

Informationen und Meinungen aus  
dem und für das BAAINBw

## Leben in der Lage...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Pandemie hält uns alle weiter im Griff und sowohl die Abstands- als auch Hygieneregeln bestimmen im eigenen aber auch Interesse aller Anderen unser Handeln. Entgegen vieler anderer Bereiche wurden die Forderungen an das BAAINBw und dessen Beschäftigte nicht der Lage angepasst. Ganz im Gegenteil.



Jakob Milles

### In dieser Ausgabe:

- |  |           |   |
|--|-----------|---|
| Unternehmenskultur:<br>Der Schlüssel zum<br>Erfolg                           | <b>3</b>  | Wir als VBB müssen gerade in diesen Zeiten im besonderen Maße Ihre Interessen vertreten und schützen. Entsprechend versuchen wir an dieser Stelle wieder zu informieren und wo nötig zu kritisieren. Gerne würden wir über Ihr „implizites Wissen“ berichten, also Ihre Spezialkenntnisse,  |
| Interview mit dem<br>Bundesvorsitzenden<br>Dr. Hans Liesenhoff               | <b>4</b>  | die gerade bei uns Älteren mit dem Wechsel in den Ruhestand drohen verloren zu gehen. Sie haben ein besonders spezielles Thema? Vergaberecht? Erstellung von Leistungsbeschreibungen oder Bewertungsmatrizen? Gerne können Sie uns Ihre Beiträge senden, die wir gerne in der neuen Rubrik „Gut zu Wissen“ im Sinne des Wissensmanagements abdrucken werden. Gerade für den jungen Nachwuchs sind unsere Erfahrungen und unser Wissen von enormer Bedeutung.  |
| Aus dem Stand den<br>Einzug ins Gremi-<br>um...Grüßwort von<br>Janine Lorenz | <b>6</b>  |   |
| Gut zu Wissen: Die<br>hergebrachten<br>Grundsätze des Be-<br>rufsbeamtentums | <b>7</b>  |   |
| Dank des ÖPR Vorsit-<br>zenden Frank Bartz                                   | <b>10</b> | Apropos Erhalt von Wissen. Eine der 58 Einzelmaßnahmen der TF BeschO, die derzeit umgesetzt und ausgeplant werden sollen, umfasst das Werben für eine Dienstzeitverlängerung auf Antrag. Jeder Mann und jede Frau werden gebraucht. Militärische Personalräte können ihre Dienstzeit verlängern. Daneben dürfen kaum Menschen zu anderen Dienststellen wechseln. Weder zur Occar noch für das PEK ins BMVg. Nur auf einen kann das BAAINBw nach Ansicht der Dienststellenleitung verzichten: auf mich! Mein entsprechender Antrag wurde abgelehnt mit der Begründung, dass es kein dienstliches Interesse an einem Personalrat gäbe. Jemand anderes würde nachrücken. |
| Dank des GPR Vorsit-<br>zenden Markus Sonn-<br>tag                           | <b>11</b> |   |
| Warum gibt es Neu-<br>wahlen? Eine Chrono-<br>logie                          | <b>12</b> |   |
| Unser Mann für den<br>HPR: Christian Gürke                                   | <b>14</b> |   |
| Das Geld muss weg!   | <b>15</b> |   |
| Trendwende Mentali-<br>tät: Wo bleibt die<br>Strategie                       | <b>16</b> |   |
| Der Bereich IX des<br>VBB ist immer für<br>Überraschungen gut                | <b>17</b> |   |

Regierung auf uns zukommenden Herausforderungen kooperativ und kritisch zu begegnen. Es gilt die Interessen der Bundeswehr und die Interessen unserer Mitglieder weiter zu vertreten. Also nicht einschüchtern lassen.

Gerade deswegen wird es auch wichtig, dass Sie in der Wahlwiederholung zum HPR bzw. BPR beim BAAINBw engagiert bleiben und ihre Stimme nutzen. Der Örtliche Wahlvorstand hat alles richtig gemacht. Der Hauptwahlvorstand hat jedoch für uns Entscheidungen getroffen. Bleiben Sie daher auch beim 2. Wahldurchgang „dabei“ und geben Sie Ihren Interessen eine starke Stimme. #WirSindVBB – für das Zivilpersonal der Bundeswehr!

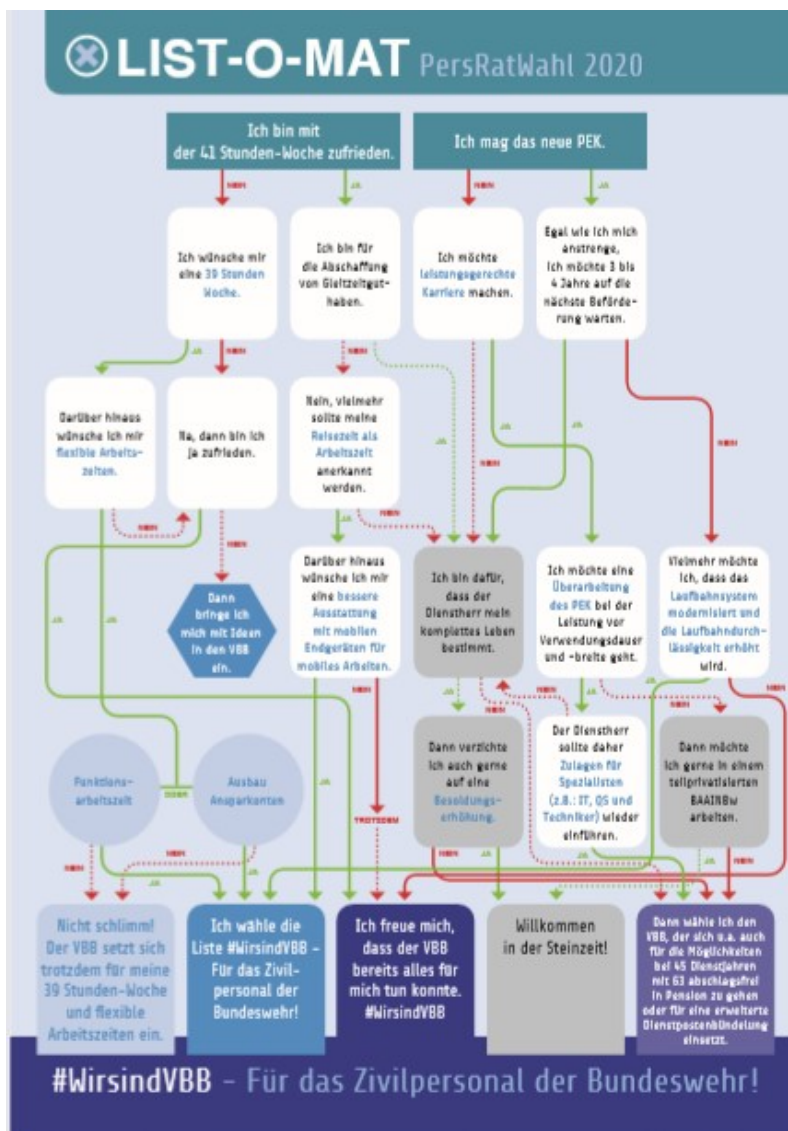
**#WirSindVBB - Für das Zivilpersonal der Bundeswehr!**

Ihre Anmerkungen oder Anregungen senden Sie wie gehabt gerne an [buero@vbb-baainbw.de](mailto:buero@vbb-baainbw.de).

Bleiben Sie bitte gesund,

**Ihr Jakob Milles**

Bereichsvorsitzender VBB Bereich IX



## Unternehmenskultur: der Schlüssel zum Erfolg

Bereits in den 1970er Jahren wurde durch die Wissenschaft die sog. **Unternehmenskultur** als Schlüssel zum Erfolg erkannt und identifiziert; wenn nicht gar die **entscheidende Einflussvariable für den Erfolg** einer Organisation. D.h. sich mit Unternehmenskultur aus der Führungsperspektive zu beschäftigen, ist kein Akt der Nächstenliebe, sondern eine Kernaufgabe des Managements. Dies lässt sich auch ohne weiteres auf die Führungsaufgabe im öffentlichen Dienst übertragen.

