

# vbb magazin

7/8

Juli/August 2023 • 62. Jahrgang



Zeitschrift des Verbandes  
der Beamten und Beschäftigten  
der Bundeswehr



## Personal im Fokus

Seite 6 <

Gesetzentwurf zur  
Umsetzung des  
Tarifabschlusses für  
Beamte und Versor-  
gungsempfänger

Seite 10 <

Bundesdienstrecht:  
Informationen zu  
Ruhepausen mit  
Bereithaltungspflicht

> Editorial



© Friedhelm Windmüller

Liebe Kolleginnen,  
Liebe Kollegen,

die Veranstaltungen der letzten Wochen haben ein Schlaglicht auf das Thema Personal geworfen.

Beim Tag der Bundeswehr am 17. Juni strömten viele Tausende Besucher durch die geöffneten Kasernentore. Allein in Oldenburg bei der 1. Panzerdivision waren es circa 21.000 Menschen. Das Interesse an der Bundeswehr ist also wieder da – fast wie früher, als es noch die Wehrpflicht gab. Auch in den Medien wird die Bundeswehr weniger als notwendiges Übel, sondern zunehmend mehr als Garant für die Sicherheit Deutschlands und Europas gesehen.

Das von Bundesminister *Pistorius* vor dem Hintergrund der aktuellen Geschehnisse innerhalb Russlands gegebene Versprechen, in Litauen künftig 4.000 Soldatinnen und Soldaten dauerhaft zu stationieren, ist ein starkes politisches Signal. Man kann es auch so formulieren: Die Bundeswehr möchte Führung und sie bekommt Führung. Und Europa und die

NATO die lange eingeforderte angemessene Beteiligung Deutschlands auch in der Sicherheitspolitik als wirtschaftlich stärkste Nation in Europa.

Auch wenn diese Zusage bei näherem Hinsehen konditioniert war, einerseits in Richtung NATO, andererseits wegen der nötigen Infrastruktur, so hat dieses Projekt einen wesentlich stärkeren Effekt auf die Personalplanung der Bundeswehr als bei den bisher in das Ausland rotierenden Einheiten. Soweit man überhaupt vollständige Einheiten komplett entsenden konnte. Meist mussten die Einsatzkontingente aus vielen verschiedenen Verbänden „zusammengestellt“ werden, wie auch das Material zusammengesucht werden musste.

Noch nicht absehbar ist bei der geplanten Stationierung einer Heeresbrigade in Litauen, ob dieser umfassende neue Ansatz, der auch vorsieht, dass die Familien mit an die NATO-Ostgrenze ziehen, eine abschreckende Wirkung auf die Menschen haben wird, die sich für einen militärischen Dienst in der Bundeswehr interessieren. Und für die bereits ausgebildeten Soldaten, das „Bestandspersonal“, stellt sich die „Vereinbarkeitsfrage“: 4 Jahre mit Familie in Litauen sind eine ganz andere Herausforderung als vier Monate im Feldlager im Kosovo oder Afghanistan. Und bei 4.000 Soldaten der dann wohl mit Abstand größten „Dienststelle“ der Bundesrepublik im Ausland wird die deutsche „Community“ in Litauen mit den Familienangehörigen zusammen schätzungsweise 8.000 Menschen betragen – mit all ihren Bedürfnissen. Sei es die Sicherstellung von Kinderbetreuung, nahtloser Schulbildung, angemessenem Wohnraum, sozialen Sicherheiten und Hilfestellungen, Arbeitsmöglichkeiten für die jeweiligen Partner oder Partnerinnen. Das erwartet die jüngere Generation, das erwarten Familien heutzutage von einem moder-

> Impressum

**Herausgeber:** Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschullallee 18 a, 53115 Bonn. **Telefon:** 0228.38927-0. **Telefax:** 030.31174149. **Redaktion:** Bundesgeschäftsstelle des VBB. **Internet:** www.vbb-bund.de. **E-Mail:** mail@vbb-bund.de. **Herausgeber der dbb seiten:** 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. **Leitender Redakteur:** Jan Brenner (br). **Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 10-mal im Jahr und ist für VBB-Mitglieder im Beitrag eingeschlossen. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim DBB Verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 38,10 Euro zzgl. 7,90 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 4,40 Euro zzgl. 1,70 Euro Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember in Textform 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:** Andrea Franzen. **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 64** (dbb magazin) und **Preisliste 48** (vbb magazin), gültig ab 1.1.2023. **Druckauflage:** dbb magazin: 552967 (IVW 1/2023). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **ISSN 0521-7814**

