

vbb magazin

6

Juni 2021 • 60. Jahrgang



Der Bundeswehrbeamte

Zeitschrift des Verbandes
der Beamten und Beschäftigten
der Bundeswehr



Viel Neues

Seite 8 <

Wechsel an der
Spitze des VBB

Seite 9 <

Neue Wege für
die Bundeswehr

> Editorial



© VBB

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Mitglieder und Gasther,*

es war eine unerwartete Meldung, es ist eine ungewöhnliche Nachricht: Auf der Frühjahrssitzung des Bundesvorstands habe ich das Amt des Bundesvorsitzenden VBB aus gesundheitlichen Gründen zum 30. Juni 2021 niedergelegt. Dabei war mir wichtig, dass der VBB an der Spitze handlungsfähig bleibt und meine gesundheitliche Perspektive wieder positiv wird. Beides ist gelungen!

Bleiben wir beim Positiven. „Im Außendienst“ haben mir viele Menschen, mit denen ich in den letzten Jahren in Verbandsangelegenheiten in Kontakt kam, versichert, man merke sehr schnell, dass

mir die Arbeit in der Bundesleitung „meines“ Verbandes viel Freude bereitet. Tatsächlich gehe ich gerne auf Menschen zu, im vorliegenden Fall in sehr unterschiedlichen Positionen. Selbstverständlich war der Anfang nicht immer leicht, denn auch ich musste in die Rolle des Verbandsrepräsentanten hineinwachsen, um der eigenen Erwartung und der Verantwortung für andere gerecht zu werden. Es ging mir wie vielen Funktionsträgern des VBB, die ebenfalls viel Zeit opfern, um unsere gemeinsame Sache voranzutreiben. Man engagiert sich herzlich gerne und freut sich, wenn es Schritt für Schritt gemeinsam vorangeht.

Mein persönliches Engagement habe ich allerdings auf die Spitze getrieben. Die Erwartungen und die Verantwortung werden noch größer, wenn man wie ich mit uneingeschränkter Zustimmung zum Bundesvorsitzenden gewählt wird. Mein wohlüberlegtes Programm hatte ich persönlich auf vielen Versammlungen landauf und landab vorgestellt, zuletzt beim Bundesvertretertag in Berlin. Grundlegende Absicht war es, mit erfolgreichen Personalratswahlen den verband internen Zusammenhalt, neudeutsch das „Networking“, weiter zu stärken, dann mit einem integralen Ansatz die Kontakte in den dbb sowie in das BMVg und die gesamte Bundeswehr zu vertiefen. Selbstverständlich gehören dazu aufbauende Kontakte in den parlamentarischen Bereich, die oft vertraulich sind. Alles mit der Zielsetzung, die Interessen der Mitglieder bestmöglich zu vertreten und als Team aufzutreten.

> Ausgabehinweis

**Das nächste Heft erscheint als
Doppelausgabe Juli/August 2021.**

> Impressum

Herausgeber: Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschulallee 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. **Leitende Redakteurin:** Christine Bonath (cri). **Redaktion:** 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 33,60 € zzgl. 7,20 € Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 3,80 € zzgl. 1,40 € 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. **Anzeigen disposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 62** (dbb magazin) und **Preisliste 46** (vbb magazin), gültig ab 1.10.2020. **Druckauflage:** dbb magazin: 552.395 (IVW 1/2021). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

ISSN 0521-7814

> vbb

| | | |
|---|--|----|
| > | Wechsel an der Spitze des VBB | 8 |
| > | Bundeswehr der Zukunft – zur Pressekonferenz von AKK | 9 |
| > | Neue Wege für die Bundeswehr | 9 |
| > | Lotse der Wehrverwaltung geht von Bord | 10 |
| > | Systemfehler behoben – Riestermeldungen funktionieren wieder fehlerfrei | 12 |
| > | Unfallfürsorge – Behandlungspflicht von Beamten/-innen bei einem Durchgangsarzt/einer Durchgangsarztin | 13 |
| > | Veränderungsmittelteilung | 14 |
| > | Bundesschwerbehindertenvertretung | 15 |
| > | Aus unseren Bereichen und Landesverbänden | 17 |
| > | Personalnachrichten | 23 |



Weitere Informationen zum VBB finden Sie auch online.

Besuchen Sie uns unter:
www.vbb-bund.de
www.facebook.com/vbb.bund



Find us on Facebook

> dbb

| | | |
|---|---|----|
| > | nachrichten | 25 |
| > | hintergrund Föderalismus in Deutschland: Stabilität als „Work in Progress“ | 26 |
| > | zwei fragen an Dr. Edmund Stoiber, Co-Vorsitzender der Föderalismuskommission I | 29 |
| > | die andere meinung Braucht der deutsche Föderalismus eine dritte Reform? Stresstest nicht bestanden | 30 |
| > | online Monitor Digitale Verwaltung #5 des Nationalen Normenkontrollrates | 31 |
| > | frauen Kongress „Digitaler Staat“ | 33 |
| > | Familienbesteuerung: Neuen Konstellationen gerecht werden | 34 |
| > | jugend Forderungen der dbb jugend im Superwahljahr: Wie Politik den öffentlichen Dienst gestalten sollte | 35 |
| > | europa Auf dem Weg zur Gesundheitsunion | 39 |
| > | dbb dialog – Zukunft Europas: Handlungsfähige EU durch klare Zuständigkeiten | 41 |
| > | interview Dr. Wolfgang Schäuble, Präsident des Deutschen Bundestages | 46 |

Wie bei jedem Plan müssen die angenommenen Rahmenbedingungen weitgehend eintreten, sonst wird die Realisierung schwierig bis unmöglich. Als Bundeswehrangehöriger könnte man jetzt den berühmten preußischen General und Kriegstheoretiker von *Clauzewitz* zitieren, der auf das schwierige Verhältnis zwischen „guter“ Planung und „schlechter“ Wirklichkeit verweist, wenngleich in einem anderen Zusammenhang. Machen wir es uns mit Blick auf die letzten ein- einhalb Jahre einfach: Wir sind weit weg von der Normalität, wie wir diese zuvor gelebt haben. Frühere Selbstverständlichkeiten sind heute undenkbar, das trifft auch für den VBB zu.

Selten gab es so eine disruptive gesellschaftliche Entwicklung wie bei der COVID-19-Pandemie. Deutschland sei mittlerweile „mütend“, war kürzlich zu lesen, eine Wortschöpfung aus müde und wütend. Das ist wohl nicht von der Hand zu weisen.

Bei mir kamen zuletzt unerwartete gesundheitliche Belastungen noch dazu, weshalb ich als Bundesvorsitzender die ultimative Gewissensentscheidung „ganz oder gar nicht“ konsequent zu treffen hatte. Das Wohl von vielen, es wiegt schwerer als das Wohl von wenigen oder eines Einzelnen. Das bedeutet im vorliegenden Fall, dass der VBB vorgeht und ich persönliche Interessen zurückstelle. So diene ich dem VBB und meiner Gesundheit.

Selbstverständlich war und ist der Bundesvorstand das zuständige Gremium, das vom Bundesvorsitzenden zuerst über eine Entscheidung dieser Tragweite zu informieren ist.

► **Bundesvorstand demonstriert entschlossenes Handeln**

Die wohlüberlegte Sitzungsplanung wurde aufgrund der überraschend veränderten Rahmenbedingung schnell und formal korrekt aktualisiert. Jetzt war selbstverständlich die Aufrechterhaltung einer handlungsfähigen Verbandsführung nach dem Rücktritt des amtierenden Bundesvorsitzenden zum 30. Juni 2021 dominierender Schwerpunkt. Nach einem tiefen Blick in die Verbandssatzung und daraus folgenden zielführenden Aktionen wurde die bisherige stellvertretende Bundesvorsitzende von *Bornstaedt-Küpper* zur neuen Bundesvorsitzenden ab dem 1. Juli 2021 gewählt.

Somit ist der Verband auf seiner wichtigsten Position neu besetzt und die wünschenswerte Kontinuität ist sichergestellt.

An dieser Stelle möchte ich mich ausdrücklich für die herzlichen Genesungswünsche und das ehrliche Mitgefühl bedanken, das ich nach der Veröffentlichung meines Amtsverzichtes erfahren durfte. You never walk alone, das baut auf und macht wieder fit!

► **Ehrungen**

Weiter ging es mit dem emotionalen Auf und Ab: Ich hatte die Freude, den Bereichsvorsitzenden *Bernath* (VIII) und *Milles* (IX) die goldene Ehrennadel zu verleihen, Beisitzerin *Ott* wurde die silberne Ehrennadel verliehen; ich hatte mit Trauer den verstorbenen Ehrenmitgliedern *Zimmer* und *Oelmeier* zu gedenken.

Gehen wir nun von den Personalien zu den Sachfragen.

► **Bundesvorstandssitzung und Personalmanagement**

Jenseits meiner persönlichen Betroffenheit hatte ich als ei-

nen der Schwerpunkte der hybriden Frühjahrssitzung des Bundesvorstands die aktuellen Entwicklungen aus dem Personalmanagement aus ministerieller Sicht vorgesehen. Mir ist dabei wichtig, dass unsere Personalräte aus dem HPR sowie unsere Funktions-träger aus dem Bundesvorstand mit der ministeriellen Personalführung vertrauensvoll kooperieren, aber auch unterschiedliche Standpunkte akzeptieren und, wo immer möglich, gemeinsame Lösungen favorisieren. Dieser konstruktive, kritische Geist muss dann bundesweit in die Fläche getragen werden, damit die Kollegen und Kolleginnen vor Ort unser positives Einwirken zum Beispiel bei Beurteilungen, Beförderungen, Hebungen und Laufbahnfragen spüren können. Als ein Beispiel von vielen seien die Schwierigkeiten bei den Beurteilungsbestimmungen Ende letzten Jahres genannt, die ich zusammen mit der zuständigen Referatsleiterin aus dem Weg räumen konnte, sodass einem Erlass durch Staatssekretär *Hoofe* nichts mehr im Wege stand. Somit konnte mit der Beurteilungsrunde für den gehobenen Dienst verzugslos begonnen werden.

► **Verbandsinternes: neue Richtlinien des VBB**

Unterhalb der Satzungsebene gibt es wichtige Richtlinien, die immer wieder an aktuelle Regelungen und Rechtsprechung anzupassen sind.

Die vom VBB-Bundesvorstand in seiner Sitzung vom 26. bis 28. April 2021 beschlossenen Richtlinien für die

► Kassenführung, Kassenprüfung, Beitragserhebung und Beitragsabführung sowie für die Abrechnung von Geschäftskonten (VBB-Kassenrichtlinien) gemäß § 33 (3) der Verbandssatzung,

► Gewährung von Aufwandsentschädigungen und Vergütung von sonstigen Tätigkeiten (VBB-AE-Richtlinien) gemäß § 33 (2) der Verbands-satzung,
 ► Erstattung von Reisekosten (VBB-Reisekostenrichtlinien) gemäß § 33 (2) der Verbands-satzung

treten mit sofortiger Wirkung in Kraft. Ich erinnere an das Sprichwort: strenge Rechnung, gute Freundschaft!

► **Rund um das Bundespersonalvertretungsgesetz BPersVG**

Nicht nur für unsere Personalräte hat das BPersVG weitreichende Bedeutung, schließlich geht es um Beteiligung und Mitbestimmung für die Beschäftigten. Dankenswerterweise setzt sich der stellvertretende Bundesvorsitzende *Schäfer* intensiv in den fachlich zuständigen Gremien des dbb im Interesse unseres Verbandes ein, denn bei der Bundeswehr gibt es einige Spezialitäten in der Personalvertretung, die andere Ressorts in dieser Form nicht kennen. Sehr wertvoll ist in diesem Zusammenhang das „Doppelpassspiel“ im Bundesvorstand. Aus der Praxis für die Praxis trägt der Bereichsvorsitzende *Meister* dazu bei, mit Schulungen und fachlichen Kommentaren zum BPersVG eine Brücke zwischen Gesetz und praktischer Anwendung zu bauen. Das ist der richtige Weg, weiter so!

► **Nach den Wahlen ist vor den Wahlen!**

Herausragende Ereignisse im Verbandskontinuum sind und bleiben erfolgreiche Personalratswahlen. Als Bundesvorsitzender konnte ich mich auf die AG Wahlen unter der Leitung des künftigen Kollegen *Espig* immer verlassen. Der Bundesvorstand dankte den Mitgliedern der AG Wah-

len ausdrücklich für die geleistete, wertvolle Arbeit unter teilweise sehr schwierigen Bedingungen. Gleichzeitig wurde Kollege Espig gebeten, die Leitung der AG Wahlen wieder zu übernehmen, da der Bundesvorstand gerne auf seinen Erfahrungen aufbauen möchte. Besprochen wurden in diesem Zusammenhang die sogenannten „Berliner Beschlüsse“, also unsere verbandsinternen Regelungen zu Personalratswahlen. Über die „Berliner Beschlüsse“ wird noch gesondert informiert werden.

Interessant waren die Ausführungen des Bereichsvorsitzenden Bernath, der zu den Analysen hinsichtlich der letzten Personalratswahl und Schlussfolgerungen im Blick auf bevorstehende Wahlen berichtete, unterlegt mit positiven wie negativen Beispielen aus dem echten Leben. Die Botschaft ist klar: Wir sollten unsere Erfahrungen nutzen.

▣ Die AG Bundeswehrverwaltung

In den letzten VBB-Magazinen konnten Sie verfolgen, dass sich der VBB und seine Mitglieder mit der militärischen Besetzung von eigentlich zivilen Dienstposten beschäftigen. Die weiteren verbandsweiten Überlegungen dazu konzentrierten sich in der AG Wehrverwaltung unter der Leitung der stellvertretenden Bundesvorsitzenden von Bornstaedt-Küpper. Selbstverständlich wurde dieser Themenkomplex in der Bundesvorstandssitzung besprochen. Das Ergebnis wollen wir Ihnen nicht vorenthalten, lesen Sie mehr dazu in dieser Ausgabe.

So weit an dieser Stelle zur Frühjahrssitzung des Bundesvorstandes des VBB. Mich bewegen weitere Herausforderungen, die ich in nachfolgendem Themenblock skizziere.

▣ Überlegungen zur Zukunft der Bundeswehr I: das gedeihliche Miteinander!

Welche Rolle spielt die Bundeswehrverwaltung in der öffentlichen Wahrnehmung? Was trägt die Bundeswehrverwaltung zum Gesamtergebnis Bundeswehr bei? Diese Fragestellungen sind Ihnen wohl bekannt, neben deren politisch-abstrakter Dimension betreffen diese Fragen mittelbar den gesamten zivilen Personalkörper. Wir wollen auf diese Fragen Antworten finden.

Es ist aus meiner Sicht bedauerlich, aber nachvollziehbar, wenn die Bundeswehr in der Öffentlichkeit weitgehend militärisch wahrgenommen wird. Ist das unabänderlich? Denken Sie beispielsweise an ein erfolgreiches Formel-1-Team, dort treten medial ebenfalls meist nur die Fahrer und der Teamchef in Erscheinung. Das qualifizierte und engagierte Team dahinter agiert überwiegend im medial verborgenen, aber der Fahrer wie der Teamchef wissen, wie wichtig diese Menschen und diese Organisation sind und werden deren Beiträge zum Erfolg klugerweise hervorheben. Bei uns in der Bundeswehr ist das häufig anders, der Anteil der Bundeswehrverwaltung wird gerne verschwiegen, es sei denn, um Probleme dorthin abzuwälzen. So wird dieses Verhalten wahrgenommen.

Es geht mir hier nicht um das übliche Konkurrenzdenken zwischen „Produktion und Verwaltung“, wie es häufig in Unternehmen vorzufinden ist, wo aber beide Bereiche nach außen als ein Unternehmen geschlossen auftreten. Darüber sollte nachgedacht werden! Mir geht es um den integralen Ansatz, wo Erfolg und Misserfolg des Teams Bundeswehr gemeinsam getragen wird. Leider hat sich in den Köpfen mancher Verteidigungspolitiker der Eindruck

verfestigt, die Verwaltung löse keine Probleme, sie mache Probleme. In vielen Gesprächen musste ich feststellen: Der traditionelle Verweis auf das Grundgesetz Artikel 87b reicht vielen Politikern nicht mehr aus, wie es die aktuellen Wahlprogramme der maßgeblichen Parteien ebenfalls belegen. Ob entsprechende politische Kräfte das Grundgesetz ändern oder aushöhlen können, wird sich zeigen, jedenfalls werden wir als VBB diesen Überlegungen weiterhin entschieden entgegengetreten müssen. Ich bezweifle stark, dass Manipulationen am Grundgesetz zu einer besseren Bundeswehr führen, wie sich manche Politiker erhoffen. In meinen Gesprächen zeigte sich allerdings auch, dass das Leistungsvermögen der Bundeswehrverwaltung unter den gegebenen Randbedingungen durchaus Anerkennung bei vielen Abgeordneten findet. Politische Landschaftspflege ist also weiterhin angesagt, der VBB und die Bundeswehrverwaltung haben damit ein fruchtbares Feld vor sich, das es gemeinsam zu beackern gilt.

▣ Überlegungen zur Zukunft der Bundeswehr II: breit denken, schmal fahren?

Spätestens nach der Bundestagswahl werden auf die Bundeswehr grundlegende Änderungen zukommen. Wie steht es dann um die Investitionen in die Sicherheit Deutschlands? Mit der beabsichtigten Rückkehr der Landes- und Bündnisverteidigung wird eine Anpassung in Struktur und Führung notwendig. Stäbe und zersplitterte Verantwortung gibt es offenbar im Überschuss, wogegen es an geeignetem Personal und Material erheblich mangelt. Die militärische Führung, allen voran Generalinspekteur Zorn, arbeitet intensiv an Vorschlägen zur Verbesserung der

Führungsfähigkeit und der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Geänderte militärische Strukturen werden sich zwangsläufig auf die Bundeswehrverwaltung auswirken, aber was da genau kommen wird, ist derzeit unklar. Zudem ist im politischen Raum die Überzeugung für eine Reform, die klar die militärische Leistungsfähigkeit anstrebt, überschaubar. Generalinspekteur Zorn ist klug genug, die Rechnung nicht ohne den Finanzminister zu machen und hat sich im Interview mit der Zeitung „Die Welt“ dementsprechend vorsichtig geäußert: „Es wird sicher einen Kassensturz nach Corona geben. Ich denke, wir müssen danach unsere Zielvorstellungen noch einmal überprüfen.“

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage: Wie sehen denn eigentlich die Zielvorstellungen für die Bundeswehrverwaltung aus?

Das Bundeswehrmagazin „loyal“ schreibt unter dem Titel „Bessere Aufstellung“ mit fast schon resignierendem Unterton zwischen den Zeilen: Sollte die angelaufene Ertüchtigung der Bundeswehr versanden, bleibt das bisherige Organisationsprinzip der Bündelung dürrer Ressourcen mit dosierter Abgabe das einzig Realistische, ob militärisch wertig oder nicht.

Allgemeine Tendenzen sind dennoch erkennbar, denn schon jetzt überlegt der Bundesfinanzminister, wo allgemein und wo im Einzelplan 14 gespart werden kann. Das kann der Verteidigungsministerin und dem Generalinspekteur nicht gefallen. Möglicherweise sind dies aber nur ein bedauerliches Einzelschicksal, denn der gesamte öffentliche Dienst steht offenbar zur politischen Disposition, wie aus den besorgten Veröffentlichungen des dbb und der Premiummedien zu entnehmen ist. >

► Überlegungen zur Zukunft der Bundeswehr III: Eckpunkte für die Zukunft der Bundeswehr

Auf der mit Spannung erwarteten Pressekonferenz am 18. Mai 2021 zeigte die Führung der Bundeswehr Geschlossenheit und Entschlossenheit nach außen. Gleichzeitig wurden die Betroffenen mit dem Tagesbefehl „Eckpunkte für die Bundeswehr der Zukunft“ nach innen informiert. Mit Umsetzungsvorschlägen hin zu einer zukunftsfesten Bundeswehr wird der lähmenden Stablastigkeit entgegengetreten und sich besser den internationalen Erfordernissen und nationalen Gegebenheiten angepasst. Erwartungsgemäß liegt der Schwerpunkt auf militärischen Strukturen und dem BMVg, gleichwohl haben Bundesministerin und Generalinspekteur die Wehrverwaltung nicht vergessen.

Ich muss zugeben, ich bin positiv überrascht von der beabsichtigten Vorgehensweise, denn ich hatte das zwiespältige Vergnügen, schon einige umfassende Reformen erleben zu dürfen. Die Vorstellungen der „Eckpunkte für die Bundeswehr der Zukunft“ klingen überzeugend anders, weniger blendender Glanz, mehr realistische Zielsetzungen als bei vorangegangenen Reformankündigungen. Allerdings gilt auch hier das zeitlose Bonmot des damaligen Bundeskanzlers Helmut Kohl, gesprochen 1984 in der Bundespressekonferenz: „Wichtig ist, was hinten rauskommt!“

Alle, wirklich alle im VBB sind deshalb aufgerufen, diese Reform kompetent, kritisch und konstruktiv zu begleiten, denn es geht nicht nur um das Große und Ganze, sondern um die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten. Die Bundeswehrverwaltung ist an einigen Stellen explizit angesprochen und

diese Chancen zur Weiterentwicklung sollten wir in unserem Sinne nutzen! Die Diskussion hat jedenfalls begonnen, denn die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestags, *Dr. Högl*, kritisiert die Verteidigungsministerin *Kramp-Karrenbauer*. Die geplante Neuaufstellung der Streitkräfte könne nur mit Unterstützung des Bundestages und damit erst nach der Wahl beginnen. Auch inhaltlich äußerte Högl Vorbehalte. So würden etwa eine Reihe drängender Themen – wie die Beschaffung, die Infrastruktur und das Personal – in dem Reformpapier kaum angegangen.

► Jenseits der Bundeswehr

„Wer bezahlt die Krise?“ war im Tagesspiegel zu lesen, mit Verweis auf 650 Milliarden Euro Schulden und klammer Landeshaushalte. Das Übel nimmt anscheinend seinen Lauf. So streicht die neue grün-schwarze Landesregierung in Baden-Württemberg Stellen in der Landesverwaltung, andere Landesregierungen werden notgedrungen folgen. „Öffentlicher Dienst geht in der nächsten Sparwelle unter, wenn sich nichts ändert“ schreibt alarmierend der Behörden Spiegel.

Es ginge alternativ anders, das zeigt ein Gutachten des Bundes mit dem Titel „Digitalisierung in Deutschland – Lehren aus der Corona-Krise“. Auf Bundesebene könnte mit intelligenten Investitionen viel Geld gespart werden, schlussfolgert der wissenschaftliche Beirat des Bundeswirtschaftsministeriums. Vor allem sollte der Staat aber die lange überfällige digitale Transformation der eigenen Dienstleistungen zügig umsetzen und die öffentlichen Verwaltungen konsequent digitalisieren, ist der Studie zu entnehmen.

Egal was kommt, wir werden starke Bundesbeamtenver-

bände und Gewerkschaften brauchen, die die Perspektiven und Interessen der Beamten und Beschäftigten kennen und vertreten.

► Andere Länder, andere Sitten

Gewerkschaften unerwünscht, titelt der Tagesspiegel! Da staunt der Laie und der deutsche Gewerkschaftsfachmann wundert sich. Amerikanische Beschäftigte stimmen gegen die Bildung einer Gewerkschaft in ihrem Betrieb, wie gerade bei Amazon in Alabama geschehen. Das kann doch nicht mit rechten Dingen zugehen! Menschen, die in den USA leben, reagieren weniger überrascht. Dort lehnen Arbeitnehmer vor allem in den Südstaaten regelmäßig die Organisation in Gewerkschaften ab. Gewerkschaften sind dort nicht so gut beleumdet wie in Deutschland mit seiner jahrzehntealten erfolgreichen Tarifpartnerschaft. Der Widerwille gegen Gewerkschaften sitzt in den USA tief. Er speist sich teils aus prinzipiellen Einstellungen zur Rolle von Staat, Privatwirtschaft und Bürgern, teils aus negativen Erfahrungen mit Gewerkschaft. Jeder ist seines Glückes Schmied, lautet eine gängige Überzeugung. Die Erzählung von den „schädlichen“ Gewerkschaften hat USA-spezifische Gründe, aber sie wirkt dort bis heute. Diesen Blick über den Teich wollte ich Ihnen nicht vorenthalten, aber er erklärt auch den teilweise heftigen Widerstand amerikanischer Unternehmen gegen Gewerkschaften. Wie gesagt, andere Länder, andere Sitten.

