

# vbb magazin

11

November 2023 • 62. Jahrgang



Zeitschrift des Verbandes  
der Beamten und Beschäftigten  
der Bundeswehr



## ZIVILISTIN

Seite 4 <

Das Risikomanagement in Rüstungsprojekten

Seite 6 <

Das neue Design der zivilen Stellenausschreibungen



> Editorial



© Friedhelm Windmüller

Liebe Kolleginnen,  
Liebe Kollegen,

es ist Halbzeit in der Koalition und man kann eine Zwischenbilanz ziehen. Für das Verteidigungsressort ist das nicht ganz einfach, weil zwischendurch „die Pferde gewechselt wurden“.

Ganz wesentlich werden die für den VBB maßgeblichen Themen aufgrund der Gesetzgebungszuständigkeit im Bundesinnenministerium verantwortet, wobei die Fortschritte sehr durchwachsen sind.

Die Bundesinnenministerin ist nicht auf die Forderung einer Rücknahme der 41-Stunden-Woche eingegangen. Interessanterweise hat sie genau mit dieser Forderung jedoch beim Wahlkampf in Hessen unter dem Motto „Vertrauen gegen Vertrauen – Zukunftspakt öffentlicher Dienst“ zu punkten versucht. Das kommt bei den Bundesbeamtinnen und -beamten nicht gut an. Deutschland liegt europaweit mit der 41-Stunden-Woche hinsichtlich der Arbeitszeit mit am höchsten. Welche

Auswirkungen das auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes hat, muss hier nicht näher ausgeführt werden. Diese unattraktiven Arbeitszeiten gelten im Übrigen auch für Soldatinnen und Soldaten. Wir wissen, welche starken Bemühungen durch unser Ressort unternommen werden müssen, um die Attraktivität der Bundeswehr zu erhöhen, und empfehlen dringend vertiefende Gespräche zwischen den Leitungen der Ressorts!

Positiv festzuhalten ist nach meiner Einschätzung die Inflationsausgleichsprämie, die in voller Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei an die aktiven Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) ausgezahlt wurde. Die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger wurden anteilig ihres jeweiligen Versorgungssatzes einbezogen. Dies hat vielfach für Unmut gesorgt. Mein Hinweis darauf, dass Rentnerinnen und Rentner keinerlei Ausgleichszahlung erhalten haben, hat leider oft nicht zu mehr Zufriedenheit geführt.

Keine gute Regelung ist die beabsichtigte Neufassung des Disziplinarrechts durch das BMI, bei der auf die gerichtliche Feststellung der Disziplinarstrafe in schweren Fällen verzichtet werden soll. Stattdessen soll die Exekutive hier zunächst allein entscheiden. Der Widerstand der Verbände – auch der VBB hat hier deutlich Position bezogen – war groß, und die Umsetzung ist noch nicht erfolgt. Hier müssen wir weiter dranbleiben und im aktuellen Gesetzgebungsverfahren über den dbb entsprechend wirken. Mit der Neufassung des Disziplinarrechts für die Beamtinnen und Beamte werden nach unserer Auffassung verfassungsmäßige Grundsätze verletzt und die Beweislast auf die Betroffenen übergewälzt. Wir hoffen, dass das BMI sich hier noch einmal besinnt.

> 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: 552265 (IVW 3/2023). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **ISSN 0521-7814**

> vbb

- > Das Risikomanagement in Rüstungsprojekten: Wer berät den Verteidigungsminister? 4
- > Das neue Design der zivilen Stellenanzeigen: neu und doch vertraut 6
- > Mindestversorgung 8
- > Neuer Service für Mitglieder – Fahrradleasing vergünstigt 8
- > Arbeitnehmer:innen im VBB 8
- > Bundesschwerbehindertenvertretung 9
- > Wissenswertes für Senior:innen 10
- > Bundeswehrfeuerwehr 12
- > AG Technik 13
- > Seminare 14
- > Aus unseren Bereichen und Landesverbänden 15
- > Personalnachrichten 27



Weitere Informationen zum VBB finden Sie auch online.