> vbb

>	Bundeswehr im Dialog	5
>	Großartiger Erfolg des VBB – BM Pistorius widmet seine Aufmerksamkeit dem Personal	5
>	Gesetzentwurf zur Umsetzung des Tarifabschlusses für Beamte und Versorgungsempfänger	6
>	Die Bundesvorsitzende des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB) nahm an der diesjährigen G1/A1-Tagung der Bundeswehr teil	7
>	Anrechnung von Renten auf die Pension: ein kurzer Überblick	7
>	Personalgestellung nicht von Leiharbeitsrichtlinie erfasst – keine Veränderungen für den öffentlichen Arbeitgeber	10
>	Bundesdienstrecht: Informationen zu Ruhepausen mit Bereithaltungspflicht	10
>	Neuer BPR	12
>	Arbeitnehmer:innen im VBB	13
>	Seminare	14
>	Frauen im VBB	15
>	Wissenswertes für Senior:innen	16
>	Bundesschwerbehindertenvertretung	16
>	Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	17
>	Personalmeldungen	29

> dbb

>	online E-Rezept und Online-Terminmanagement: Digital schneller zum Medikament	32
>	Elektronische Patientenakte und E-Rezept: Mehr Daten für das Gesundheitssystem	33
>	Gesundheitspolitik Pflegekräfte: Kampf gegen den Kollaps	35
>	nachrichten dbb Bundesvorstand: Starker Staat braucht starken öffentlichen Dienst	40
>	Frauen Frauenpolitische Fachtagung 2023: Null Toleranz bei sexueller Belästigung	42

nen Arbeitgeber, der „Attraktivität“ auf seine Fahnen geschrieben hat. Die Personalführung wird sich schwertun, Soldatinnen und Soldaten in so hoher Zahl zu motivieren, wenn die Rahmenbedingungen nicht stimmen. Anders formuliert: Wenn der erste deutsche Soldat mit Rucksack und seiner Familie im Schlepptau den Flieger in Litauen verlässt, muss das „Fürsorgepaket“ sozusagen „combat ready“ sein, sonst wird die Personalführung umsonst „mit Engelszungen“ reden: Unsere Zeit- und Berufssoldatinnen und -soldaten stehen mitten im Leben, in der Familienplanung, anders als früher unsere Wehrpflichtigen. Und zunehmend werden die eigenen Prioritäten nicht nur mehr „nach dem Dienst“ des Ehemanns ausgerichtet. Ganz zu schweigen von unseren Soldatinnen, die sich alle sehr bewusst für den Dienst in Uniform entschieden haben, aber zu Recht auch die Chance einfordern, eine Familie gründen und dies mit dem Beruf verbinden zu können, nicht mehr und nicht weniger als Frauen in den „zivilen“ Berufen. Und ohne Frauen in Uniform wäre das „Personal Gap“ noch wesentlich dramatischer.

Und hier nähern wir uns dem Kern des Problems. Der Truppe fehlen über 20.000 Soldatinnen und Soldaten, Tendenz steigend. Die Zielmarke von 203.000 militärischen Dienstposten für die Bundeswehr wurde mangels Erreichbarkeit um ein paar Jahre nach hinten verschoben. Aber das wird absehbar nicht ausreichen.

Ende Juni fand in Berlin die G1/A1-Tagung statt, auf der sozusagen ein Blick in den Maschinenraum der Streitkräfte geworfen wird. Teilnehmer sind neben den Verantwortlichen aus dem BMVg weit überwiegend diejenigen, die in der Truppe für das Personal verantwortlich sind. Es wurde deutlich, dass die Streitkräfte ein massives Personalproblem ha-

ben. Eindrücklich haben Verbandsführer dargestellt, wie sich das Fehl an Personal auf die Wahrnehmung ihrer militärischen Aufgaben auswirkt. Sie beschrieben den fatalen Effekt, wie der Personalmangel zu einer Aufgabensteigerung für das Bestandspersonal und damit zu einer Überforderung führt, sodass auch motivierte und fähige Offiziere sich nicht zum Berufssoldaten weiterverpflichten. Der eindeutige Tenor lautete: „Zu viele Aufgaben für zu wenig Personal.“ Diese Beispiele verdeutlichen, dass nicht nur die Personalgewinnung problematisch ist, sondern dass hohe Abbrecherquoten das Problem verschärfen. Und diese Abbrecherquoten sind insbesondere bei den Neueinstellungen – nicht nur bei den Offizieren – so massiv wie nie zuvor. Selbst wenn Abbrecherquoten ein aktuelles allgemeines Phänomen in Personalabteilungen in der Bundesrepublik sind, weil die jungen Menschen flexibler und agiler sind, so sind sie für die Bundeswehr in ihrer jetzigen Quantität geeignet, die Erfüllung des Auftrages der Bundeswehr zu gefährden. Schon jetzt wird in der Truppe hinter vorgehaltener Hand von U-Booten gesprochen, die mangels Personal nicht auslaufen können, um nur ein Beispiel zu nennen. Der Personalmangel wird bei Zulauf der mit dem Sondervermögen beschafften Großgeräte nicht kleiner werden.