Unter Unternehmenskultur wird nach Schnyder (1989) "ein soziokulturelles, immaterielles, unternehmensspezifisches Phänomen, das die Wertehaltungen, Normen und Orientierungsmuster, das Wissen und Fähigkeiten sowie Sinnvermittlungspotenziale umfasst, die von der Mehrzahl der Unternehmensmitglieder geteilt und akzeptiert werden". Bereits hieraus erkennbar ist, dass es sich dabei um vornehmlich implizite (= nicht sichtbare) Grundannahmen zur Wirklichkeit, Beziehungen etc. handelt. Wichtig ist auch zu wissen, dass die Unternehmenskultur geprägt wird durch

- die Geschichte des Unternehmens und seiner Umwelt;
- als Zusammenspiel der Handlungen vieler;
- individuell;
- ist erlernbar;
- ist überwiegend impliziter Natur;
- zeigt und materialisiert sich u.a. in Symbolen (Gebäude, Logos etc.);
- deren Werte und Normen wird von der Mehrzahl der Unternehmensangehörigen getragen.

Unternehmenskulturen haben wichtige Funktionen bei der Zielerreichung. Die Unternehmens- bzw. Organisationskultur ist ausschlaggebender Faktor von Erfolg oder Misserfolg einer Organisation.

Starke Unternehmenskulturen können Unternehmungen durch die intrinsisch erzeugte Power der Gemeinschaft beflügeln: durch eine verbesserte Handlungsfähigkeit, durch die Koordinierungsfunktion zwischen den Teileinheiten, durch die sinnstiftende Wirkung (Erkennen der Notwendigkeit bestimmter Handlungen), mittels Identitätsstiftung (intern und extern); hierdurch wirkt eine positive starke Unternehmenskultur motivationsfördernd.

Soweit so gut. Wichtig ist also zu wissen, dass eine Unternehmenskultur nicht vorgegeben werden kann, weil sie überwiegend auf intrinsischen Motiven basiert. Insofern kann es nur begrüßt werden, dass zum Zwecke der Evaluierung des "Zielbild Rüstungsmanagement" nunmehr die Mitglieder der Organisation selbst gefragt werden. Das erhöht die Chance der Akzeptanz, sofern die entsprechenden Leitlinien, die eine Unternehmenskultur als ethische Leitlinien beeinflussen können, eben von allen Mitgliedern einer Unternehmung umgesetzt werden. Mit Allen sind eben auch die Führungskräfte zu verstehen, die als Teil der Organisation eben auch die Unternehmenskultur mitbestimmen und ausmachen.

Dazu gehört das positive Vorleben. Die Organisationsforschung hat in diesem Zusammenhang festgestellt, dass insbesondere "Vertrauensorganisationen" wirtschaftlich bzw. für die Zielerreichung zu begrüßen sind. Eher als Macht und Konflikt wird eben Vertrauen, verbunden mit offener Kommunikation, einfacherer Koordination, geringere Transaktionskosten, zusätzliche Handlungsmöglichkeiten, effektiveres Lernen, stabile interpersonale und interorganisationale Beziehungen, als eher geeignet eingeschätzt, um die Organisationsziele - mögen sie noch zu ambitioniert zu sein – zu erreichen. Dabei geht es darum Ideen und Emotionen auszutauschen, Ziele und Probleme

me angemessen zu erklären (trägt zur Sinnstiftung bei) sowie dadurch Entscheidungen höher motiviert umzusetzen.

Wenn also gerade Veränderungen anstehen, die letztlich dazu dienen sollen, die gemeinsamen Ziele zu erreichen, wirkt die Qualität der Organisationskultur erheblich auf die Veränderungsfähigkeit ein. Werden die gemeinsamen Ziele sinnstiftend und nachvollziehbar erläutert? Werden Betroffene bei Veränderungen "mitgenommen" oder werden Sie über unkonventionelle Wege informiert. Wenn also die Betroffenen etwa von organisatorischen Maßnahmen über den Flurfunk oder aus Protokollen erstmals davon erfahren, wird das Vertrauen in die Führungsebene, aber auch die vorgegebenen ethischen Verhaltensregeln geradezu konterkariert.

Wenn Menschen ein Feedback letztlich nur alle drei Jahre durch Eröffnung der Beurteilung erhalten, fließt dies ebenfalls ein. Mit Menschen zu kommunizieren, ihnen die Ziele zu verdeutlichen, Entscheidungen zu erklären oder Impulse zuzulassen, ist also kein Zeichen von Altruismus oder Nächstenliebe, sondern im Sinne des Managements „Garant zum Erfolg“. Denn sollten derartige Erfahrungen kollektiver Natur sein, bestimmt dies auch eine Unternehmenskultur – und zwar im Negativen. Wenn die Organisationsziele nicht klar sind - insbesondere was das Individuum zum Erreichen dieser beitragen kann und soll -, die Kommunikation nicht offen, transparent und vertrauensvoll gestaltet wird, kann daraus eine nicht wünschenswerte Unternehmenskultur erwachsen.

Dieser Verantwortung müssen sich alle bewusst werden. Aus einer Abhandlung über den ehemaligen amerikanischen Präsidenten Eisenhower und dessen Entscheidungsfindung ist zu entnehmen: "...great leaders focus on the human dynamics of their organisation. (...). He [Eisenhower] listened to and got to know the people he led. He showed them respect (regardless of rank) and viewed trust as a central tenant of that relationship."

Also bereits Eisenhower hat Vertrauen als Erfolgsmerkmal erkannt. Lassen Sie uns das auch umsetzen und gemeinsam das Risiko von Vertrauen eingehen, um gemeinsam Erfolg zu haben!

Quellen:

„Unternehmensführung“ von Macharzina/Wolf, S. 239 ff., 5. Auflage, 2005, Gabler Verlag

„Management“, W.H. Staehle, S. 409 ff. 8. Auflage, 1999, Verlag Vahlen

„Kow Ike led – the principles behind Eisenhower’s biggest decisions“ v. Susan Eisenhower, 2020, Thomas Dunne Books.

## Interview mit dem Bundesvorsitzenden des VBB Dr. Hans Liesenhoff

**Sehr geehrter Dr. Liesenhoff, nun rundet sich in Kürze bereits das erste Jahr als Bundesvorsitzender des VBB. Und was war das nicht für ein Jahr seit November 2019: zahlreiche Antrittsbesuche, Vorbereitungen zur Personalratswahlen, die Auswirkungen der Corona-Pandemie und unter neuen Bedingungen weiterhin Verbandsarbeit. Was ist ihr erstes kurzes Resümee?**

Ich erfahre hohe Wertschätzung und erhalte viel positives Feedback. Das freut mich enorm für den VBB. Zuvor konnte ich schon als stellvertretender Bundesvorsitzender gute Erfahrungen sammeln, aber es ist qualitativ und quantitativ ein erheblicher Unterschied, ob man in zweiter Reihe oder ganz vorne steht. Zudem hat sich auch die Bundesleitung personell stark verändert. Mit einer positiven Aufbruchstimmung haben wir losgelegt und die Tradition des VBB als verlässlichen Gesprächspartner fortgeführt. Die bedeutende, vielschichtige Herausforderung „Personalratswahlen“ wurde massiv überlagert von den Auswirkungen der Corona-Pandemie,



die leider in alle Lebensbereiche wirkt. Zusammen mit unserer tatkräftigen Geschäftsführerin und dem erfahrenen Bundesvorstand ist mir gelungen, den Zusammenhalt und die Präsenz des VBB zu erhalten. Der lock down wird nicht zum knock down, das ist die entscheidende Botschaft.

**Die Brille steht als Medium des Bereiches IX neben Informationen auch für eine gewisse Schärfe. So haben die Publikationen zur moderaten Feinjustierung eine Staatssekretärin bis zum Ende Ihrer Ära zur Stammleserin der Brille gemacht. Aber auch Beiträge zu Beratungsleistungen oder Privatisierungsplänen haben weit über die Grenzen von Koblenz zu Erdbeben geführt. Nicht immer leicht für den jeweils amtierenden Bundesvorsitzenden, oder?**

Was uns die umtriebige Staatssekretärin und ihre Follower serviert haben, war zwar richtig teuer, hat vielen nicht geschmeckt. Ein Verband wie der VBB muss manchmal seine Ausführungen zuspitzen und scharf würzen, biedere Hausmannskost hilft in solchen Fällen nicht weiter. Die Kunst besteht darin, es mit der Schärfe nicht zu übertreiben, denn sonst wird's schnell unbecömmlich. Dabei darf nicht vergessen werden, dass dies eine Reaktion auf die ständigen Skandalisierungen und Geringschätzungen des BAAINBw und seines nachgeordneten Bereichs waren. Das hat sich gewaltig geändert. Mittlerweile ist die Anerkennung in und außerhalb der Bundeswehr deutlich gestiegen. Außerdem hat sich der VBB fachlich in den Expertenrat eingebracht. Wo waren denn die Mitbewerber?

