

# vbb magazin

7/8

Juli/August 2017 • 56. Jahrgang



Der Bundeswehrbeamte  
Zeitschrift des Verbandes  
der Beamten der Bundeswehr



## Attraktivität des technischen Dienstes

Seite 7 <

Erneutes Gespräch  
mit Staatssekretär  
Hoofe

Seite 15 <

Bundeswehr-  
feuerwehr



## Urlaubszeit = Sommerloch = Nichts los?



© Jan Brenner / dbb

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bin mir nicht sicher, ob diese Gleichung überhaupt stimmt. Vielleicht kommen in dieser vermeintlich flauen Zeit oft nur Themen an die Oberfläche, die ansonsten unter der Rubrik „Vermischtes“ ihr Dasein fristen würden. In diesem Jahr scheint das anders zu sein: „Dieselgate“, mögliche verdeckte Verbrüderung großer Autokonzerne zulasten der Autofahrer, politischer Streit mit der Türkei, staatspolitische Krisenstimmung bei unserem östlichen Nachbarn Polen und – ach ja – auch die Bundestagswahlen stehen vor der Tür. Auch im Verteidigungsressort ist nichts von einer Sommerpause zu spüren.

Am 2. Juli 2017 wurde die „nächste Generation“ Soldaten vereidigt, die Verteidigungsministerin ist seit dem 24. Juli 2017 auf „Sommerreise“ und der beamtete Staatssekretär *Hoofe* zieht in einem Interview eine Bilanz zur Personalstrategie.

„Business as usual“. Und auch in der Verbandspolitik dreht sich das Rad unermüdlich weiter, ohne spürbaren Verlust an Geschwindigkeit.

Wenn man aus Verbandssicht ein Resümee des ersten halben Jahres zöge, so stünde an erster Stelle auf der „Haben-Seite“ die Entscheidung zur Bündelung der Dienstposten im gehobenen Dienst in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 11. Mit dieser Bündelung wird auf der einen Seite einer langjährigen Forderung des Verbandes der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) Rechnung getragen. Zum anderen ist diese Entscheidung auch deshalb wichtig und richtig, weil sie bei all den organisatorischen Veränderungen der letzten Jahre die Gewähr dafür bietet, dass in jeder Dienststelle der Bundeswehr und auf welcher Ebene auch immer für die Beamtinnen und Beamten ein „mittleres Laufbahnziel“, Regierungsamtfrau/Regierungsamtmann, erreicht werden kann – gleich ob Verwaltungsbeamter, Angehöriger der Bundeswehrfeuerwehr oder Techniker. Damit schließt sich ein weiteres Kapitel erfolgreicher Verbandspolitik des VBB. Dass diese Entscheidung innerhalb des Verteidigungsressorts nicht auf ungeteilte Zustimmung gestoßen ist, ist am Ende des Tages nur noch eine Petitesse. Mir ist bei allen Gesprächen zu diesem Thema allerdings von keiner Seite je eine Idee als Gegenvorstellung vermittelt worden, wie leistungsgerechte Laufbahnentwicklung für die Beamtinnen und Beamten mit Chancen auf eine Beförderung ohne eine Bündelung möglich wäre. Die Bündelung also folglich doch wohl ein klassischer Fall von Alternativlosigkeit. Zum 1. Januar 2018 sollen die organisatorischen Vorbereitungen abgeschlossen sein. Bis dahin sollten die laufenden Ausschreibungsverfahren spitz nach A 11 bewerteter Dienstposten abgeschlossen, nach