Nach Auffassung des VBB muss eine ehrliche und offene Analyse des tatsächlichen quantitativen und qualitativen Personalbedarfs in der Truppe an erster Stelle stehen. Welche Strukturen sind tatsächlich erforderlich für den originären militärischen Auftrag? Das Ergebnis sollte eine personelle Zielmarke sein, die den militärischen Notwendigkeiten entspricht. Ansonsten entstehen hohle Strukturen und Verwerfungen, die zu Frust und Unzufriedenheit führen. Der erste Schritt für die Lösung der Per-

sonalprobleme liegt somit bei den Streitkräften selbst, die ihren Bedarf klar definieren müssen, und zwar die für den Kern des militärischen Auftrags, das rein operative Geschäft einer Armee, zwingend notwendige Personalstärke in Uniform.

Auch bei dem Thema der Abbrecherquote müssen sich die Streitkräfte fragen, welchen Beitrag sie leisten können, um das Personal zu halten. Einhergehen muss dies zwingend mit einem Umbau innerhalb der Bundeswehr selbst. Mit den vorhandenen Ressourcen muss nachhaltiger umgegangen werden. Soldaten und Soldatinnen der Bundeswehr werden exzellent ausgebildet. Sie sind eine knappe Hochwertressource, mit der nicht verschwenderisch umgegangen werden darf. Es ist zum Beispiel nicht vermittelbar, dass ausgebildete Mediziner und Marinetaucher Akten bearbeiten. Hier wären gut ausgebildete zivile Verwaltungsexperten, Vertragsjuristen oder Controller etc. an der richtigen Stelle. Und es ist auch nicht nachvollziehbar, dass Berufssoldaten ab dem 55. Lebensjahr pensioniert werden können, denn: Wer nicht geht, muss nicht nachbesetzt werden. Und viele dieser Soldaten würden eigentlich gern noch weiter dienen, jedenfalls in Stabsverwendungen, in denen sie oft schon Jahre und häufig Jahrzehnte eingesetzt sind. Besondere Belastungen durch Auslandseinsätze und körperlich extrem fordernde Vorverwendungen, die eine so frühe Pensionierung rechtfertigen würden, liegen da eher nicht vor. Schon jetzt füllt eine hohe vierstellige Zahl „früh“ pensionierter, erfahrener Berufssoldaten als Reservisten die beträchtlichen Vakanzen durch die frühen Pensionierungen. Wie beschrieben, hauptsächlich im administrativen Bereich von Kommandos und Ämtern. Auch das BMVg muss dabei mitbetrachtet werden; der Minister will dessen Strukturen demnächst überprüfen.

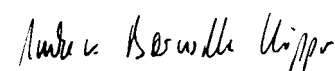
Und schließlich wird man am Ende vielleicht auch über die realistischen, von den Verbündeten erwartete Definitionen zukünftiger Fähigkeiten der Bundeswehr sprechen müssen.

Das alles wird Effekte auf die Zivilbeschäftigten der Bundeswehr haben, die mitbetrachtet und mitgestaltet werden müssen. Dabei ist es aber nicht der richtige Weg, nur mit Polygon- bzw. Fleckentarn für eine zivile Beschäftigung in der Bundeswehr zu werben. Denn damit werden die vielfältigen Möglichkeiten der zivilen Ausbildung und zivilen Beschäftigung innerhalb der Bundeswehr gleichermaßen getarnt und für die Interessierten verborgen. Die Bundeswehr braucht eine starke Truppe und eine starke zivile Verwaltung, die der Truppe den Freiraum und zugleich den sozialen Rückhalt gibt für ihre eigentliche militärische Aufgabe.

Es wird höchste Zeit, die Personalfragen der Bundeswehr behertzt anzufassen und Entscheidungen zu treffen. Ein erster Schritt in diese Richtung ist der Brief des Ministers an die Mitarbeitenden vom 6. Juli 2023. Unsere Forderungen nach der Zentralisierung und Deregulierung der Personalgewinnung sind aufgenommen worden. Das begrüßen wir ausdrücklich!

