne persönlich gefragt?

Richtig. Unser Dienstherr eröffnet ein großes Spektrum an vielfältigen und attraktiven Angeboten. Doch es erfordert die Bereitschaft des Einzelnen, diese auch anzunehmen. Das kann nur funktionieren, wenn der/die Einzelne erkennt, dass man sich zum Beispiel mehr bewegen muss oder seine

Ernährung hinterfragen sollte. Begreifen, dass unser Dienstherr „genau vor unserer Nase“ viele Möglichkeiten anbietet, jetzt tatsächlich etwas zu ändern. Zugreifen – das muss jeder schon selber. Schließlich ist die Teilnahme an den Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung freiwillig. Ein Sprichwort sagt: „Wer nicht will, – findet Gründe. Wer will, – findet Wege.“ Die Betriebliche Gesundheitsförderung ermuntert und zeigt konkrete Wege auf, die eigene Komfortzone zu verlassen. Auf Seiten des Dienstherrn jedenfalls ist der Wille da. Die Eigenverantwortung für ein gesundes Leben kann uns der Dienstherr/Arbeitgeber nicht abnehmen.

Aber auch unser Dienstherr trägt Verantwortung für uns. Wie findet sich diese im BGM wieder?

Bei der zweiten Säule, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz geht es um die Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften, die zum Schutz von Leben und Gesundheit aller Angehörigen des Geschäftsbereiches BMVg – unter der Wahrung ihrer individuellen Rechte geschaffen worden sind. Unter Arbeits- und Gesundheitsschutz finden Sie beispielsweise die Unfallverhütung und den medizinischen wie den sozialen Arbeitsschutz. Alles Bereiche, die in meiner Abteilung verankert sind. Wir tragen hier den gesetzlichen Vorschriften Rechnung, gehen aber auch in weiten Teilen über die gesetzlichen Mindestvorgaben hinaus, um die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserer Soldatinnen und Soldaten bestmöglich zu schützen. Darauf bin ich durchaus stolz.

Zwischen der Eigenverantwortung und der Fürsorgepflicht unseres Dienstherrn gibt es aber noch eine Ebene, welche die Rahmenbedingungen des Arbeitsumfelds für jeden Einzelnen schafft.

Sie meinen die Vorgesetzten auf jeder Führungsebene. Diesen kommt im BGM eine wichtige und meiner Meinung nach ganz elementare Rolle zu. Nicht ohne Grund heißt die dritte BGM-Säule „Führung und Organisation“. Sie überträgt allen Vorgesetzten eine besondere Verantwortung – damit BGM überhaupt erst erfolgreich umgesetzt werden kann. Alle Vorgesetzten, und da schließe ich mich selbstredend ein, haben eine Vorbildfunktion. Jede und jeder einzelne muss sich der nachhaltig positiven Wirkung von BGM in allen Arbeitsbereichen und allen Arbeitsebenen bewusst sein. BGM ist Führungsaufgabe, daran gibt es keinen Zweifel. Ich appelliere bei jeder Gelegenheit an Vorgesetzte, sich über BGM zu informieren, ihre Mitarbeiter zu motivieren und ihnen die Möglichkeit zur Teilnahme an BGF-Angeboten grundsätzlich einzuräumen. Sie sehen: Auch hier liegt eine „Stellschraube“ zur Motivation.

Das BGM findet sich auch in der Agenda Attraktivität unter dem Punkt „Gesundes arbeiten“ wieder. Damit gilt es als Schwerpunktthema der Bundeswehr und es kommt ihm eine exponierte Bedeutung zu. Zu Recht?

Selbstverständlich! Wir sind als Bundeswehr vielleicht mehr als andere Bereiche von der demografischen Entwicklung betroffen. Das durchschnittliche Lebensalter von Bundeswehrangehörigen ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Es liegt in unserem ureigenen Interesse, psychisch wie physisch gesunde und fitte Mitarbeiter in jeder Altersstufe zu haben, die die vielfältigen und fordernden Aufgaben der Bundeswehr im In- und Ausland leisten können. Nur durch das Zusammenwirken aller drei Säulen kann das BGM in seiner Gesamtheit die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft aller Beschäftigten fördern. Es soll zum Erhalt, beziehungs-

weise zur Erhöhung der Einsatz- und Durchhaltefähigkeit sowie der Arbeits- und Dienstfähigkeit beitragen. Nur die Probleme zu kennen, reicht nicht aus – es kommt auf die konkrete Umsetzung und Auseinandersetzung mit dem Thema „Gesundheit“ an, wenn wir einen Beitrag zur Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber leisten wollen.