An das fachliche Einbringen knüpfe ich an und unterstütze ausdrücklich die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit zwischen dem VBB, den Personalräten und der Leitung des BAINBw. Der schönste Erfolg ist der gemeinsame Erfolg und dazu können alle ihren Beitrag leisten. Das haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirklich verdient!

Hinsichtlich der angesprochenen Erdbeben bleibe ich gelassen, denn ich habe diese als Angehöriger des BAAINBw erlebt. Ich hoffe nur, dass diese Erdbeben keinen größeren Vulkanausbruch auslösen, der alles platt macht.

**Wir befinden uns seit den zurückliegenden Koalitionsverhandlungen unter besonderer Beobachtung hinsichtlich Struktur aber auch Rechtsform. Wie bewertet der Bundesvorsitzende die bisherigen Ergebnisse und wie schätzen Sie gerade nach den 2021 anstehenden Bundestagswahlen die Lage für die Bundeswehrverwaltung aber auch explizit das BAAINBw ein?**

Eine schädliche Revolution wurde abgewehrt, die wünschenswerte Evolution findet statt. Die „Macht am Rhein“ hat aus Sicht der Abgeordneten des Deutschen Bundestages mehr als ordentlich geliefert, hört man in Berlin. Ich stimme der Präsidentin und der Vizepräsidentin zu: Das BAAINBw hat sich starken politischen Rückenwind erarbeitet und kann die eigene Expertise einbringen. So eine Chance hatte das Amt selten und diese Möglichkeiten wird die Leitung entschlossen nutzen. Hinzu kommt, dass Präsidentin Korb und Vizepräsidentin Lehnigk-Emden exzellente Kennerinnen dieses Amtes sind. Zusammen mit dem sehr gut vernetzten militärischen Vizepräsidenten wird die Leitung diese Chance bestmöglich nutzen, wie ich aus erster Hand erfahren konnte.

Kompetente Personalräte und der VBB müssen diese Prozesse konstruktiv-kritisch begleiten, das erwarten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Recht. Es ist so wie in den anderen Oberbehörden der Bundeswehr: Stillstand findet nicht statt und das ist gut so!

**Nicht nur als Bundesvorsitzender pflegen Sie unseres Erachtens stets einen kooperativen Stil und setzen auf Kontakte auch mit konkurrierenden Verbänden und Gewerkschaften. Wie bewertet der Bundesvorsitzende dahingehend die aktuellen Publikationen zu den bevorstehenden Personalratswahlen (insbesondere HPR-Wahl)?**

Differenzierter Wahlkampf darf nicht zum diskriminieren Wahlkrampf werden, das schätzen die Wählerinnen und Wähler nicht. Persönliche Profilneurosen und Verbändegezänk sind mir zuwider, genau wie übertriebene

Polarisierung und abgenutzte Stereotypen. Dies sehen unsere Mitglieder ebenso, denn wir haben unseren eigenen Stil. Lieber stehe ich zu dritt auf dem Treppchen, als allein auf einem Trümmerhaufen zu sitzen. Das Ergebnis unter dem Strich zählt, schließlich vertreten wir die Interessen unserer Mitglieder.

Wir, der VBB vertreten nachhaltig unsere Standpunkte und respektieren andere Standpunkte. Auf der demokratischen Suche nach dem bestmöglichen Kompromiss betonen wir das Gemeinsame, nicht das Trennende. Wir suchen nicht die Probleme, wir finden Lösungen. Das ist der Anspruch des VBB, überall, Tag für Tag, vor Ort wie bundesweit. Das erwarten die Wählerinnen und Wähler von ihren Personalräten auf VBB-Listen. Wir haben es nicht nötig, Mitbewerber schlecht zu machen und wir zeigen Gelassenheit bei Angriffen.

Mitbestimmung bedeutet, dass der jeweiligen Leitung ein fachlich kompetenter, verlässlicher Personalrat möglichst einheitlich gegenübertritt, damit der notwendige vertrauensvolle Dialog entstehen kann.

Die Interessen der Wählerinnen und Wähler stehen bei uns im Mittelpunkt, so einfach ist das.

**Insgesamt bleibt es weiterhin spannend und es bedarf daher weiterhin eines engagierten Verbands auch über die AmtsträgerInnen in den Personalräten. Was wünscht sich der Bundesvorsitzende persönlich für die bevorstehenden Wahlen aber auch die Zukunft der Bundeswehrverwaltung?**

Sehr viele Menschen in unserem Verband haben in den letzten Monaten mächtig Kraft und erheblich Zeit investiert, damit wir ein stimmiges Angebot für die Personalratswahlen machen können. Diesen Kolleginnen und Kollegen wünsche ich von ganzem Herzen, dass ihre Anstrengungen von Erfolg gekrönt sind und wir unser Wählerpotenzial mobilisieren können.

Ich wünsche mir Verantwortungsbewusstsein und Weitsicht der Wählerinnen und Wähler, damit wirkungsvolle und ernstzunehmende Interessenvertretungen entstehen, denn diese brauchen wir mehr denn je. Also aktiv wählen, Mitbestimmung und Demokratie leben vom Mitmachen.

Für die Menschen in der Bundeswehrverwaltung wünsche ich, dass die Bundeswehrverwaltung nicht so zaghaft aus dem alles überdeckendem Schatten der Streitkräfte tritt. Eine starke Bundeswehrverwaltung führt zu starken Streitkräften, darüber muss man reden, dieser Weg muss weiter beschritten werden.

Für den Bereich IX des VBB wünsche ich mir, dass wir die persönlichen, überaus nützlichen Kontakte verbandsintern weiter pflegen. Der Bereich IX sollte seine Stärke nutzen, um das einzigartige BAAINBw für die Zukunft fit zu machen. Aus meiner Sicht ist ein konstruktiver, vertrauensvoller Dialog mit der Leitung des Hauses dabei mehr als wünschenswert. Insgesamt blicke ich sehr zuversichtlich nach vorne, ohne die aktuellen Herausforderungen aus den Augen zu verlieren.

## Aus dem Stand den Einzug ins Gremium...

Erstmals ist der VBB bundesweit mit Tarifbeschäftigten-Listen bei den diesjährigen Personalratswahlen angetreten.

Für die Wählerinnen und Wähler des BAAINBw wurde der 27. Mai 2020 als Wahltermin festgelegt und zwar für den Örtlichen Personalrat und den Gesamtpersonalrat. Die Stimmauszählung für diese beiden Personalräte wurden am Nachmittag des 27. Mai 2020 ausgezählt und unser Verband konnte einen grandiosen Wahlerfolg verbuchen. Mit insgesamt 88 von 609 abgegebenen Stimmen, konnte unser Verband einen Sitz erringen und ich wurde sogar in der konstituierenden Sitzung in den erweiterten Vorstand gewählt. Somit kann ich mich zukünftig



hauptsächlich für die Belange der Tarifbeschäftigten des BAAINBw einsetzen. Hierzu möchte ich, auch im Namen meiner Liste, den Wählerinnen und Wähler vielen lieben Dank für Ihre Stimme und Ihr Vertrauen sagen! Und auch dem Verband möchte ich hiermit meinen herzlichsten Dank für die tolle Unterstützung aussprechen! Ich bin gerührt über so viel Anerkennung und möchte diese gern über meine künftige Tätigkeit im Personalrat und Verband zurückgeben. Ich freue mich riesig auf diese Tätigkeit und bin gleichzeitig gespannt auf die neuen Herausforderungen.

Ich bin gespannt, wie es sich anfühlt ein freigestelltes Personalratsmitglied zu sein. Ab dem 01. November 2020 ist es soweit. Ich wechsele die Seiten. Nach mehr als 10 Jahren als Personalsachbearbeiterin werde ich nun die Dinge aus einer anderen Perspektive sehen müssen. Manchmal ist es einfacher Dinge zu verstehen, wenn man sie aus einer anderen Perspektive betrachtet. Viel zu oft habe ich in meinem bisherigen beruflichen Werdegang gehört „Warum macht denn da der Personalrat nichts?“.