Besuchen Sie uns unter:

[www.vbb-bund.de](http://www.vbb-bund.de)

[www.facebook.com/vbb.bund](https://www.facebook.com/vbb.bund)



Der VBB ist nun auch bei X vertreten



> dbb

- > Mitbestimmung Personalratswahlen 2024: Engagement zahlt sich aus 28
- > Senioren 3. dbb Bundesseniorenkongress: „Zukunft. Mit uns. Für alle.“ 30
- > Frauen Pfegende Angehörige: Den stillen Heldinnen Gehör verschaffen 34
- > Jugend 13. dbb-Ideencampus: Junge Generation im Krisenmodus 35
- > Online Digitalisierung: Gute ID, wenig Nutzen 41

Auf die amtsangemessene Alimentation warten die Bundesbeamtinnen und -beamten noch immer. Auch hier hat das BMI keine Glanzleistung vollbracht. Der erste Entwurf Anfang 2023 wurde wieder verworfen, ein neuer bei Redaktionsschluss noch nicht vorgelegt. Der Entwurf basierte auf veralteten Vergleichszahlen der Sozialversicherung und war im Übrigen geprägt von einem unbedingten Sparwillen. Fairerweise muss festgestellt werden, dass das Finanzministerium hier auf die Ausgabenbremse tritt und die Handlungsmöglichkeiten des BMI beschränkt; das ist Koalitionsarithmetik, die wir nicht verstehen können.

Es ist eine Tatsache, dass viele Bundesländer hier bereits weiter sind und attraktive Regelungen geschaffen haben. Wenn Bundesländer nicht nur bei der Wochenarbeitszeit, sondern auch bei der Besoldung bessere Bedingungen schaffen, dann ist dies ein Attraktivitätsvorsprung bei der Personalgewinnung bezie-

hungsweise -bindung gegenüber dem Bund.

Noch nicht entschieden ist der Weg, den das BMI bei der Überarbeitung der Bundeslaufbahnverordnung geht. Bei einem Abstimmungsgespräch im Mai dieses Jahres hatte ich auf die Gleichwertigkeit der Berufsabschlüsse Bachelor sowie Meister/Techniker gedrängt. Unser Ressort ist davon aufgrund der Vielzahl von technischen Aufgaben besonders betroffen. Ende 2023/Anfang 2024 wird das BMI einen Entwurf vorlegen – wir sind gespannt und werden den Prozess weiterhin aktiv mitgestalten.

In der AG Zukunft Tarifbeschäftigte, die auf Betreiben des VBB eingerichtet wurde, wird diese Thematik für die tarifbeschäftigten Meister und Techniker ebenfalls erörtert. Auch hier wird es nur Lösungen zusammen mit dem BMI geben können.

Diese AG, in der der VBB aktiv mitgestaltet, befasst sich darü-

ber hinaus aktuell mit der Vergleichbarkeit und Transparenz von Tätigkeitsdarstellungen. Hier gibt es noch viel zu verbessern und das ist jede Mühe wert!

Die Ruhegehaltfähigkeit der Feuerwehrzulage soll im Besoldungsgesetz verankert werden. Auch wenn im Vorgriff auf das Inkrafttreten dieses Gesetzes – das den Tarifabschluss übernimmt – schon die Inflationsausgleichsprämie gezahlt wurde, stagniert das Gesetzgebungsverfahren derzeit, weil sich die Fraktionen über die gesamte Zulagenthematik und insbesondere die daraus resultierenden Kosten noch uneinig sind. Auch hier bleiben wir aktiv und hoffen auf Verständnis für die besonderen Belastungen bestimmter Berufsgruppen.

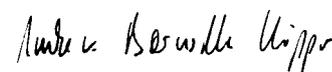
#### ■ Vom BMI zum BMVg

Der Bundesminister hat im Beschaffungsbereich sowie im sicherheitspolitischen Bereich (Stichwort: Brigade in Litauen) Entscheidungen getroffen. Ferner befindet sich die Task-

force Personal in der Endphase ihrer Arbeit. Aufgrund der transparenten Vorgehensweise lassen sich Eckpunkte bereits erkennen.