>	Zivilpersonal im Ministerium und der Bundeswehr	4
>	Gelungene Informationsveranstaltung	7
>	Erneutes Gespräch mit Staatssekretär Hoofe	7
>	VBB bei der 20. Gesamttagung der zivilen Gleichstellungsbeauftragten in der Bundeswehr	8
>	Preisverleihung „Preis Bundeswehr und Gesellschaft“	9
>	Besuch beim Präsidenten des Bildungszentrums der Bundeswehr	10
>	Der Inspekteur Cyber- und Informationsraum informiert Verbände und Gewerkschaften	11
>	Impressionen vom Tag der Bundeswehr 2017 – ein voller Erfolg	12
>	Bündelung verzugslos und ohne Ausnahmen umsetzen	14
>	BMVg untersucht, wo Zivilpersonal in der Bundeswehr Soldatinnen und Soldaten ersetzen kann	14
>	Technische Laufbahnen im BAAINBW: Vernetztes Denken und Handeln	14
>	Bundeswehrfeuerwehr	15
>	Keine Steuerfreiheit einer Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten	15
>	Gewährung halber Sonderurlaubstage	16
>	Die Anrechnung von Kapitalabfindungen der NATO auf das Ruhegehalt von Bundeswehrangehörigen ist verfassungsrechtlich zulässig!	16
>	Diskriminierung – wenn vorhanden – abbauen	16
>	Sommerfest Kommando Strategische Aufklärung	17
>	90 Jahre alt – 60 Jahre Mitgliedschaft	17
>	Auszeichnung mit dem Bundesverdienstkreuz am Bande	18
>	Geschäftsstelle erhält weitere Unterstützung	18
>	VBB-Seminare	19
>	Wissenwertes für Senioren	20
>	Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	22
>	Personalmeldungen	32
>	Blutspendetermine September/Oktober 2017	33
>	Beihefter: Inhaltsverzeichnis 2016	

>	Sitzung des dbb Bundeshauptvorstandes: Gegen KV-Einheitssystem und für Demokratieerziehung	34
>	Ankündigung dbb Gewerkschaftstag 2017	38
>	dbb jugend	39
>	Umstrittenes Urteil des Bundesverfassungsgerichts: Tarifeinheitsgesetz: „Gebogen, bis es passt“	40
>	interview: Hans-Christian Ströbele MdB, dienstältestes Mitglied im Parlamentarischen Kontrollgremium (PKGr) für die Nachrichtendienste	46

## 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: 600 438 (IVW 1/2017). **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**

erfolgreicher Bewährungsfeststellung die Beförderung erfolgt sein und zu einem festzulegenden Stichtag keine weiteren Ausschreibungen für mit A 11 bewertete Dienstposten mehr erfolgen. Bei einer solchen Verfahrensweise ist ein reibungsloser Übergang gewährleistet. Unser Dank gilt in diesem Zusammenhang allen denen in der Leitung und der Administration, die diesen Teil der Agenda Attraktivität, bezeichnet als „Karriere am Ort“, möglich gemacht haben.

Aktuelles und gleichermaßen künftiges Thema für den Verband ist die Situation des technischen Dienstes. Gerade im Zusammenhang mit dem sogenannten Bolognaprozess und der damit verbundenen Umstellung der bisherigen Studienabschlüsse auf Bachelor- und Masterabschlüsse, ist die Zahl der unbesetzten Dienstposten im gehobenen technischen Dienst dramatisch gestiegen. Diese Vakanzen haben zwangsläufig negative Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe in der Projektbearbeitung oder der Wehrtechnischen Dienst-

stellen. Auch hier ist der VBB im Interesse sowohl der betroffenen Kolleginnen und Kollegen wie der Gesamtorganisation Bundeswehr gefordert, Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Zuständiger „Arbeitsmuskel“ hierfür ist die durch den Bundesvorstand des VBB eingerichtete Arbeitsgruppe Technik (AGT). Schwerpunkt der letzten Sitzung vom 13. bis 14. Juli 2017 waren die Themenblöcke Laufbahnausbildung, Laufbahn und die mögliche statusfremde Besetzung technischer Dienstposten mit Soldatinnen und Soldaten ohne Laufbahnausbildung. Um Ihnen einen kleinen Einblick in die komplexe Materie zu geben, mögen nachfolgende, nicht abschließend aufgeführte Thesen als Beispiel dienen:

- > Die Laufbahnausbildung wie auch Abschlussprüfung sollten als Qualitätsmerkmal beibehalten werden;
- > Einführung eines generalisierbaren Ausbildungsblocks zu Beginn der Laufbahnausbildung;
- > Einrichtung zusätzlicher Dienstposten für die Betreuung der Laufbahnbeamten;