Ja, warum eigentlich nicht? Die Frage habe ich mir auch manches Mal gestellt. Aber ich bin froh, dass ich kompetente Kolleginnen und Kollegen habe, die mir zur Anfangszeit noch mit ihrem Wissen unter die Arme greifen werden müssen und freue mich sehr auf die gemeinsame Zusammenarbeit im Gremium.

Vielleicht kann ich ja dann die Frage beantworten...

Ihre Janine Lorenz



## Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums

Gerade für alle Direkteinstellungen bzw. Angehörigen von Sonderlaufbahnen ist es wichtig, um die Rechte und Pflichten im Berufsbeamtentum zu wissen. Denn Beamtin bzw. Beamter zu sein, birgt mit dem damit bezeichneten besonderen Dienst- und Treueverhältnis eine Menge Pflichten, die es so nicht in anderen Unternehmungen gibt. Sich für das Berufsbeamtentum zu entscheiden ist halt mehr als nur zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln. Um selbst einen guten und souveränen Job zu machen (bzw. Dienst leisten zu können), ist es daher essentiell darum zu wissen, denn

der römische Rechtsgrundsatz „**ignorantia legis non excusat**“ (etwa „Unwissenheit schützt vor Strafe nicht“) gilt auch im Dienstrecht.

Nach Art. 33 Abs. 5 GG ist das Recht des öffentlichen Dienstes „unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln“. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums umfassen den „Kernbestand von Strukturprinzipien, die allgemein oder ganz überwiegend und während eines längeren, Tradition bildenden Zeitraums, mindestens unter der Reichsverfassung von Weimar, als verbindlich anerkannt und gewahrt worden sind“ (BVerGE 8, 332).

Dies sog. Grundsätze beschreiben eine bestimmte Rolle, die die Erledigung von Aufgaben öffentlicher Art neutral und zuverlässig gewährleisten soll. Das Beamtentum soll basierend auf fachliche Leistung, Sachwissen und treue Pflichterfüllung eine stabile Staatsverwaltung (Exekutive) sicherstellen, unabhängig von politischen Einflussgrößen – quasi eine Art Schweizer Garde (unbestechlich, unabhängig und der freiheitlichen demokratischen Grundordnung als auch dem ganzen Volk verpflichtet).

Zu diesen **hergebrachten Grundsätzen** zählen u.a. (vgl. Lexikon des dbb und Lexikon [www.juraforum.de](http://www.juraforum.de)):

- Das Beamtenverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis.

- Die Anstellung ist immer auf Lebenszeit.
- Es existiert ein hierarchisches Laufbahnprinzip.
- Es gilt das Leistungsprinzip. Mit dem Leistungsprinzip wird der Zugang zu öffentlichen Ämtern geregelt.
- Es gilt das Alimentationsprinzip.
- Es gilt das Prinzip der angemessenen Beschäftigung.
- Nach dem Paragraphen 18 BbesG gibt es den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung.
- Beamte haben sich als Repräsentanten des Staates achtungs- und vertrauenswürdig zu verhalten, innerhalb des Dienstes wie auch außerhalb (sog. Wohlverhaltenspflicht).
- Die Dienstleistungspflicht eines Beamten zeigt sich in seiner ständigen Dienstbereitschaft. Dies ist gemäß Paragraph 34 Absatz 1 BeamStG (Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Laufbahnen) 'voller persönlichen Einsatzes'.
- Nach den Paragraphen 72 ff. BBG haben Beamte eine Residenzpflicht.
- Beamte haben das ihnen anvertraute Amt neutral und unparteiisch zu führen. Das Eintreten für die freiheitlich demokratische Grundordnung muss ihnen gemäß dem Paragraphen 33 BeamStG sowie dem Paragraphen 60 BGB eine Selbstverständlichkeit sein.
- Beamte unterliegen der Amtsverschwiegenheit nach dem Paragraphen 37 BeamStG und dem Paragraph 67 Bundesbeamtengesetz (BBG). Dies gilt auch nach Beendigung des aktiven Verhältnisses als Beamter.
- Beamte unterliegen grundsätzlich einem absoluten Streikverbot. Das heißt, es sind ihnen sogenannte 'kollektive Maßnahmen zur Wahrung ihrer Berufsinteressen' verwehrt.
- Beamte haben das Recht auf Beamtenvertretungen. Also beispielsweise Berufsverbände oder auch Gewerkschaften.
- Ein Beamter hat jederzeit die rechtliche Möglichkeit, garantiert in Paragraph 110 BBG, seine eigene Personalakte einzusehen.
- Sie genießen einen gerichtlichen Rechtsschutz.
- Sie ziehen Vorteile aus der Fürsorgepflicht ihres Dienstherrn nach den Paragraphen 45 BeamStG und den Paragraphen 78 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB).
- Es wird ihnen die Berechtigung auf eine dem Amt angemessene Amtsbezeichnung zugesprochen.

Aus diesem Auszug wird deutlich, dass sich das Beamtenverhältnis in der besonderen Maßnahme vom Status der Tarifbeschäftigten unterscheidet. So sind obige Pflichten nicht nur an die Arbeitszeit gebunden, sondern darüber hinaus. Beamtinnen und Beamte können aus dienstlichen Gründen auch ohne das Einverständnis abgeordnet werden (vgl. § 14 BeamStG). Sie dürfen nicht streiken. Sie haben sich mit vollem Einsatz dem Dienst zu widmen. Aus dem Treueverhältnis ergeben sich u.a. das Gebot zur Wahrhaftigkeit, zur Sachlichkeit und zur Unterstützung der Kolleginnen/Kollegen und Führungskräfte. Dafür wartet auf die Beamtinnen und Beamten auch die Fürsorge des Dienstherrn: das Alimentationsprinzip sichert ein Leben lang ab (in Krankheit, im aktiven Dienst aber auch im Ruhestand).



Diesem Gedanken wird auch in der Eidesformel (§ 64 Abs. 1 BBG) Rechnung getragen: „*Ich schwöre, das Grundgesetz und alle in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Gesetze zu wahren und meine Amtspflichten gewissenhaft zu erfüllen, so wahr mir Gott helfe.*“ (Nach Abs. 2 BBG auch ohne die Worte „so wahr mir Gott helfe“ möglich).

Gerade aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis erwachsen die besonderen Pflichten, deren vorsätzliche oder grob fahrlässige Missachtung entsprechende Konsequenzen nach sich ziehen können und üblicherweise auch tun; etwa bei der nachweislichen Falschangabe an Informationen bei Anträgen oder Missachtung von Vorschriften. Die Treuepflicht umfasst zudem die Gehorsams- und Dienstleistungspflicht.

Nach der Gehorsamspflicht sind dienstliche Anordnungen zu befolgen (sofern rechtmäßig), Unterstützung und Beratung der/des Vorgesetzten und die persönliche Verantwortung für das rechtmäßige Handeln. Mit der Dienstleistungspflicht werden die Attribute volle Hingabe, gewissenhafte Pflichterfüllung, Fortbildungspflicht, Einhalten der Dienstzeiten und ggf. Tragen von Dienstkleidung umfasst.

Im Zuge der Gehorsamspflicht sind dienstliche Anordnungen der örtlich und sachlich zuständigen Vorgesetzten zu befolgen, sofern diese nicht erkennbar rechtswidrig sind. Im Zuge der Beratungspflicht sind der/den Vorgesetzten alle zur Entscheidung maßgeblichen Gesichtspunkte aufzuzeigen. Sollten Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit von Anordnungen bestehen, so müssen diese unverzüglich (also ohne schuldhaftes Zögern) gegenüber der/dem Vorgesetzten geltend zu machen. Sollte der oder die an der Weisung festhalten, hat der/die Beamte/Beamtin sich an den/die nächsthöheren Vorgesetzten/-te zu wenden (sog. **Remonstrationspflicht**). Bestätigt die oder der die Weisung, ist dieser Folge zu leisten. Aber dann erst ist der Beamte oder die Beamtin von der eignen Verantwortung befreit. Sollte es sich bei der angewiesenen Handlung oder Unterlassung um erkennbar strafbares oder ordnungswidriges Verhalten oder damit die Würde des Menschen verletzt werden, muss die Ausführung der Handlung abgelehnt werden, andernfalls besteht die persönliche Haftung weiterhin.