Fast unter dem Radar, nämlich durch gute Sacharbeit, wurde eine Neuerung im Bereich der Personalgewinnung eingeführt, die wir ausdrücklich begrüßen und seit Langem gefordert haben: Zivile Beschäftigte werben für zivile Berufe. Wir freuen uns über diesen Erfolg und haben diesem Thema einen ausführlichen Beitrag gewidmet. Wenn man dann auch noch beim Internetauftritt der Bundeswehr einen verlässlichen und verständlichen Weg zu den zivilen Berufen, idealerweise auch mit regionalem Bezug, findet, ist die Bundeswehr einen deutlichen Schritt weiter auf dem Gebiet der Personalgewinnung gegangen.

Ihre



Imke v. Bornstaedt-Küpper,  
Bundesvorsitzende

## Das Risikomanagement in Rüstungsprojekten: Wer berät den Verteidigungsminister?

Angesichts der anhaltenden Berichterstattung über die Projektverzögerungen bei der Beschaffung, aber vor allem bei der Integration von Funkgeräten (D-LBO) und dem augenscheinlichen Versuch, die Verantwortung auf die Beschäftigten des BAAINBw und BMVg abzuwälzen, wollen wir als VBB dies im übergeordneten Kontext des Rüstungsmanagements einordnen.

Die notwendigerweise am 27. Februar 2022 politisch ausgereifte Zeitenwende scheint an der strategischen Entscheidungsebene des BMVg zu scheitern. Das Projekt Digitalisierung Landbasierter Operationen (D-LBO) ist nur eines von vielen Rüstungsprojekten,

welches in Schieflage geraten ist. Die Gründe dafür sind vielfältig, teilweise wird entgegen dem Bedarf der Streitkräfte, teilweise entgegen der rüstungstechnischen Expertise beschafft – manchmal auch beides zugleich. Anders als die Berichterstattung vermuten

lässt, gehörte die Fragestellung der Integration von Funkgeräten sowohl in bereits vorhandene und als auch in zukünftige plattformzentrierte Waffensysteme zur Projektbetrachtung von Anfang an dazu.

Mit Blick auf Presseberichterstattung oder Berichte an den Bundestag (aktuell im SPIEGEL und im Business Insider) stellt sich die drängende Frage, wer Verteidigungsminister Boris Pistorius berät und was in der Beratungsleistung die eigentlichen Schwerpunkte sind. Die Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten mit dem not-

wendigen Material ist es ganz offensichtlich nicht.

Das noch unter Staatssekretärin Dr. Suder eingerichtete Risikomanagement hatte zum Ziel, Risiken von Rüstungsprojekten zeitgerecht, strukturiert und zielgerichtet zu identifizieren, um vor allem auch die strategische Ebene – in Gestalt des/der Rüstungsstaatssekretärs oder -staatssekretärin – frühzeitig und unmittelbar zu informieren. So konnte diese, auch flankierend, auf strategischer Ebene gegensteuern.

Hierzu wurden engmaschig in Form eines Risiko-Controllings

die technischen, finanziellen oder politischen Risiken – zum Teil bereits vor einer Auswahlentscheidung oder einem Vertragsschluss – aufgezeigt. Zweimal jährlich wurden dann in sogenannten Leitungsboards Rüstung bei den größten Projekten der politischen Spitze des BMVg genau diese Risiken klar aufgezeigt.

Wer berät also den Minister in der aktuellen Kommunikation – insbesondere an den Verteidigungs- beziehungsweise Haushaltsausschuss? Das Risiko-Controlling ressortiert nicht mehr beim Rüstungsstaatssekretär, sondern wurde in die Abteilung Ausrüstung verlagert. Und weitere Teile der bisherigen Rüstungssteuerung sind in den Planungs- und Führungsstab eingeflossen.