► Auch das Schönste geht irgendwann zu Ende

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, dies ist mutmaßlich das letzte Editorial aus meiner Feder. An dieser Stelle bedanke ich mich herzlich für die freundlichen Zuschriften zu

meinen Beiträgen und das große Vertrauen so mancher hochrangiger Entscheider. Die „gutmeinenden“ Kritiker ermuntere ich, es einfach besser zu machen.

Nicht alles Wünschenswerte ist machbar, diese Erfahrung musste ich einmal mehr machen. Leider sind viele Besuche und Veranstaltungen der Situation zum Opfer gefallen, also gerade das, was mir so viel Freude bereitet. Aber keine Sorge, ich bleibe lebensfroh und freue mich auf neue Herausforderungen, denn jedem Anfang soll bekanntlich ein Zauber innewohnen.

► Das Leben findet seinen Weg

Als exponierter Fürsprecher einer leistungsfähigen, selbstbewussten Bundeswehrverwaltung lege ich meinen weiteren beruflichen Weg nun vertrauensvoll in die Hände des Personalmanagements. Wir alle wissen, der Arm des Personalmanagements reicht weit und nicht nur Gottes Wege sind unergründlich. Schauen wir frohen Mutes und guter Hoffnung, welche neuen Wege sich da beruflich eröffnen ...

► Seien Sie nicht „mütend“, gestalten Sie mit!

Damit das Mögliche entsteht, muss immer wieder das Unmögliche versucht werden, wird von Hermann Hesse zitiert. So ganz von der Hand zu weisen ist das nicht, finde ich.

Liebe Leserinnen und Leser, nun sind Sie an der Reihe. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen unserer Themenpalette!

Dr. Hans Wenzel

Wechsel an der Spitze des VBB

In der Frühjahrssitzung des Bundesvorstands des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) erklärte der derzeitige Bundesvorsitzende Herr Dr. Hans *Liesenhoff* aus gesundheitlichen Gründen seinen Rücktritt.

Auf Vorschlag der Bundesleitung stellte sich sodann die bisherige stellvertretende Bundesvorsitzende Imke von *Bornstaedt-Küpper* zur Wahl.

Der VBB-Bundesvorstand wählte Frau von *Bornstaedt-Küpper* mit großer Mehrheit in geheimer Wahl zur neuen Bundesvorsitzenden des

Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB). Der Wechsel wird zum 1. Juli 2021 vollzogen.

Das zweithöchste Gremium des VBB hat somit erneut seine Handlungsfähigkeit und Entschlusskraft bewiesen.



© VBB

Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.



www.vbb-bund.de



Baumschulallee 18 a · 53115 Bonn · Telefon 0228.389270 · mail@vbb-bund.de

Bundeswehr der Zukunft – zur Pressekonferenz von AKK

Der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) begrüßt es ausdrücklich, dass die Verteidigungsministerin Annegret *Kramp-Karrenbauer* in ihrem am 18. Mai 2021 vorgestellten Papier „Eckpunkte für die Bundeswehr der Zukunft“ die Forderungen des VBB übernommen hat.



Der VBB hatte vor wenigen Wochen in dem Statement „Neue Wege für die Bundeswehrverwaltung“ Vorschläge zur Zukunftsfähigkeit der Bundeswehrverwaltung und damit einhergehend auch der Streitkräfte formuliert.

Diese sind:

- > Dezentralisierung, gerade im Hinblick auf die Landes- und Bündnisverteidigung,
- > Stärkung der militärischen

Kernaufgaben der Streitkräfte und starke zivile Strukturen in der Bundeswehrverwaltung,

- > Effektiver und effizienter Personaleinsatz innerhalb begrenzter Umfangszahlen durch Konzentration auf statusbezogene Ausbildung und Aufgaben.

Wir begrüßen an dieser Stelle die Aussage von Staatssekretär Gerd *Hoofe*, der sich im Zusammenhang mit dem Personal für

eine Entflechtung von Zuständigkeiten und die Stärkung der Eigenverantwortung ausspricht.

Positiv bewerten wir den Zuwachs bei den Bewerbungen für das Zivilpersonal (50 Prozent mehr bei Beamtinnen/Beamten und 22 Prozent plus bei den Tarifbeschäftigten). Hier fordern wir in unserem Statement eine Beschleunigung der Einstellungspraxis. So kann ein Aufwuchs an zivilem

Personal gewährleistet werden, der nötig ist, um der Truppe die Rückkehr zu ihren Kernaufgaben zu ermöglichen.

Auch die Erkenntnis, dass im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) die Fachaufsicht wieder als Kernaufgabe in den Fokus rückt, findet unsere Zustimmung. Wir vertreten diese Auffassung schon länger und erneuern unsere Forderung, dass die Fachaufsicht der Bundeswehrverwaltung auch im Bereich von Personal und Ausrüstung von zivilen Abteilungsleitungen im BMVg wahrgenommen wird.

Die geplante Übernahme zusätzlicher Verwaltungsaufgaben durch das Streitkräfteamt beziehungsweise durch ein gegebenenfalls neu zu schaffendes Bundeswehramt wird vom VBB kritisch begleitet werden.

Eine Verständnisfrage drängt sich bei der Durchsicht der Eckpunkte allerdings auf: Welches Aufgabenportfolio gibt es für die Streitkräfte im Bereich des Heimatschutzes – unabhängig von der verfassungskonformen Amtshilfe? Haben hier bereits Zuständigkeitsabsprachen mit dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) stattgefunden? ■

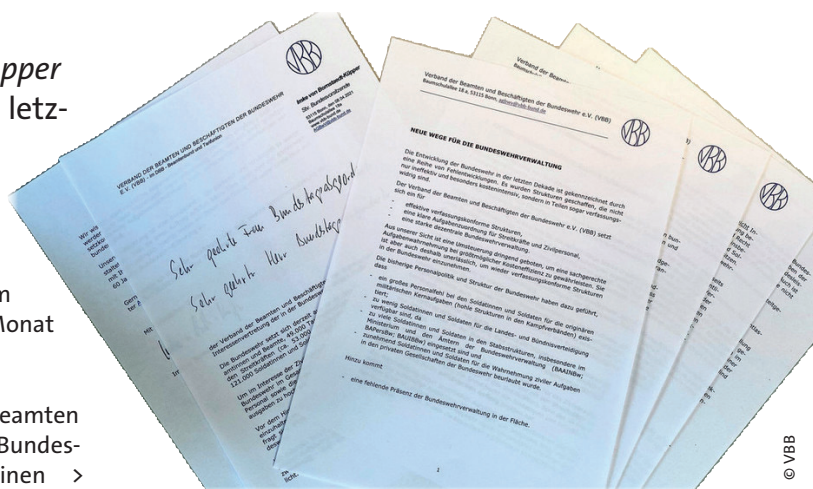
Neue Wege für die Bundeswehr

Unter Leitung der bislang stellvertretenden Bundesvorsitzenden Frau *von Bornstaedt-Küpper* arbeitete die AG Bundeswehrverwaltung im letzten halben Jahr Schwerpunkte heraus, wie die Bundeswehr wieder zukunftsfähig gemacht werden kann.

Herausgekommen ist dabei unter anderem auch ein Papier, welches sich mit dem vorhandenen Personal beziehungsweise Personalfehl, den Personalkosten sowie dem Verteidigungsetat ausein-

andersetzt und das dem Parlament im letzten Monat übermittelt wurde.

Dass der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) damit einen >



Nerv getroffen hat, zeigt die aktuelle Berichterstattung.

Das Verteidigungsministerium soll ziviler werden – Augen geradeaus!

Der Artikel kann unter [https://augengeradeaus.net/2021/05/das-verteidigungsministerium-](https://augengeradeaus.net/2021/05/das-verteidigungsministerium-soll-ziviler-werden/?fbclid=IwAR0IBdVjj4o6z1oPovSGqshKU3RoDbQD2nEYlipRzkWHVgU3Ricqyehip-8)

soll-ziviler-werden/?fbclid=IwAR0IBdVjj4o6z1oPovSGqshKU3RoDbQD2nEYlipRzkWHVgU3Ricqyehip-8 nachgelesen werden.

Die Aussage im Artikel, dass die Änderung der Dienstposten von den Personalkosten her kein Unterschied macht, können wir so nicht stehen lassen.

Wie der VBB in seinem Papier deutlich macht, erhalten die Soldatinnen und Soldaten zur Wahrnehmung ihrer spezifischen Aufgaben (militärische Expertise) eine aufwendige Ausbildung, die besonders gut, besonders lang und besonders teuer ist. Diese Fähigkeiten gilt es auch bei Be-

setzung von zivilen Dienstposten weiter zu erhalten (regelmäßige Freistellung für Dienstsport et cetera). Kostensteigernd wirken sich auch die frühere Zurruesetzung sowie die unentgeltliche truppenärztliche Versorgung im militärischen Bereich aus. ■

Lotse der Wehrverwaltung geht von Bord

Ein Lotse ist in der Seefahrt ein erfahrener Nautiker und Berater mit langjähriger praktischer Erfahrung, der bestimmte Gewässer so gut kennt, dass er Schiffe sicher vorbei an Hindernissen und durch Untiefen geleiten kann.

Treffender kann man Herrn *Fahl*, Stellvertreter der Abteilungsleiterin IUD im BMVg, dessen über 40-jährige Tätigkeit in der Bundeswehr und im BMVg Ende Juni dieses Jahres endet, nicht charakterisieren.

Nach seiner Verwendung als Soldat auf Zeit Mitte der 70er-Jahre und einem Jurastudium trat er 1984 in die Wehrbereichsverwaltung (WBV) Hannover als Dezernent der Rechts- und Wirtschaftsabteilung ein. Von 1987 bis 1992 war er mit unterschiedlicher Zeitdauer als Leiter von vier Kreiswehersatzämtern eingesetzt, danach wieder in der WBV als Leiter der Dezernate Personal und Organisation sowie Leiter der Abteilung Wehersatzwesen, Soziales und Recht.

Aufgrund seiner Ideen und innovativen Arbeitsweise holte man Herrn *Fahl* Anfang 2004 in das BMVg. Dort übertrug man ihm die Leitung der Referate WV I 1 und WV I 2 – Organisation, Dienstaufsicht, Konzept und Planung Territoriale Wehrverwaltung.

Von 2008 bis 2012 leitete er die Unterabteilung WV I – Planung Territoriale Wehrverwaltung/Wehersatzwesen. Seit über neun Jahren ist er Stell-



vertreter der Abteilungsleiterin IUD. In der gesamten Zeit war er dem VBB eng verbunden.

Dies war für uns ein Anlass, ihn um ein Resümee zu bitten:

Meine SaZ-Zeit Mitte der 70er und meine ersten Jahre in der

Wehrverwaltung, so *Fahl*, waren geprägt durch die „Strategie der Abschreckung“, das heißt kämpfen können, um nicht kämpfen zu müssen. Die Bundeswehr hatte innerhalb der NATO einen erheblichen Anteil hieran mit rund 500.000 Soldatinnen und Sol-

daten und einer entsprechenden Anzahl an Reservisten sowie rund 170.000 zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nach der Wiedervereinigung erhöhte sich diese durch übernommenes NVA-Personal auf rund 520.000 Soldaten und rund 220.000 zivile Beschäftigte.

In der Folge gab es weltweit eine Vielzahl regionaler, ethnisch und/oder religiös motivierter Konflikte, die nur durch die internationale Staatengemeinschaft gelöst oder befriedet werden konnten. Damit war in der erweiterten Bundesrepublik die intensive Diskussion über eine Beteiligung der Bundeswehr an Auslandseinsätzen eröffnet. Wesentliche Kriterien der Streitkräfte wurden Mobilität, Aufwuchsfähigkeit und Multinationalität. Dem versuchte die Bundeswehr zunächst durch die Unterteilung in Krisenreaktionskräfte und Hauptverteidigungskräfte Rechnung zu tragen.

Daneben waren die neuen Aufgaben der Bundeswehr mit Spazwang, unter anderem bedingt durch den Aufbau der neuen Bundesländer, in Einklang zu bringen. Da für die Wahrnehmung internatio-

naler Aufgaben weniger Soldaten benötigt würden, sollte überwiegend über Personalmaßnahmen der nötige Spielraum, unter anderem für die Beschaffung von leicht verlegbarem Gerät, gewonnen werden. Der Friedensumfang wurde auf 340.000 Soldaten verringert. Der Verteidigungsumfang reduzierte sich auf maximal 700.000. Das Zivilpersonal wurde auf rund 140.000 reduziert.

Die Größe „meines Bereiches“ der sogenannten „Territorialen Wehrverwaltung“, das heißt der zivilen Verwaltung der Bundeswehr mit Ausnahme des Verwaltungspersonals in den Streitkräften, des Rüstungsbereichs, der Militärseelsorge und der Rechtspflege, erreichte im Jahr 1991 ihren Höchststand mit 418 Dienststellen und über 80.000 Dienstposten. Sie wurde parallel zur Reduzierung der Streitkräfte bis 1998 auf 261 Dienststellen und 56.500 Dienstposten reduziert. Es gab neben dem für zentrale Aufgaben zuständigen Bundesamt für Wehrverwaltung unter anderem sieben regional zuständige Wehrbereichsverwaltungen, 128 Standortverwaltungen und 83 Kreiswehersatzämter. Das Personal motiviert und sozialverträglich weiterzubeschäftigen, war auch für mich keine leichte Aufgabe.

Mitte des Jahres 2000 verabschiedete das Bundeskabinett zur „Erneuerung der Bundeswehr von Grund auf“ die „Eckpfeiler der konzeptionellen und planerischen Neuausrichtung der Bundeswehr“.

Der Gesamtumfang der Soldatinnen und Soldaten wurde von 340.000 auf 285.000 DP verringert. Der Anteil der Territorialen Wehrverwaltung wurde auf 55.000 DP reduziert, die Zahl ihrer Dienststellen von 261 auf 214 (unter anderem BAWV, 4 WBV, 74 StOV und 81 KWEA).

Damit verbunden war unter anderem die Ausrichtung auf Public Private Partnership (PPP) mit der Gründung der g.e.b.b. als Inhousegesellschaft, der BwFuhrpark GmbH und der LH Bekleidung, eine stärkere Kooperation mit der Wirtschaft und die grundlegende Modernisierung der „Weißen IT“ im Rahmen des HERKULES-Vertrages.

Die internen Strukturen und Abläufe in der Wehrverwaltung veränderten sich durch Einführung von SAP zur Beseitigung der DV-„Insellösungen“ und Straffung der Abläufe im Bereich Liegenschaftsbetrieb. Die Mobilität und Qualität der Aufgabenwahrnehmung in den Standortverwaltungen wurde durch die flächendeckende Ausstattung mit Werkstatt- und Servicefahrzeugen und mobiler Kommunikation entscheidend verbessert. Es folgte die Neuordnung des Verpflegungswesens mit einer Umstellung auf zeitgemäße Produktionsverfahren und einer Erprobung eines Vergabemodells Verpflegung (mit negativem Ausgang). In den Kreiswehersatzämtern wurde eine prozessorientierte Teamstruktur etabliert.

2004 wurde im Rahmen der „Transformation der Bundeswehr“ das Fähigkeitsprofil der Bundeswehr erneut angepasst; ihr Grundumfang wurde auf rund 250.000 Soldatinnen und Soldaten festgelegt. Die Standorte wurden um rund 100 reduziert. Mit der Transformation gingen in der Territorialen Wehrverwaltung einher die aufbau- und ablauforganisatorische Ausrichtung auf die Einsatzaufgaben mit der Aufstellung eines Einsatzführungszentrums im Bundesamt für Wehrverwaltung sowie der Einrichtung von Einsatzdienstposten für Sofortaufgaben und zur Gewährleistung der Durchhaltefähigkeit in den Einsätzen. Ein besonders wichtiger Schritt war die Zusammenführung

von in den Streitkräften in 330 Truppenverwaltungen wahrgenommenen administrativen Aufgaben mit den Aufgaben der bisherigen 75 Standortverwaltungen in 53 Bundeswehr-Dienstleistungszentren (BwDLZ) im Rahmen eines gesamtorganisatorischen Ansatzes und die Straffung der WBV, insbesondere der Außenstellen. Die BwDLZ sind und bleiben ein Erfolgsmodell – hierauf bin ich besonders stolz.

Die zivilen Dienstposten wurden auf 75.000, der Dienstpostenanteil der TerrWV auf rd. 34.000 DP reduziert. Die Zahl der Dienststellen wurde von 418 im Jahr 1991, 261 im Jahr 1998, 192 im Jahr 2004, und 176 im Jahr 2006 auf 133 verringert.

Im Jahr 2009 gab es einen für die für die Infrastruktur zuständige Wehrverwaltung wichtigen Schritt: den Abschluss der Dachvereinbarung zur Umsetzung des Gesetzes über die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BlmAG) im Geschäftsbereich des BMVg. Einerseits wurde die Eigentümerfunktion vom BMVg auf die BlmA übertragen und ein Vermieter-Mieter-Verhältnis begründet. Andererseits behielt die Bundeswehr den für sie notwendigen Handlungs- und Stationierungsspielraum, da unter anderem die Bauaufgaben für die militärischen Liegenschaften und der Infrastrukturbetrieb bei der Bundeswehr verblieben. Der Weiterverkauf/die Verwertung nicht mehr benötigter Liegenschaften (als Teil der Konversion) wurde der BlmA übertragen. Beide Aufgabenfelder IUD und BlmA laufen – unter schwierigen Rahmenbedingungen – professionell. Zu dieser für die Bundeswehr pragmatischen und insbesondere für die Wehrverwaltung tragfähigen Lösung beizutragen war, neben der Bildung der BwDLZ, eine meiner größten Herausforderungen.

Nach dem Aussetzen der verpflichtenden Einberufung zum Grundwehrdienst 2011, deren Umsetzung mir nicht leicht gefallen ist, wurden im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr Eckpunkte für den neu zu bildenden Bereich IUD entschieden: Verbesserung der Einsatzfähigkeit der Bw, Erhöhung von Effektivität und Effizienz, gemischt zivil-militärische Strukturen und eine Obergrenze von 55.000 HHSt für das Zivilpersonal.

Abgeleitet aus den Eckpunkten wurden Einzelprojekte beauftragt. Im Mittelpunkt unseres Projektes Infrastruktur und Dienstleistungen stand und steht der Bau und Betrieb der Infrastruktur für die Bundeswehr mit all seinen Facetten, die Bündelung der gesetzlichen Schutzaufgaben und der öffentlich-rechtlichen Aufsicht sowie die Zusammenfassung aller Verpflegungsprozesse unter einheitlicher Führung im Bereich IUD.

Die Neuausrichtung betraf erstmals alle Ebenen und alle Aufgabenfelder. Sie begann wie in den Streitkräften und den zivilen Bereichen im April 2012 auch im Bereich IUD im BMVg mit einer Ausgliederung umfangreicher operativer Aufgaben und Organisationselemente und der Indienststellung des BAIUDBw am 30. Juli 2012.

Fachliche und organisatorische Verantwortung wurden auf der Grundlage einer Prozessanalyse und optimierten Prozessen zusammengeführt. Die Aufgaben Bedarfs-träger und Bedarfsdecker wurden in allen Bereichen gebündelt. Damit gibt es für jede Fach-/Unterstützungsaufgabe nur noch einen Verantwortlichen, der das Sagen hat, aber auch seinen Kopf hinhalten muss, wenn es nicht funktioniert. >

Dies führte zu durchgehend gut funktionierenden gemischt zivil/militärischen Strukturen und erheblich beschleunigten Abläufen; das Spannungsfeld zwischen Fordernden und Leistenden wurde reduziert.

Hierarchieebenen wurden abgebaut. Die dreistufige Verwaltungsstruktur war mit dem Wegfall der Wehrbereichsverwaltungen 2013 Vergangenheit. Das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (BAIUDBw) hatte nunmehr mit seinen an den

regionalen Schnittstellen ausgebrachten sieben Kompetenzzentren Baumanagement, dem Verpflegungsamt der Bw in Oldenburg und dem Zentrum für Brandschutz in Sonthofen die gebündelte operative Verantwortung.

Auch diese war zu organisieren. Auf Ortsebene nehmen seitdem im Inland die BwDLZ, im Einsatz flexible Einsatzwehrverwaltungsstellen und im Ausland Auslandsdienststellen in angepasster Form die Dienstleistungen aus einer Hand

wahr – ein Erfolgsmodell. Kurze, schnelle Entscheidungswege mit korrespondierenden Befugnissen insbesondere im operativen Bereich ist der Weg, den es weiter zu verfolgen gilt – was auch geschieht.

Lassen Sie mich damit meinen kurzen Rückblick auf mein „dienstliches Leben“ beenden. Viele Dinge wurden und werden seitdem auf den Weg gebracht.

Zum Schluss möchte ich das ins Gedächtnis rufen, was uns, WV und IUD, insbeson-

dere als es wiederholt um unsere zukunftsfähigen Strukturen ging, stark gemacht hat:

unser persönlicher Zusammenhalt, unser Selbstverständnis, unsere pragmatische eng verzahnte Arbeitsweise mit kurzen Wegen und schnellen von allen getragenen Ergebnissen.

Dieses sollten wir bewahren und auch zukünftig danach handeln. ■

Systemfehler behoben – Riestermeldungen funktionieren wieder fehlerfrei

Aufgrund technischer Probleme im Meldeverfahren „Riester“ war es im Jahr 2020 dazu gekommen, dass Meldungen aus dem Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr von der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) bei der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht verarbeitet werden konnten.

Zulagen zu Sparbeiträgen und Steuervorteile waren gefährdet. Mit Recht kam es zu zahlreichen Beschwerden, weil die

ZfA betroffenen Berechtigten die Zulagenberechtigung nicht anerkannte. Zudem kam es in der Folge zu unberechtigten Steuerrückforderungen.

Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) konnte hier rasch helfen und die notwendige – ärgerlich lange dauernde – Nachbesserung des Personalwirtschaftssystems überbrücken. Die Kolleginnen und Kollegen des Referats BAPersBw I 4.4 haben im Rahmen einer Schwerpunktbildung alle gemeldeten Fehler mit hohem Einsatz und Engagement aufgegriffen und Tausende Riestermeldungen manuell abgesetzt, um persönliche Nachteile der Betroffenen abzuwenden. Dies musste und konnte auch im Jahr 2021 erfolgreich fortgeführt werden.

Nun ist dieser erhebliche Mehraufwand nicht mehr nötig. Dem Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) ist es schlussendlich gelungen, den Systemfehler zu bereinigen. Der technische Übertragungsweg „PersWiSysBw zur ZfA“ funkti-

oniert nun wieder ordnungsgemäß und fehlerfrei, wie Tests ergeben haben.

Alle Riestermeldungen seit Oktober 2019 wurden zur nachhaltigen Fehlerbereinigung erneut an die ZfA gesendet, die den erfolgreichen Versand bereits gegenüber dem BAAINBw bestätigt hat. Stichprobenartige Prüfungen des BAPersBw haben dies ebenfalls bestätigt.

Der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) dankt den Kolleginnen und Kollegen des BAPersBw sowie des BAAINBw für ihr erfolgreiches Engagement. Ein für viele Beschäftigte mit großem Ärger und Aufwand verbundener Systemfehler ist endlich Geschichte. Erfreulich ist, dass der mit hoher Belastung verbundene Einsatz bei der Abwicklung manueller Meldungen nachhaltigen Schaden für die Betroffenen abwenden konnte. ■



Unfallfürsorge – Behandlungspflicht von Beamten/-innen bei einem Durchgangsarzt/einer Durchgangsarztin



© Stefano Ferrario / Pixabay.com

Seit Ende 2020 müssen auch Beamte/-innen bei einem Unfall im Dienst oder auf dem Weg dorthin eine/n am Unfall-, Dienst- oder Wohnort niedergelassene/n oder an einem dortigen Krankenhaus tätige/n Durchgangsarztin/Durchgangsarzt aufsuchen, wenn aufgrund der Verletzung mit einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit oder Behandlungsbedürftigkeit zu rechnen ist.