Es empfiehlt sich hierbei in ggf. vorliegenden strittigen Fällen sowohl die Beratungsleistung als auch Remonstration schriftlich festzuhalten, um das eigene regelungskonforme Verhalten adäquat belegen zu können. Dies kann bei Untersuchungsausschüssen hilfreich sein, aber besonders bei Dienstaufsichts- oder Disziplinarverfahren schützen.

Schuldhaft Verstöße (§ 77 BBG: vorsätzlich oder fahrlässig) gegen diese obigen Pflichten können strafrechtliche, aber auch haftungsrechtliche Konsequenzen haben, sofern Tatbestände des Strafgesetzbuches tangiert bzw. Schaden für den Dienstherrn entstanden ist. Darüber hinaus gibt es das Disziplinarrecht, basierend auf dem Bundesdisziplinargesetz (BDG), welches zur Einhaltung der Pflichten anhalten, die Leistungsfähigkeit des Berufsbeamtentums im Sinne der Allgemein sichern und das Ansehen bewahren soll (vgl. [www.beamten-magazin.de](http://www.beamten-magazin.de)).

Bei Widerrufs- und Probezeitbeamtinnen und -beamten führen nachgewiesene Dienstvergehen zu einem Verweis oder einer Geldbuße. Bei erheblichen Verfehlungen, die die grundsätzliche Eignung in Frage stellen, gar zur Entlassung, und zwar deutlich schneller als bei Lebenszeitbeamtinnen und -beamten. Darüber hinaus sind als Disziplinarmaßnahmen auch Kürzung der Dienstbezüge und Zurückstufung denkbar. Aufgrund der lebenslangen Pflichten auch bei Beamten im Ruhestand.

Dieser kleine Abriss soll einen kurzen Überblick über die Rechte aber auch Pflichten darlegen, um Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, in eine souveräne Position zu bringen und Ihre Interessen zu stärken. Im dienstlichen Kontext und gerade in Bereichen wie den unseren mit haushaltswirksamen Handlungen bleibt der vielleicht nicht hippe, aber die eigne Position sichernde Formulierung „Wer schreibt, der bleibt!“.

## Der ÖPR Vorsitzende Frank Bartz

Liebe Kolleginnen,

liebe Kollegen,

bei den Wahlen zum Personalrat beim BAAINBw (ÖPR) haben wir als VBB ein herausragendes Ergebnis erreicht. Dafür möchte ich mich im Namen aller Listenkandidatinnen und –kandidatien ganz herzlich bedanken. Die Tatsache, dass wir unser Ergebnis noch einmal so deutlich verbessern konnten, werten wir als Anerkennung einer überzeugenden Verbands- und Personalratsarbeit, vor allem aber auch als Auftrag den bisherigen Weg konsequent weiter zu gehen.



Wenngleich wir als VBB die absolute Mehrheit der Sitze im ÖPR errungen haben wollen wir nicht überheblich oder abgehoben werden, sondern mit diesem Rückenwind weiter mit und vor allem für die Beschäftigten des BAAINBw für die Zukunftsfähigkeit des Amtes in einer Behördenlösung eintreten.

Dabei war und ist ein Schwerpunkt der vergangenen Wahlperiode und unverändert für die zukünftige Amtszeit die Arbeiten der TF BeschO zu begleiten und uns konstruktiv in die Arbeiten einzubringen. Im Rahmen der begleitenden Beteiligung sind auch Vertreter des ÖPR in die Arbeiten der TF BeschO regelmäßig eingebunden. Gerne stehen wir Ihnen auch weiterhin für Informationen oder Ihre Anregungen zur Verfügung.

Mit der Corona-Pandemie haben sich auch für den ÖPR vollkommen neue und schwierige Herausforderungen gestellt. Nicht auf alle Fragen hatten wir sofort eine passende Antwort und beschritten gemeinsam mit der Leitung des BAAINBw vollkommenes Neuland. Niemand wird von sich behaupten können und wollen, immer alles richtig gemacht zu haben. Aber sich flach hinzulegen wäre in dieser Zeit die falsche Auffassung. Wir haben unseren Auftrag so verstanden, dass wir auch schwierige Entscheidungen nicht aus dem Wege gehen, wenn sie auch nicht immer allen und jedem gleichermaßen gefallen werden. Corona hat unser aber auch in vielerlei Hinsicht neue Wege aufgezeigt. Die Arbeitsabläufe haben sich verändert und die Zusammenarbeitsbeziehungen ebenfalls neue Wege gesucht. Letztendlich zeigt sich aber besonders in schwierigen Zeiten der Zusammenhalt und die Kollegialität als ein wesentlicher Grundpfeiler unseres Miteinanders. Mit Stolz können wir sagen, dass dieses Amt auch in der Krise einmal mehr seine Leistungsfähigkeit bewiesen hat.

Aber auch ohne Corona gibt es in der täglichen Arbeit viele wichtige Aufgaben, die wir weiterhin mit Nachdruck angehen. Das Thema einer „wertschätzenden Infrastruktur“ ist hierbei von genauso großer Bedeutung, wie eine sinnvolle und ausgewogene Personalentwicklung. Organisatorische Fragen wie die weitergehende Bündelung von DP (z.B. A7-9, A10-12) oder eine auskömmliche Dienstpostenstruktur sind wesentliche Faktoren eines attraktiven und zukunftsfähigen BAAINBw.

Die Herausforderungen sind groß und vielfältig. Wir – Ihre Vertreter des VBB im ÖPR – werden uns weiterhin für Ihre Interesse engagieren und Ihr Vertrauen rechtfertigen. Sprechen Sie uns jederzeit gerne an, geben Sie uns Hinweise und Anregungen oder schildern uns eventuelle Probleme!

Wir sind gerne für Sie da!

Mit kollegialen Grüßen

Frank Bartz

## Der GPR Vorsitzende Markus Sonntag



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Personalratswahlen 2020 sind – zumindest für den Gesamtpersonalrat und die örtlichen Personalräte – beendet. Der VBB hat ein sehr gutes Ergebnis erzielt. Von den 19 Beamtenstimmen konnten wir 15 erringen. Ich danke Ihnen ganz herzlich dafür, dass Sie uns Ihre Stimme gegeben haben.

Jetzt beginnt die Arbeit zur Umsetzung Ihres Auftrags. Ein wichtiger Punkt ist uns hierbei die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Das Ziel ist die persönliche Lebensführung mit dem Dienst besser zu vereinbaren.

Die Wahrnehmung von Familien- und Pflegepflichten soll nicht durch starre Regelungen erschwert oder gar verhindert werden. Das führt bei den Kolleginnen und Kollegen wo es notwendig ist zu weniger Stress und einer höheren Arbeitszufriedenheit.

Aber auch der Dienstherr hat etwas davon. In der jetzigen Situation der COVID-19-Pandemie hat sich zum Beispiel gezeigt, dass eine Organisation die flexibler aufgestellt ist, besser reagieren kann. Kolleginnen und Kollegen mit einem Telearbeitsplatz konnten direkt einen Beitrag zur "Entzerrung" und damit zur Durchhalte- und Arbeitsfähigkeit leisten. Ähnlich verhält es sich mit dem Arbeitszeitmodell. Bei starren Dienstzeiten von 9:00 bis 17:00 Uhr, ist ein Referat nur von 9:00 bis 17:00 Uhr ansprechbar. Bei offeneren Grenzen wird sich die Ansprechbarkeit erhöhen.

Neben dem Ausbau von Telearbeitsplätzen und der Hinwendung zu einem Funktionszeitmodell für die Arbeitszeit muss die Ausstattung mit mobiler IT massiv erhöht werden. So kann auch mal eben kurzzeitig und kurzfristig, egal ob es aus dienstlichen oder persönlichen Gründen heraus notwendig ist, ein anderer Arbeitsort eingenommen werden. Mit der Flexibilisierung sind aber auch Risiken verbunden. Es darf nicht passieren, dass das Verlangen aufkommt, immer und überall arbeiten zu müssen. Neben der eigenen Achtsamkeit ist auch die Kenntnissnahme der jeweiligen Vorgesetzten für die Arbeitsbelastung – egal wo und wie sie stattfindet – notwendig. Überbelastung darf nicht mit der Hoffnung auf die Erledigung der Aufgaben ignoriert werden, das gebietet die Fürsorgepflicht.