Zu guter Letzt möchte ich darauf hinweisen, dass aktuell die Beratungen für das Besoldungs- und Versorgungsgesetz stattfinden. Der VBB fordert bereits seit Jahren die Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulage für die Bundeswehrfeuerwehr und setzt sich weiter dafür ein.

Ihre



Imke v. Bornstaedt-Küpper,  
Bundesvorsitzende

# Bundeswehr im Dialog

Am 31. Mai hatte Bundesminister *Pistorius* zu der ganztägigen Veranstaltung „Bundeswehr im Dialog“ eingeladen.

Das Format mit einer Mischung von Statements, Podiumsdiskussion und Workshops sowie einem breiten Ausstellerangebot war gut gewählt. Die Themenschwerpunkte der Workshops griffen die aktuellen Probleme und Fragestellungen der Bundeswehr leider nur teilweise auf. Gut besucht war natürlich „Landes- und Bündnisverteidigung“; das Thema „Personal und Personalgewinnung“ war leider nicht vertreten.

Eines der Themen der Podiumsdiskussion war der Binnenarbeitsmarkt. Dabei wurde von der militärischen Vizepräsidentin des BAPersBw deutlich aufgezeigt, dass auf eine Ausschreibung nicht verzichtet werden kann. Soldatinnen und Soldaten hätten jedoch regelmäßig aufgrund ihrer militärischen Vorverwendungen einen Vorteil in den Auswahlgesprä-

chen, sodass gute Ergebnisse erzielt würden. Es sind wohl weniger die rechtlichen Fragestellungen, die bei diesem Thema weiter diskutiert werden sollten. Wichtiger sind – wie so oft – Information und Kommunikation. Ausgerichtet am zivilen Bedarf sollen ausscheidende und für den Statusgruppenwechsel geeignete SaZ im Rahmen einer aktiv verstandenen Personalbindung künftig durch Vorgesetzte und Fachpersonal angesprochen und auf dem Weg zum Statusgruppenwechsel begleitet werden. Sofern der Bedarf entsprechende Qualifikationen erfordert, müssen diese natürlich vorliegen oder erworben werden. Das Thema läuft damit nach unserer Einschätzung langsam in geordneten Bahnen.

Auf dem Podium saß auch die neue Präsidentin des BAAINBw,



© VBB

Frau *Lehnigk-Emden*. Sie ist zurzeit gefragt und nutzt jede Gelegenheit, um auf die Kompetenz ihrer Beschäftigten hinzuweisen.

Gute Gespräche konnte die Bundesvorsitzende des VBB, *Imke v. Bornstaedt-Küpper*, mit diversen Angehörigen der Bundeswehrverwaltung führen: Das Bundessprachenamt konnte auf seinem Stand eindrücklich die Möglichkeiten der neuronalen maschinellen Übersetzung

demonstrieren, sozusagen eine Variante der künstlichen Intelligenz. Und das BAIUD war mit dem „Selbstschutz“ vor Ort.

Ein Gespräch mit Powerfrauen aus der Bundeswehrverwaltung musste natürlich festgehalten werden: LRDirin *Claudia Gaudlitz*, Leiterin des Karrierecenters Berlin; LRDirin *Beatrix Siebert*, Leiterin des Karrierecenters Hannover und RDirin *Melanie Ihle*, Leiterin des Karrierecenters Schwerin. ■

## Großartiger Erfolg des VBB – BM *Pistorius* widmet seine Aufmerksamkeit dem Personal

Es ist schön zu sehen, dass die anhaltenden Forderungen und Anregungen des VBB bezüglich des Ausbaus und der Verbesserung der Personalsituation (hier konkret: Personalgewinnung, -bindung und -haltung) nun auch vom BM *Pistorius* als solche erkannt wurden und das Thema endlich entschlossen angegangen wird.

Das zeigt sich unter anderem beim jüngsten Besuch von Boris *Pistorius* beim BAPersBw in Köln und seine Aussagen in der Presse zur Situation der Personalgewinnung in der Bundeswehr.

Jüngst und aktuell hatte der VBB wieder erneut auf die De-

fizite bei der Bearbeitung von eingehenden Bewerbungen und das Attraktivitätsdefizit der Bundeswehr als moderne Arbeitgeberin hingewiesen. Unter anderem wurden die späten Rückmeldungen an Bewerbende kritisiert sowie die heutzutage völlig unattraktiven und nicht mehr zeitge-



© VBB

mäßigen Arbeitszeitbedingungen von 41 Stunden für Beamt:innen und 39 Stunden für Arbeitnehmende. Wir sehen das als einen großen Erfolg des VBB an und es zeigt sich, dass sich Beharrlichkeit lohnt.