- > Ausweiten der sogenannten Info-Tour auf drei Wochen, da der derzeitige Zeitansatz von vier Tagen als zu gering erachtet wird;
- > Bessere organisatorische Abstimmung der Praktika von Laufbahnbeamten, um beispielsweise eine Kollision mit der Urlaubszeit zu vermeiden;
- > Modifikation/Weiterentwicklung des Laufbahngruppenprinzips;
- > Erweiterung der „Dotierungsreichweite“ von Dienstposten nach Maßgabe von Leistung, Befähigung und fachlicher Leistung;
- > Offensive Nutzung des Stellenbesetzungsverfahrens nach § 27 Bundeslaufbahnverordnung bei gleichzeitiger Modifizierung der Zugangsvoraussetzungen.

Das bedeutet, der Verband hat mit der erfolgreichen Einführung und Umsetzung der Bündelung im gehobenen Dienst ein Kapitel beendet und mit dem Thema „Attraktivität des technischen Dienstes“ ein weiteres Kapitel aufgeschlagen.

Für die Urlaubszeit wünscht Ihnen die Bundesleitung eine gute Erholung und eine gesunde Rückkehr. Und denken Sie daran: „Urlaub ist, nichts zu tun und den ganzen Tag dafür zur Verfügung zu haben“ (unbekannter Verfasser).

Herzlichst

Ihr



Wolfram Kamm

#### > Korrektur

Im VBB-Magazin 6/2017 hat sich im Leitartikel „Zwischenruf“ auf der Seite 4 in dem Satz „Die von ihm in seiner Zeit als Vorsitzender der ‚Weise-Kommission‘ gemachten Aussagen zum Umfang des Zivilpersonals – 50 0000 seien ausreichend, sind noch in schlechter Erinnerung“ der Fehlerteufel eingeschlichen. Richtig ist die Zahl: 50 000.

## Zivilpersonal im Ministerium und der Bundeswehr

Gisela Manderla, Abgeordnete des Deutschen Bundestages der CDU/CSU-Fraktion im Gespräch mit dem VBB

**Frau Abgeordnete, als Mitglied des Verteidigungsausschusses und Berichterstatterin der CDU/CSU-Fraktion für das Zivilpersonal im Verteidigungsausschuss sind Sie für uns eine wichtige Ansprechpartnerin. Wir würden uns freuen, wenn Sie sich kurz persönlich vorstellen.**

Gisela Manderla, Dienstgrad: MdB, 59 Jahre, verheiratet, drei erwachsene Kinder. Ich bin 2013 für den Kölner Nordwes-

ten in den Deutschen Bundestag eingezogen. Zuvor war ich 13 Jahre in der Kommunalpolitik meiner Kölner Heimat tätig, vor allem als Vorsitzende des Schulausschusses im Rat der Stadt Köln. Gemeinsam mit meinem Mann betreibe ich in Köln zudem ein Ingenieurbüro.

**Auf europäischer Ebene führt und koordiniert Frau Manderla die Politikbereiche Außen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitik aus einer Hand.**

**Unterstellt sind ihr neben den Beamten des Europäischen Auswärtigen Dienstes seit Kurzem ein Rüstungsfond und ein „Einsatzführungskommando“. Unterstützt wird sie aus Deutschland durch das AA, das BMZ und das BMVg. Wenn wir mehr gemeinsam analysieren und agieren müssen, welche Auswirkungen sehen Sie für die Arbeit im Bundestag und in der Bundesregierung?**

Ich halte diese Entwicklungsschritte zunächst einmal für notwendig und geboten. Die globale Sicherheitsarchitektur ist in Bewegung geraten, darauf muss Europa glaubhaft re-

agieren und seine Anstrengungen in der gemeinsamen europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik erhöhen. Ziel muss es sein, Synergien zu schaffen und Fähigkeiten zu bündeln, um insgesamt handlungsfähiger zu werden und kosteneffizienter zu wirtschaften. Wenn uns das in Ergänzung zu den NATO-Strukturen gelingt, sind diese Schritte zu begrüßen. Trotzdem berührt diese Entwicklung den Kern souveräner Staatlichkeit, deshalb bleiben die Nationalstaaten – und damit die nationalen Regierungen und Parlamente – weiterhin von großer Bedeutung.