Insgesamt ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit kein Hexenwerk. Die vielzitierte „freie Wirtschaft“ lebt es seit Jahren vor, wobei man aber aus den dort gemachten Fehlern durchaus lernen darf. Der rechtliche Rahmen ist vorhanden, er muss verfeinert und mit Leben gefüllt werden. Dabei wollen wir Sie und Dienststelle begleiten und unterstützen. Ich bin der festen Überzeugung, dass das allen nutzen wird.

Bevor ich zum Schluss komme lassen Sie mich noch ein paar Worte zur Personalratswahl 2020 verlieren. Aus Gründen der Pandemie laufen Sie etwas anders als alle Wahlen die ich bisher gesehen und auch organisiert habe.

Man kann bei den Entscheidungen der Wahlvorstände in der Krisensituation bei nachträglicher – auch rechtlichen – Bewertung durchaus anderer Meinung sein. Ich kann aber nicht verstehen, dass der Hauptwahlvorstand Mitglieder der Wahlvorstände unseres Amtes persönlich angreift, die nach bestem Wissen und Gewissen versucht haben die Wahl unter den gegebenen schwierigen Bedingungen durchzuführen. Es wird dabei von ihm komplett ausgeblendet, dass trotz schriftlicher Anfragen erst ca. eine Woche vor dem ursprünglichen und bis dahin noch immer gültigen Wahltermin Ende April 2020 eine Antwort zum weiteren Vorgehen und der Verschiebung auf November gegeben wurde. Hätte sich der Hauptwahlvorstand früher bei der Unterstützung von Entscheidungen so agil gezeigt, wie er es jetzt bei deren Verdammung tut, wäre die Wahl auch in der Krise besser abgelaufen.

Vollkommen unverständlich finde ich das Verhalten eines konkurrierenden Verbands der angeblich alle Menschen der Bundeswehr im Blick hat, aber den Kolleginnen und Kollegen der Wahlvorständen beim BAAINBw persönliche Beweggründe für Ihre Entscheidungen in der Krise unterstellt. Im Nachhinein kann man sich leicht mahndend mit erhobenem Zeigefinger hinstellen und diese Entscheidungen anprangern. Hinzu kommt, dass dieser Verband alle Möglichkeiten des Einflusses auf den Hauptwahlvorstand wahrnimmt, um sich bundeswehrweit in eine günstigere Ausgangsposition zu setzen. Familiäre Bande tragen auch hier.

Letztlich ist die Situation aber wie sie ist. Die von Ihnen bereits ausgefüllten Wahlzettel für den Hauptpersonalrat beim BMVg und den Bezirkspersonalrat beim BAAINBw werden vernichtet und Sie werden zu einem neuen Urnengang im November gebeten.

Nehmen Sie auch diesmal trotz des erhöhten Aufwands Ihr Wahlrecht wahr und wählen Sie den VBB. Die Listen bleiben bestehen und nach wie vor gilt:

### #WirSindVBB – Für das Zivilpersonal der Bundeswehr

Passen Sie auf sich auf!

Ihr

Markus Sonntag

## Warum gibt es Neuwahlen für den BPR und HPR?

Die Personalratswahlen beim BAAINBw aber auch für den HPR stehen nicht nur durch die Corona Pandemie unter erschwerten Bedingungen, sondern werden durch die zahlreichen Gerichtsverfahren auch zu nervenaufreibenden Wahlen. Sowohl der Lockdown in der Pandemie und die daraus resultierenden Konsequenzen als auch die Herausforderungen für Wahlen sind einmalig in der Geschichte der Bundesrepublik. Damit gibt es auch keine entsprechend erprobten Handlungsempfehlungen, denen man folgen kann. Die vergangenen Monate waren für die Personalräte und Wahlvorstände ein Leben in der Lage.

Sie fragen sich, weshalb Sie bald erneut Ihre Stimme für den HPR bzw. BPR abgeben dürfen? Dann lesen Sie gerne weiter:

### Chronologischer Ablauf der Personalratswahl 2020:

**06.02.20:** Bekanntmachung des Wahlausschreibens des Hauptwahlvorstandes (HWV) mit Festsetzung der Termine für die Wahlen der Stufenvertretungen. Danach wurde als Wahltermin der 27.– 29. April 2020 festgesetzt. Die nachgeordneten Wahlvorstände hatten sich nach diesem Termin zu richten.

**26.03.20:** Per Email wurden die Wahlvorstände vom HWV aufgefordert, den Status über die Einsatzbereitschaft zu melden. Die Ergebnisse sollten dem Staatssekretär gemeldet werden. Die Entscheidung über die weitere Durchführung der Personalratswahlen sollte dann in den nächsten Tagen, spätestens in 2 Wochen getroffen werden. Der Örtliche Wahlvorstand BAAINBw (ÖWV), mit immerhin fast 7.000 Wahlberechtigten wohl der größte Örtliche Wahlvorstand der Bundeswehr, und der Gesamtwahlvorstand (GWV) signalisierten 100% Einsatzbereitschaft und dass die Vorbereitungen bereits so weit fortgeschritten seien, dass die Wahlen auf jeden Fall Ende April durchführbar seien und dass eine schriftliche Stimmabgabe favorisiert würde.

Da sich zu diesem Zeitpunkt bereits eine entsprechende Änderung der Wahlordnung abzeichnete, die den Wahlvorständen die Anordnung der ausschließlichen Briefwahl ermöglichen sollte, entschloss sich der ÖWV frühzei-

tig, zusammen mit GWV und Bezirkswahlvorstand (BWV), die Unterlagen für die ausschließliche Briefwahl erstellen zu lassen, immerhin ca. 32.000 Wahlvorschlagslisten, Merk- und Hinweiszetteln in Höhe von jeweils 7.000 Stück sowie Briefumschläge in entsprechender Anzahl.

**27.03.20:** Aufgrund der Corona Pandemie war absehbar, dass eventuell keine persönliche Stimmabgabe möglich sein würde. Deshalb entschloss sich der ÖVV zusammen mit dem GWV, durch eine Veröffentlichung im Intranet eine Empfehlung zur Briefwahl auszusprechen.

**08.04.20:** Die Bekanntgabe der Änderung des BPersVG sowie der Wahlordnung, ermöglichte den Wahlvorständen nun offiziell die Anordnung der ausschließlichen Briefwahl.

**16.04.20:** Mit Bekanntgabe des HWV über die Ergänzung zum Wahlausschreiben für die Wahl des Hauptpersonalrates wurde als neuer Wahltermin der 10. und 11. November 2020 bestimmt. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten sich alle Wahlvorstände nach dem vorgegebenen Fristenplan des HWV zu richten und mussten demnach von dem ursprünglich festgelegten Wahltermin, nämlich den 27. -29. April 2020 ausgehen und hätten sich mit den Wahlvorbereitungen eigentlich auf der Zielgeraden befinden müssen.

Im Zuständigkeitsbereich des ÖVV waren die Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe für Anwärtinnen und Anwärter, zugewiesene und beigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BWI GmbH sowie dislozierte Stellen aufgrund angeordneter Briefwahl bereits frühzeitig verschickt worden. Zudem wurde allen Beschäftigten empfohlen, aufgrund der Corona Pandemie die schriftliche Stimmabgabe zu beantragen. Von diesem Recht wurde rege Gebrauch gemacht, sodass beim ÖVV BAAINBw bereits fast 3.000 Stimmabgaben eingegangen waren. Um den Verwaltungsaufwand (Aktualisierung Wählerlisten, Lagerung der Briefwahlunterlagen, Personalbindung, usw.) einigermaßen erträglich zu halten, entschlossen sich der ÖVV und der GWV den 27. Mai als Termin für die Stimmabgabe festzulegen.

**27.04.20:** Die Anordnung der ausschließlichen Briefwahl und die Festsetzung des Schlusses der Stimmabgabe für die Wahlberechtigten im Zuständigkeitsbereich des ÖVV und GWV auf den 27.05.2020.

Da die Stimmzettel für alle 4 Stufenvertretungen in einem Wahlumschlag enthalten waren, sollte am 27.05.20 die Auszählung der ÖPR- und GPR-Stimmen erfolgen, die Stimmzettel des BPR und HPR waren in jeweils getrennten Urnen sicher zu verwahren und hätten zum Stichtag 11. November ausgezählt werden können.