Der vom Verteidigungsminister zum 31. Mai 2023 eingerichtete Planungs- und Führungsstab soll unter anderem sicherstellen, dass „alle Aktivitäten der Erreichung der strategischen Ziele dienen“. Gleichzeitig sollte damit „die zügige Umsetzung von Entscheidungen des Ministers (...) sicherzustellen“ sein.

Dieser Ansatz geht offenbar nicht auf! Gerade bei der Aufarbeitung von Sachverhalten wie dem zu D-LBO gehört eine ehrliche, wenn auch schmerzhaft Aufarbeitung dazu. Wir empfehlen in diesem Zusammenhang ebenso dringend die eingehende Betrachtung der Risiken beim Leichten Kampf-



© Peter Wasser/Pixabay.com

hubschrauber (LKH), beim Schweren Transporthubschrauber (STH), beim A400M und anderen Großprojekten.

Das stete Abwälzen von strategisch-politischer Verantwortung auf die Beschäftigten im BMVg oder im BAAINBw entspricht nicht der vom Verteidigungsminister ausgerufenen neuen Fehlerkultur.

Die Zeitenwende steht und fällt mit einer ehrlichen und loyalen Entscheidungskultur im Interesse der bestmöglichen Ausrüstung der Streitkräfte. Die zügige Ausstattung der Streitkräfte muss wichtiger sein als Wirtschaftshilfen ohne termingerechte Lieferung.

Der VBB fordert daher den Verteidigungsminister auf, den

Kulturwandel im BMVg im eigenen Interesse beherzter zu betreiben. Für die von ihm für das Jahr 2023 angestrebten organisatorischen Änderungen im BMVg müsste er nach unserer Auffassung spätestens jetzt einen klaren Kompass haben. Organisatorische und personelle Festlegungen schlagen eben auch auf die Sachentscheidungen durch. Auf diesen Zusammenhang hatte der VBB frühzeitig hingewiesen. Der Planungs- und Führungsstab hat erkennbar die in ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllt. Dass die Delegation der Aufgaben von Staatssekretären auf andere Ebenen nicht sinnvoll ist, wird aktuell ein-drucksvoll bestätigt.

Wir fordern nachdrücklich, den für die Bundeswehr und insbe-

sondere die Streitkräfte essenziell wichtigen Rüstungsbe-reich auf allen Ebenen mit Kompetenz und Loyalität zu besetzen und eben nicht aus-zudünnen – wie vor wenigen Monaten geschehen, als die Planstelle des stellvertreten-den Abteilungsleiters Ausrüstung für den Leiter des Planungs- und Führungsstabes geopfert wurde.

Tausende von Beschäftigten im Geschäftsbereich BMVg lesen in den Medien über Chaos im BMVg und werden dann noch nicht einmal vor dem Vorwurf vermeintlicher Inkompetenz geschützt. Das alles ist geeignet, dem Dienstherrn Bundeswehr im Wettbewerb um die besten und klügsten Köpfe zum Nachteil zu gereichen. ■

## Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.

[www.vbb-bund.de](http://www.vbb-bund.de)



Baumschulallee 18 a · 53115 Bonn · Telefon 0228.389270 · [mail@vbb-bund.de](mailto:mail@vbb-bund.de)

# Das neue Design der zivilen Stellenanzeigen: neu und doch vertraut

Die Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr steht jeden Tag vor großen Herausforderungen. Es geht darum, potenziell Interessierte zu begeistern, Talente zu entdecken und im Resultat Bewerberinnen und Bewerber zu generieren. Ziel ist eine einsatzbereite, zukunftsfähige und moderne Bundeswehr. Auch die zivilen Beschäftigten mit ihren vielfältigen Aufgaben und Berufsfeldern leisten dazu einen entscheidenden Beitrag.

Für zivile Beschäftigungsverhältnisse – ob als Tarifbeschäftigte und Tarifbeschäftigter oder als Beamtin und Beamter – benötigt die Bundeswehr jedes Jahr rund 6.000 neue Mitarbeitende. Hierin enthalten ist ein jährlicher Bedarf von über 1.400 neu einzustellenden Auszubildenden.