Wird eine Bundesbeamtin/ein Bundesbeamter durch einen Dienstunfall verletzt, so wird Unfallfürsorge nach § 30 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamVG) gewährt, da Bundesbeamte nicht von der

gesetzlichen Unfallversicherung (Sozialgesetzbuch VII) umfasst und geschützt sind.

Die Unfallfürsorge umfasst unter anderem das Heilverfahren, das darauf abzielt, die Folgen des Dienstunfalls zu beseitigen oder zu lindern und eine möglichst rasche Rehabilitation zu erreichen. Die konkrete Durchführung ist in der Heilverfahrensverordnung geregelt.

Am 14. November 2020 ist die neue Heilverfahrensverordnung (HeilVfV) in Kraft getreten (BGBl. I S. 2349). Was für gesetzlich Unfallversicherte längst selbstverständlich ist, gilt nun auch für alle Bundes-

beamtinnen/Bundesbeamten, die einen Dienst-/Wegeunfall erleiden:

Nach einem Unfallereignis im Dienst oder auf dem Weg von und zur Dienststelle ist zuerst eine Durchgangsarztin oder ein Durchgangsarzt aufzusuchen, wenn aufgrund der Verletzung mit einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit über den Unfalltag hinaus oder mit einer Behandlungsbedürftigkeit zu rechnen ist (siehe § 4 HeilVfV).

Davon ausgenommen sind:

1. Verletzungen, die ausschließlich die Augen, die Zähne, den Hals, die Nase oder die Ohren betreffen,

2. rein psychische Gesundheitsstörungen,
3. medizinische Notfälle sowie
4. Unfälle im Ausland.

Bundesweit sind circa 3.800 Durchgangsarztinnen und Durchgangsärzte niedergelassen oder an Krankenhäusern und Kliniken tätig. Wo sich die nächstgelegene Durchgangsarztin oder der nächstgelegene Durchgangsarzt befindet, kann zum Beispiel unter lviweb.dguv.de/d abgerufen werden.

Zu Verfahrens- oder Abrechnungsfragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige personalbearbeitende Dienststelle. ■



Veränderungsmitteilung

Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.

Amtsbezeichnung Name, Vorname (geb. am) Dienststelle

1. Beförderung zum/r _____ mit Wirkung vom _____
(neue Amtsbezeichnung) (Datum)

2. Elternzeit* / Sonderurlaub* / Teilzeitbeschäftigung* _____
(Std/Woche)
mit Wirkung zum _____ bis _____
(Datum) (Datum)

3. Neue private Anschrift: _____
(Straße / PLZ Ort)

4. E-Mail-Adresse: _____

5. Neue Konto-Verbindung: IBAN _____
Zahlungsrhythmus: vierteljährlich halbjährlich jährlich im Voraus

6. Heirat - neuer Nachname: _____

7. Arbeitsphase Altersteilzeit von _____ bis _____

Freistellungsphase Altersteilzeit von _____ bis _____

Ruhestand ab: _____

(Bitte teilen Sie uns Ihre aktuelle private Anschrift (s.o.) zwecks Zusendung des VBB-Magazins mit.)

8. Um-/ Versetzung* nach : _____ ab: _____
(Dez / Dienststelle) (Zeitpunkt)

(Anschrift)

9. Wechsel der StOGr von _____ nach _____

10. Ende Anwärterzeit: _____
(Datum)

11. Mitglied ist verstorben am: _____

Mitgliedschaft wird von Witwe/r _____ fortgeführt ja / nein
(Name)

Sonstiges: _____

Unterschrift

*) Nichtzutreffendes bitte streichen
Meine Angaben dürfen vom VBB verarbeitet, gespeichert und für Zwecke des VBB verwendet werden. Stand 05/2021

> Bundesschwerbehindertenvertretung



Europäischer Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung

Der Europäische Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung findet jährlich am 5. Mai statt. Im Jahr 1992 wurde dieser Tag von den Interessenvertretungen Selbstbestimmt Leben Deutschland (ISL) ins Leben gerufen.

Mit dem Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung soll das Thema der Gleichstellung behinderter Menschen in den Blickpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit gelenkt werden.

Zum Thema Inklusion wurde in den letzten Jahren einiges erreicht. Trotzdem gibt es immer noch viele Hürden und Barrieren für Menschen mit Behinde-

rung. Diese Einschränkungen sollen sich weiter verringern. Deshalb unterstützt der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) dieses Anliegen.

Auch wir nehmen die Anliegen unserer Mitglieder mit Behinderung/Handicap ernst.

Gerade in diesen unruhigen, die Gesundheit stark gefähr-

denden „Corona-Zeiten“ ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes wichtig. Um die berufliche Teilhabe von Männern und Frauen mit Behinderung zu verbessern, gibt es in Deutschland eine gesetzliche Beschäftigungsquote. Privatwirtschaftliche Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern müssen fünf Prozent der Belegschaft mit Menschen mit Behinderung beschäftigen. Im öffent-



© Gerd Altmann / Pixabay.com

lichen Dienst gilt eine Quote von sechs Prozent.

In der Realität beträgt unter den Zivilbeschäftigten der Bundeswehr der Anteil der Personen mit Schwerbehindertenausweis oder eines Gleichstellungsbescheides rund zehn Prozent.

Nähere Informationen hierzu finden Sie auch auf der VBB-Homepage. ■

Betreuung

Teil 2 von 3

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit einem weiteren Beitrag möchte ich die Informationsserie zur Betreuung fortsetzen.

Derzeit wird nahezu jede zweite Betreuung als Berufsbetreuung geführt, weil nicht alle Familien in der Lage sind, eine Betreuung für einen Angehörigen (oder auch für einen Fremden) ehrenamtlich zu führen. Eine solche Aufgabe als Ehrenamt zu übernehmen, erfordert ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft und Zeitaufwand.

Eine Betreuung wird vom Betreuungsgericht angeordnet, wenn die

betroffene Person infolge einer körperlichen, seelischen oder geistigen Erkrankung nicht in der Lage ist, seine Angelegenheiten selbst zu besorgen.



Die Anordnung einer Betreuung erfolgt bei der Betreuungsbehörde oder direkt beim Betreuungsgericht. Die Betreuungsbehörde erstellt in der Regel für das Betreuungsgericht einen Sozialbericht. Der Betreuungsrichter holt dann ein medizinisches Sachverständigen-gutachten ein, in dem zur Erforderlichkeit und zum Umfang der Betreuung Stellung genom- >

men wird. Das Gutachten muss sich auch zu den erforderlichen Aufgabenbereichen und der voraussichtlichen Dauer der Betreuung äußern. Wenn tatsächlich eine Betreuung notwendig ist, bestimmt das Gericht nach Anhörung der zu betreuenden Person einen Betreuer beziehungsweise eine Betreuerin und entscheidet, für welche Bereiche eine Betreuung stattfinden soll. Wenn die zu betreuende Person damit nicht einverstanden ist, kann sie Beschwerde dagegen einlegen. Das Gericht muss diese Beschwerde prüfen.

Im Betreuungsverfahren ist die Anhörung der zu betreuenden Person sehr wichtig. Entscheidungen dürfen nicht über den Kopf der zu betreuenden Person hinweg getroffen werden. Im persönlichen Gespräch macht sich das Betreuungsgericht eine Vorstellung von der Persönlichkeit der zu betreuenden Person.

Bei der Anordnung der gesetzlichen Betreuung werden die einzelnen Aufgabenkreise vom Betreuungsgericht angeordnet. Der Betreuer oder die Betreuerin darf nur innerhalb dieser angeordneten Aufgabenkreise tätig werden.

Die typischen Aufgabenkreise sind:

- > Vermögenssorge,
- > Aufenthaltsbestimmung,
- > Wohnungsangelegenheiten,
- > Gesundheitsfürsorge,
- > freiheitsentziehende Maßnahmen (Unterbringungen, Anbringung von Bettgittern),
- > Anhalten und Öffnen der Post.

Die von Betreuer oder Betreuerin zu übernehmenden Aufgaben sind von den Defiziten der zu betreuenden Person abhängig. Nur für die Bereiche, für die der oder die Betreute nicht mehr selbst entscheiden kann, springt der Betreuer oder die Betreuerin ein. Wenn es für eine Person zum Beispiel schwierig ist, mit Geld umzugehen, kann dies der Betreuer oder die Betreuerin aufgrund der Übertragung des Aufgabenkreises vom Betreuungsgericht übernehmen. Der Betreuer oder die Betreuerin haben den Wünschen der betreuten Person so weit wie möglich zu entsprechen. Es darf nicht einfach über ihren Kopf hinweg entschieden werden. Wichtige Angelegenheiten hat der Betreuer oder die Betreuerin grundsätzlich vorher mit der betreuten Person zu besprechen.

Bei Maßnahmen und Eingriffen, die mit erheblichen Risiken für die Gesundheit und das Leben der betreuten Person verbunden sind, kann der Betreuer oder die Betreuerin nicht allein entscheiden. Es muss die Genehmigung des Betreuungsgerichts eingeholt werden. Dies betrifft zum Beispiel Herzoperationen, radikale Behandlungen bei fortgeschrittenen Krebserkrankungen, Zwangsbehandlungen oder auch freiheitsentziehende Maßnahmen.

Die Betreuung wird vom Betreuungsgericht für einen bestimmten Zeitraum angeordnet. Das Gericht setzt eine vorläufige Betreuung erst einmal für ein halbes Jahr fest. Nach diesem halben Jahr prüfen die Richter, ob eine dauerhafte Betreuung benötigt wird. Bei einer dauerhaften Betreuung

müssen spätestens nach sieben Jahren die Voraussetzungen erneut überprüft werden. Stellt sich heraus, dass die Betreuung nicht mehr erforderlich ist, wird sie aufgehoben. Spätestens mit dem Tod der betreuten Person endet die Betreuung.

Zur Auswahl des Betreuers bzw. der Betreuerin muss das Gericht die Wünsche der zu betreuenden Person anhören, doch ist es nicht dazu verpflichtet, sich daran zu halten. In einer Betreuungsverfügung können Sie bestimmen, wer Ihr Betreuer werden soll, falls Sie einen brauchen.

Betreuer werden können zum Beispiel:

- > Verwandte, Freunde oder Partner
- > Mitglieder eines Betreuungsvereins
- > selbstständige Berufsbetreuer
- > Mitarbeiter einer Betreuungsbehörde

Der Betreuer beziehungsweise die Betreuerin oder die betreute Person können jederzeit einen Antrag beim Betreuungsgericht stellen, die Betreuung aufzuheben. Das Gericht ist verpflichtet zu prüfen, ob die Betreuung aufgehoben werden kann. Fällt der Grund für eine Betreuung weg, muss das Gericht die Betreuung aufheben.

Einmal im Jahr muss der Betreuer beziehungsweise die Betreuerin dem Gericht einen Bericht übersenden. Das Gericht prüft dadurch, ob der Betreuer bzw. die Betreuerin richtig für die betreute Person gehandelt hat.

Menschen mit Behinderung, die eine Betreuung haben, dürfen in Deutschland wählen. Zum Beispiel bei Bundestags-, Landtags- oder Europawahlen. Der Bundestag hat die pauschalen Wahlrechtsausschlüsse von Menschen mit Behinderung und Betreuung aufgehoben. Damit hat er ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom Februar 2019 umgesetzt.

Betreute Personen können rechtliche Hilfe und Beratung bei Rechtsanwälten, Betreuungsvereinen, sozialen Diensten oder der Betreuungsbehörde erhalten.

Auch der Sozialdienst der Bundeswehr bietet den Angehörigen der Bundeswehr und ihren Familien Beratung und Betreuung in allen sozialen Angelegenheiten. Der Sozialdienst ist unter anderem flächendeckend im gesamten Bundesgebiet bei den Bundeswehr-Dienstleistungszentren eingerichtet. Nähere Informationen erhalten Sie auch über die Internetseite <https://www.bundeswehr.de/de/betreuung-fuersorge/der-sozialdienst-der-bundeswehr>.

Weitere Informationen zum Beispiel:

- > Internetseite des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz.
- > Infos zur Betreuung auf der Internetseite der Lebenshilfe e.V. (<https://www.lebenshilfe.de/informieren/familie/einfuehrung-ins-betreuungsrecht/>)

Ich verbleibe mit herzlichen Grüßen

*Gerhard Bernhardt,
Bundesschwerbehinderten-
vertreter*

Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.



www.vbb-bund.de



Baumschulallee 18 a · 53115 Bonn · Telefon 0228.389270 · mail@vbb-bund.de

> Aus unseren Bereichen und Landesverbänden

> Bereich Schleswig-Holstein/Hamburg/ Mecklenburg-Vorpommern

Vorsitzende: Simone Rahn
Dienststelle: BwKrhs Hamburg
 Krankenhausverwaltung im BwDLZ
Telefon (dienstlich): (040) 6947-27000
Postanschrift: Steenkoppel 24
 24598 Boostedt

> Standortgruppe Rendsburg

Zwei Ehrungen in der Standortgruppe Rendsburg

Am 10. Mai 2021 wurden auf dem NATO-Flugplatz Hohn zwei Ehrungen für verdiente Mitglieder der Standortgruppe Rendsburg überreicht. Ihre langjährige treue Verbundenheit zum Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr wird gewürdigt.

Der Standortgruppenvorsitzende Holger *Potschko* übergab in einem kleinen Rahmen die Ehrungen an die beiden Mitglieder. Der Rahmen entsprach den aktuellen Corona-Regeln.

Herr Kai *Weingang* bekam eine Urkunde für seine 15-jährige



Mitgliedschaft sowie die Ehrennadel in Silber. Herr Thies *Wellnitz* bekam seine Urkunde mit der Ehrennadel in Gold für 25 Jahre Mitgliedschaft im VBB.

Die VBB-Standortgruppe Rendsburg wünscht beiden Kollegen alles Gute und bedankt sich im Namen der Bundesleitung für die treue Mitgliedschaft.

> Bereich Niedersachsen/Bremen

Vorsitzender: Karl Nowotny
 Gustav-Meyer-Straße 101
 29633 Munster
 Telefon (05192) 12-5002

> Standortgruppe Wilhelmshaven

Marinestandort Wilhelmshaven

Der Begriff Marinestandort Wilhelmshaven zeigt in den einschlägigen Internetsuchmaschinen mehr als 700.000 Ergebnisse an. Wenn Sie die Homepage der Stadt Wilhelmshaven besuchen (www.wilhelmshaven.de), steht gleich als Erstes, dass Wilhelmshaven der größte Standort der Bundeswehr ist. Im weiteren Verlauf werden Sie dort auch die Zahl 9.000 finden. Diese Zahl steht für die Soldaten/-innen und zivilen Beschäftigten, die hier in Wilhelmshaven leben und ihren Dienst verrichten.

Die Stadt Wilhelmshaven verbindet mit den deutschen

Seestreitkräften eine mehr als 150-jährige gemeinsame Geschichte. Wilhelmshaven ist heute Standort und Heimathafen der Einsatzflottille 2 und vieler weiterer militärischer/ziviler Dienststellen der Bundeswehr. Zu diesen Dienststellen zählen zum Beispiel das Logistikzentrum der Bundeswehr, das Karrierecenter der Bundeswehr, das Bundeswehr-Dienstleistungszentrum oder das Marinearsenal. Alle diese Dienststellen haben einen klaren Auftrag und erbringen im Zusammenwirken für die Streitkräfte zwingend erforderliche Dienstleistungen.

Ich möchte heute einen Blick aus einige dieser Dienststellen werfen und diese näher vorstellen.

■ Das Logistikzentrum der Bundeswehr

Das Logistikzentrum der Bundeswehr ist die zentrale Einrichtung der deutschen Streitkräfte für die Disposition aller logistischen Leistungen der Basislogistik. Dies umfasst das gesamte Spektrum logistischer Aufgaben von der Materialbewirtschaftung, über die Materialerhaltung bis hin zur Verlegung von Truppen sowie dem Transport und Umschlag von Gütern.

Im Sinne eines modernen Supply Chain Managements

tragen wir die Verantwortung für die Versorgung der Streitkräfte im Grundbetrieb sowie bei Übungen in Deutschland und im Ausland. Darüber hinaus stellen wir die Folgeversorgung für deutsche Truppenkontingente in den Einsatzgebieten der Bundeswehr weltweit sicher.

Wir sind der zentrale Dienstleister für die Truppe und dies 365 Tage im Jahr und 24 Stunden am Tag. Unsere „Kunden“ sind dabei unter anderem – je nach Organisation – ein Bataillon des Heeres, ein Geschwader der Luftwaffe, ein Marinestützpunkt oder eine Schule der Bundeswehr.

Das Logistikzentrum führt militärische und gewerbliche >



© Bildstelle Marinearsenal

Dienstleister in Kooperation unter militärischer Führung zusammen. Damit bilden wir das unternehmerische Element innerhalb des logistischen Systems der Bundeswehr.

Aufgrund der Pandemie wurde ein gut funktionierendes Schichtsystem eingeführt. Mobiles Arbeiten und Telearbeit werden in dieser Zeit sehr viel beantragt. Besprechungen finden mit WebEx statt.

► Karrierecenter der Bundeswehr Wilhelmshaven

Das Karrierecenter der Bundeswehr Wilhelmshaven als Teil des Organisationsbereiches Personal übernimmt die – bundesweit nur an zwei Standorten – durchzuführende

Potenzialfeststellung für alle Soldaten/-innen, die Berufssoldaten/-innen werden wollen und/oder die Zulassung zur Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes anstreben. Zudem wird das „klassische“ Assessment für Ungediente, Wiedereinsteller/-innen und Laufbahnwechsler/-innen durchgeführt. Hierbei liegt der Schwerpunkt traditionell im Bereich der Marine, selbstverständlich werden aber auch die anderen Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche „bedient“.

Im Dezernat Wehrrersatz werden Aufgaben im Zusammenhang mit der Dienstleistungsüberwachung und der Dienstleistungspflicht der ehemaligen Soldaten/-innen wahrgenommen. Dieses umfasst unter anderem das Führen der

Personalakten der Reservisten/-innen. Bei positiver Prüfung werden Heranziehungsbefehle oder Beorderungsschreiben gefertigt. Außerdem werden die Entlassungsdienststellen dabei unterstützt, ausscheidende Soldaten/-innen im Rahmen der Grundbeorderung einzuplanen beziehungsweise über die Grundbeorderung hinaus für ein freiwilliges Engagement in der Reserve zu gewinnen.

Im Karrierecenter der Bundeswehr Wilhelmshaven sind 161 Personen beschäftigt: 101 Beamte/-innen, 38 Tarifbeschäftigte sowie 22 Soldaten/-innen. 76 Dienstposten entfallen auf den Berufsförderungsdienst, der mit seinen acht Standortteams im westlichen Bereich Niedersachsens und dem Job-service circa 19.000 aktive und

ehemalige Soldaten/-innen bei der Eingliederung in das zivile Berufsleben unterstützt.

Die Angebotspalette des Berufsförderungsdienstes Wilhelmshaven reicht von individuellen Beratungsangeboten über die Einrichtung von internen Bildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit zivilen Bildungsträgern, der individuellen Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zur konkreten Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz durch den Job-service. Hierfür besteht eine Vielzahl von Kooperationen mit Unternehmen der freien Wirtschaft, Behörden, Kammern und Verbänden.

Die Corona-Pandemie mit den Kontaktbeschränkungen hat

auch im Karrierecenter der Bundeswehr Wilhelmshaven im Arbeitsalltag zu Veränderungen in den Abläufen geführt, was aber nicht zu Einbußen in der Anzahl der Bewerber/-innen und der zu betreuenden Soldaten/-innen geführt hat. So wurden Veranstaltungen „online“ und Beratungen telefonisch durchgeführt.

Aufgrund der zügigen Schaffung der erforderlichen technischen Voraussetzungen für ein Arbeiten im Homeoffice und den daraus gewonnenen positiven Erfahrungen werden vermutlich auch zukünftig diese Formate in der Arbeitskultur des Karrierecenters der Bundeswehr Wilhelmshaven ihren Platz haben.

► Marinearsenal

Wenn man die Menschen in Wilhelmshaven fragt: „Was fällt Ihnen als Erstes zur Bundeswehr in Wilhelmshaven ein“, dann wird neben dem Marinestützpunkt sehr oft das Marinearsenal genannt. Das ist auch kein Wunder, denn das Marinearsenal liegt mitten im Herzen der Stadt und jeder, der einmal die Innenstadt besucht hat, wird schon vor dem bekannten Werfttor 1 mit dem berühmten Postbriefkasten aus der Kaiserzeit gestanden haben, welches den Zugang zur Dienststelle bildet.

Das Marinearsenal (MARs) ist die größte Dienststelle im nachgeordneten Bereich des Bundesamtes für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw), einer der größten zivilen Arbeit- und Auftraggeber und damit ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor in Wilhelmshaven und der Region.

Der Auftrag des Marinearsenals besteht in der Durchführung der Instandhaltung aller Schiffe, Boote und ausgewählter Landanlagen der deutschen Marine, der Streitkräftebasis und des Rüstungsbereiches.

Was beinhaltet dieser Auftrag aber nun konkret? Die Antwort auf diese Frage lässt sich mit drei Aufgabenschwerpunkten sehr gut umschreiben.

1.) Planmäßige und außerplanmäßige Instandhaltung

In regelmäßigen Abständen müssen die Schiffe einer Instandhaltungsmaßnahme unterzogen werden. Managementleistungen wie Planung, Koordination, Auftragsbegleitung, Prüfung und die Abnahme werden dabei vom zentralen Bereich „Technischer Systemservice“ des Marinearsenals erbracht.

In diesem Zusammenhang bietet das in 2003/04 erstmalig durchgeführte Verfahren „Eigeninstandsetzung Fregatten“ ein eindrucksvolles Beispiel für die wirtschaftliche Abwicklung von Vorhaben. Bei diesem Verfahren wird die planmäßige Materialerhaltung im Schwimmdock des Marinearsenals durchgeführt. Alle Managementaufgaben eines Generalunternehmers werden dabei ebenfalls vom zentralen Bereich des Marinearsenals übernommen.

Ergibt sich während der eigentlichen Nutzung der Schiffe und Boote ein unvorhersehbarer größerer Instandhaltungsbedarf, wird ein sogenanntes außerplanmäßiges Instandhaltungsvorhaben eingeleitet und durchgeführt.

2.) Sofortinstandsetzung

Schäden, die im täglichen Betrieb der Schiffe und Boote der Marine auftreten und durch die Besatzungen nicht mit Bordmitteln behoben werden können, werden im marinetypischen Technologiebereich weitestgehend durch die Beschäftigten des Marinearsenals, bei Bedarf weltweit und rund um die Uhr behoben.

Instandhaltungsaufträge im Technologiebereich der allgemeinen Schiffstechnik vergibt das Marinearsenal grundsätzlich im Wettbewerb an die gewerbliche Wirtschaft.

3.) Durchführung von Technischen Änderungen und Umsetzung wehrtechnischer Aufträge

Die Nutzung der Marineschiffe erfordert kontinuierliche technische Anpassungsmaßnahmen. Dieser Umstand begründet sich zum Beispiel durch veränderte Einsatzbedingungen, militärische und rechtliche Vorgaben sowie neue Technologien. Die erforderlichen technischen Änderungen werden größtenteils im Marinearsenal erarbeitet und auch realisiert.

Mit seinen speziellen Fachkenntnissen auf allen Gebieten des „Systems Schiff“ liefert das Marinearsenal dem BAAINBw substantielle Beiträge in allen Phasen der Entwicklung und Beschaffung von Wehrmaterial. Es ist damit umfassend in alle relevanten Entwicklungen der Marineteknik mit eingebunden.

Die mit diesen Aufgaben verbundenen Aufträge setzen die Beschäftigten des MARs nicht nur in Deutschland, sondern weltweit um. Das Marinearsenal kann deshalb auch als „Dienststelle im Einsatz“ bezeichnet werden.