Wie sieht die aktuelle Entwicklung des BGM in Ihrem OrgBer aus?

Wenn ich meinen OrgBer betrachte, bin ich im Großen und Ganzen zufrieden. Natürlich gibt es in einigen Bereichen noch Luft nach oben, aber wir arbeiten an der kontinuierlichen Verbesserung. Von manchen meiner Dienststellen aus dem nachgeordneten Bereich weiß ich, dass sie sich ein noch breiteres Angebot an Maßnahmen wünschen oder eine andere Kurs-Taktung. Hier sind wir von den Gegebenheiten vor Ort abhängig. Auch kann nicht jedes Angebot auf jeden anderen Standort übertragen werden. Aber der Rahmen der Möglichkeiten ist sicher noch nicht überall ausgeschöpft. Ich erhoffe und erwarte in diesen Fällen Kreativität, Initiative und Kompromissbereitschaft von allen Beteiligten.

Weit mehr Sorgen macht mir, dass einzelne Vorgesetzte BGM ablehnen oder ihren Unmut über die zeitweise Abwesenheit des Mitarbeiters zum Ausdruck bringen.

Wie gehen Sie auf eine solche Information ein?

Ich verweise dann auf die geltende Zentrale Dienstvorschrift (A 840/7), welche die „Teilnahme an Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ regelt. Darin sind die Vorgesetzten aller Ebenen gehalten, die Teilnahme durch persönliches Vorbild und gezielte Schaffung von Freiräumen zu fördern.

Allerdings ist auch klar, dass die Auftragserfüllung der Dienststelle nicht gefährdet werden darf. Der dienstliche Auftrag geht immer vor! Hier erwarte ich von den Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das richtige Augenmaß und Flexibilität. Das Augenmaß ist deshalb wichtig, weil wir mit einer Informationsdichte am Arbeitsplatz konfrontiert werden, die handhabbar bleiben muss. Die IT soll unsere Arbeit erleichtern und uns nicht beherrschen. Ein schwieriges Zusammenspiel, bei dem auch Termin-, Erfolgs- und Erwartungsdruck eine Rolle spielen.

Aus diesem Grund hat die Abteilung GS im BAIUDBw die neue Präventionskampagne „Arbeiten in Balance“ ins Leben gerufen. Sie wurde im Oktober 2016 offiziell gestartet und hat zum Ziel, die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen und die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Sie ist eine Maßnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes meines OrgBer und richtet sich in den ersten Schritten gezielt an die Personengruppe der Vorgesetzten. Die Kampagne wird von unserer Ministerin persönlich unterstützt. Als Abteilungsleiterin werde ich nun die weiteren Schritte der Kampagne beobachten, begleiten und dafür auf allen Ebenen werben.

Welches Instrument des BGM erreicht Ihrer Meinung nach viele Mitarbeiter auf einmal?

Gesundheitstage sind ein hervorragendes Instrument, allen Beschäftigten einer Dienststelle oder eines Standortes die ganze Bandbreite des BGM vorzustellen und näher zu bringen. Die Vielfalt der Angebote ist tatsächlich beeindruckend: ob Testen der persönlichen Fitness, Ernährungsberatung, das Bestimmen von Blutbild und Body-Mass-Index, Schnupperstunden bei Kursen der Ge-

sundheitsförderung, Vorträge zur psychischen Gesundheit und noch viele Angebote mehr. Ich habe beim Gesundheitstag des BMVg hier am 2. Dienststz in Berlin einen ganzen Stapel Informationen mitgenommen und auch aktiv begeistert mitgemacht.

Sehr geehrte Frau Greyer-Wieninger, erlauben Sie uns zum Schluss noch die „Gretchenfrage“ – wie halten Sie es persönlich mit dem BGM. Nehmen Sie an Angeboten der BGF teil?