**Im öffentlichen Dienst fehlen rd. 200.000 Beschäftigte – allein der Bundeswehr fehlen mindestens 3.000 Beamte – wie soll hier eine Trendwende erfolgen?**

Das stimmt, wir haben einen anhaltend negativen Trend in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes, vor allem bei spezialisiertem Fachpersonal. Davon ist auch die Bundeswehr betroffen, die sich als Arbeitgeber in einer besonderen Konkurrenzsituation mit der freien Wirtschaft befindet. Hier sind die von der Bundesministerin initiierte Agenda Attraktivität, die Arbeitgebermarke Bw sowie die Trendwende Personal richtige und wichtige Bausteine, um den Personalkörper der Bundeswehr zukunftsfest fortzuentwickeln. Diese Impulse brauchen aber Zeit um zu greifen, da müssen wir – in allen Bereichen – entschlossen am Ball bleiben.

Das absehbare „Delta“ beim Zivilpersonal der Bundeswehr hat das Bundesamt für Personalmanagement BAPersBw nach meiner Bewertung genau im Blick. Auch hier gehen wir neue Wege und versuchen beispielsweise, arriviertes und erfahrenes Personal länger zu binden bzw. aus dem militärischen Personalkörper für eine zivile Anschlussverwendung zu gewinnen.

**Die „Flüchtlingskrise“ basierte im Wesentlichen auf einer viel zu geringen Personalausstattung beim BAMF. Statt 2.000 Mitarbeiter reichten selbst 9.000 nicht aus – Beamte der Bw mussten bei den Asylverfahren mithelfen. Die Organisationsanalyse des BMVg hat uns gerade gezeigt, dass der Personalumfang gemäß Stellenplan im Haushalt nicht auskömmlich ist. 983 Soldaten und 983 Beamten und Tarifbeschäftigten sind 2.400 bis 2.600 Mitarbeiter notwendig. Lassen sich bei den ständig wechselnden Arbeitsschwerpunkten aufgrund der sich**

**ständig ändernden politischen Anforderungen Personalobergrenzen für sicherheitsrelevante Aufgaben rechtfertigen?**

Zunächst einmal spreche ich lieber von „Flüchtlingsherausforderung“ als von „Krise“. Die Bundeswehrangehörigen haben im Rahmen der „Helfenden Hände“ einen grandiosen Job gemacht und gezeigt: auf die Bundeswehr ist immer Verlass. Inzwischen, fast zwei Jahre nach dem großen Flüchtlingsansturm, laufen die Verfahren in geregelten Bahnen. Auch der Bundestag hat, zuletzt mit dem Integrationsgesetz, die entsprechenden Rahmenbedingungen weiter verbessert und an nicht wenigen Stellen der Asylpolitik nachjustiert.

Was die Personalobergrenzen angeht, handelt es sich wohl eher um haushalterische und planerische Bezugsgrößen. Diese werden ja – was den Geschäftsbereich BMVg und die Bundeswehr betrifft – mit der Mittelfristigen Personalplanung MPP nunmehr regelmäßig überprüft und das halte ich auch für richtig. Wir müssen im Sinne eines „atmenden Personalkörpers“ flexibel bleiben, um die Sicherheitsvorsorge auch wirklich abbilden zu können.

**Bei der „Flüchtlingskrise“ haben die Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr hervorragende Arbeit geleistet – von der Bereitstellung der Infrastruktur bis hin zu Asylentscheidungen. In Afghanistan zählten Beamte, die dort als Soldaten ihren Dienst geleistet haben, zu den ersten Gefallenen der Bundesrepublik Deutschland. Trotzdem profitieren die Beamtinnen und Beamten nicht von den Attraktivitätsmaßnahmen wie beispielsweise einer Personalbindungsprämie oder speziellen Zuschlägen, vielmehr nehmen sie eine „wichtige Nebenrolle“ wahr, so die Werbung für die zivile Karriere in der Bundeswehr – wie stehen Sie dazu?**