**14.05.20:** Die Aufforderung des HWV, die Abgabe und Annahme der Stimmzettel für die Wahl des HPR bis zum 11.11.20 zuzulassen und sicherzustellen. Diese Umsetzung dieser Forderung war angesichts der nur in einem Briefumschlag versandten Stimmzettel nicht möglich bzw. hätte auch die ÖPR- und GPR-Wahl zu einem früheren Zeitpunkt als den 11.11.20 unmöglich gemacht. Der mit einer Verschiebung des Wahltermins verbundene Aufwand für alle vier Wahlen erachtete der ÖVV sowie der GWV für unverhältnismäßig, zumal das Einfrieren der HPR- und GPR-Stimmen das Wahlergebnis nicht beeinflusst hätte, denn es werden bis zum 11.11.20 ebenso viele Wahlberechtigte hinzukommen, wie Beschäftigte nicht mehr wahlberechtigt sein werden.

**19.06.20:** Der Beschluss des OVG Köln: Der HWV muss entscheiden, was mit den Stimmen zur HPR-Wahl geschehen soll.

**28.07.20:** **Ergänzende Weisung des HWV, dass die eingegangenen Stimmen (ca. 3.000 Stimmzettel für den ÖVV) zu vernichten sind** und die örtlichen Wahlvorstände neben einer ergänzenden Briefwahl auch die persönliche Stimmabgabe am 10. und 11.11.20 zu ermöglichen haben, d. h., dass allen Wahlberechtigten nochmals die Wahlunterlagen für den HPR und BPR (auch der BWV hat sich für die Vernichtung der Stimmzettel entschieden) zugesandt werden und darüber hinaus alle auch persönlich ihre Stimme abgeben können.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, geben Sie sich selbst eine starke Stimme und nutzen diese auch bei der Wahlwiederholung. Komfortabel für Sie via Briefwahl. Engagiert für Sie: Ihr VBB.

## #WirSindVBB – Für das Zivilpersonal der Bundeswehr

### Unser Mann für den HPR: Christian Gürke

Liebe Kolleginnen,

liebe Kollegen,

ich möchte diese Gelegenheit nutzen um mich kurz vorzustellen. Mein Name ist Christian Gürke. Zurzeit bin ich freigestelltes Mitglied im Vorstand des Personalrates beim BAAINBw. Bei der anstehenden Wahl zum Hauptpersonalrat beim BMVg (HPR) kandidiere ich für den VBB auf Platz 6 der Beamtenliste. Bei erfolgreichem Ausgang der Wahl wird es meine hauptsächliche Aufgabe sein, die Interessen des Bereiches AIN in diesem Gremium zu vertreten.

Der HPR stellt die oberste Interessenvertretung für das Personal im öffentlichen Dienst dar. Er ist auf Ministerialebene angesiedelt und behandelt bundesweite Interessen des Personals. Auch wenn die Themengebiete des HPR oft sehr abstrakt und generell sind, stellt er doch ein sehr wichtiges aber auch gewichtiges Gremium dar, da dort viele übergreifende Grundsatzentscheidungen getroffen werden.

Eine alte Binsenweisheit besagt: „Nach der Wahl ist vor der Wahl“. Wenn es sich dabei auch nur um einen abgedroschenen Spruch handelt, so ist er bei dieser Wahl bittere Realität geworden.

Bekannter, aber auch erstaunlicher Weise gibt es einen Verband, der die Wahlhandlung mit einer Unzahl an Anträgen auf Erlass von einstweiligen Verfügungen aber auch Klagen überhäuft hat. Konstruktive Ziele oder Hintergründe sind leider -zumindest für uns- nicht erkennbar gewesen. Derart ausschließlich destruktives Verhalten war auch uns neu und verwundert doch sehr. Bisher stand nämlich bei allen Gewerkschaften und Verbänden, immer das Wohl der Beschäftigten im Vordergrund.

Nach vielen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen vor Ort zeichnet sich für uns von den Personalvertretungen ein sehr unschönes Stimmungsbild zu den Vorgängen ab: **Vielen fehlt für die Wiederholung der Wahl jegliches Verständnis.**

Die allgemeine Politikverdrossenheit scheint sich langsam auch auf die Wahlen zu den Personalvertretungen zu übertragen. Das ist nicht gut und zudem gefährlich! Dank Ihrer Stimmen konnte der VBB ein sehr gutes Ergebnis bei den bereits durchgeführten Wahlen des ÖPR und GPR beim BAAINBw erzielen. Dafür nochmals vielen Dank!

Aber bitte denken Sie daran: Bei der anstehenden Wiederholung der Wahlen für den HPR sind diese Stimmen ohne Bedeutung. Um die Mehrheitsverhältnisse für die Interessen der Zivilbeschäftigten stabil zu halten, ist es wichtig, dass Sie von Ihrem Recht auf Briefwahl Gebrauch machen.



Bitte überzeugen Sie hiervon auch Ihre Kolleginnen und Kollegen aus Ihrem Umfeld. Wer die Wahl hat, hat die Qual. Die „Qual“ ist aber durch die angeordnete Briefwahl mehr als erträglich. Sie bekommen die Stimmzettel wie beim letzten Mal nach Hause, können diese in Ruhe ausfüllen und mit der „gelben“ oder der Hauspost zurücksenden.

Lassen Sie sich bitte nicht vom destruktiven Verhalten eines einzelnen Mitbewerbers verärgern. Überlassen Sie denen nicht, womöglich noch Erfolge oder Vorteile aus Ihren Handlungen zu ziehen. Ihre (erneute) Stimme ist wichtiger denn je. Jetzt erst recht!

In diesem Sinne werbe ich für die Wahl zum HPR um Ihr Vertrauen und bitte Sie (erneut oder erstmals) um Ihre Stimme für die Liste Nr. 6, den VBB.

Bleiben Sie gesund und passen Sie gut auf sich auf.

Ihr und Euer

Christian Gürke

## Das Geld muss weg...

Lauscht man den Zeilen „Das Geld muss weg; Das ganze Geld muss weg!... „des gleichnamigen Rap-Songs von Marteria bekommt dies derzeit für viele im Vertrag und Haushalt tätigen Menschen eine ganz neue Bedeutung. Wie bereits heute mancherorts der Verkauf von Weihnachtsartikeln erfolgt, hat sich auch das Last-Minute-Fieber, sonst gerne im November, bereits in den Spätsommer geschlichen.

Das Spannungsfeld für die Leitung des BAAINBw als auch deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war schon immer ein gespanntes, aber angesichts von einbrechenden Steuereinnahmen, Corona bedingten Leistungseinbrüchen in der Rüstungsindustrie und auch berechtigter Wirtschaftsförderungsinteressen, ein derzeit überspanntes Energiefeld widerstrebender Interessen:



Dominierend für das größte Beschaffungsamt in Deutschland ist die Funktion als Vergabestelle zur Sicherung von Wettbewerb und funktionierender Märkte als auch wirtschaftlicher (angemessenes Verhältnis Preis zu Leistung) Verträge. Jegliche vergaberechtliche Fehlentscheidung oder jedes Versäumnis in der Dokumentation wird entweder durch Vergabekammern gerügt oder vom Parlament auf entsprechenden Berichten des Bundesrechnungshofes massiv kritisiert. Die entsprechenden Maßnahmen zur Qualitätssteigerung und -sicherung der vergangenen Jahre dienten genau dieser Optimierung vergaberechtlicher Entscheidungen als auch darauf hin geschlossenen Verträgen. Soweit die eine Seite.

Auf der anderen Seite wird fatalerweise aber der „Erfolg“ in der Beschaffung im BAAINBw vornehmlich am Haushaltsmittelabfluss gemessen, anstatt am Vertragsschluss. U.a. im Sinne des Gesetzes über die Grundsätze des Haushaltsrechts des Bundes und der Länder (HGrG), der Bundeshaushaltsordnung (BHO; insbesondere § 34 Abs. 2) als auch des BGB („Zug um Zug“) dürfen Zahlungen nur fließen, wenn dem gegenüber eine einzelverwertbare Leistung (abgenommen) gegenüber steht und die Zahlung fällig wird. Ein Vertragsschluss – im Prinzip das Einzige was das BAAINBw maßgeblich mitgestalten kann und vorausgesetzt der Auftragnehmer „mitzieht“ – stellt eben

noch keine erbrachte, geforderte Leistung und erst recht keine Zahlungsanweisung mit dem entsprechenden Zahlungsmittelabfluss dar. Alles stets unter dem Grundsatz des wirtschaftlichen und sparsamen Handelns (§ 7 BHO).