„Der Arbeitgeber Bundeswehr interessiert und bewirbt seine Zielgruppen auf allen Kanälen – treffsicher und adressatengerecht, analog wie digital. Wir denken Werbung aus Sicht der Zielgruppen und gehen Veränderungen mit. Das macht eine erfolgreiche Personalgewinnung aus“, so Ministerialrat Carsten Heiß, Referatsleiter BMVg P I 4, verantwortlich unter anderem für die strategische Steuerung der zivilen und militärischen bedarfsorientierten Personalwerbung.

## ➤ Anpassung an Veränderungen

Viele Aspekte und Bereiche unseres Lebens verändern sich heutzutage in einem rasanten Tempo. Vor allem digitale Medien haben großen Einfluss – auch auf unsere Art zu kommunizieren. Das wirkt sich auf die Personalgewinnung aus. Das Recruiting von heute sieht anders aus als das von gestern: Statt auf Stellenanzeigen in Zeitschriften wird heute verstärkt auch auf Online-Jobbörsen zurückgegriffen. Social Media sind das Mittel der Wahl, wenn es um die Ansprache der jungen Zielgruppe geht. Hinzu kommt ein sich wandelnder Arbeitsmarkt: Statt auf Bewerbungen zu warten, gehen die Karriereberaterinnen und Karriereberater heute aktiv auf geeignete Menschen zu.

Trotz aller Potenziale, die in Veränderungen liegen, gilt es, auch auf Bewährtem aufzubauen. Wiedererkennung ist Grundlage erfolgreicher Kommunikation und Werbung. Die bestens etablierte Arbeitgebermarke Bundeswehr ist ein auch für den zivilen Arbeitgeber Bundeswehr sinnstiftendes wie einendes Wiedererkennungsmerkmal gleichermaßen.

Dennoch stand das mögliche Potenzial einer weiterentwickelten Designsprache, um insbesondere die zivilen Beschäftigungsmöglichkeiten beim Arbeitgeber Bundeswehr innerhalb des bestehenden und erfolgreichen Corporate-Identity-Rahmens etwas eigen-

ständig darzustellen zu können, beim Team von BMVg P I 4 bereits seit längerem auf der Agenda. Dieses Ziel konnte nunmehr im Zusammenwirken mit dem Team der Arbeitgebermarke Bundeswehr erreicht werden.

## ➤ Bewährte Designmerkmale neu interpretiert

Auch die neue Designsprache vermittelt auf den ersten Blick den Arbeitgeber Bundeswehr. Gleichzeitig kommen die Besonderheiten des zivilen Arbeitgebers Bundeswehr durch eine zielgruppengerechte Designsprache zur Geltung. Authentische Protagonistinnen und Protagonisten in beruflich

zugeordneten Situationen sprechen Interessierte an und stellen das breite Spektrum ziviler Tätigkeiten in der Bundeswehr dar.

In einem nächsten Schritt wird die neue Domain ZIVIListIN.de so eingerichtet werden, dass sie unmittelbar auf den Bereich der zivilen Stellenausschreibungen des Internetauftritts [www.bundeswehrkarriere.de](http://www.bundeswehrkarriere.de) führt. So werden Interessierte noch besser abgeholt.

Fazit: Stil, Sprache und Gestaltung der Anzeigen vermitteln eine dynamische, positive Atmosphäre. Konkrete Ansprechmöglichkeiten und der eingebundene QR-Code verweisen auf den direkten Weg zum Arbeitgeber Bundeswehr.

„Die Anpassung des Designs auf die Bedürfnisse unserer zivilen Interessenten und Interessentinnen ist ein richtiger und wichtiger Schritt. Es nimmt Forderungen aus vielen Bereichen der Bundeswehr auf und ist ein entscheidender Baustein für eine attraktive Ansprache unsere Zielgruppe“, freut sich Thomas Uhle, Erster Direktor BAPersBw und als Abteilungsleiter verantwortlich für die zivile Personalführung.

Das neue Design wird im Bereich der Stellenanzeigen noch in diesem Jahr zum Einsatz kommen.