© Büro Gisela Manderla, MdB, im Deutschen Bundestag

> Gisela Manderla, MdB, im Deutschen Bundestag

Ich halte es generell für falsch, bei gleicher Leistung und Entbehrung mit zweierlei Maß zu messen, weder beim Geld, noch bei der Versorgung. Sie wissen, dass wir ähnliche Probleme auch bei der Unterscheidung zwischen Einsätzen und einsatzgleichen Verpflichtungen hatten, das konnten wir mit Blick auf die zusätzlichen Verpflichtungen an der NATO-Ostflanke zum Glück kürzlich ändern. Ich bleibe dabei: es darf für keine Personengruppe Nachteile bei der Besoldung oder den Zulagen in Auslandseinsätzen geben.

**Die Beschäftigung von Soldatinnen/Soldaten ist grundsätzlich teurer als die von Beamtinnen/Beamten der identischen Besoldungsgruppe. Wozu leistet sich die Bundeswehr den Luxus, Soldaten im Inneren auf Beamtendienstposten zu beschäftigen, und kann sie sich dies angesichts der militärischen Herausforderungen und des demografischen Wandels auch künftig noch leisten?**

Die Idee lautete, ein besseres Zusammenwirken ziv/mil im Gesamtpersonalkörper Bw zu ermöglichen und die Personalentwicklungsmöglichkeiten insgesamt zu flexibilisieren. Das Ziel, diese „Symbiose“ zwischen den Personalsträngen zu

verbessern, halte ich auch grundsätzlich für richtig. Richtig ist aber auch, dass der Bedarf an Soldatinnen und Soldaten durch die sicherheitspolitische Dynamik in den letzten drei Jahren gewachsen ist. Auch der demografische Wandel richtet komplexe Fragen an die personelle Weiterentwicklung der Bundeswehr. Deshalb muss das Ziel, personelle Ressourcen möglichst optimal einzusetzen und nicht zu „vergeuden“, von gleichrangiger Bedeutung sein.

**Die Personalgewinnung der Soldatinnen und Soldaten gestaltet sich zunehmend schwierig. Was halten Sie davon, bei der Bundeswehr gerade im Bereich Cyber und Informationstechnik eine Reserve aus Zivilbeschäftigten für Krisen- und Katastrophenfälle zu bilden, die dann verpflichtend in den Soldatenstatus wechselt?**

Die Aufstellung des Kommando CIR war ein ganz wichtiger Schritt in das 21. Jahrhundert, in dem die Digitalisierung und virtuelle Vernetzung im Grunde ja mittlerweile jeden Lebensbereich in unserer modernen Zivilgesellschaft nachhaltig verändert. Natürlich sind hiervon auch Streitkräfte massiv betroffen, im Positiven wie Negativen – Stichwort Hybrid and Cyber Warfare. Deshalb sind mir persönlich zunächst einmal alle Maßnahmen, die geeignet sind, die Resilienz und die Leistungsfähigkeit unserer Streitkräfte in diesem Bereich zu erhöhen, sehr willkommen und diskussionswürdig – auch die von Ihnen hier angesprochene Idee, den Personalbereich „Cyber“ auf diese Art zu verstärken.

**Immer mehr Dienstposten – gerade die mit Leitungsfunktion – im BMVg, aber auch im BAPersBw, BAAINBw, BAIUDBw werden von Soldatinnen und Soldaten ohne Ausschreibung nach den Grundsätzen der Artikel 33, 36 GG besetzt, obwohl die Aufga-**

ben eindeutig in den Bereich des Art. 87b GG fallen. Dies führt zunehmend zur Frustration bei qualifizierten Beamtinnen und Beamten und langfristig zur Aushöhlung des Art. 87b GG. Wie wollen Sie dem Umstand begegnen?