Nach jahrelangen Umstrukturierungen und Personalreduzierungen ist mittlerweile auch im MARs eine Trendwende in den Bereichen Personal und Infrastruktur der Liegenschaft erkennbar. Anfang des Jahres hat die Dienststelle einen neuen Leiter bekommen und dieser hat zu Beginn drei wesentliche Schwerpunkte festgelegt, um die Dienststelle auf die Zukunft vorzubereiten. Dabei handelt es sich um die Optimierung der Auftragsabwicklung, das Personal zu-

kunfts-fähig aufzustellen und die Modernisierung der Infrastruktur. Bei allen drei Schwerpunkten bringt sich das Marinearsenal aktiv ein.

So betreibt das Marinearsenal sehr erfolgreich auch eine der größten Ausbildungswerkstätten. An den Dienstorten Wilhelmshaven und Kiel bietet das Marinearsenal jedes Jahr 84 gewerbliche Ausbildungsplätze in fünf Berufen an. Dieses Ausbildungsangebot wird ab 2023 planmäßig auf 100 Ausbildungsplätze/Jahr erhöht.

Zur Instandhaltung benötigen die bestens ausgebildeten Mitarbeiter zeitgemäße, moderne und attraktive Infrastruktur. Auch hier wirkt das Marinearsenal aktiv mit und hat eigens dafür eine Arbeitsgruppe gebildet. Dieses Themengebiet Infrastruktur ist sehr komplex und zeitaufwendig. Die Neu- und Umgestaltung der gesamten Liegenschaft (Neubau von Werkstätten, Bau eines Trockendocks, Erneuerung aller Verkehrs- und Versorgungssysteme) werden im laufenden Betrieb realisiert, ohne die Instandhaltung der Schiffe und Boote der Marine unterbrechen zu müssen.

Wie so häufig, kann man alles noch so gut planen, wenn mehrere Beteiligte an einem Projekt mitwirken, gibt es hier und da immer mal Schwierigkeiten, die im Vorfeld nicht zu erwarten waren. So hat die weltweite Pandemie mit COVID-19 auch das Marinearsenal seit 2020 fest im Griff. Auch im Marinearsenal wurden besonderen und mit Augenmaß Maßnahmen getroffen, um alle Beschäftigten angemessen zu schützen. Das umsichtige Handeln aller Beschäftigten der Dienststelle hat dazu geführt, dass trotz Pandemie der Instandhaltungsbetrieb durch Schichtdienst, Telearbeit/mobiles Arbeiten aufrechterhalten werden konnte. ■

> Bereich Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland

| | | |
|----------------------|--|---|
| Vorsitzender: | Rainer Schönhofen Wehrtechnische Dienststelle für landgebundene Fahrzeugsysteme, Pionier- und Truppentechnik (WTD 41) | Kolonnenweg 54296 Trier-Grüneberg Bw-intern: 90-4722 2253 Telefon: (0651) 91292253 E-Mail: rainerschoenhofen@bundeswehr.org |
|----------------------|--|---|



> Standortgruppe Darmstadt

Ernennung Florian Ahhy

Der Kollege Florian Ahhy wurde mit Wirkung vom 28. April 2021 zum Brandamtmann ernannt.

Florian Ahhy hat die Laufbahnausbildung in den geh. FwDst. absolviert und im April 2018 erfolgreich beendet.

Bevor er im Januar 2020 den Dienstposten Leiter Feuerwehr in der Feuerwache Pfungstadt übernahm, bekleidete er bis Dezember 2019 den Dienstposten Wachabteilungsleiter und stellvertretender Leiter

Feuerwehr in Neckarzimmern.

Die Kameradinnen und Kameraden der Feuerwache Pfungstadt und die Standortgruppe Darmstadt gratulieren herzlich zur Ernennung. ■

> Standortgruppe Koblenz

Zweimal Ehrenzeichen am Bande in Koblenz verliehen

Zur Sitzung des Standortgruppenvorstandes am 28. April in der Koblenzer Augusta-Kaserne konnten zwei verdiente Vorstandsmitglieder für ihre treue Verbundenheit zum Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) ausgezeichnet werden.

Kollege Dietrich Kappel bekam das Ehrenzeichen am Bande des VBB für seine ohne Unterbrechung 60 Jahre andauernde Mitgliedschaft im VBB verliehen.

Mit seinem Eintritt in die Bundeswehr im Jahre 1961 trat der Kollege, dessen Laufbahn noch in der Finanzverwaltung des Landes Rheinland-Pfalz begann, auch in den VBB ein. Ein kleines aber erwähnenswertes Detail am Rande: Die Entscheidung, zur Bundeswehr zu wechseln, fiel genau in den Räumlichkeiten, in denen 60 Jahre später auch die Ehrenmedaille des Verbandes verliehen werden sollte.

ORR a.D. Kappel diente dem VBB in vielen Funktionen, so



> Anton Wirges

unter anderem als Kassenprüfer des Bereiches IV und Beisitzer der Ruhestandsbeamten in der Standortgruppe (StOGrp.) Koblenz, welche er beide aktuell immer noch aktiv mit Leben und vielen Aktivitäten – so es denn die aktuelle Corona-Lage zulässt – ausfüllt.

Die Vorsitzende der StOGrp., Kollegin Göbel, dankte ihm hierfür außerordentlich und überreichte das Ehrenzeichen am Bande im Namen des Bundesvorsitzenden.

Kollege Anton Wirges bekam das Ehrenzeichen am Bande

des VBB für seine 40 Jahre andauernde aktive Mitarbeit als Funktionsträger im Vorstand Bereich IV (1997 bis 2007) und dem Vorstand der Standortgruppen Niederlande (Budel) und Koblenz verliehen.

RAI a.D. Wirges ist bereits seit 1972 bis heute im Vorstand der StOGrp. Koblenz aktiv, unter anderem als Kassenwart, Geschäftsführer und Vorsitzender. Unterbrochen wurde dies durch einen Auslandsaufenthalt in Budel/NL, wo er von 1978 bis 1981 stellv. Vorsitzender der dortigen StOGrp. war.



> Dietrich Kappel

Neben Tätigkeiten als Mitglied in zahlreichen Personalräten unter anderem des BwDLZ sowie BwZkhs Koblenz und BPR SanAmt Bw/SanFüKdo, war Anton Wirges im Bereichsvorstand IV von 1997 bis 2005 als Bereichskassenprüfer und von 2005 bis 2007 als Bereichsschatzmeister tätig.

Bis vor Kurzem hat Kollege Wirges, der aktuell stellv. Be- treuer der Ruhestandsbeam- ten der StOGrp. ist, mit voller

Hingabe an einer Chronik der StOGrp. gearbeitet, die bis in das Jahr 1960 reicht – dem Gründungsjahr des VBB. In ihr werden alle zugänglichen und (noch) vorhandenen Informa- tionen, von Zeitungsartikeln bis hin zu Niederschriften ver- gangener Jahre, aber auch Fo- tos zusammengetragen. Inter- essierte Mitglieder der StOGrp. können beim Kollegen Wirges USB-Sticks mit der Chronik ausleihen oder sich einzelne Jahrgänge per Mail zuschicken

lassen. Gerne können noch vorhandene Fotos etc., die das eine oder andere Mitglied noch besitzt, der Chronik bei- gefügt werden – bitte wen- den Sie sich dazu direkt an Kollegen Wirges!

Die Vorsitzende der StOGrp., Kollegin Göbel, verlieh sodann auch Kollegen Wirges das Eh- renzeichen am Bande im Na- men des Bundesvorsitzenden und konnte sich gemeinsam mit den anwesenden Kolle-

gen/-innen des Vorstandes im Anschluss der Ehrung noch von der hervorragenden und au- ßerordentlich wertvollen Ar- beit des Kollegen überzeugen, indem durch die Chronik ge- schmökert und die eine oder andere Geschichte aus der Ver- gangenheit berichtet wurde.

Die StOGrp. Koblenz dankt Herrn Anton Wirges ausdrück- lich für dieses außergewöhnli- che Werk und die Mühen, die damit verbunden waren. ■

> Bereich Bundesministerium der Verteidigung

Vorsitzender: Wolfgang Bernath
Personalrat beim BMVg
erster Dienstsitz Bonn
Bundesministerium der Verteidigung
Fontainengraben 200
53123 Bonn

Telefon: (0228) 1212662
Telefax: (0228) 123342666
E-Mail: WolfgangBernath@BMVg.Bund.de

Nachruf zu Ehren von ROAR Stephan Padberg

Am 5. Mai 2021 verstarb plötz- lich und unerwartet unser sehr geschätzter Kollege, ROAR Stephan Padberg, im Alter von 56 Jahren.

Wir sind fassungslos und tief- traurig. Mit Stephan Padberg haben wir einen warmherzi- gen, klugen, humorvollen, erfahrenen, ausgleichenden, engagierten und besonnenen Kollegen verloren.

Er fehlt uns schmerzlich als Mensch und Personalratskol- lege und wird uns in bester Erinnerung bleiben. Stephan Padberg war in vielfältigen Be- reichen innerhalb der Bundes- wehr tätig; in seiner letzten Funktion als Beamtengruppen- sprecher und stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrates beim BAIUDBw hat er sich seit vielen Jahren mit Herzblut um persönliche und

sachliche dienstlich begründe- te Anliegen erfolgreich geküm- mert.

Unsere persönliche Anteilnah- me und unser tiefes Mitgefühl gilt seiner Mutter, die nun den Verlust ihres Sohnes betrauern muss. Vor allem bei ihr sind un- sere Gedanken.

„Wenn dir jemand erzählt, dass die Seele mit dem Körper zu- sammen vergeht und dass das, was einmal tot ist, niemals wiederkommt, so sage ihm: Die Blume geht zugrunde, aber der Samen bleibt zurück und liegt vor uns, geheimnisvoll, wie die Ewigkeit des Lebens.“

In dankbarer Erinnerung an unseren Kollegen und Weg- gefährten

Stephan Padberg, den wir so sehr vermissen ... ■



© VBB

Der VBB im Gespräch – am 23. April 2021 mit Bündnis 90/Die Grünen

Der Bundestagsabgeordnete und Obmann im Verteidigungsausschuss der Partei Bündnis 90/Die Grünen, Dr. Tobias *Lindner*, hat sich in diesen turbulenten und zeitintensiven Tagen in Berlin die Zeit genommen, der Einladung des VBB-Bereiches IX zu folgen und digital ins Gespräch zu kommen.

Der Bundesvorsitzende des VBB, Dr. Hans *Liesenhoff*, und der Bereichsvorsitzende des Bereiches IX, Jakob *Milles*, haben zusammen mit der Geschäftsführerin des VBB, Cora *Nixtatis*, den stellvertretenden Bereichsvorsitzenden Tanja *Frerichs*, Stephanie *Kraft*, Klaus *Schütte* und Antje *Ott* sowie Frank *Bartz*, dem Vorsitzenden des ÖPR beim BAAINBw, am Gespräch teilgenommen und in einem kurzweiligen Austausch Impulse gesetzt.

Im Mittelpunkt stand der Rüstungsbereich mit dem BAAINBw in Koblenz. Dr. Tobias Lindner hat dabei deutlich gemacht, dass er in seinen diver-

sen Publikationen vornehmlich die strategische Ebene im BMVg in die Pflicht nehmen will. Daher auch sein Vorschlag zu einem Rüstungsplanungsgesetz. Die Menschen im BAAINBw, deren Arbeit er schätzt, brauchten mehr Planungssicherheit und mehr strategische Entscheidungen.

Gleichwohl wünsche er sich mehr Flexibilität und Autonomie für die Beschaffungsorganisation, weshalb er sich grundsätzlich eine Anstalt des öffentlichen Rechts als Rechtsform vorstellen könnte.

Themen wie die Nachwuchsgewinnung aber auch die Ein-

steuerung von haushälterisch hinterlegten Projekten für das BAAINBw dominierten dabei den ersten Austausch. Dr. Lindner machte dabei deutlich, dass ein „Weiter so“ für ihn nicht tragbar wäre, er sich aber gleichwohl zu einer effektiven und effizienten Bundeswehrverwaltung bekennt, da der Rüstungsbereich unbestritten hoheitliche Tätigkeiten wahrnehme. Eine Privatisierung etwa oder eine Abschaffung des Berufsbeamtentums in einer wie auch immer gearteten Organisationsform lehne er deshalb auch ab.

Dieses klare Bekenntnis zum öffentlichen Dienst haben die

Teilnehmerinnen und Teilnehmer des VBB sehr erfreut aufgenommen, teilen aber auch die Einschätzung, dass zielgerichtete Veränderungen im Sinne von Verbesserung für die Bundeswehr vonnöten sind. Der VBB wird diesen Verbesserungsprozess daher wo immer nötig konstruktiv begleiten, aber auch einwirken, falls die angestrebten Ziele aus dem Fokus geraten würden.

Es bestand Einigkeit mit MdB Dr. Tobias Lindner, den hier begonnenen konstruktiven Austausch fortzuführen und, sobald es die Pandemielage zulässt, auch ein persönliches Treffen anzuberaumen. ■



> Zoom-Meeting mit MdB Dr. Tobias Lindner (Die Grünen), Antje Ott, Tanja Frerichs, Cora Nixtatis, Jakob Milles, Dr. Hans Liesenhoff und Frank Bartz (von links)

Wir gratulieren zur Ernennung

zur Oberregierungsrätin
Isabelle Herrig-Zekorn, Bonn
Anne Sahn, Koblenz

zum Oberregierungsrat
Guido Pradel, Hürth

**zum Technischen
Regierungsoberamtsrat**
Renè Zscheischler, Ostsachsen

zur Regierungsamtsrätin
Elisabeth Benz, Vulkaneifel
Sigrun Kenzler, Kappeln

zum Regierungsamtsrat
Steffen Espig, Südsachsen

zum Regierungsamtmann
Thomas Schmidt, Rostock

**zum Technischen
Regierungsamtmann**
Mathias Zippel, Koblenz

zur Regierungsoberinspektorin
Jessica Bartels, Husum

**zum Technischen
Regierungsamtsinspektor**
Andreas Rockenfeller, Ulm

zur Regierungshauptsekretärin
Gitta Grünberg, Husum

zum Regierungshauptsekretär
Johannes Blum, Stuttgart
Michael Hubenthal, Homberg

**zum Technischen
Regierungshauptsekretär**
Patrick Koch,
Dülmen/Recklinghausen

Alle guten Wünsche für den Ruhestand

**dem Technischen
Oberregierungsrat a.D.**
Günter Freiwald, Koblenz

**der Regierungs-
oberamtsrätin a.D.**
Susanne Höft, Kiel

**dem Regierungs-
oberamtsrat a.D.**
Jürgen Kaiser, Diez
Rafael Kiewel, Trier
Johann-Georg Köntges, Berlin

dem Regierungsamtsrat a.D.
Alfred Ruopp, Ulm

dem Regierungsamtmann a.D.
Detlef Bahrs, Ahlhorn

**dem Technischen Regierungs-
amtsinspektor a.D.**
Heinz Meißner,
Südbrandenburg

**dem Regierungs-
amtsinspektor a.D.**
Ingo Schuhmann,
Wilhelmshaven

dem Hauptbrandmeister a.D.
Reinhold Köhler, Niederstetten

**dem Regierungs-
hauptsekretär a.D.**
Norbert Kieckhäuven, Rostock

**dem Technischen Regierungs-
amtsinspektor a.D.**
Hans-Werner Baulig,
Vulkaneifel

**dem Regierungs-
hauptsekretär a.D.**
Paul-Reinhold Fiebig, Bonn

**dem Regierungs-
obersekretär a.D.**
Klaus-Peter Gärtner, Strausberg

> In stiller Trauer ...

... gedenken wir unserer verstorbenen Kollegen

Baudirektor a.D. Ludger Brühl, Koblenz

Amtsinspektor a.D. Werner Hüttner, Sinzig

Regierungsamtsrat a.D. Heinrich Kohlmann, Hoppegarten

Technischer Amtsinspektor a.D. Hermann Lammers, Meppen

Regierungsoberamtsrat a.D. Franz-Rudolf Lenze, Koblenz

Technischer Regierungshauptsekretär a.D. Heinrich Lippach, Baumholder

Regierungsoberamtsrat Stephan Padberg, Gera

Oberamtsrat a.D. Reinhold Schlaugat, Meckenheim

Regierungshauptsekretär a.D. Günter Schumacher, Wuppertal

Oberregierungsrat Jan Christoph Zier, Wuppertal



> Zudem ...

... kann es sein, dass zahlreiche der genannten Ereignisse in den Personalmeldungen schon einige Zeit zurückliegen, da sie uns erst jetzt zur Kenntnis gelangen. Dennoch soll auf eine Veröffentlichung nicht verzichtet werden. Wir meinen, dass das im überwiegenden Interesse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist.

Schriftleitung

> Hinweis

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) veröffentlicht im VBB-Magazin regelmäßig persönliche Nachrichten aus folgenden Anlässen: Personalmeldungen (Beförderung, Eintritt in den Ruhestand) und Trauerfälle.

Veröffentlicht werden hierbei Name, Vorname, Amtsbezeichnung und Zugehörigkeit zur VBB-Standortgruppe beziehungsweise Wohnort. Rechtsgrundlage ist Art. 6 Abs. 1 lit. f) EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Die Veröffentlichung erfolgt aufgrund der Meldung durch die Bereiche/Landesverbände, der Standortgruppe oder der Veränderungsanzeige durch das Mitglied selbst.

Wenn Sie eine Veröffentlichung nicht wünschen, können Sie dieser jederzeit widersprechen.

Es genügt eine Mitteilung in Textform. Ein Widerspruch per E-Mail kann gesendet werden an mail@vbb-bund.de.

Soweit Veröffentlichungen fehlerhaft sind, werden sie selbstverständlich in korrigierter Form erneut bekannt gegeben. Die wiederholte und korrigierte Bekanntgabe wird dann mit dem Buchstaben **(K)** gekennzeichnet. Die Schriftleitung bittet darum, fehlerhafte Bekanntgaben rasch zu melden, damit zeitnah eine Korrektur veranlasst werden kann, und entschuldigt sich bei den Betroffenen für das Versehen.

Deutscher Diversity-Tag 2021

Mehr Vielfalt wagen

Um dem Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst zu begegnen, fordert der dbb, die Personalentwicklung gezielt auf Vielfältigkeit auszurichten.

„Der öffentliche Dienst muss für alle Menschen ein attraktiver Arbeitgeber sein“, betonte dbb Chef Ulrich Silberbach anlässlich des Diversity-Tages am 18. Mai 2021. „Die Verantwortlichen müssen auf allen Verwaltungsebenen mehr Vielfalt wagen.“ Dazu gehören laut Silberbach auch und gerade Führungspositionen. Wenn hier die gesamte Breite der Gesellschaft abgebildet sei, könne dies eine Sogwirkung auf potenzielle Bewerberinnen und Bewerber entfalten. „Dazu müssen wir bei den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung, aber vor allem auch beim Recruiting und den Einstellungsverfahren, ansetzen“, erklärte der dbb Bundesvorsitzende. „Anonymisierte Bewerbungsverfahren müssen zum Standard erhoben werden.“

Die dbb Jugend setzt sich darüber hinaus dafür ein, Diversity Management als selbstverständliches Verwaltungsinstrument zu etablieren.

► dbb Jugend: Kulturwandel proaktiv fördern

„Die Folgen des demografischen Wandels korrigieren wir nicht mal eben schnell, indem wir Stellenanzeigen auf neue Zielgruppen hin ummünzen“, stellte die Vorsitzende der dbb Jugend, Karoline Herrmann, fest. Der Vorteil einer diversen Verwaltung müsse im Vordergrund stehen. Der Mehrwert von Vielfalt sollte für alle Beschäftigten klar erkennbar sein. „Dafür brauchen wir gezielte Schulungen und neue Konzepte der Zusammenarbeit“, forderte Herrmann.

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb Frauen, warnte eindringlich davor, Frauenförderung mit Diversity Management gleichzusetzen.

► dbb Frauen: Gleichstellung ist Voraussetzung

„Es kursiert in vielen Leitungsebenen noch immer die Annahme, die Betriebskultur sei divers, sobald nur eine weibliche Spitzenkraft im Vorstand untergebracht wurde“, sagte Kreutz. „Das wird jedoch weder dem Diversity-Begriff, noch dem Prinzip der Frauenförderung gerecht.“ Frauen machten über 50 Prozent der deutschen Bevölkerung aus. Man könne nicht die Hälfte der Bevölkerung im Zuge des Vielfaltsmanagements in einen Topf

mit echten gesellschaftlichen Minderheiten werfen. „Die Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes, der in Artikel 3 des Grundgesetzes festgeschrieben ist, ist die Voraussetzung, um in der Arbeitswelt glaubwürdig Diversity Management zu betreiben“, machte Kreutz deutlich.

► Hintergrund

Am 18. Mai 2021 ruft die Charta der Vielfalt Unternehmen und Institutionen bundesweit auf, ihr Engagement für Vielfalt zu zeigen. Als Unterzeichnende der „Charta der Vielfalt“ gehören auch dbb, dbb Bundesfrauenvertretung und dbb Jugend zu den offiziellen Botschaftern für ein vielfältiges und tolerantes Deutschland.

Foto: Colourbox.de

Öffentlicher Dienst Garant für starke Demokratie

dbb Chef Ulrich Silberbach plädiert für einen personell wie technisch besser ausgestatteten öffentlichen Dienst, der den Rechtsstaat vor Ort repräsentiert.

„Es sind unsere mutigen und engagierten Menschen im öffentlichen Dienst, die in diesen Monaten unser Land am Laufen halten“, betonte der dbb Bundesvorsitzende am 10. Mai 2021 auf dem digitalen Gewerkschaftstag des tbb Thüringer Beamtenbund und Tarifunion. Daher erwarte der dbb von Politik in Bund, Ländern und Kommunen, dass die richtigen Rahmenbedingungen für einen funktionierenden Staat gesetzt werden.

„Zu einer widerstandsfähigen Demokratie gehört auch ein starker öffentlicher Dienst, der die Werte unseres Grundgesetzes und Rechtsstaats lebt und verteidigt“, so Silberbach weiter. Daher hätten es unsere Kolleginnen und Kollegen auch nicht verdient, respektlos behandelt oder gar Opfer von Gewaltausbrüchen zu werden. „Wir werden nicht müde werden, hier von Politik und Gesellschaft mehr Rückhalt einzufordern.“



Foto: Sapan Hadi/Colourbox.de

„Mit Mut und Entschlossenheit haben unsere Kolleginnen und Kollegen vor über 30 Jahren den zügigen Auf- und Umbau einer funktionsfähigen rechtsstaatlichen Verwaltung gestaltet“, blickte der dbb Chef zurück. Heute ginge es vielmehr darum, dem Personalmangel im öffentlichen Dienst mit gleicher Ent-

schiedenheit zu begegnen. Dazu gehöre es, qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen und langfristig zu binden. Silberbach: „Unsere Kolleginnen und Kollegen in Thüringen sind überzeugt, dass es hier einer aktiven Rolle der Gewerkschaften bedarf – und wissen dabei den dbb an ihrer Seite.“

Föderalismus in Deutschland

Stabilität als „Work in Progress“

26

hintergrund

Die föderale Grundstruktur der Bundesrepublik Deutschland ist durch das Grundgesetz festgeschrieben und unterliegt einer sogenannten „Ewigkeitsklausel“, die sie unveränderlich fest schreibt. Dennoch bedarf das komplexe Geflecht der Bund-Länder-Beziehungen ab und zu einer Reform, um den Föderalismus an sich verändernde Gegebenheiten anzupassen. Das hatte und hat immer auch direkte Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten.

Der Kern des föderalen Bundesstaates ist die Aufgabenverteilung zwischen Bund und Ländern, bei der die Mitglieder des Bundesstaates über eigene Legitimität, Rechte und Kompetenzen verfügen. Das äußert sich zum Beispiel in den Landesverfassungen und in eigenständigen politischen Institutionen für Exekutive, Judikative und Legislative.

Nach den Reformen der 90er-Jahre, in deren Zuge die neuen Bundesländer nach dem Zerfall der DDR in die föderale Struktur der Bundesrepublik aufgenommen wurden, waren es vor allem die Föderalismusreformen I und II, die grundlegende Veränderungen in den Bund-Länder-Beziehungen mit sich gebracht haben.