Soweit das Dilemma per se. Offenbar auch mangels entsprechender Thematisierung in vielen Teilen Berlins auch ein Geheimnis. Angesichts des Pandemie bedingten Einbruchs vieler Umsätze und auch in Folge von entsprechenden Hygienekonzepten geminderter Leistungsfähigkeit einer Industrie tangiert dies eben auch die Verwirklichung geschlossener Verträge. Kurzum: Leistungen können nur bedingt zeitgerecht oder vorgezogenen erbracht werden. Dafür eingeplante Haushaltsmittel dürfen nicht abfließen. Deswegen dürfen auch keine mangelhaften Leistungen oder ähnliches akzeptiert werden. Nicht für die Soldatinnen und Soldaten; nicht für die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler.

Überall dominieren die Folgen der Pandemie die öffentliche Wahrnehmung und vor allem das öffentliche Verständnis. Nicht bei uns im BAALNBw. „Das Geld muss weg. Das gaaaaanze Geld muss weg...“. Die Leitung des Hauses wird massiv unter Druck gesetzt durch höhere Stellen, die Leistungseinbrüche der Industrie konsequent ignorieren oder andere Agenden verfolgen. Wenn die Vorgaben des HGrG oder der BHO dazu führen, verstärkt durch einschlägige Vorgaben aus dem Haushaltsausschuss, dass einzelne Personen massiv unter Druck gesetzt werden, entweder den Vorgaben der Führung zu genügen oder die oben geschilderten Vorgaben zu sichern, dann stimmt hier systemisch etwas nicht.

Das Gesetz aus dem Jahre 1969 basiert auf dem Verständnis damaliger Produktionsformen und Unternehmenskulturen, aber vor allem dem damaligen Verständnis von Geschwindigkeit und Flexibilität. Sowohl die Digitalisierung als auch die neuen Herausforderungen für eine Gesellschaft bedürfen jedoch mehr Flexibilität, mehr Geschwindigkeit. Es darf nicht sein, dass Organisationen für den Abfluss von Haushaltsmitteln mangels entsprechender Leistungen durch die Industrie in Haft genommen werden! Es kann nicht sein, dass nunmehr Einzelne hier vermeintliche Wirtschaftsförderungen verantworten sollen, mit allem was daran hängt.

Das Geld muss weg. Das ganze Geld muss weg? – Dann sehr geehrte Leitung des BMVg einfach HC zur Überweisung an die einschlägige Industrie auffordern. Ohne Feigenblatt. Ohne Abwälzung von Verantwortung auf den kleinen Mann!

## „Trendwende Mentalität“: Wo bleibt die Strategie?

Im Konzepte schreiben sind wir insbesondere in der Bundeswehr meisterlich. Oftmals hapert es mit der Umsetzung, aber noch öfter fehlt eine Strategie als Ausgangsbasis für das Konzeptionelle. Dabei wusste schon Clausewitz: „Die Strategie ist eine Ökonomie der Kräfte“.

Bisher galt der Leitung des Verteidigungsministeriums als Strategie ein Verteidigungsbudget nach NATO-Kriterien bis zum Jahr 2024 von 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts zu erreichen, und dieses darüber hinaus auf das im Jahr 2014 auf dem NATO-Gipfel von Wales vereinbarte 2 Prozent-Ziel zu erhöhen, um damit das Fähigkeitsprofil der Bundeswehr im Handlungsfeld Rüstung umsetzen zu können. Mittlerweile ist klar, dass das Bruttoinlandsprodukt aufgrund der Coronakrise substantiell sinkt, mithin die Strategie keine war, sondern eher ein konzeptioneller Ansatz, steigende Verteidigungsausgaben zu begründen. Wie der Presse im Juli zu entnehmen war, ist die neue strategische Leitlinie des BMVg, dass die Bundeswehr ca. 10 Prozent der zukünftigen NATO-Fähigkeiten bereitstellen soll. Begründung: Unabhängig von konjunkturellen Schwankungen lassen sich mit diesem Indikator militärische Fähigkeiten messbarer und effektiver darstellen. Ob dem so ist, werden wir vermutlich niemals erkennen können, denn selbst wenn es gelänge, alle NATO-Fähigkeiten messbar zu beschreiben und untereinander zu gewichten, ist das alte Plattform-Denke („Schiffe, Flugzeuge und Panzer zählen“).

Daran kann man exemplarisch erkennen, dass Corona auch Auswirkungen in Handlungsfeldern hat, die bisher niemand auf dem sprichwörtlichen Radarschirm hatte.



nd wir im BAAINBw, sind wir besser? Welche strategischen Ansätze folgen auf die Zentrale Ansprechstelle Corona, der (wahrlich strategischen) Beschaffung von Persönlicher Schutzausstattung in Amtshilfe für das Gesundheitsministerium, dem Vorantreiben der Digitalisierung und dem Aufstellen von Desinfektionsspendern? „Nach der Krise ist vor der Krise“ gilt erst recht, wenn Krise zum „neuen Normal“ wird. Präsenz schafft Relevanz! Was macht man, wenn man Corona-bedingt nicht mehr (so) präsent sein kann? Führen in der Krise (oder auch in der „neuen Normalität“) gelingt am besten mit einer Strategie und mit Vertrauenskultur. Können wir Krise? Haben wir Ansätze für eine Rüstungs-, Beschaffungs- oder Einkaufsstrategie, die wir dem Ministerium vorschlagen oder zumindest mit den dortigen Entscheidungsträgern in den Diskurs gehen könnten?

Wie viele Überbrückungslösungen, Übergangslösungen und Zwischenlösungen mit eingeschränkten militärischen Fähigkeiten haben wir in den letzten zwei Dekaden eigentlich im Auftrag des Ministeriums ohne klare Strategie beschafft und was hätten wir stattdessen erreichen können, wenn wir unsere Ressourcen gebündelt hätten?

Welche der vom BMVg ab 2021 ff. neu geplanten Rüstungsprojekte werden nun eigentlich umgesetzt? Auf welche Projekte werden die im Rahmen der Mittelfristigen Personalplanung 2020 unserem Amt zugestandenen rund 450 zusätzlichen Dienstposten allokiert? Nach welcher Strategie wird hierbei vorgegangen? Wo ist die Leitung? Kritische Stimmen sagen: Umgezogen, und verbunkert im „Elfenbeinturm“. Also: Strategie ist Trumpf, wer nicht gestaltet wird gestaltet. Es ist nie zu spät.

## Der Bereich IX des VBB ist immer für Überraschungen gut:

Anfang des Jahres beschloss der Bereichsvorstand dreimal im Jahr unter den Neumitgliedern eine Verlosung vorzunehmen. Die Gewinnerin oder der Gewinner wird aus den Neuzugängen der Monate Januar bis April, Mai bis August und September bis Dezember gezogen und erhält als Prämie 100 Euro!

Corona-bedingt konnten wir lange keine Bereichsvorstandssitzungen durchführen, aber Ende Juni war es dann soweit: Die Glücksfee, in Persona unsere Geschäftsstellenleiterin Frau Antonia Möser zog aus den Namen der vielen Neuzugänge mit einem glücklichen Händchen die Gewinnerin: RI'in Ann-Christin Nebbe.

Der Bereichsvorsitzende Jakob Milles überreichte Frau Nebbe in einer kleinen Feierstunde die 100 Euro-Note und dazu noch einen VBB-Buff, der gerade in Zeiten der Pandemie sehr gut zu nutzen ist.

Wir gratulieren Frau Nebbe, die als Direkteinstellung aus einer verantwortungsvollen Position in einem weltweit agierenden Unternehmen ins BAAINBw kam, ganz herzlich zu ihrem Gewinn und vor allem zu ihrem Entschluss, unserem Verband beizutreten.

Die Mitgliederentwicklung im Bereich IX ist sehr positiv!

Mittlerweile haben wir wieder mehr als 2.100 Mitglieder im Bereich BAAINBw und darauf sind wir im Bereichsvorstand sehr stolz.



Bild: Jakob Milles und Ann-Christin Nebbe (v.l.n.r)