Die Bundesvorsitzende Imke v. Bornstaedt-Küpper unterstreicht: „Es gibt leider attraktivere Arbeitgeber als die Bundeswehr: Das Gehaltsgefüge des Bundes ist teilweise nicht mehr so attraktiv wie der öffentliche Dienst in den Bun-

desländern. Wir haben unattraktive Arbeitszeiten von 41 Stunden bei den Beamten und bei den Soldaten. Außerdem muss der Dienst dringend attraktiver werden: **Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen!** Wir haben beispiels-

weise im zivilen Bereich ein sehr unattraktives Personalentwicklungskonzept, und Leistung muss sich lohnen.“

In der RTL Mediathek kann der Beitrag vom 1. Juni 2023 aufgerufen werden. ■

## Gesetzentwurf zur Umsetzung des Tarifabschlusses für Beamte und Versorgungsempfänger

Das BMI hatte bereits im April angekündigt, den Tarifabschluss auf Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen zu wollen. Nun liegt der Gesetzentwurf vor und enthält folgende Regelungen:



### 1. Einmalige Sonderzahlung Monat Juni

- > Beamtinnen und Beamte erhalten rückwirkend für den Monat Juni eine einmalige steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung zum Inflationsausgleich in der Höhe von 1.240 Euro.
- > Anwärt:innen und Anwärter erhalten äquivalent eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 620 Euro.
- > Diese Zahlung wird nur dann gewährt, wenn das Dienst- oder das Beamtenverhältnis (auf Widerruf) am 1. Mai 2023 bestanden und mindestens an einem Tag im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Mai 2023 ein Anspruch auf Dienst- oder Anwärterbezüge bestanden hat.
- > Bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt eine Kürzung, dabei sind die am 1. Mai 2023 bestehenden Verhältnisse maßgeblich.
- > Versorgungsempfänger erhalten diese Zahlung in Ab-

hängigkeit von ihren maßgeblichen Ruhegehalts- und Anteilssätzen.

### 2. Monatliche Sonderzahlungen von Juli 2023 bis Februar 2024

- > Beamtinnen und Beamte erhalten in diesen Monaten jeweils eine steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung in Höhe von jeweils 220 Euro.
- > Anwärt:innen und Anwärter erhalten äquivalente Sonderzahlungen in Höhe von jeweils 110 Euro.
- > Die Zahlungen werden nur gewährt, wenn das Dienst- oder Beamtenverhältnis auf Widerruf in dem jeweiligen Monat besteht und mindestens an einem Tag in dem jeweiligen Monat ein Anspruch auf Dienst- oder Anwärterbezüge besteht.
- > Bei Teilzeitbeschäftigung ist das am ersten Tag des jeweiligen Monats bestehende Verhältnis maßgeblich.

> Versorgungsempfänger erhalten die jeweiligen Beträge in Abhängigkeit von ihren maßgeblichen Ruhegehalts- und Anteilssätzen.

### 3. Lineare Anpassungen ab März 2024

- > Das Grundgehalt wird zunächst um 200 Euro und dann um 5,3 Prozent erhöht (Verminderung der Anpassung gegenüber dem Tarifergebnis aufgrund der Versorgungsrücklage).
- > Der Familienzuschlag – mit Ausnahme der Erhöhungsbeträge – für die Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 sowie die Amtszulagen erhöhen sich um jeweils 11,3 Prozent.
- > Der Anwärtergrundbetrag wird um den Differenzbetrag zwischen den ab dem 1. April 2022 geltenden Monatsbeträgen und 52 Prozent der ab 1. März 2024 erhöhten Grundgehaltssätze des jeweils niedrigsten Eingangsamtes der entspre-

chenden Laufbahngruppe geltenden Beträge angepasst.

Mit der Vorlage dieses Gesetzentwurfes hat das BMI die abgegebene Zusage eingehalten und einen Gesetzentwurf für die Bundesbeamten und Versorgungsempfänger vorgelegt, der die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung enthält, was vom VBB ausdrücklich begrüßt wird.

Damit alle Berechtigten möglichst zeitnahe mit der Auszahlung der Sonderzahlungen rechnen können, soll der Gesetzentwurf spätestens am 12. Juli 2023 im Kabinett beschlossen werden. Aufgrund der anstehenden parlamentarischen Sommerpause rechnen wir zurzeit nicht damit, dass das Gesetz vor September beziehungsweise Oktober final verabschiedet werden kann. Im Rahmen dieses Gesetzgebungsprozesses kann es auch noch zu Änderungen kommen, über die wir Sie natürlich zeitnah informieren werden. ■