■ Föderalismusreform I

Die Föderalismusreform wurde im Juni und Juli 2006 vom Deutschen Bundestag und vom Bundesrat mit der notwendigen Zweidrittelmehrheit beschlossen und ist am 1. September 2006 in Kraft getreten. Auslöser der Reform waren die langwierigen Entscheidungsprozesse in der deutschen Gesetzgebung und die daraus resultierende zunehmende Zentralisierung von Kompetenzen beim Bund, was eine Vielzahl von Zustimmungsgesetzen im Deutschen Bundesrat zur Folge hatte. Nachdem erste Leitlinien für die Reformverhandlungen am 27. März 2003 verabschiedet worden waren, scheiterte die Reform zunächst am 17. Dezember 2004 an der

Neuordnung der Kompetenzen in der Bildungspolitik. Den Vorsitz der Föderalismuskommission hatten Edmund Stoiber (CSU) und Franz Müntefering (SPD) inne.

Nach der Bundestagswahl 2005 starteten die Verhandlungen zur ersten Großen Koalition aus CDU/CSU und SPD seit 1969. Die Koalitionäre einigten sich darauf, die Neuordnung des Föderalismus auf Grundlage der bereits durch die Föderalismuskommission erarbeiteten Leitlinien fortzuführen und schrieben dies in einem Koalitionsvertrag fest, der bereits einen detaillierten Vorschlag für die Grundgesetzänderungen enthielt. Die resultierenden Gesetzentwürfe „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des

Grundgesetzes“ und der „Entwurf eines Föderalismusreform-Begleitgesetzes“ wurden in der Folge ab März 2006 in Bundestag und Bundesrat beraten. In einer Anhörung vor dem Rechtsausschuss des Bundestages standen unter anderem die Verlagerung der Gesetzgebungskompetenz für Strafvollzug, Notariat, Beamtenbesoldung und das Heimrecht in der Kritik. Im Bereich der Bildungspolitik erfolgten Änderungen der ursprünglichen Pläne, und die Gesetzgebungskompetenz für das Notariat wurde nicht auf die Länder verlagert.

Am 30. Juni 2006 beschloss der Bundestag das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes und das Föderalismusreform-

Begleitgesetz mit 428 Ja-Stimmen gegen 162 Nein-Stimmen und drei Enthaltungen. Am 7. Juli stimmte auch der Bundesrat der Reform mit 62 von 69 Stimmen zu. Mecklenburg-Vorpommern lehnte das Gesetzpaket ab, und Schleswig-Holstein enthielt sich der Stimme. Die Föderalismusreform wurde durch den Bundespräsidenten am 28. August 2006 ausgefertigt, am 31. August 2006 im Bundesgesetzblatt verkündet und trat am 1. September 2006 in Kraft. Die Neuregelung der Finanzbeziehungen zwischen Bund und Ländern wurde in einem zweiten Schritt den veränderten Rahmenbedingungen inner- und außerhalb Deutschlands angepasst und im Dezember 2006 durch den Bundestag beschlossen.

▣ Beamten- und Hochschulrecht

Kernpunkte der Föderalismusreform waren unter anderem die Verlagerung von Hochschul- und Beamtenrecht vom Bund auf die Länder. Beim Hochschulrecht waren davon die Hochschulzulassung und die Hochschulabschlüsse ausgenommen, die der Bund weiterhin bundeseinheitlich regelt. Allerdings können die Länder hier von den Vorgaben des Bundes abweichen. Die bisherige Gemeinschaftsaufgabe für den Ausbau und den Neubau von Hochschulen und Hochschulkliniken wurde abgeschafft. Dafür erhielten die nunmehr allein verantwortlichen Länder vom Bund bis 2013 rund eine Milliarde Euro Ausgleichszahlungen jährlich. Für die Zeit von 2014 bis 2019 prüften Bund und Länder gemeinsam, inwieweit die Mittel noch erforderlich waren. Außerdem wurden Teile der ehemaligen Gemeinschaftsaufgabe Hochschulbau in der neu ausgestalteten Gemeinschaftsaufgabe Forschungsförderung fortgeführt. Auch in Zukunft sollten Bund und Länder bei der Forschungsförderung an und außerhalb von Hochschu-

len in Fällen überregionaler Bedeutung zusammenwirken.

Im Beamtenrecht wurde die Zuständigkeit für Besoldung, Versorgung und Dienstrecht der Landes- und Kommunalbeamten und Landesrichter in die Kompetenz der einzelnen Bundesländer gegeben. Die Länder sollten gestärkt werden, weil deren Personalausgaben im Durchschnitt mehr als 40 Prozent der Landeshaushalte ausmachten. „Deshalb und weil die Bestimmung über das Recht der eigenen Beamten eigentlich Sache der Länder ist, werden die Länder hier gestärkt. Sie regeln nunmehr die allgemeinen Rechtsverhältnisse der Landes- und Kommunalbeamten und Landesrichter einschließlich des Laufbahnrechts“, so die Bundesregierung. Zur Sicherstellung der Mobilität regelt der Bund aber weiterhin die Statusrechte und -pflichten aller Beamten in Deutschland einheitlich, und die verfassungsrechtliche Garantie des Berufsbeamtentums blieb davon unberührt.

▣ Kritik der Gewerkschaften

In einer gemeinsamen Erklärung kritisierten dbb und DGB die Föderalismusreform I Ende Juni 2006 vor den abschließenden Beratungen als „Akt der Entsolidarisierung zwischen den einzelnen Bundesländern“. Die damaligen Vorsitzenden des dbb, Peter Heesen, und des DGB, Michael Sommer, erklärten: „Wir sind grundsätzlich für eine Föderalismusreform, aber eine Reform, durch die es den Menschen besser geht und nicht schlechter.“ Die Reform „wird zu Konkurrenz zwischen den Ländern führen. Dadurch rücken die vom Grundgesetz gewollten einheitlichen Lebensverhältnisse in unserem Land in weite Ferne.“ Wichtige öffentliche Dienstleistungen wie Innere Sicherheit und Bildung dürften sich nicht nach den Gesetzen von Angebot und Nachfrage richten. Die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Sektors dürfe nicht von

der Finanzkraft eines einzelnen Bundeslandes abhängig gemacht werden.

„Die Abschaffung bundeseinheitlicher Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen wird einen verheerenden Dumping-Wettbewerb insbesondere zwischen den Bundesländern zur Folge haben. Dieser geht voll zulasten der Beschäftigten und führt zu gravierenden Qualitätsverlusten bei sämtlichen öffentlichen Dienstleistungen. Zudem schaffen 17 verschiedene Dienstrechtsmodelle in Bund und Ländern mehr Personalbedarf und Bürokratie. Darauf haben auch die Experten bei den Anhörungen im Bundestag hingewiesen. Wir entlassen die Bundestagsabgeordneten nicht aus ihrer Verantwortung und fordern sie auf: Haben Sie den Mut, mit uns gemeinsam für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst einzutreten“, hieß es in der Erklärung weiter.

▣ Föderalismusreform II

In der zweiten Stufe der Föderalismusreform stand die Reform der staatlichen Finanzbeziehungen im Vordergrund. Die Zustimmung der FDP zu den Ergebnissen der Föderalismusreform I von 2006, deren Stimmen für eine bei Grundgesetzänderungen vorgeschriebene Zweidrittelmehrheit notwendig waren, war daran geknüpft, dass entsprechende Schritte für eine nachhaltige Entwicklung der öffentlichen Haushalte in Bund und Ländern unternommen werden. Zudem lag die letzte Finanzreform beinahe 40 Jahre zurück.

Mitte Dezember 2006 setzten Bundestag und Bundesrat die „Kommission zur Modernisierung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen“ ein, um die Föderalismusreform II auszuarbeiten. Vorsitzende der entsprechenden Kommission waren Peter Struck (SPD) für den Bundestag und der damalige baden-württembergische Ministerpräsident Günther Oet-

tinger (CDU) für den Bundesrat. Die Kommission konstituierte sich am 8. März 2007 und hatte den Auftrag, die Bund-Länder-Finanzbeziehungen mit dem Ziel zu reformieren, diese den veränderten Rahmenbedingungen innerhalb und außerhalb Deutschlands, insbesondere für Wachstums- und Beschäftigungspolitik, anzupassen.

Neben umfangreichen Finanzreformen war ein Punkt auf der „offenen Themenliste“ der Kommission „Entbürokratisierung und Effizienzsteigerung“, worunter die Aufgabenentflechtungen im Bereich der öffentlichen Verwaltung, die ebenenübergreifende Bündelung von Verwaltungsaufgaben, die Einführung von IT-Standards und -Systemen sowie die Vereinfachung länderübergreifender Regelungen subsumiert wurden.

Es kristallisierte sich schnell heraus, dass sich der Schwerpunkt der Reform auf Regeln zur Neuverschuldung konzentrieren sollte – die Staatsschulden betragen zum Zeitpunkt der Verhandlungen rund 1,5 Billionen Euro. Zur Verhandlung kam der Vorschlag, die jährliche strukturelle Neuverschuldung auf 0,5 Prozent des Bruttoinlandprodukts (BIP) zu begrenzen, wobei dem Bund als Neuverschuldungsspielraum 0,35 Prozent zustehen sollte und den Ländern 0,15 Prozent. Daneben sollten eine konjunkturelle Verschuldungskomponente und eine Ausnahmeregelung für Katastrophen erlaubt sein.

Nach kontroversen Verhandlungen unter Einbeziehung verschiedener Arbeitsgruppen lagen die Ergebnisse erst im März 2009 vor: Von einem „beachtlichen Wurf“ und einem „großen Durchbruch“ sprachen die beiden Vorsitzenden der Kommission, Günther Oettinger und Peter Struck, nach Ende der letzten Kommissionsitzung am 5. März 2009 im Bundesrat. Mit den Vorschlägen der Kom-

mission zur Reform der Schuldenpolitik sei eine Wende in der deutschen Finanzpolitik eingeleitet, bewerteten die Politiker den Abschluss der zweijährigen Arbeit.

Konkret hatte sich die 32-köpfige Kommission darauf geeinigt, dass die Länder spätestens ab 2020 in wirtschaftlich normalen Jahren keine neuen strukturellen Schulden mehr aufnehmen dürfen. Außerdem sollte die Kreditaufnahme des Bundes ab 2016 auf 0,35 Prozent des Bruttoinlandsprodukts begrenzt werden. Darüber hinaus haben die Kommissionsmitglieder unter anderem Konsolidierungshilfen für hoch verschuldete Länder und Regelungen zur Vermeidung von Haushaltsnotlagen vorgeschlagen. Außerdem sollten die Effizienz der Steuerverwaltung und die Verwaltungszusammenarbeit im Bereich der Informationstechnik verbessert werden.

Bei der Schlussabstimmung am 5. März 2009 hatten 26 der 31 anwesenden Kommissionsmitglieder für die Annahme der Vorschläge votiert. Mecklenburg-Vorpommern sowie Vertreter der Fraktionen von Grünen und Linkspartei im Bundestag stimmten dagegen. Berlin und Schleswig-Holstein enthielten sich der Stimme. Die Bundesregierung hat die Kommissionsvorschläge auf ihrer Kabinettsitzung am 11. März 2009 zustimmend zur Kenntnis genommen. Der Bundesrat stimmte am 10. Juni 2009 zu.

In der Folge waren die Regelungen zur Föderalismusreform I und II immer wieder kritisiert worden. Der damalige Bundesvorsitzende des dbb, Klaus Dauderstädt, forderte zum Beispiel am 6. Januar 2013 eine Korrektur der Föderalismusreform von 2006. Nicht nur in der Bildungspolitik gebe es „mit dem unsäglichen Kooperationsverbot von Bund und Ländern“ Probleme – sondern auch bei der Beamtenbesoldung. „Wir erleben heute, dass sich die Be-



züge der Landesbeamten bei gleicher Tätigkeit immer weiter auseinanderentwickeln, zum Teil bis zu 400 Euro monatlich“, sagte Dauderstädt.

Unmittelbar nach der Föderalismusreform und der Übertragung der Besoldungskompetenz auf die Länder hätten die Ministerpräsidenten noch beteuert, nach gemeinsamen Wegen zu suchen. In Wirklichkeit würden heute die Unterschiede über alle 16 Länder hinweg immer größer. Dies gelte nicht nur für die Gehälter, sondern auch für das Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie die Arbeitszeit. „Angesichts der Auseinanderentwicklung der Bezüge in den 16 Bundesländern kann heute von der im Grundgesetz verlangten Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse keine Rede mehr sein.“ Ärmeren Bundesländern falle es immer schwerer, gute Steuerbeamte, Staatsanwälte, Lehrer oder Polizisten für den Staatsdienst zu gewinnen – und sie dauerhaft als Mitarbeiter zu halten. „Wir wissen, dass die Hürden für eine erneute Verfassungsänderung hoch sind“, so Dauderstädt damals. Gleichwohl gebe es auch alternative Möglichkeiten, etwa durch einen Staatsvertrag:

„Wir werden weiter Stachel im Fleisch bleiben und auf Fehlentwicklungen hinweisen.“

■ Ist krisenerprobt auch krisenfest?

Sieben Jahre später durchlebt die Bundesrepublik mit der Corona-Pandemie eine der größten Krisen seit dem Zweiten Weltkrieg. Sie hat ein Schlaglicht auf die Funktionsfähigkeit des Staates und damit auch auf die Belastbarkeit des föderalen Systems geworfen. Neben vielen gut funktionierenden Bereichen in Länderverantwortung traten vor allem der Digitalisierungsgrad und die Ausgestaltung der Interaktion zwischen Bund und Ländern mit Verbesserungspotenzial hervor.

Der dbb erkennt das föderale System grundsätzlich als integralen Bestandteil des deutschen Staatswesens an und rüttelt auch nicht daran: „Der Föderalismus ist im Grundgesetz verankert – und das historisch betrachtet aus gutem Grund. Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist er damit schlicht Arbeitsgrundlage“, sagt dbb Chef Ulrich Silberbach. Entscheidender sei, wie der Föderalismus konkret ausgestaltet werde. „Hier hat die

Pandemie gezeigt, dass die Verwaltung auf Krisensituationen zumindest teilweise nur unzureichend vorbereitet ist. Natürlich sollte nach Bewältigung der Lage daher intensiv geprüft werden, ob für solche Extremsituationen zukünftig Zuständigkeiten neu geordnet werden müssen.“ Aus Sicht des dbb liegen die Probleme aber hauptsächlich in anderen Bereichen: „Zunächst ist die Verwaltung immer nur so gut wie die politischen Vorgaben, die sie bekommt. Grundsätzlich bieten auch die aktuellen Strukturen alle Möglichkeiten für eine schnelle Entscheidungsfindung und Problemlösung – wenn sie von den Verantwortungsträgern entsprechend genutzt werden“, ist Silberbach überzeugt.

Dennoch seien Probleme zutage getreten, vor denen der dbb seit Jahren warne: „Einerseits ist da die Tatsache, dass die Verwaltung durch nicht durchdachte Sparmaßnahmen an vielen Stellen immer noch personell auf Kante genäht ist. Entweder es fehlen schlicht Stellen oder sie können aufgrund unattraktiver Rahmenbedingungen, wie der oft unzureichenden Bezahlung, nicht besetzt werden.“ Andererseits gehe die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes viel zu schleppend voran. „Zwar wurden hier zuletzt, beispielsweise mit dem Onlinezugangsgesetz, wichtige Projekte angestoßen, Deutschland hat aber auch – gerade im internationalen Vergleich – sehr, sehr viel aufzuholen“, kritisiert Silberbach. Im Fazit könne die föderale Ordnung der Bundesrepublik an einigen Stellen optimiert werden, gerade mit Blick auf Ausnahmesituationen. „Trotzdem darf sie aus Sicht des dbb nicht grundsätzlich infrage gestellt werden. Vielmehr gilt es, den öffentlichen Dienst durch Investitionen in Personal, Vergütung und Fortbildung sowie in Technik so aufzustellen, dass er nicht nur im Normalbetrieb, sondern auch im Krisenfall handlungsfähig ist.“

■ **Föderalismusreform III**

Seit Juni 2014 läuft die sogenannte Föderalismusreform III quasi als stille Reform, die auf eine Föderalismuskommission verzichtet. Als „Work in Progress“ halten diese Re-

formbemühungen bis heute an, wobei Ergebnisse durch intergouvernementale Beziehungen erzielt werden. Vor allem der stärker werdende Einfluss der Landesministerkonferenzen spielt dabei eine Rolle. So sollen unter ande-

rem die in der Föderalismusreform II vernachlässigten Finanzbeziehungen zwischen Bund und Ländern vorangebracht werden. Diesbezüglich wurde unter anderem 2017 eine Neuregelung des bundesstaatlichen Finanz-

ausgleichs beschlossen. Zudem wurden dem Bund weitere Kompetenzen im Bereich der Finanzhilfen für die Kommunen zugesprochen sowie dem Bundesrechnungshof neue Kontrollrechte eingeräumt. *br*

zwei fragen an ...

... Dr. Edmund Stoiber (CSU),
Co-Vorsitzender der Föderalismuskommission I (2005 bis 2006)

Entscheidungsabläufe optimieren

1 **Wie beurteilen Sie die Föderalismusreformen rückblickend?**

Der Freistaat Bayern steht vor dem Hintergrund seiner über 1000-jährigen Geschichte als eigenes Staatswesen für einen starken deutschen Föderalstaat. Der bayerische Ministerpräsident sieht sich traditionell als „Lordsiegelbewahrer des Föderalismus“. Deshalb war es für mich eine ganz besondere Herausforderung, als Leiter der Föderalismuskommission I zusammen mit Franz Müntefering die Entflechtung der Mischzuständigkeiten von Bund und Ländern in Angriff zu nehmen, zum Beispiel auch im öffentlichen Dienstrecht.

Ganz wesentlich war die Rückführung der im Bundesrat zustimmungspflichtigen Gesetze, die Ende der 90er-Jahre weit mehr als die Hälfte aller Bundesgesetze ausmachten. Das führte oft zu politischen Blockaden. Die Kommission war erfolgreich: Durch die Föderalismusreform 2006 fiel dieser Anteil auf unter 40 Prozent. Das war ein wichtiger Schritt



> Edmund Stoiber

weg von einem Mitbestimmungsföderalismus, in dem die Verantwortlichkeiten der jeweiligen Ebene verwischt wurden, hin zu einem Wettbewerbsföderalismus, bei dem der Wettbewerb um die beste Lösung im Vordergrund steht. Leider haben die Länder von den neu geschaffenen Kompetenzen, insbesondere in der Abweichungsgesetzgebung, nicht

so Gebrauch gemacht, wie wir das damals geglaubt haben.

2 **Sehen Sie weiteren Reformbedarf der föderalen Strukturen der Bundesrepublik Deutschland?**

Der bundesdeutsche Föderalismus hat sich auch in der Corona-Pandemie grundsätzlich bewährt. Zentralistische Staaten wie Frankreich sind nicht besser durch die Krise gekommen. Die Pandemie hat allerdings generell Schwächen in der Effizienz unseres Staates wegen der überbordenden Regeldichte, der Bürokratie in extenso und des Perfektionismus aufgeworfen. Sie hat vor allem aber auch Schwächen in unserem Bildungs- und Gesundheitswesen aufgedeckt, besonders bei den digitalen Abläufen in Schulen und Gesundheitsämtern. Auch die Abstimmungswege zwischen Bund und Ländern haben große Längen. Deshalb muss man aus den Erfahrungen der Extremsituation Pandemie über die Notwendigkeit einer erneuten Staatsinventur nachdenken, um die Entscheidungs-

abläufe zu optimieren. Ich stimme Ralph Brinkhaus, dem Vorsitzenden der Unionsfraktion im Bundestag, völlig zu, dass wir als Konsequenz aus der Corona-Pandemie effizientere staatliche Strukturen brauchen, um besser durch die nächste Krise zu kommen. Dafür brauchen wir sicher eine Enquetekommission, mehr als nur eine neue Föderalismuskommission. ■

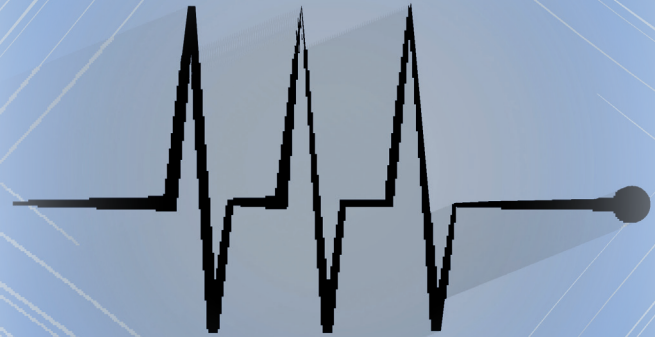
> **Föderalismuskommission I**

Vorsitzende der Kommission waren Edmund Stoiber, Ministerpräsident des Freistaats Bayern und CSU-Vorsitzender, als Vertreter der Länderseite, und Franz Müntefering, Chef der SPD-Bundestagsfraktion und Bundesvorsitzender der SPD, als Vertreter des Bundes. Die Entscheidung für die Einsetzung von zwei gleichberechtigten Vorsitzenden erfolgte, um die „Gleichgewichtigkeit beider Bänke“ zu betonen. Franz Müntefering konnte dem *dbb* magazin aus terminlichen Gründen leider kein Statement zukommen lassen.

Braucht der deutsche Föderalismus eine dritte Reform?

Stresstest nicht bestanden

Zu den abgedroschenen Formeln des Pandemiewortschatzes gehört der Satz, dass die Defizite des Staates wie unter einem Brennglas sichtbar geworden sind. In der Sache stimmt es jedoch, dass seit dem Frühjahr 2020 große Schwächen zutage treten: im Bildungswesen, in der digitalen Infrastruktur, im Gesundheitsdienst, in der Verwaltung und im Katastrophenschutz. Noch schwerer wiegt, dass das Abhängigkeitsverhältnis von Bund und Ländern den Herausforderungen von nationaler Dimension nur bedingt gewachsen ist. Der Föderalismus hat den Stresstest nicht bestanden.



Als Deutschland vor einem Jahr gut durch die erste Welle kam, honorierten die Bürger das situative Handeln in föderalen Strukturen noch mehrheitlich mit Zustimmung. Die Länder hatten die große Chance, sich als starke Klammer in der Virusbekämpfung zu beweisen. Dann setzte das Machtgerangel ein – Effizienz und Schlagkraft blieben auf der Strecke. Keine der Bund-Länder-Runden wird als Glanzstück föderaler Kultur in Erinnerung bleiben. Mal predigen einzelne Protagonisten Geschlossenheit, dann betreiben sie plötzlich wieder Alleingänge. Die Änderung des Infektionsschutzgesetzes mit der neuen Notbremse hat an dem Kompetenzwirrwarr wenig geändert: Welcher Bürger nimmt hinter den unzähligen Ausnahmen irgendeine Einheitlichkeit wahr? So hat das Vertrauen in die föderale Willensbildung massiv gelitten.

Die weit in die Geschichte zurückreichende Kleinstaaterei ist nichts per se Schlechtes, sondern ein Teil deutscher Identität. Regionalität macht das Gemeinwesen aus. Nach den unseligen Erfahrungen mit zentralisierter Macht haben die Schöpfer des Grundgesetzes mit dem Prinzip der gegenseitigen Kontrolle eine wichtige

Leitplanke für staatliches Handeln ersonnen. Und sie legten die Grundlagen für einen Wettbewerbsföderalismus, wonach sich die Länder im produktiven Kräftenessen üben. In Abwandlung dieser Leitidee dominiert heute ein kleinkariertes Konkurrenzdenken. So driften im Beamtenbereich – nur ein Beispiel – das Besoldungs- und Versorgungsrecht ebenso auseinander wie die Arbeitszeiten.

In Sonntagsreden neigen die Ländervertreter zur Betonung ihrer Eigenstaatlichkeit, doch mangelt es am Glauben an die eigene Gestaltungsmacht. In der Scheu vor Mehrheitsentscheidungen bemüht man sich lieber um gemeinsame Linien – Abweichungsrechte bleiben weitgehend ungenutzt. So führt die Verflechtung der vielfältigen Ebenen und Zuständigkeiten zu einer Lähmung des Politikbetriebs.