Es war grundsätzlich beabsichtigt, die Durchlässigkeit und Flexibilität zwischen dem militärischen und zivilen Personalkörper zu erhöhen – nicht zuletzt auch mit Blick auf die Vermeidung unnötig aufgeblähter Strukturen. Dieser nach meinem Empfinden zunächst richtige Ansatz darf aber keine Einbahnstraße sein, hier muss bei der von Ihnen skizzierten Tendenz Maß und Mitte gewahrt bleiben. Ich halte es daher für angezeigt, das genau im Blick zu behalten und die tatsächlichen Entwicklungen mit den beabsichtigten Zielvorstellungen in Einklang zu bringen – möglicherweise auch im Rahmen sinnhafter Nachjustierungen.

**Im BMVg und der Bw leisten rund 30.000 Beamtinnen und Beamte ihren Dienst. Aufgrund der Absprache zwischen dem Deutschen Beamtenbund und der Bundesminister des Innern und der Finanzen wurde eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden und nicht wie bei Arbeitnehmern die 39-Stunden-Woche vereinbart. Diese Absprache lief am 31. Dezember 2014 aus. Welche Chancen sehen Sie, dass hier absehbar bei gleicher Lebensarbeitszeit, die Wochenarbeitszeit angeglichen wird?**

Nun, es wird eine wesentliche Aufgabe der nächsten Legislatur sein, sich dieser Frage anzunehmen. Mit Prognosen halte ich mich zum jetzigen Zeitpunkt besser zurück. Ich halte es aber für dringend geboten, diese Frage zweifelsfrei und belastbar zu klären – und das nach Möglichkeit so zügig es geht.

**Wie in der Privatwirtschaft üblich, soll als erstes Ressort das**

**BMVg einen Compliance-Codex erhalten. Bei der Korruptionsprävention setzen die Dienstrechtsgesetze und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes klare Grenzen – hier ist der öffentliche Dienst der Wirtschaft weit voraus. Compliance ist aber wesentlich mehr als Korruptionsprävention – ein „regelkonformes Verhalten“ setzt auf einen Wertekanon, angefangen von der Leitung des BMVg über alle Angehörigen der Bundeswehr bis hin zu externen Vertragspartnern. Welche Werte und Anforderungen stellen Sie an einen Vertragspartner der Bundeswehr?**

Die gleichen Anforderungen wie sonst auch. Ich verstehe das Ansinnen, das Thema Compliance nach den vereinzelten Problemen bei der Beschaffung nochmal transparent zusammenbinden zu wollen, durchaus. Dabei darf aber nicht der Eindruck entstehen, den „compliance-relevanten“ Personalkörper vorzuverurteilen oder unter eine Art Generalverdacht zu stellen. Ich habe die Hoffnung, dass das in der letztlichen Endfassung auch nicht der Fall sein wird.

**Das Berlin-Bonn-Gesetz spielt bei Organisationsentscheidungen kaum noch eine Rolle. Warum verzichten die Abgeordneten des Deutschen Bundestages auf ihr Gestaltungsrecht beispielsweise beim Haushaltsgesetz, durch die Festlegung der Dienstposten und Stellen der Ministerien nach Dienstorten, konkretisiert durch einen entsprechenden Haushaltsvermerk oder durch Kw-Vermerke?**

Von derartigen starren Vorgaben halte ich wenig. Wir müssen, gerade mit Blick auf die zahlreichen neuen und alten Aufgaben und Herausforderungen, denen sich die Bundeswehr gegenüber sieht, flexibel bleiben. Das gilt auch für die Dienstpostenausbringung an

den verschiedenen Standorten der Bw.

Wissen Sie, ich komme durch meine Tätigkeit sehr oft mit Soldatinnen und Soldaten wie Zivilbeschäftigten ins Gespräch und nehme jeweils sehr unterschiedliche und individuelle Präferenzen bei der Lebens- und Karriereplanung wahr. Daher würde ich von pauschalen und starren Vorfestlegungen immer eher abraten.

**Der Wohnraum in Ballungszentren wie Berlin, München, Frankfurt, Köln wird immer teurer und ist für Beamtinnen und Beamte des einfachen und mittleren Dienstes teilweise schon jetzt nicht mehr bezahlbar. Wie wird sichergestellt, dass auch zukünftig günstiger Wohnraum für die Beschäftigten des Bundes in den Ballungszentren vorgehalten wird?**

Die Frage lässt sich nicht ohne Weiteres pauschal beantworten, denn die lokalen Bedingungen in den jeweiligen Kommunen und Städten unterscheiden sich in Teilen erheblich.