Sie werden verstehen, dass ich durch meinen großen Aufga-

benbereich und die damit verbundenen häufigen dienstlichen Abwesenheiten nicht regelmäßig an der Betrieblichen Gesundheitsförderung teilnehmen kann. Aber wann immer möglich, mache ich bei der Aquagymnastik mit. Das tut mir sehr gut und wenn ich

allein dadurch nur einen weiteren Beschäftigten zur Annahme eines Angebotes der BGF motivieren kann, haben wir eine win-win-Situation.

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

Mittelfristige Personalplanung – Zivilpersonal wird um weitere 1.000 Dienstposten aufgestockt

Die im Jahr 2016 eingeführte Trendwende Personal in der Bundeswehr verfolgt das Ziel des „atmenden“ Personalkörpers unter Aufhebung der starren Obergrenzen. Das hierzu eingerichtete Personalboard hat in seiner Sitzung am 21. Februar 2017 die Feststellung getroffen, dass in den nächsten sieben Jahren weitere 1.000 zivile Dienstposten zusätzlich benötigt werden. Damit ergibt

sich ein neuer ziviler Zielumfang in der Bundeswehr in Höhe von 61.400 Haushaltsstellen (Kopfstärke 64.400).

Der Aufwuchs des zivilen Personals bis 2024 soll dabei hauptsächlich durch Erhöhung der Einstellungsquoten erzielt werden.

Der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) begrüßt ausdrücklich die getroffene Entscheidung zur Erhöhung der Umfangszahlen, hat er doch in der Vergangenheit mehr als einmal darauf hingewiesen, dass bei den bevorstehenden Altersabgängen in den kommenden Jahren die

derzeitigen Einstellungsquoten nicht annähernd ausreichend sind, um die Aufgaben qualitativ im Interesse der Streitkräfte wahrnehmen zu können.

Kritisch bewertet der VBB, dass darüber hinaus die Erhöhung der Umfangszahlen im zivilen Bereich durch ausscheidende Soldatinnen und Soldaten im Rahmen des Binnenarbeitsmarktes unterstützt werden soll.

Nach Auffassung des Verbandes darf eine Übernahme in das Beamtenverhältnis grundsätzlich nur nach erfolgreich absolvierter Laufbahnausbildung und nur im Eingangsamtsamt oder nach erfolgter Einzelfall-

prüfung im ersten Beförderungsamtsamt erfolgen. Darüber hinaus muss weiterhin das Prinzip der Bestenauslese eingehalten werden.

Schon im Interesse der ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten sowie zur Wahrung des Betriebsfriedens sollte darauf geachtet werden, dass diese umfassend qualifiziert werden, um sich auch langfristig weiterentwickeln zu können. Eine „Zweiklassengesellschaft“ im Beamtenbereich muss vermieden werden. Insofern hält der VBB – auch im Interesse einer funktionierenden Bundeswehr – an der Laufbahnausbildung fest.



© Markus Mainka / Fotolia

Praxisaufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst ist geklärt

Die 3. Verordnung zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften ist am 27. Januar 2017 in Kraft getreten und sieht ein neues praxisorientiertes und auch dauerhaftes Format für

den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst vor.

Zulassungsvoraussetzungen:

- > erfolgreiche Teilnahme am Auswahlverfahren,
- > 2. Beförderungsamtsamt,
- > Beurteilung höchste oder zweithöchste Note.

Durchführung:

Berufspraktische Einführung und fachtheoretische Ausbildung (mind. acht Monate) – Dauer insgesamt zwei Jahre.

Der bisherige Praxisaufstieg war Ende 2015 ausgelaufen.

Nach wie vor ungeklärt ist der Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst – auch hier bedarf es nach Auffassung des VBB der Nachbesserung!

Informationsaustausch

Die VBB-Beamtengruppe im Hauptpersonalrat (HPR) hat sich am 8. Februar 2017 zu einem erneuten Informationsaustausch mit dem Bundesvorsitzenden des VBB, Wolfram Kamm, getroffen.

Themen waren unter anderem die Personalstrategie und Personalent-

wicklung in der Bundeswehr – Themen die schon alleine einen ganzen Abend füllen können – sowie die Überarbeitung der Beurteilungsbestimmungen und die Einführung des neuen Aufstiegsformats (vom mittleren in den gehobenen Dienst; wir berichteten).



© VBB