Schon vor Corona mussten die Länder immer wieder erfahren, dass der Bund Geld gibt und im Gegenzug Steuerungskompetenzen verlangt. Vehement wehrten sie sich im Ringen um den DigitalPakt Schule gegen Eingriffe in ihre Bildungshoheit. Im Lichte der Pandemie, die den akuten Verbesserungsbedarf bei der schulischen IT-

Infrastruktur für jedermann sichtbar gemacht hat, muten die damaligen Aufwallungen eher weltfremd an.

Schlecht steht auch der Öffentliche Gesundheitsdienst da: Die Gesundheitsämter zeigen sich überfordert, die Sozialministerien haben Mühe mit der Koordination. Künftig braucht es auf Bundesebene einen interdisziplinären Ansatz mit dem direkten Zugang zu den Ämtern vor Ort. Anstelle des Robert Koch-Instituts, das kaum mehr ist als eine Datensammelstelle, wäre eine Institution mit strategischer Funktion vonnöten: quasi eine Neuauflage des Bundesgesundheitsamtes.

Reflexartige Ängste vor einem Obrigkeitsstaat erschweren eine sachliche Debatte. Ziel einer Föderalismusreform III sollte daher nicht ein neuer Zentralismus sein, sondern ein stärkerer bundesweiter Rahmen mit Freiraum für regionale Entscheidungen. Was vor Ort geregelt werden kann, muss nicht der Bund regeln. Auch braucht es mehr Klarheit, welches Parlament welche Beschlüsse zu verantworten hat. Eine neue Föderalismuskommission von Bundestag und Bundesrat könnte am Anfang stehen. Hilfreich wäre zudem eine

Plattform unter Beteiligung von Wissenschaft und Gesellschaft, auf der ohne Denkverbote abgewogen wird. Es gilt, den Blick zu weiten, statt ihn von vorneherein durch isolierte Vorschläge zu verengen, sonst lässt sich keine Dynamik erzeugen.

In zwölf der 16 Merkel-Jahre hat die Große Koalition konträre Vorstellungen meist vorzeitig ausgeräumt und sich damit die Mehrheiten gesichert. Doch die wachsende Parteienvielfalt erschwert bilaterale Konsenspolitik. Spannend wird es, wenn eine kleinere Koalition im Bundestag mal wieder einer starken Bundesratsopposition gegenübersteht. Was geht dann noch voran, wenn der Verhandlungsbasar im Vermittlungsausschuss zur Daueraufführung wird? Das ersehnte Ende der Pandemie und die Bundestagswahl eröffnen ein einzigartiges Fenster der Gelegenheit zur Modernisierung des Föderalismus – es darf sich nicht folgenlos wieder schließen.

Matthias Schiermeyer

> Der Autor

Matthias Schiermeyer ist Wirtschaftsredakteur der Stuttgarter Zeitung und der Stuttgarter Nachrichten.

Monitor Digitale Verwaltung #5 des Nationalen Normenkontrollrates

Deutschland muss einfacher werden

Welche Fortschritte haben Bund und Länder in Sachen Digitalisierung der Verwaltung erreicht? Wo besteht weiterhin dringend Handlungsbedarf? Und was ist noch bis zum Ende der Legislaturperiode zu schaffen? Diesen und anderen Fragen geht der Nationale Normenkontrollrat (NKR) in seinem aktuellen „Monitor Digitale Verwaltung“ auf den Grund.

Bei der Digitalisierung seiner Verwaltung hängt Deutschland hinterher. Das ist eine grundsätzliche Erkenntnis des 5. Monitors Digitale Verwaltung des NKR. In der Einleitung führt der Autor des Monitors, Hannes Kühn, aus, dass Deutschland im Digital Economy and Society Index der EU, aber auch in anderen Rankings seit Jahren hintere Plätze belegt: „Was anfänglich lediglich als ‚statistische Peinlichkeit‘ angesehen wurde, ist zwischenzeitlich zu einer veritablen Herausforderung geworden. Maßstäbe setzen nicht nur andere Staaten. Vor allem die Nutzererfahrung im privatwirtschaftlichen Bereich unterscheidet sich zunehmend von der im öffentlichen Sektor.“

► Strukturelle Defizite

Schließlich führe die Corona-Krise allen vor Augen, wie groß die strukturellen Defizite sind und wie sehr die Handlungs- und Zukunftsfähigkeit unseres Landes von der Digitalisierung und Modernisierung der öffentlichen Hand abhängen. Zwar habe das Problembewusstsein in der Politik in den vergangenen Jahren zugenommen. So verpflichte das zum Ende der letzten Legislaturperiode verabschiedete Onlinezugangsgesetz (OZG) Bund, Länder und Gemeinden, bis Ende des Jahres 2022 „ihre Verwaltungsleistungen auch elektronisch über Verwaltungsportale anzubieten“ und diese „miteinander zu ei-

nem Portalverbund zu verknüpfen“. Bis 2023 müsse dies für die wichtigsten Leistungen sogar europaweit geschehen. Zuletzt habe der Bund zusätzliche drei Milliarden Euro für

die Umsetzung des OZG bereitgestellt.

„Die Voraussetzungen, bis zum Ende der OZG-Umsetzungsfrist spürbare Erfolge bei der Verwaltungsdigitalisierung zu erzielen, sind besser als jemals zuvor. Entsprechend hoch sind die Erwartungen. Trotz großer Motivation und hohen Engagements der Beteiligten ist der

Erfolg aber nach wie vor ungewiss. Es ist dem NKR deshalb ein wichtiges Anliegen, die Umsetzung eng zu begleiten und den Umsetzungsstand regelmäßig zu bewerten“, so Kühn, der stellvertretende Leiter im Sekretariat des Nationalen Normenkontrollrates (NKR) ist und für die Themen Verwaltungsdigitalisierung, Verwaltungsmodernisierung und digital-

taugliche Gesetzgebung verantwortlich zeichnet.

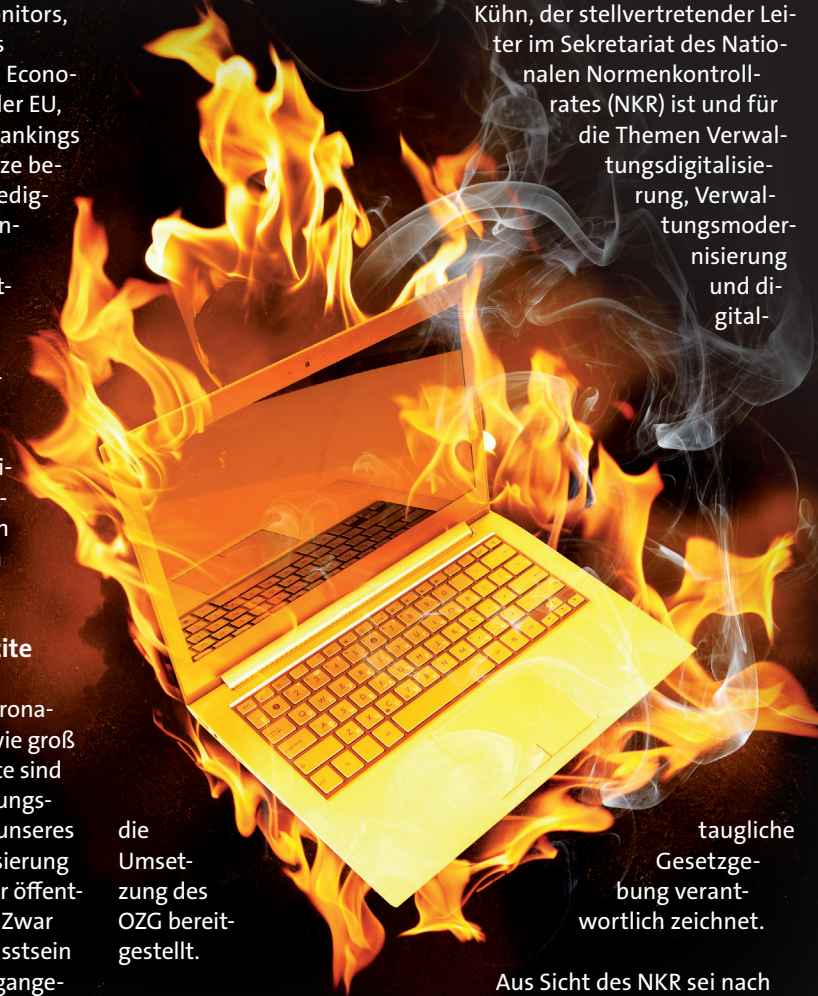
Aus Sicht des NKR sei nach wie vor unklar, wie die wichtigsten Verwaltungsdienstleistungen im Rahmen des Onlinezugangsgesetzes trotz großer Motivation und hohen Engagements aller Beteiligten bis Ende 2022 digital und flächendeckend zur Verfügung gestellt werden sollen. Viele der eingeleiteten Maßnahmen

habe der NKR in den vergangenen Jahren wiederholt eingefordert und detailliert beschrieben.

► Deutschland in der Komplexitätsfalle

Vor allem in der Pandemie habe sich ein ungutes Gefühl eingestellt: „Von Infektionswelle zu Infektionswelle schwand das Vertrauen, dass Staat und Verwaltung in der Lage sind, schnell, konsequent, nachvollziehbar und pragmatisch zu handeln. Dabei arbeiten viele im öffentlichen Dienst am Limit und bemühen sich redlich, Bürgern und Unternehmen durch die Krise zu helfen. Das Engagement ist da. Doch müssen wir in aller Demut feststellen, dass das Ergebnis trotz des immensen Ressourceneinsatzes oft hinter den Erwartungen zurückbleibt. Deutschland ist unzufrieden mit sich selbst. Unzufrieden mit einer mangelnden strategischen Weitsicht, mit komplizierten Abstimmungs- und Entscheidungsstrukturen, mit aufwendigen Lösungen und bürokratischen Abläufen – allen voran mit der fehlenden Digitalisierung in Verwaltung, Bildungs- und Gesundheitswesen. Das Selbstbild eines gut organisierten und gut regierten Landes hat sichtbare Risse bekommen“, heißt es im Monitor weiter.

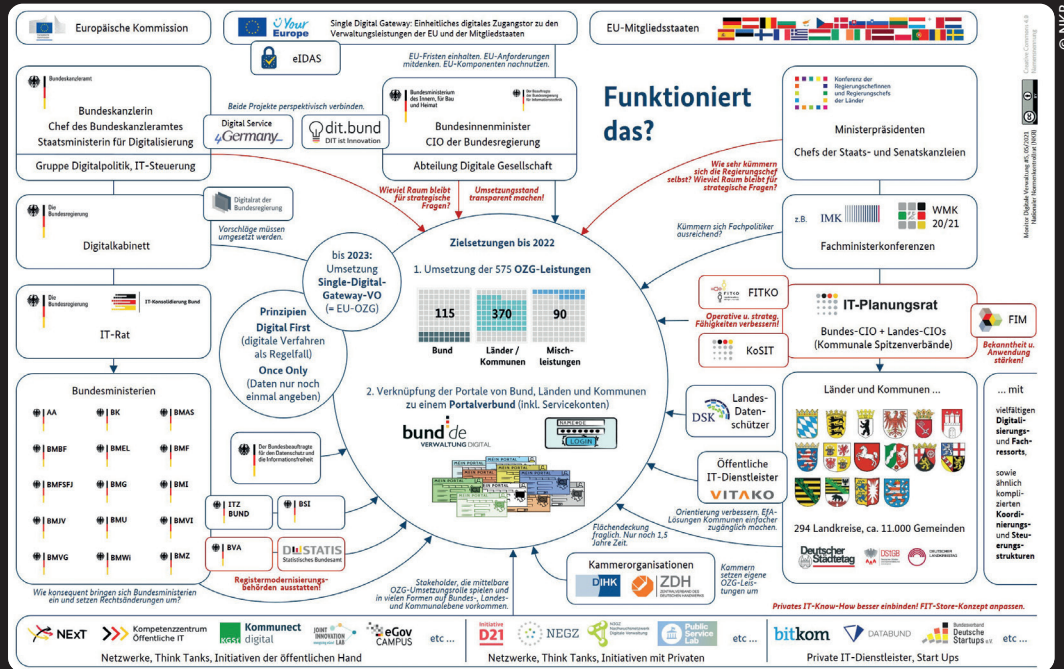
In der Krise werde deutlich, was auch in „normalen“ Zeiten immer öfter Sorgen bereite: „Deutschland ist, denkt und handelt zu kompliziert. Wer komplizierte Herausforderungen mit komplizierten Strukturen und einer komplizierten Rechtslage lösen möchte, kommt schnell an seine Grenzen – so engagiert er oder sie auch sein mögen. Deutschland steckt – in der Pandemie



kämpfung genauso wie bei der Verwaltungsdigitalisierung – in einer Komplexitätsfalle. Da hilft auch kein Aufbauteam aus Estland. Das nötige technische und fachliche Know-how existiert auch hierzulande, motiviertes Personal sowieso. Was schmerzt und woran auch Entwicklungshelfer aus Estland schnell verzweifeln würden, sind die komplizierten Abstimmungsmechanismen und aufwendigen Kooperationskonstrukte zwischen Bund, Ländern und Kommunen. Diese Komplexität aufzulösen, muss das langfristige Ziel einer Digitalisierungs- und Modernisierungsstrategie sein.“

Zentralisierung richtig dosieren

Dennoch warnt die Studie davor, das „Kind mit dem Bade“ auszuschütten. Vereinheitlichung, Zentralisierung und Konsolidierung könnten an der richtigen Stelle und in der richtigen Dosierung helfen, die Dinge zu vereinfachen. Eine nachhaltige Lösung seien sie aber nur dann, wenn Eigenverantwortung, Einfallreichtum und Wettbewerb nicht auf der Strecke bleiben. Beispiel Kontaktnachverfolgung: Während der Ruf nach einem einheitlichen und flächendeckenden Einsatz der Software SORMAS verständlich sei, sei es genauso auch der Hinweis, dass viele Gesundheitsämter bereits gut funktionierende Systeme zur Kontaktnachverfolgung haben und es vielmehr auf die Einheitlichkeit der Schnittstellen und Datenstandards ankomme. Gleiches zeige sich bei der Diskussion um die Luca-App: „Die Politik wünscht sich der Einfachheit halber eine einheitliche Lösung und nimmt in Kauf, dass damit gleichwertigen Lösungen der Marktzugang erschwert und innovationsfördernder Wettbewerb eingeschränkt wird. Die Alternative bestünde in der einheitlichen und verbindlichen Definition von Schnittstellen und Austauschformaten, die Viel-



Zu viele Digitalisierungsverantwortliche und komplexe Umsetzungsstrukturen hemmen die Verwaltungsdigitalisierung in Deutschland.

falt erlauben, ohne im Chaos zu versinken.“

Standards seien der Schlüssel zur Komplexitätsreduktion, „sie geben Orientierung und senken Transaktionskosten“. Damit Standardisierung funktioniere, müsse sie zügig erfolgen und verbindlich sein. Nötig seien schlanke Standardfestsetzungsstrukturen sowie die konsequente Einbindung von Praktikern in die Erstellung und Anwendung. „Wir brauchen eine Standardisierungsplattform, die – gerade im OZG-Kontext – alle Standardisierungsbemühungen bündelt und auf ein industrielles Niveau hebt. Die Deutsche Industrienorm DIN kann Vorbild sein. Denn im Industriebereich ist Deutschland Standardisierungsweltmeister“, konstatiert der NKR.

dbb fordert Investitionen

Auch der dbb fordert, die Defizite zügig und pragmatisch zu beheben. „Durch die Coronapandemie sind die schon länger bestehenden Defizite bei der Digitalisierung der Verwaltung jetzt auch für jeden sichtbar geworden“, betonte dbb Chef Ulrich Silberbach am 5. Mai 2021. „Die Kolleginnen

und Kollegen im öffentlichen Dienst leisten unter den gegebenen Bedingungen und in diesen schweren Zeiten hervorragende Arbeit – an ihnen liegt es nicht, dass wir bei der Digitalisierung nicht vorankommen.“ Ursache für die jetzt deutlich gewordenen digitalen Defizite sei, dass man über Jahre den öffentlichen Dienst kaputtgespart habe. Es wurde viel zu wenig in die digitale Infrastruktur, die technische Ausstattung und das Personal investiert. „Das hat uns bei der digitalen Transformation meilenweit zurückgeworfen“, sagte der dbb Bundesvorsitzende.

Bezüglich des aktuellen Standes der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) betrachtete Silberbach dessen ungewisse Umsetzung als „Alarmsignal“. Die zuständige IT-Kooperation zwischen Bund und Ländern, kurz FITKO, sei unzureichend mit Personal ausgestattet. „Es kann nicht sein, dass in einer derart wichtigen Behörde so eklatant viele Stellen unbesetzt sind.“

Wenn die Bundesrepublik nach Auffassung des NKR bei der

Digitalisierung aufgrund komplizierter Abstimmungsrunden zwischen Bund, Ländern und Kommunen sowie fehlender Digitaltauglichkeit von Gesetzen in der „Komplexitätsfalle“ sitze, müsse die Antwort sein, das Kompetenzwirrwarr zwischen Bund und Ländern sowie verschiedenen Behörden zu beenden: „Die Politik tut außerdem zu wenig dafür, dass die Gesetze auch zeitnah umsetzbar sind und Verwaltung, Bürgerinnen und Bürger nicht frustriert zurücklassen“, so der dbb Chef. „Es ist sehr bedauerlich, dass die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode von einer generellen Einführung eines Digitalchecks für Gesetze abgesehen hat.“

Der Monitor Digitale Verwaltung kann unter <https://bit.ly/3woVO0z> im PDF-Format heruntergeladen werden.



Kongress „Digitaler Staat“

Neues Verständnis von digitaler Führungskultur entwickeln

Für ein neues Verständnis von Führung sprach sich dbb frauen Chefin Milanie Kreutz auf dem Behörden-Spiegel-Kongress „Digitaler Staat“ aus. Nur so könne digitales Arbeiten im öffentlichen Dienst auch für weibliche Beschäftigte zum Erfolgsmodell werden.

„Mobile Arbeit hat immenses Potenzial sowohl für Dienstherren als auch für Beschäftigte. Aber ohne verbindliche betriebliche Regelungen, die einen rechtssicheren Rahmen und gesunde Arbeitsbedingungen garantieren, stellt es signifikante Herausforderungen für Beschäftigte dar“, machte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz deutlich. Im Fachforum „Digitales Arbeiten und Leadership 4.0“, das am 12. Mai 2021 stattfand, hatte die Gewerkschafterin die moderierende Rolle zwischen Vertreterinnen und Vertretern aus Verwaltung und Wirtschaft übernommen.

Insbesondere für die vielen weiblichen Beschäftigten sei digitales Arbeiten die große Chance, zusätzliche Flexibilität, neue Freiheiten und mehr Souveränität im Umgang mit der eigenen Arbeitszeit zu gewinnen, so Kreutz. „Viele hoch qualifizierte Frauen entscheiden sich bewusst für den öffentlichen Dienst, gerade weil sie ihre berufliche Karriere in Einklang mit dem Familienleben bringen wollen. Und auch immer mehr Männer schreiben die sogenannte Work-Life-Balance groß. Dafür brauchen wir passende Rahmenbedingungen wie etwa verbindliche Arbeitszeitregelungen und moderne technische Ausstattung. Vor allem aber ist ein neues Verständnis von digitaler Führungskultur gefragt. Diese muss ergebnisorientiert angelegt sein. Aufgaben müssen arbeitsteilig organisiert, Teams aus der Ferne

gesteuert und effiziente Kommunikationsstile gefördert werden“, stellte Kreutz heraus.

▣ Verwaltung agiler machen

Dr. Julia Borggräfe, Leiterin der Abteilung Digitalisierung und Arbeitswelt im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), sieht den öffentlichen Dienst bis 2050 unter den Top Drei der Arbeitgebenden in Deutschland. Dafür müsse jedoch die Verwaltung wieder zu neuer Bürgernähe finden. Beispielsweise müsse künstliche Intelligenz (KI) gemeinwohlorientiert entwickelt werden. Aber auch die schwer verständliche Verwaltungssprache müsse vereinfacht werden. Kapazitäten, Kompetenzen und Freiräume für nutzerorientiertes Arbeiten gehören laut Borggräfe außerdem dazu, um die Verwaltung agiler zu machen. Das Mitbestimmungsmoment im Betriebsrätemodernisierungsgesetz sei hierfür ausschlaggebend. „Wenn wir es nicht schaffen, das Vertrauen der Beschäftigten in die Technologie zu gewinnen, werden wir es auch nicht schaffen, diese zu implementieren.“

▣ Innovation setzt Feedback-Kultur voraus

Dr. Mike Weber, stellvertretender Leiter des Kompetenzzentrums Öffentliche IT, Fraunhofer FOKUS, zufolge sei in Pandemiezeiten die Arbeitszeit zwar weiterhin das wichtigste Leistungsmerkmal gewesen.

Gleichzeitig wurde dies ad absurdum geführt. Hauptproblem sei die zunehmende Verschmelzung von Privatem und Beruflichem. „Arbeitszeiterfassung ist nur eine Krücke. Wir müssen zu neuen Formen von Leistungserfassung kommen. Dafür brauchen wir Konzepte.“

▣ Verwaltung muss mehr Mut zeigen

Hinsichtlich des mobilen Arbeitens berichtete Stefan Thelen, IT-Prüfer bei einer obersten Bundesbehörde, von ersten bemerkenswerten Veränderungen. „Der Paradigmenwechsel wurde durch die Pandemie angestoßen. In der Qualität des Outputs der Beschäftigten sehe ich keinen nennenswerten Unterschied. Hier kann die Verwaltung mehr Mut zeigen“, so Thelen. Es sei eine Kulturfrage. Die Führungskräfte müssten sich auf neue Formen der flexiblen Zusammenarbeit ebenso einstellen wie die Beschäftigten. Wie wir Leistung künftig messen werden, müsse daraus entwickelt werden. Gerade die Verwaltung müsse hier progressiv vorangehen, so Thelen.

▣ Rechtsstaatlichkeit in die digitale Welt überspielen

„Wenn wir immer nur unter Männern sprechen, wird nichts aus dem innovativen Staat“, machte Dinko Eror, Spezialist für innovative Lösungen im Digital Workspace Management, mit Blick auf die Digitalisierung der Verwaltung deutlich. Für ihn stünden die gesellschaft-

lichen Prozesse im Vordergrund. „Wir können uns heute nicht vorstellen, was in 30 Jahren möglich ist. Deshalb will ich an die menschliche gesellschaftliche Dimension appellieren. Wir müssen die Rechtsstaatlichkeit in die digitale Welt überspielen. Wir dürfen nicht erlauben, dass wir durch digitale Interessen getrieben nur noch reagieren.“ Neben einer guten IT-Infrastruktur und stringentem Datenschutzmanagement forderte Eror einen Perspektivwechsel in der Verwaltung. Dazu müssten öffentliche Behörden und Privatwirtschaft eine Partnerschaft eingehen.

▣ Digitalisieren mit Blick auf Demografie

Vorhandene Technologien müssten gezielt eingesetzt werden, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung trotz demografischer Entwicklung erhalten zu können, machte Christian Rupp, Chief Digital Officer des Verwaltungsdienstleisters PROSOZ Herten, deutlich. Zunehmend würden vor allem Chatbots die Aufgaben von Verwaltungsbeschäftigten übernehmen. „Wir müssen den Menschen die Angst vor solchen Technologien nehmen. Die Gewerkschaften müssen in den Prozess eingebunden werden“, so Rupp. Digitallotsen und agile Coaches könnten die Prozesse sinnvoll begleiten. Auch müsse mehr Durchlässigkeit zwischen Verwaltung und Wirtschaft vorgelebt werden, um den Wissenstransfer zu verstetigen. *bas*



Dorothee Bär
Staatsministerin für
Digitalisierung
im Bundeskanzleramt



Schirmherrin und
Schirmherr 2021

Jan Pörksen
Vorsitzender des IT-Planungsrats

© Behörden Spiegel

Familienbesteuerung

Neuen Konstellationen gerecht werden

In einem Leitantrag, der im April 2021 auf dem 12. dbb bundesfrauenkongress verabschiedet wurde, befassen sich die dbb frauen mit der Modernisierung des Familienrechts. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz, erklärt, welche steuerpolitischen Aspekte dringend auf den Prüfstand gehören.