Es ist aber richtig, dass wir den Wohnungsbau in Deutschland insgesamt dringend vorwärtsbringen müssen, hier werden wir als Gesetzgeber künftig noch stärker gefordert sein. Gegenwärtig diskutieren wir gerade eine Reihe von Maßnahmen und Initiativen, wie etwa eine Reaktivierung des Familienbaugeldes. Die künftige Koalition muss diesem Thema übergeordnete Aufmerksamkeit widmen, egal in welcher Konstellation.

**Die Bundeswehr will als Arbeitgeber attraktiver werden. Was halten Sie davon, moderne Wege einzuschlagen, von Angeboten zum mobilen Arbeiten und der Vertrauensarbeitszeit, wie aktuell im BMVg, bis hin zu Dienstwagenregelungen und Gehaltsstrukturen für außertarifliche Arbeitnehmer, wie in der Privatwirtschaft üblich?**

Davon halte ich eine Menge, vorausgesetzt, sie lassen sich mit der Aufgabenwahrnehmung in Streitkräften sinnvoll in Einklang bringen. Am Ende des Tages bringt der Soldatenberuf, und mithin eine zivile Beschäftigung im Geschäftsbereich eines Verteidigungsministeriums, besondere Aufgaben und Anforderungen mit sich. Diese setzen modernen Arbeitsformen, wie sie etwa bei Start-ups durchaus üblich sind, natürliche Grenzen. Ich denke wir sind gut beraten, hier einen gesunden Mittelweg zwischen Auftragserfüllung und moderner Lebensgestaltung zu beschreiten.

**Frau Abgeordnete, zum Schluss noch zwei brandaktuelle Fragen: Nach dem ARD-Deutschland-Trend vom 11. Mai 2017 sind 65 Prozent der Befragten der Auffassung, dass es der Bw an Führung und Kontrolle fehle, sehen Sie dies auch so?**

Nein, die Bundeswehr steht fest auf dem Fundament unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung, daran gibt es überhaupt nichts zu rütteln. Die überwältigende Mehrheit unserer Bundeswehrangehörigen leistet einen tadellosen Dienst und genießt unser Vertrauen. Gleichwohl haben der Fall rund um Franco A. oder die Vorkommnisse in Ausbildungseinrichtungen die gesamte Bundeswehr in ein schlechtes Licht gerückt. Das wird der Truppe nicht im Ansatz gerecht. Aus diesen Vorgängen ein strukturelles Führungs- oder Kontrollproblem abzuleiten, halte ich nicht für angezeigt.

Was Führung und Kontrolle betrifft kann ich nur sagen: wir haben mit den Leitprinzipien der Inneren Führung einen klaren Wertekanon und wehrdisziplinarrechtlich eindeutige Verhaltensmaßgaben. Ich persönlich halte daher die Frage, warum diese vor allem im Fall Franco A. nicht auch sauber zur

Anwendung gekommen sind, für entscheidend. Das muss nachvollzogen und aufgeklärt werden.

**Muss vor diesem Hintergrund die Rolle des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages gestärkt werden und sollte seine Zuständigkeit nicht auf**

**die Zivilbeschäftigten der Bundeswehr ausgeweitet werden?**

Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages hat heute bereits ein starkes Mandat und die notwendigen Freiheiten und Instrumente, seinen wichtigen Auftrag auszuführen.

Das tut er übrigens auch gewissenhaft und couragiert, genau wie alle seine Vorgänger. Eine Ausweitung seiner Zuständigkeit auf die Zivilbeschäftigten könnte aber unter Umständen den Besonderheiten, die mit Tätigkeiten in Ihrem Geschäftsbereich insgesamt verbunden sind, besser Rechnung

tragen. Insofern kann ich mir das durchaus vorstellen.