? Warum brauchen wir eine Steuerreform, die Familien in den Fokus stellt?

Die Familienkonstellationen haben sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verändert. Immer mehr Frauen wollen arbeiten und sie wollen einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit nachgehen, die sie als Mutter ausüben können. Zudem steigt die Zahl der Alleinerziehenden und der Patchwork-Familien. Aber auch Familien mit gleichgeschlechtlichen Elternteilen gehören mehr und mehr zum gesellschaftlichen Bild. Das aktuelle Steuerrecht mit dem Ehegattensplitting entsprach dem Familienbild der 1950er-Jahre und ist in seiner jetzigen Form heute einfach nicht mehr zeitgemäß. Wir müssen einen stärkeren Fokus auf die Entlastung von Familien mit Kindern setzen, aber wir müssen auch realisieren, dass das Ehegattensplitting für viele Frauen ein Erwerbstätigkeitshemmnis darstellt. Das wurde durch zahlreiche Studien belegt.

? Warum ist das Ehegattensplitting aus Ihrer Sicht heute nicht mehr zeitgemäß?

Die Formel „nur Ehe gleich Familie“ geht nicht mehr auf. Damit verfehlt das Ehegattensplitting in seiner aktuellen Form zunehmend seine angestammte Sinnhaftigkeit, nämlich kinderreiche Familien im Alleinverdienermodell zu stärken. Derzeit profitieren vor al-

lem kinderlose Ehen mit nur einem Erwerbseinkommen überproportional vom Splittingvorteil. Fakt ist, dass kinderlose Ehepaare – vor allem in Westdeutschland – überproportional vom Ehegattensplitting profitieren. Der Faktor „Alleinerziehende mit Kindern“ spielt beim Splitting keine Rolle. Wir sind in einer Zeit, in der wir uns überlegen müssen, ob wir einen Systemwechsel wollen. Wollen wir den Status quo beibehalten oder wollen wir Kinder in den Mittelpunkt unserer steuerlichen Förderungen stellen? Andere europäische Länder haben Letzteres schon längst umgesetzt. Als dbb frauen setzen wir uns bereits seit Jahren für ein familienorientiertes Splittingmodell ein. Selbstverständlich darf eine solche Reform Bestandesehen nicht benachteiligen.

? Abgesehen vom Ehegattensplitting: Welche Stellschrauben müssen noch gedreht werden, damit Familien steuerlich besser wegkommen als bisher?

Uns liegen Anträge zur Reformierung der Steuerklassenwahl vor. Als dbb frauen fordern wir – wie viele politische Akteure auch – die Abschaffung der Lohnsteuerklasse V. Auch das Faktorverfahren wird in seiner jetzigen Form von Bürgerinnen und Bürgern kaum genutzt – hier besteht entsprechend mehr Bedarf für Aufklärungsarbeit. Gleichzeitig müssen wir aber auch kritisch hinterfragen,



Model Foto: Colourbox.de (2)

Werbungskosten anerkennen. Auch die Einführung eines Pflanzgeldes in Anlehnung an das Elterngeld müssen wir voranbringen. Ich denke hier aber auch an die Absetzbarkeit von familiennahen Dienstleistungen. Hier könnte der Staat Familien noch stärker entlasten. Vor allem Alleinerziehende würden von besseren Regelungen profitieren. Schließlich müssen wir endlich anerkennen, dass private und institutionalisierte Care-Arbeit einen Teil unserer Wirtschaftskraft ausmacht. Familiäre Sorgearbeit ist also alles andere als privat und muss staatlich gefördert und unterstützt werden.

Auch beim Kindergeld sehen wir Reformbedarf. Dieses muss aus unserer Sicht um den Betrag erhöht werden, welcher sich bei der Günstigerprüfung als zusätzliche steuerliche Entlastung durch den Kinderfreibetrag im Spitzensteuersatz ergibt. Richtig wäre es, den Kinderfreibetrag ganz abzuschaffen und im Gegenzug eine einheitliche Kindergeldauszahlung einzuführen. ■

ob die Lohnsteuerklasse II für Alleinerziehende wirklich noch sinnvoll ist. Darüber hinaus muss die Absetzbarkeit von Ausgaben, die in Zusammenhang mit Kinderbetreuung und Pflege stehen, analysiert und konkretisiert werden. Wir müssen hier auf tatsächliche Bedarfe schauen.

? Geben Sie ein Beispiel.

Nehmen wir die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten. Derzeit werden diese in der Einkommensteuererklärung nur wie Werbungskosten behandelt und sind mit einem bestimmten Betrag gedeckelt. Hiervon müssen wir wegkommen und Betreuungskosten – auch Kosten für häusliche Pflege von Angehörigen schließen wir hier mit ein – als echte

Ehegattensplitting – Familienförderung aus einer anderen Zeit

Seit 1958 gilt in Deutschland das sogenannte Ehegattensplitting mehr oder weniger unverändert. Es geht zurück auf einen Bundestagsbeschluss aus dem Jahr 1955, in dem die Bundesregierung dazu aufgefordert wurde, „Vorschläge für Maßnahmen zur gleichmäßigen und gerechten Besteuerung der Ehegatten zu unterbreiten“. Trotz steter Kritik am Ehegattensplitting, das jährlich rund 20 Milliarden Euro kostet und vor allem Einverdienerpaare in den westdeutschen Bundesländern begünstigt, blieb eine Reform bis heute aus.

Forderungen der dbb jugend im Superwahljahr 2021

Wie Politik den öffentlichen Dienst gestalten sollte

Es ist Superwahljahr, denn neben der Bundestagswahl finden in diesem Jahr auch einige Landtags- und Kommunalwahlen statt. Der Wahlkampf hat mit der Benennung der Spitzenkandidat*innen begonnen. Bereits seit einigen Wochen spricht die dbb jugend mit den Vertretungen der Jugendorganisationen der Parteien über ihre Forderungen.

Zu den Forderungen der dbb jugendorganisation zählen zum Beispiel ein flächendeckender Netzausbau, die Absenkung des Wahlalters auf 16 Jahre sowie bessere Rahmenbedingungen für das Ehrenamt. Die Parteien sind nun gefordert, mit ihren Programmen Antworten zu liefern und die jungen Wähler*innen mit ihren Positionen zu überzeugen. Die dbb jugend wird bis zum Wahltag am 26. September auf allen politischen Ebenen Druck machen, um Verbesserungen für junge Menschen und Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu erreichen.

1. Starker Staat

Das Funktionieren des Staates basiert auch auf dem Berufsbeamtentum. Dieses besondere Dienst- und Treueverhältnis ist der Grundpfeiler für die Verlässlichkeit des öffentlichen Dienstes. Nach Auffassung der dbb jugend gilt es, die Weichen

zu stellen, um den Staat durch Modernisierung zukunftsfest zu gestalten.

Für ein zukunftsfähiges Gesundheits- und Rentenversicherungssystem brauche es weder eine Bürgerversicherung noch eine Erwerbstätigenversicherung. Die herkömmlichen Systeme seien mit Blick auf die notwendige Nachwuchsgewinnung ein bedeutender Attraktivitätsfaktor des Berufsbeamtentums. Der bloße Wechsel der Beamt*innen und Selbstständigen in die bestehenden Systeme von gesetzlicher Kranken- und Rentenversicherung würde weder finanzielle noch strukturelle Vorteile bringen und lediglich zu einer Verschlechterung für alle führen.

2. Digitalisierung

Die Corona-Pandemie hat erneut gezeigt, wie wichtig die Umsetzung der Digitali-

sierung ist und in welchen Bereichen es noch erhebliche Mängel gibt. Die dbb jugend fordert einen konsequenten und flächendeckenden Netzausbau sowie eine angemessene technische Infrastruktur. Schon in der Ausbildung müsse eine zeitgemäße IT-Ausstattung zur Verfügung stehen. „Es ist die Aufgabe von Dienstherr und Arbeitgeber, hinsichtlich der technischen Entwicklung auf dem neuesten Stand zu sein“, sagt dbb jugend-Chefin Karoline Herrmann. „Darüber hinaus ist überall dort, wo es sinnvoll und möglich ist, zumindest ergänzend, Homeoffice zu ermöglichen. Hierfür braucht es keinen rechtlichen Anspruch, sondern haltbare Rahmenbedingungen, auf die sich sowohl Mitarbeitende, Führungskräfte als auch Gremien der Mitbestimmung stützen und verlassen können.“

Die Digitalisierung kann sich auch positiv auf das Verhältnis zwischen Bürger*innen und

Verwaltung auswirken. Datenschutz und Digitalisierung müssen dafür Hand in Hand gehen. Informationen, die an Behörden weitergegeben werden, sollen in den Augen der dbb jugend nur einmal übermittelt werden müssen. Soweit die Bürger*innen das wollen und Datenschutzbestimmungen dies zulassen, müsse es der öffentlichen Verwaltung erlaubt sein, diese Daten wiederzuverwenden und untereinander auszutauschen („Once-Only-Prinzip“).

3. Wahlalter

Etwa 13 Millionen Menschen – Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren – haben bei Bundestagswahlen nicht die Möglichkeit, an der Wahlurne im Sinne ihrer Interessen und Überzeugungen abzustimmen. Besonders vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft birgt dies die Gefahr, dass den Belangen

junger Menschen weniger Gewicht beigemessen wird. Junge Menschen müssen mitbestimmen können, wenn es um ihre Zukunft geht. Daher setzt sich die dbb jugend für eine Absenkung des Wahlalters auf 16 Jahre ein. Das kann bei Jugendlichen zu einer höheren Identifikation mit der Demokratie und zur stärkeren Teilnahme am politischen Leben führen.

4. Mitbestimmung

Demokratie ist Mitbestimmung. Jedoch gibt es viele Bürger*innen, die ernsthaft daran zweifeln, dass ihre Stimme oder Meinung etwas zählt. Daher ist es Aufgabe der Politik, Wege aufzuzeigen, wie Entscheidungsprozesse transparenter gestaltet und so mehr Menschen einbezogen werden können. Auch die Instrumente digitaler Mitbestimmung, wie sie besonders in Zeiten der Corona-Pandemie notwendig wurden, müssten nach Ansicht der dbb jugend ausgebaut werden. „Demokratie und Teilhabe sind untrennbar miteinander verbunden. Ein digitaler Zugang zu Beteiligungsmöglichkeiten ist für viele Menschen mit weniger Hürden und Aufwand verbunden. Es sollten daher dauerhaft rechtssichere Angebote geschaffen werden“, sagt Phi-

lipp Mierzwa, stellvertretender Vorsitzender der dbb jugend.

5. Extremismus

Die demokratischen Grundwerte in Deutschland müssen jeden Tag aufs Neue gegen jegliche Formen von Extremismus verteidigt werden. Die dbb jugend fordert aufgrund der Zunahme rassistisch motivierter Gewalt, dass Präventionsangebote und die Demokratieförderung von der Politik ausgebaut werden. Bildungseinrichtungen und zivilgesellschaftliche Anlaufstellen könnten durch geeignete Programme unterstützt werden. „Politische Bildung bedarf einer festen Verankerung in den Rahmenlehrplänen der Schulen. Hierzu gehört auch der Umgang mit sozialen Medien. Junge Menschen müssen dazu befähigt werden, Quellen zu prüfen und Fake News zu erkennen“, sagt Liv Grolik aus der dbb Bundesjugendleitung.

Auch die Gewalt gegen Staatsdiener*innen hat in den letzten Jahren ein erschreckend hohes Niveau erreicht. Hier müsse eine Null-Toleranz-Grenze gelten und bereits in Kitas und Schulen vermittelt werden, dass die Gesellschaft derartige Übergriffe in keinem Fall toleriert und mit allen Mitteln dagegen vorgeht.

6. Vielfalt

Die dbb jugend fordert Maßnahmen, um die Anerkennung und Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt voranzubringen. In Deutschland haben 26 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund und 7,8 Millionen Menschen leben mit einer Schwerbehinderung. Diese Zahlen spiegeln sich jedoch nicht in einem entsprechenden Verhältnis bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst wider. „Wir müssen in den Strukturen das Bewusstsein schaffen, dass Vielfalt ein Qualitätsfaktor ist. Insbesondere gilt es, die Personen zu adressieren, die für die Auswahl der Beschäftigten zuständig sind“, sagt Christoph Strehle, stellvertretender Vorsitzender der dbb jugend. „Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung.“

7. Klimakrise

Die dbb jugend erkennt die Klimakrise als eine der größten Herausforderungen an und drängt auf wirksame Maßnahmen, um der Erderwärmung entgegenzu-

wirken. Ein Hebel ließe sich bei der Mobilität ansetzen, durch einen konsequenten Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs. Auch müssten Anreize geschaffen werden, dass die Bevölkerung auf klimafreundlichere Alternativen bei Anfahrt zum Dienst und Dienstreisen umsteigt. Das sind beispielsweise Jobtickets, E-Auto-Ladestationen oder adäquate Fahrradstellplätze. „Dabei darf der ländliche Raum nicht noch weiter abgehängt werden, die Menschen dort treffen Maßnahmen wie eine erhöhte CO₂-Steuer besonders hart“, sagt Florian Schütz, Mitglied der Bundesjugendleitung.

8. Ehrenamt

Die Zivilgesellschaft lebt von dem ehrenamtlichen Engagement. Junge Menschen sind daran interessiert, ihr Umfeld mitzugestalten. Sie sind bereit, Zeit und Engagement zu investieren. Damit sie sich langfristig für andere Interessen stark machen können, sind gute Rahmenbedingungen für die ehrenamtliche Arbeit nötig. Die dbb jugend setzt sich für mehr Ehrenamtstage beziehungsweise Freistellungen ein. Außerdem sollen die im Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten im Beruf und bei der Einstellung anerkannt werden. ■

Internationaler Tag der Pflege Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige schaffen

Zum Internationalen Tag der Pflege hat dbb Chef Ulrich Silberbach angemahnt, bei der anstehenden Reform der Pflegeversicherung die Interessen aller Betroffenen zu berücksichtigen.

„Die Pflege von Angehörigen ist ein Knochenjob, der nur schwer mit der Erwerbsarbeit und den eigenen Familienverpflichtungen vereinbar ist. Genau für diesen Fall brauchen wir aber pragmatische Lösungen. Eine Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige in Anlehnung an das Elterngeld, wie es beispielsweise Bündnis 90/Die Grünen in ihr Wahlprogramm aufgenommen haben, wäre ein guter Anfang. Jedoch ist die darin vorgesehene Anspruchsdauer bei den Freistellungszeiten und dem Leistungsbezug aus unserer Sicht mit drei Monaten deutlich zu knapp bemessen“, erklärte dbb Chef Ulrich Silberbach zum Internationalen Tag der Pflege am 12. Mai 2021. Als ständiges Mitglied im Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf setzt sich der dbb für eine Erweiterung der Leistungen aus der Pflegeversicherung

um eine Lohnersatzleistung im Pflegefall ein.

dbb frauen: Partnerschaftliche Aufteilung

Auch die dbb frauen sprechen sich dafür aus, die positiven Effekte der Elternzeit- und Elterngeldgesetzgebung auf die familiäre Aufteilung von Sorgearbeit zu übertragen. „Anreize für mehr Partnerschaftlichkeit in der Sorgearbeit sind das Gebot der Stunde, um familiäre Lasten gerechter zu verteilen. Denn nach wie vor wird die Angehörigenpflege überwiegend von Frauen übernommen“, betonte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Insbesondere mit Blick auf die nicht absehbare Dauer und das Fehlen klarer Verantwortlichkeiten, wer die Pflege für wie lange übernimmt, müssten für die Angehörigen verbindliche und nachvollziehbare Lösungen gefunden werden.

Mit Blick auf die Situation der Beschäftigten im Pflegesektor sieht die dbb jugend dringenden Handlungsbedarf.

dbb jugend: Aufwertung der Pflegeberufe

„Pflegepersonal fehlt an allen Ecken und Enden. Zudem haben Tausende examinierte Pflegekräfte in den vergangenen Monaten vor den enormen Belastungen aufgrund der dünnen Personaldecke kapituliert“, mahnte dbb jugend-Chefin Karoline Herrmann. Die zähen Verhandlungen über eine Entlastungsprämie und der mit dem neuen Personalbemessungsinstrument verbundene verstärkte Einsatz von Pflegehilfskräften seien wenig hilfreich, um die Situation zu entspannen. „Wir müssen junge Menschen wieder auf den Geschmack bringen, dass Pflege nicht nur ein Beruf wie jeder andere ist. Es ist eine Profession.“

dbb Senioren: Bedürfnisse der Pflegebedürftigen

Die dbb bundesseniorenvertretung verweist darüber hinaus

auf die Herausforderungen, die häusliche Pflege für Betroffene mit sich bringt. „Nach wie vor wünschen sich die meisten Pflegebedürftigen den Verbleib in den eigenen vier Wänden und möchten dabei ihren Angehörigen möglichst nicht zur Last fallen. Angehörige pflegen meist mit großer Hingabe und häufig zulasten der eigenen Gesundheit. Aber wir sind alle keine Übermensch und werden von Zeit zu Zeit selbst krank oder brauchen eine Auszeit. Nur wenn hierfür genügend Freiraum besteht, ist eine hingebungsvolle Pflege daheim zu bewerkstelligen“, gab dbb Senioren-Chef Horst Günther Klitzing zu bedenken. Zwar stünde mit der Verhinderungs- und der Kurzzeitpflege qua Gesetz wichtige Unterstützung bereit. Leider seien die Angebote jedoch weder flächendeckend noch in ausreichender Zahl verfügbar. „Wir fordern deshalb einen Rechtsanspruch auf einen Kurzzeitpflegeplatz, ähnlich wie es bei der Kindererziehung mit den Kindertagesstätten gesetzlich verankert ist“, so Klitzing. ■

dbb jugend magazin

Was bewegt die jungen Menschen im öffentlichen Dienst? Die Antwort steht im t@cker, dem Magazin der dbb jugend.

Zehn Mal im Jahr informiert der t@cker über die jugendpolitischen Positionen zu Themen wie Bildung, Klima und Europa.

www.tacker-online.de



online

Europäische Gesundheitspolitik

Auf dem Weg zur Gesundheitsunion

Die COVID-19-Pandemie hat die Gesundheitssysteme in der gesamten EU auf die Probe gestellt. Von der Kapazität der Krankenhausbetten über den Zugang zu medizinischer Ausrüstung bis hin zur Sicherstellung zuverlässiger Lieferketten für lebensrettende Behandlungen kamen durch die Pandemie langjährige Schwächen der Gesundheitspolitiken und -systeme zum Vorschein.

Wenngleich die Krise offenbart hat, wie sehr sich die Mitgliedstaaten in ihren Strategien der Masken- und Testpolitik unterscheiden können und es zu anhaltenden Streitigkeiten um die Koordinierung der nationalen Abriegelungen und einseitigen Entscheidungen über Grenzsicherungen kam, hat sich die Europäische Kommis-

sion bemüht, eine vereinende und zentrale Rolle bei der Beschaffung von Impfstoffen, Medikamenten und medizinischer Ausrüstung zu übernehmen. Ohne die EU hätten die Pharmaunternehmen eine stärkere Verhandlungsposition gegenüber den einzelnen Mitgliedstaaten gehabt. Impfstoffe wären teurer und unsicherer

gewesen, insbesondere für die kleineren und ärmeren Mitgliedstaaten. Wirtschaftlich starke Staaten wie Deutschland wären heute vermutlich in einer besseren Ausgangslage, wenn sie mit den Pharmaunternehmen alleine verhandelt hätten. Allerdings hätten sie hiermit auch das Solidaritätsprinzip der Europäischen

Union untergraben. Der Stärkere hätte sich durchgesetzt, der Schwächere hätte sich hintanstellen müssen.

Verbesserung der europäischen Koordination im Gesundheitswesen

Dass die europäische Impfstrategie erhebliche Startschwie-

rigkeiten hatte und Länder wie die USA und Israel deutlich an der EU vorbeigezogen sind, steht außer Frage. Eine der Lektionen, die aus der Pandemie folglich gezogen werden kann, ist, dass die europäische Koordination im Gesundheitswesen verbessert und verstärkt werden muss. So wird inzwischen die Forderung laut, dass die EU angesichts globaler Bedrohungen gemeinsame europäische Antworten in Form einer gemeinsamen Gesundheitsunion benötigt.

„Das Ziel der Europäischen Union ist es, den Frieden, ihre Werte und das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern“, sagte der WHO-Sonderbeauftragte für die Europäische Region, Vytenis Andriukaitis, unter Berufung auf Artikel 2 des Vertrags von Lissabon hierzu. Er betonte, dass es kein Wohlbefinden ohne Gesundheit gibt und dass die EU eine moralische Verantwortung dafür habe, dass alle ihre Bürgerinnen und Bürger das gleiche Recht auf Gesundheit haben. Die jüngsten Ergebnisse einer Eurobarometer-Umfrage verstärken seine Aussage. Aus diesen ergibt sich, dass die Europäerinnen und Europäer der Gesundheit durchweg Priorität einräumen und eine größere Rolle der EU in Gesundheitsfragen unterstützen.

Erste Schritte wurden bereits eingeleitet

Die ersten konkreten Schritte zum Aufbau einer Europäischen Gesundheitsunion und zur Ermöglichung einer effektiveren grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Gesundheitsbereich wurden im vergangenen Herbst unternommen. Im November 2020 legte die Europäische Kommission eine Reihe verschiedener Legislativvorschläge vor, darunter die Neugestaltung des geltenden Rechtsrahmens für schwerwiegende grenzüberschreitende Gesundheitsgefahren sowie eine Aufwertung

der wichtigsten EU-Agenturen bei der Krisenvorsorge und -reaktion, insbesondere des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC) und der Europäischen Arzneimittel-Agentur (EMA).

Ursula von der Leyen, Präsidentin der Europäischen Kommission, erklärte dazu: „Unser Ziel ist es, die Gesundheit aller europäischen Bürgerinnen und Bürger zu schützen. Die Coronavirus-Pandemie hat ganz klar gezeigt, dass wir eine engere Koordinierung in der EU, resilientere Gesundheitssysteme und eine bessere Vorsorge gegen künftige Krisen brauchen. Wir müssen und werden anders mit grenzüberschreitenden Gesundheitsgefahren umgehen. Wir beginnen heute damit, eine Europäische Gesundheitsunion aufzubauen, damit unsere Bürgerinnen und Bürger in einer Krise optimal medizinisch versorgt werden und die Union und ihre Mitgliedstaaten dafür gerüstet sind, europaweite gesundheitliche Notlagen zu verhindern und zu bewältigen.“

Bedenken mit Blick auf den Verwaltungsaufwand

Gleichwohl haben einige Mitgliedstaaten vielfältige Vorbehalte gegen eine Europäische Gesundheitsunion. Unter anderem geben sie den zusätzlichen Verwaltungsaufwand, die unklare Ressourcenzuweisung und die noch offene Frage zur Festlegung der Agenda zu bedenken. Für andere wiederum stellt diese eine zielführende Maßnahme dar, um Notfälle ohne Improvisation und mit einem klaren Mandat der EU zu bewältigen. Nach Vorstellung der Kommission erhält die EU durch die neuen Verordnungen zu schwerwiegenden grenzüberschreitenden Gesundheitsgefahren eine rechtliche Absicherung für europäische Institutionen, die eine aktivere Rolle spielen sollen. Außerdem soll für



Model Foto: Kzenon/Colourbox.de

Transparenz in der Versorgungskette sowie für eine bessere Überwachung dieser Kette gesorgt werden, um Engpässe zu verhindern, die sich im Zusammenhang mit einem gesundheitlichen Notfall ergeben könnten.

Europäischer Gesundheitsdatenraum als wesentlicher Bestandteil

Als weiterer Baustein der Europäischen Gesundheitsunion ist die Errichtung eines Europäischen Gesundheitsdatenraums (EHDS) angedacht. Laut Kommission zielt der EHDS darauf ab, die digitale Gesundheit umfassend zu nutzen, um eine hochwertige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten und Ungleichheiten zu verringern. Er soll den Zugang zu Gesundheitsdaten für Prävention, Diagnose und Behandlung, Forschung und Innovation sowie für politische Entscheidungen und Gesetzgebung fördern. Die für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit zuständige EU-Kommissarin Stella Kyriakides sieht den Europäischen Gesundheitsdatenraum als einen wesentlichen Bestandteil einer starken Europäischen Gesundheitsunion. Durch diesen werde eine EU-weite Zusammenarbeit im Hinblick auf eine bessere Gesundheitsversorgung, eine bessere Forschung und eine bessere Gestaltung der Gesundheitspolitik ermöglicht. Kyriakides ruft alle interessierten Bürgerinnen und

Bürger, Organisationen sowie Interessenträgerinnen und Interessensträger dazu auf, an der öffentlichen Konsultation zum Europäischen Raum für Gesundheitsdaten teilzunehmen und die EU so bei der Einrichtung der EHDS zu unterstützen.

Entscheidende Rolle der Konferenz zur Zukunft Europas

Zum jetzigen Zeitpunkt ist es vermutlich noch zu früh, von einer voll funktionsfähigen Europäischen Gesundheitsunion zu sprechen. Im Laufe dieses Jahres bietet die Konferenz zur Zukunft Europas jedoch eine Gelegenheit für die Bürgerinnen und Bürger sowie die Zivilgesellschaft, sich Gehör zu verschaffen und über die Möglichkeit einer stärkeren EU im Bereich der Gesundheitspolitik zu sprechen. Entscheidend ist hier allerdings, dass die europäischen Institutionen sich dazu bereit erklären, die konkreten Ideen der Bürgerinnen und Bürger gemeinsam weiterzuentwickeln. Viele haben die Befürchtung, dass die Ergebnisse der Konferenz zur Zukunft Europas nicht weitreichend genug für eine zielführende Entwicklung einer gemeinsamen Gesundheitsunion sein werden. Deshalb gibt es bereits mehrere Forderungen nach Vertragsänderungen, die den Aufgabenbereich der EU entsprechend ausweiten würden.

en

Handlungsfähige EU durch klare Zuständigkeiten



© Jan Bremner (4)



Digitalisierung, Klimaschutz, Sicherheitspolitik: Beim dbb dialog am 3. Mai 2021, der sich der vom französischen Präsidenten Emanuel Macron ausgerufenen „Konferenz zur Zukunft Europas“ widmete, plädierte der dbb für eine föderale Ordnung Europas, in der die großen Themen der Zeit auf oberster Ebene angesiedelt sind. „Für die dominierenden Fragen, mit denen wir uns heute konfrontiert sehen, braucht es mehr Europa“, betonte dbb Chef Ulrich Silberbach.

„Gerade Herausforderungen, die die Nationalstaaten alleine nicht hinreichend bewältigen können, erfordern eine verstärkte europäische Zusammenarbeit“, so Silberbach weiter. Als Beispiel nannte der dbb Bundesvorsitzende die äußere und innere Sicherheitspolitik. „Terroristische Gefahren oder organisiertes

Verbrechen etwa können wir nur wirksam bekämpfen, wenn die Sicherheitsbehörden Europas gut zusammenarbeiten.“ Ganz zu schweigen von geopolitischen Konflikten, die sich derzeit in unmittelbarer Nachbarschaft Europas entzündeten. Silberbach: „Wenn die EU hier nicht mit einer Stimme spricht, werden die

Interessen der einzelnen Nationalstaaten im Zweifel nicht gehört.“

Auch die digitale Verwaltung müsse mit einer europäischen Cloud und Bürger-ID zusammen gedacht werden. „Hier geht es um die digitale Souveränität Europas, das derzeit noch von externen Anbietern

abhängig ist“, so der dbb Chef, der sich an anderer Stelle hingegen explizit gegen ein kleinteiliges EU-Management aussprach. „Wie genau etwa die soziale Sicherheit organisiert wird, muss bürgernah und demokratisch vor Ort entschieden werden“, sagte Silberbach. Entscheidend sei eine gut funktionierende föderale Ord-



Foto: MaxxStudio/Colourbox.de

EUROPE



> Karoline Herrmann

nung, in der die Verantwortlichkeiten klar benannt sind, schloss er. „Hier können wir übrigens einiges aus den Fehlern des deutschen Föderalismus lernen.“

**Herrmann:
Fokus auf Jugendarmut
und Klimawandel**

Die Vorsitzende der dbb Jugend, Karoline Herrmann, forderte von den Verantwortlichen einen stärkeren Fokus auf drängende Themen wie die immer noch grassierende Jugendarbeitslosigkeit in weiten Teilen des Kontinents und den Klimawandel. „Wir lassen zu viele Kinder und Jugendliche zurück“, betonte Herrmann. Ein Schlüssel für mehr soziale und politische Teilhabe liege in einem besseren Zugang zur Bildung. „Wir brauchen dringend besser ausgestattete Schulen und Universitäten“, so die Chefin der dbb Jugend. „Auch die Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte müssen sich dramatisch verbessern, damit eine individuellere Betreuung und Förderung möglich ist.“

Bei der Bekämpfung der globalen Erwärmung sieht Herrmann die EU auf einem guten Weg. Das übergeordnete Ziel des Green Deals, die Nettoemissionen von Treibhausgasen in der Europäischen Union bis 2050 auf null zu reduzieren und somit der erste klimaneutrale Kontinent zu werden, sei ein positives Beispiel, wie ak-

tuelle Herausforderungen angegangen werden können. „Nun müssen diese Zielvorgaben mit konkreten Maßnahmen unterlegt werden“, forderte sie. „Auch hier erhoffen wir uns Impulse von der Zukunftskonferenz.“

Darüber hinaus müssten Jugendliche besser beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt werden. „Die bestehenden Programme aus dem ESF müssen gerade jetzt gestärkt werden“, so Herrmann, „sonst muss die junge Generation die Krise am Ende doppelt ausbaden.“

**Bentele:
Reform der Europäischen
Union braucht einen
langen Atem**

Hildegard Bentele (MdB CDU), Mitglied im Entwicklungsausschuss sowie im Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie des EU-Parlaments, beklagte merkliche Demokratiedefizite innerhalb der EU: „Die Integrationskräfte müssen wieder wirken.“ Als große Chance bezeichnete die Politikerin, die auch Entwicklungspolitische Sprecherin der CDU/CSU-Gruppe, Vizekoordinatorin der EVP im Entwicklungsausschuss sowie Vizevorsitzende der EVP-Arbeitsgruppe Auswärtige Angelegenheiten ist, das Projekt „Green Deal“, dessen Klimaschutzprogramm Europa wieder zusammenschweißen könnten. Zusam-

men mit den Innovationen durch Digitalisierung und Konjunkturprogramme, die „quasi als Nebenprodukte der Pandemie“ für weiteren Innovationschwung sorgen, könne im Rahmen der EU-Zukunftskonferenz ein „historischer Schritt“ gemacht werden.

Weiter bedürfe es dafür aber auch mehr Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger der EU: „Wir Politiker dürfen nicht nur in unseren Institutionen

die neuen digitalen Formate besser zu nutzen, um diese neu zu beleben und in die Zukunftskonferenz zu integrieren. Das sei auch in Sachen Bürgerbeteiligung eine gute Idee.

Damit die Empfehlungen der Zukunftskonferenz am Ende in konkrete Politik münden, müsse es auch in den Nationalstaaten ein Lobbying für den Kongress geben, wobei der EU-Rat ebenso einzubeziehen sei wie die Parlamente der EU-Mitgliedstaaten. „Das wird ein



> Hildegard Bentele

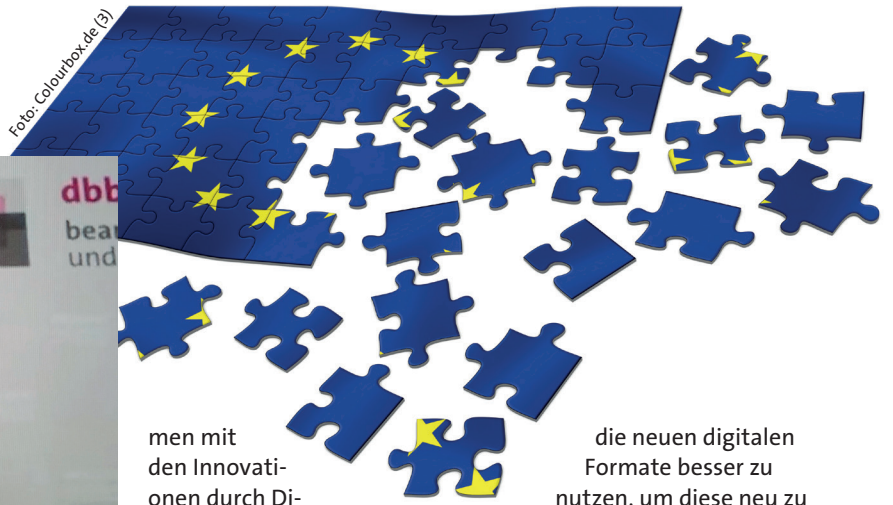
denken, wir müssen wieder mehr auf die Menschen hören.“ Auch dafür sei die Zukunftskonferenz als Bürgerdialog eine Chance. Im Ergebnis wäre es wünschenswert, „dass der Bürgerwille in Europa stärker zur Geltung gelangt. Europapolitik sollte mehr von Bürgerinnen und Bürgern gemacht werden.“ Das erfordere allerdings entsprechende Änderungen in den europäischen Verträgen.

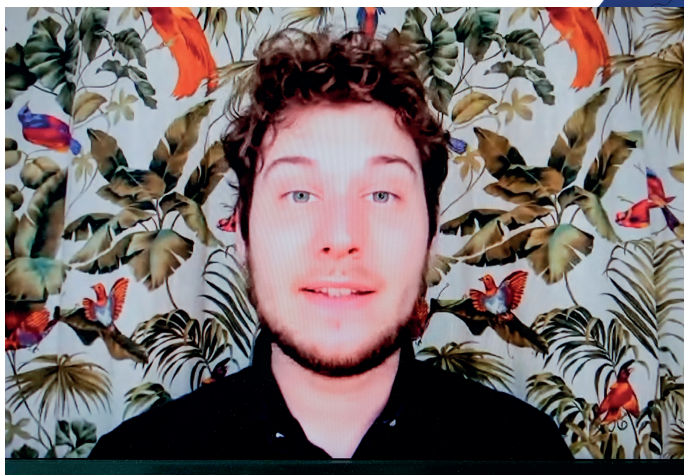
In Bezug auf Städtepartnerschaften, die im Laufe der Jahre etwas eingeschlafen sind, konnte sich Bentele vorstellen,

politischer Marathonlauf“, so Bentele, denn für eine mögliche Reform der Europäischen Union brauche es einen langen Atem. „Dafür müssen alle Kräfte mobilisiert werden, die die EU zusammenhalten wollen, um den nötigen Druck aufzubauen.“

Auf die Frage nach der bildungspolitischen Dimension europäischer Politik räumte Bentele ein, dass es diesbezüglich bisher wenige Kompetenzen gebe: „Wir müssen noch daran arbeiten, auch Bildungspolitik stärker in den europäischen Kontext zu rücken.“

Foto: Colourbox.de (3)





> Niklas Nienäb

Beim Querschnittsthema Bildung müsse Europa als zusätzliche Ebene, auf der Politik gemacht werde, eigentlich immer mitgedacht werden, was zum Beispiel die Anerkennung von Abschlüssen und die Zukunftschancen der jungen Generation betrifft. „Absolut wichtig sind darüber hinaus Austausch und Sprachen. Alle Jugendlichen müssten eigentlich einmal an einem europäischen Austauschprogramm teilnehmen“, sagte Bentele und forderte dafür entsprechende Investitionen und darüber hinaus Generationengerechtigkeit und Nachhaltigkeit im Hinblick auf Staatsschulden.

**Nienäb:
Europaparlament braucht
ein Haushalts- und
Initiativrecht**

„Wir sind uns fraktionsübergreifend einig, dass sich die Zukunft Europas nicht ohne Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger gestalten lässt – auch wenn das ein ehrgeiziges Unterfangen ist, weil wir für diesen Prozess nur ein Jahr Zeit haben“, machte Niklas Nienäb von Bündnis 90/Die Grünen deutlich, der seit Juli 2019 Abgeordneter im Europäischen Parlament ist. „Wir haben den Dialog zur Zukunft Europas am 19. April 2021 begonnen. Auf der digitalen Plattform können sich alle einbringen und tun dies auch – aber leider noch nicht in der Masse, die wir uns

erhoffen“, bedauerte Nienäb. Die Zukunft Europas gehe alle an, nicht nur einen kleinen Zirkel von politisch Interessierten. „Derzeit haben sich auf der Website allerdings in der Mehrheit Deutsche, Franzosen und Italiener registriert, darunter zu zwei Dritteln Männer. Dieser Kreis muss sich dringend erweitern. Wenn genug Leute mitmachen, kommen auch anti-europäische Staaten wie zum Beispiel Ungarn und Polen nicht darum herum, den Willen ihrer überwiegend proeuropäischen Bevölkerung umzusetzen.“ Im Gegenzug müssten die europäischen Parlamentarier noch stärker bekräftigen, dass sie Veränderungen wirklich umsetzen und dem Bürgerwillen folgen wollen, räumte Nienäb ein.

Für Bevölkerungsgruppen ohne Digitalkompetenz seien unter anderem Bürgerforen als Präsenzveranstaltungen geplant, berichtete Nienäb: „In diese so-

genannten Agoren werden auch Teilnehmer hineingelost, um der Zusammensetzung der Gesellschaft Rechnung zu tragen.“ Die Ergebnisse dieser Agoren würden dann in den digitalen Dialog eingespeist. Er hoffe, dass die Menschen so europaweit miteinander ins Reden kommen.

„Wir sollten auch erreichen, dass wir mehr Kompetenzen in der EU für Bildung, Kultur und Jugendarbeit bekommen“, sagte Nienäb, der den parlamentarischen Ausschüssen für Regionale Entwicklung sowie Kultur- und Bildung angehört. Schließlich wollten alle Europäer eine gute Bildung für ihre Kinder. „Eine europäische Jugend- und Bildungsarbeit braucht Mindeststandards, die auch überwacht werden. Ich halte es deshalb für sehr sinnvoll, in Bildung und Umwelt zu investieren. Wenn wir als Europa in Zukunft unseren Kindern etwas mitgeben können, gehört dazu auch die Klärung der Frage, welche Rolle Europa zukünftig in der Welt einnehmen soll. Dazu muss der Euro eine Leitwährung der Welt werden. Dafür lohnt es sich aus meiner

Sicht auch, Schulden zu machen, um Euroanleihen auszugeben. Und das wiederum kann nur die EU.“

Ob die Konferenz zur Zukunft Europas zum Erfolg wird, wusste auch der grüne Europaparlamentarier nicht vorauszusagen. Er persönlich sei großer Unterstützer der Idee der europäischen föderalen Republik, bezweifle jedoch, dass man so weit vorankomme, um die Verträge entsprechend zu ändern, sagte Nienäb. Als näherliegendes Ziel nannte er eine demokratischere Gestaltung des Spitzenkandidatensystems und er halte es für überfällig, dass das Europaparlament als Vertretung der Bevölkerung endlich ein Haushalts- und Initiativrecht bekommt. „Am wichtigsten wäre mir aber, wenn am Ende des Beteiligungsprozesses europaweit in den Medien verbreitet würde, dass die EU alles umsetzt, was im Bürgerdialog vorgeschlagen wurde. Dann müssten die Mitgliedstaaten der EU aber auch bereit sein, nationale Kompetenzen abzugeben. Sonst ist der Reformprozess nicht durchführbar.“

br/crif/dro



Dr. Wolfgang Schäuble, Präsident des Deutschen Bundestages

Föderalismus begrenzt Macht und sichert Freiheit



46

interview

dbb magazin

In der Corona-Pandemie wurde – man könnte sagen: mal wieder – über den deutschen Föderalismus diskutiert. Er sei zu kleinteilig, zu langsam, zu unübersichtlich, so lautete die Kritik. Ist unsere föderale Struktur aus Ihrer Sicht krisentauglich?

Wolfgang Schäuble

Gerade in Krisensituationen erwarten die Menschen von der Politik Führung. Das ist der Bundeskanzlerin und den Ministerpräsidenten in einer echten Ausnahmesituation lange auf überzeugende Weise gelungen. Der Deutsche Bundestag hat mit der Feststellung einer epidemiologischen Notlage dafür die Voraussetzung geschaffen. Dass sich allerdings nach

und nach eine Reihe von Ländern nach den Bund-Länder-Runden nicht an die gemeinsam gefassten Beschlüsse hielt, führte zu einer wachsenden Verunsicherung in der Bevölkerung. Deshalb hat der Bundesgesetzgeber hier zu einer stärkeren bundesweiten Einheitlichkeit der notwendigen Maßnahmen beigetragen – in einem transparenten parlamentarischen Verfahren, in dem Sachverständige angehört, die Opposition und natürlich auch der Bundesrat eingebunden wurden. Aus meiner Sicht hat sich der Bundesstaat mit seinen föderalen Strukturen als krisentauglich erwiesen.

Insgesamt ist Deutschland besser durch die Krise gekommen,

als es in der erhitzten öffentlichen Diskussion zwischenzeitlich den Anschein hatte. Für die Behauptung, dass Deutschland „keine Pandemie könne“, fehlt mir jedenfalls jedes Verständnis. Mein Wahlkreis liegt in der unmittelbaren Nachbarschaft zu Straßburg, ich verfolge deshalb die Entwicklungen in Frankreich sehr genau. Dort machen die Menschen gerade den Zentralismus für die Defizite der Corona-Bekämpfung verantwortlich.

Schon vor dem Ausbruch der Pandemie stand der Föderalismus oft in der Kritik. Der Umzug in ein anderes Bundesland ist für Eltern schulpflichtiger Kinder oft eine echte Herausforderung, aber auch bei der Verwaltungs-

digitalisierung entpuppten sich Konflikte zwischen den Ländern immer wieder als Hemmschuh. Abseits theoretischer Debatten: Können Sie verstehen, dass viele Bürgerinnen und Bürger – gerade in einer global vernetzten Welt – von dieser Kleinstaaterei genervt sind?

Das Verhältnis der Deutschen zum Föderalismus ist widersprüchlich. Sie suchen in der regionalen Vielfalt Geborgenheit und schätzen Traditionen. Zugleich mangelt es an Verständnis dafür, dass es in einem Bundesstaat Unterschiede gibt. Hinter der Klage über den angeblichen föderalen Flickenteppich steckt oft die Sehnsucht nach der einen perfekten Lösung.

Das wird unserer komplexen Welt nicht gerecht. Ebenso wenig der Vielfalt der Perspektiven und Interessen in einer freiheitlichen Gesellschaft. Ich werde nicht müde, für den Föderalismus zu werben: Föderalismus begrenzt Macht und sichert Freiheit. Er garantiert Nähe zu den Menschen und gibt ihnen gerade angesichts der Globalisierung Halt. Vor allem ermöglicht er einen Wettbewerb um die besten Lösungen. Diese Vorzüge haben sich doch auch in der Pandemie gezeigt. Im vergangenen Frühjahr, als sich das Infektionsgeschehen regional sehr unterschiedlich entwickelte, hat unsere föderale Ordnung ermöglicht, mit angepassten Konzepten zu reagieren. Weil die Länder unterschiedliche Wege erproben konnten, sind dort wegweisende Modellprojekte wie in Jena, Rostock oder Tübingen entwickelt worden. Davon hat am Ende ganz Deutschland profitiert.

Die föderale Ordnung der Bundesrepublik ist im Grundgesetz verankert. Anhänger eines zentralistischeren Ansatzes verweisen aber immer wieder gerne auf die ebenfalls im Grundgesetz genannte „Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse“. Und die oben bereits genannten Probleme sind ja nicht von der Hand zu weisen. Der Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Ralph Brinkhaus, forderte sogar schon „eine Jahrhundertreform – vielleicht sogar eine Revolution“. Was erwarten Sie für die kommenden Jahre: Reformen oder Revolution?

Unsere föderale Struktur erfordert stets die Bereitschaft zur Reform. Nichts ist so häufig am Grundgesetz geändert worden, wie jene Artikel, die die Beziehungen zwischen Bund und Ländern regeln. Besser geworden ist unsere Verfassung dadurch nur selten. Natürlich müssen wir Lehren aus der Corona-Bekämpfung ziehen. Offensichtlich haben wir in Deutschland Defizite bei der

Digitalisierung. Es kann nicht sein, dass staatliche Hilfen an Unternehmen und Selbstständige über Wochen nicht ausbezahlt werden konnten, weil es für deren Berechnung an den erforderlichen Softwareschnittstellen zwischen Bund und Ländern gefehlt hat. Die unterschiedlichen Programme in den Gesundheitsämtern haben die Pandemiebekämpfung ebenfalls erschwert. Wir sollten dabei allerdings nicht vergessen, dass die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in den vergangenen Monaten sehr viel geleistet haben. Auch sie sind Teil unseres Föderalismus, in dem Länder und Kommunen für den größten Teil der Verwaltung zuständig sind. Bei der Pandemie-



> Wolfgang Schäuble

bekämpfung sind auch Missstände sichtbar geworden. Wer aber alle Probleme auf den Föderalismus schiebt, macht es sich zu einfach. Wir sind seit längerem in einem Sicherheitsdenken gefangen. Eine exzessive Rechtsprechung hat das Handeln der Behörden stark eingengt – das hat uns schon lange vor der Pandemie gebremst. Eine gute Verwaltung übernimmt Verantwortung, reagiert auf Anliegen der Bürger und versteht sich als Problemlöser. Dafür braucht es Ermessensspielräume – und die Bereitschaft der Angehörigen des öffentlichen Dienstes, sie auch zu nutzen. Oft werden Verän-

derungen erst in Krisensituationen möglich, weil der Druck dann besonders groß wird. Der Schock der Pandemie hat im letzten Frühjahr vielfach zu einer neuen Beweglichkeit geführt. Daran sollten wir uns künftig ein Beispiel nehmen. Jetzt dürfen wir nicht wieder in die alte Bedenkenträgerei zurückfallen. Eine Revolution brauchen wir nicht, mehr Pragmatismus aber schon. Nur so kann unser Land eine neue Dynamik entfalten.

Wir möchten Sie zu einem kleinen Gedankenspiel einladen. Wenn Sie jetzt sofort drei Dinge am deutschen Föderalismus verbessern könnten: Welche wären das?

Derzeit gibt es ein Wirrwarr an Kompetenzen, zu viele miteinander verschränkte Verhandlungsarenen und eine intransparente föderale Finanzverflechtung, die falsche Anreize setzt. Wir brauchen eine Rückbesinnung auf alte bewährte Grundsätze: Wer politisch handelt, muss dafür die Verantwortung tragen.

Bei aller zuvor genannten Kritik: Der Staatsaufbau der Bundesrepublik hat sicherlich auch seine Stärken und sich über Jahrzehnte in vielen Bereichen bewährt. Die Europäische Union ist nun kein föderaler Bundesstaat, aber wenn wir nach Brüssel schauen: Gibt es etwas, das die EU Ihrer Meinung nach vom deutschen Föderalismus lernen kann?

Grundsätzlich gilt für Europa genauso wie für Deutschland: Wir verbessern die Legitimität – und Qualität – von Entscheidungen, indem wir die Kompetenzen zwischen den Entscheidungsebenen richtig austarieren. Subsidiarität beschreibt genau, was wir brauchen: Entschieden wird so viel wie möglich auf unterster Ebene, nur das Nötigste wird auf die übergeordneten Ebenen gehoben. Das bedeutet aber auch, dass die Europäische Union gestärkt werden muss, um in den großen Zukunftsfragen und bei Krisen handlungsfähiger zu werden – auch das ist eine Lehre aus der Pandemie. Vor wenigen Wochen hat die Konferenz zur Zukunft Europas begonnen, die von hohen Erwartungen begleitet wird, in der EU aus dem ständigen Reparaturmodus herauszukommen. Der Erfolg dieses ambitionierten Projekts wird nicht allein an ihren Ergebnissen, sondern auch an deren konkreten Umsetzung gemessen werden. Die Erfahrung lehrt deshalb, nicht gleich eine Neugründung der EU anzustreben – auch wenn wir uns zutrauen sollten, in den kommenden Monaten Vertragsveränderungen wenigstens zu diskutieren. ■