**Frau Abgeordnete, Frau Manderla, wir danken für das offene Gespräch und freuen uns, Sie bei einer unserer VBB-Veranstaltungen in Bonn oder Berlin demnächst wieder begrüßen zu können.**

## Gelungene Informationsveranstaltung

Die Bundesministerin der Verteidigung, Frau Dr. Ursula von der Leyen, hatte eingeladen und alle waren gekommen.



© BMVg/Uwe Grauwinkel

Verteidigungshaushalt auf 42 Mrd. Euro steigen und mit 5.000 zivilen und 12.000 militärischen neuen Stellen mehr notwendiges, zusätzliches Personal eingestellt werden.

In themenbezogenen Statements und Diskussionsforen wurde durch Vertreter des BMVg zu den Handlungsfeldern Personalstrategie, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Rahmenbedingungen für den Dienst in der Bundeswehr sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge informativ vorgetragen und mit den Teilnehmern der verschiedenen „Panels“ eingehend diskutiert.

Die erstmalig in dieser neuen Form durchgeführte Informationsveranstaltung wurde von allen Teilnehmern positiv bewertet, da für Fragen und Eigenbeiträge der Personalvertretungen ausreichend Gelegenheit gegeben war.

Im Rahmen einer Informationsveranstaltung für den Hauptpersonalrat beim Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) und weiteren Interessenvertretungen in der Zeit vom 26. Juni bis 28. Juni 2017, war der Besuch der Verteidigungsministerin als herausragend zu bewerten, neben den anderen Themen der Tagesordnung. Frau Dr. von der Leyen spannte

einen thematischen Bogen von einer notwendigen Verbesserung der internen Kommunikation, die durchgeführte Begehung der Dienst- und Unterkunftsgebäude bis hin zur angeordneten Überarbeitung des Traditionserlasses. Hierbei ist ihr wichtig, dass die 61 Jahre Bundeswehr, die mit Fug und Recht als Erfolgsgeschichte bewertet werden müssen, in ei-

nem neuen Traditionserlass einen gewichtigen Anteil haben muss. Daneben beleuchtete die Ministerin die letzten vier Jahre ihrer Amtszeit und stellte im Besonderen die im Rahmen der Trendwende Personal entschiedene Abkehr von starren Obergrenzen im Bereich Personal, Haushalt und Material heraus. In der mittelfristigen Finanzplanung solle der Einzelplan 14 –

## Erneutes Gespräch mit Staatssekretär Hoofe

Im Gespräch mit der Ministerin Anfang April 2017 war vereinbart worden, dass zur Intensivierung der angesprochenen Themen ein weiteres Gespräch mit Staatssekretär Hoofe folgen sollte. Aufgrund des derzeitigen Medieninteresses an der Bundeswehr konnte dieses nunmehr erst jetzt stattfinden, nichtsdestotrotz hatten die zu behandelnden Themen nichts an Brisanz verloren bzw. sind in der Zwi-

schenszeit weitere Themen hinzugekommen.

So bat der Bundesvorsitzende des Verbandes der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB), Wolfram Kamm, einleitend darum, bei der angekündigten Überarbeitung des Traditionserlasses nicht die Bundeswehrverwaltung außer Acht zu lassen. Immerhin handelt es sich bei der Bundeswehrverwaltung um eine wesentliche, im

Grundgesetz verankerte Säule der Bundeswehr, die nur zu gerne vom eigenen Haus nicht wahrgenommen wird. 61 Jahre Erfolgsgeschichte der Bundeswehr sind nach Auffassung des VBB untrennbar verbunden mit 61 Jahren erfolgreicher Tätigkeit der Bundeswehrverwaltung im Inland und in den Auslandseinsätzen. Dass dieses wohl von manchen gerne übersehen wird, wurde auch wieder bei einem Trailer zu den Aktivi-

täten der Bundeswehr im Rahmen der Flüchtlingshilfe deutlich, in dessen Verlauf lediglich SoldatInnen zu Wort kamen, wo doch gleichermaßen unzählige begleitende Hintergrundarbeiten von Kolleginnen und Kollegen der Bundeswehrverwaltung gestemmt wurden – wie beispielsweise vom Verpflegungsamt oder den Bundeswehrdienstleistungszentren – die jedoch nicht in Erscheinung traten. Der Bun-