

vbb magazin

6

Juni 2024 • 63. Jahrgang



Zeitschrift des Verbandes
der Beamten und Beschäftigten
der Bundeswehr

one mission – one team

Seite 6 <

Osnabrücker Erlass

Seite 19 <

VBB-Fachinformation:
neue PEK



© Friedhelm Windmüller

Liebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen,

„One mission – one team?“

Attraktivitätsmaßnahmen – in Litauen nur mit Uniform?

Zurzeit arbeitet das BMVg mit Hochdruck an den gesetzlichen Regelungen, die den Einsatz der Brigade in Litauen flankieren sollen. Darüber hinaus sind weitere attraktivitätssteigernde Maßnahmen beabsichtigt. Man könnte meinen, dass hinsichtlich der allgemeinen statusunabhängigen Themen wie Trennungsgeld und Umzugskosten für die zivilen und militärischen Bundeswehrangehörigen, die nach Litauen versetzt werden, einheitliche Regelungen geschaffen werden. Gerade hier zeichnet sich jedoch eine Unwucht zulasten der Zivilbeschäftigten ab, was eine Intervention des VBB nötig machte. Es geht um die Auslandsrückkehrer, die unabhängig davon, wo sie im Inland hinziehen und wo ihre neue Dienststelle liegt, Inlandstrennungsgeld beziehen sollen. Der

aktuelle Entwurf will mit einer Regelung im Soldatengesetz dieses nur Soldatinnen und Soldaten zukommen lassen.

Hier sagen wir: NEIN!
Stattdessen: ONE MISSION – ONE TEAM!

Eine Ungleichbehandlung innerhalb der Mission Litauen ist schädlich und nicht nachvollziehbar. Wir werden das nicht akzeptieren und bleiben dran.

Neue Personalentwicklungskonzeption

Endlich auf der Zielgeraden ist ein Thema, das die Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr betrifft, vom VBB seit Monaten aktiv betrieben und zusammen mit dem Referat P II 3 im BMVg erreicht wurde. Die entschlackte und vereinfachte Personalentwicklungskonzeption hat am 8. Mai 2024 eine wichtige Hürde genommen: Der HPR hat zugestimmt. Wir erwarten, dass sie zeitnah in Kraft tritt, und hören, dass an den Durchführungsbestimmungen bereits fleißig gearbeitet wird, sodass auch hier mit schnellen Ergebnissen zu rechnen ist.

Was ist neu?

In der neuen Version der Vorschrift A 1340/16 „Personalentwicklung für Beamtinnen und Beamte“ gilt u. a. eine deutliche Reduzierung der Verwendungswechsel im mittleren und gehobenen Dienst, der Wegfall der ministeriellen Schleife und die Einführung eines Development Centers. Die Gesprächsformate zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten werden gestärkt, Anreiz statt Pflicht steht im Vordergrund. Für den mittleren Dienst ist von A 6 bis A 8 kein Verwendungswechsel mehr notwendig. Ein Verwendungswechsel ist erst bei einer förderlichen Verwendung zur A 9 zwingend.

Im gehobenen Dienst ist grundsätzlich nur ein Verwendungswechsel im Bereich

Herausgeber: Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschullallee 18 a, 53115 Bonn. **Telefon:** 0228.38927-0. **Telefax:** 030.31174149. **Redaktion:** Bundesgeschäftsstelle des VBB. **Internet:** www.vbb-bund.de. **E-Mail:** mail@vbb-bund.de. **Herausgeber der dbb seiten:** Bundesleitung des dbb Beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitender Redakteur:** Jan Brenner (br). **Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 10-mal im Jahr und ist für VBB-Mitglieder im Beitrag eingeschlossen. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim DBB Verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 42,60 Euro zzgl. 8,60 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 4,90 Euro zzgl. 1,85 Euro Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember in Textform beim DBB Verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr. **Verlag:** DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Versandort:** Geldern. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacycenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen. **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen. **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 65** (dbb magazin) und **Preisliste 49** (vbb magazin), gültig ab 1.1.2024. **Druckauflage:** dbb magazin: 552561 (IVW 1/2024). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **ISSN 0521-7814**

>	Bundesvertretertag 2024 des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	5
>	Osnabrücker Erlass vom 30. April 2024	6
>	Tagesbefehl vom 30. April 2024	16
>	Die Bundesvorsitzende des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB) nahm an der diesjährigen G1/A1-Tagung der Bundeswehr teil	19
>	VBB-Fachinformation	19
>	Bundesschwerbehindertenvertretung TEIL 2	20
>	Personalratswahlen 2024	21
>	In eigener Sache	22
>	Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	22
>	Information: Flexibel die Existenz absichern	30
>	Personalnachrichten	31

>	NACHGEFRAGT: Kilian Hampel, Organisationsforscher an der Universität Konstanz: Die Politik muss bei den jungen Menschen sein	35
>	MEINUNG Arbeitszeit: Weniger Arbeit für manche wäre gut für alle	36
>	FRAUEN Sorgearbeit: Neue Zahlen spiegeln dringenden Handlungsbedarf bei Pflegeberufen	40
>	ONLINE Verwaltungsdigitalisierung: Deutsche Ware eher soft	44

von A 9 bis A 11 vorgegeben. Der nächste Verwendungswechsel erfolgt erst bei einer förderlichen Verwendung zur A 12. Im höheren Dienst ist ein Verwendungswechsel in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 vorgesehen, dann erst wieder in förderlichen Dienstposten ab A 15.

Zunächst wird für die Besoldungsgruppen A 10 und A 14 ein Development Center eingeführt. Ziel ist es, individuelle Kompetenzen auf freiwilliger Basis einzuschätzen. Ein weiterer Aufbau des Development Centers ist vorgesehen.

Osnabrücker ersetzt Dresdner Erlass – wichtige und überfällige Kehrtwende

Am 30. April 2024 wurde der sog. Osnabrücker Erlass durch den Verteidigungsminister mit Wirkung zum 1. Mai 2024 verkündet. Ziel soll „eine konsequente Fokussierung auf den verfassungsmäßigen Kernauftrag der zeitgemäßen Landes- und Bündnisverteidigung (Art. 87a GG) und die Grundsätze der neuen Struktur auch in der Spitzengliederung des BMVg und der Bundeswehr“ sein.

Begrüßenswert ist die Klarstellung, dass das BMVg als oberste Bundesbehörde weder Teil der Streitkräfte noch der Bundeswehrverwaltung ist und dass im BMVg nicht befohlen, sondern nur angewiesen wird (I. 1.).

Viele Seiten werden mit bereits Bekanntem gefüllt, so z. B. die Funktion der Staatssekretäre bzw. Staatssekretärinnen. Es fehlt allerdings eine klare Beschreibung der jeweiligen Aufgabenbereiche.

Beachtenswert sind auch die Ausführungen zum Generalinspekteur. Das BMVg ist Teil der Bundesregierung, nicht Teil der Bundeswehr. Zunächst wird in I. 2. Satz 1 festgestellt, welche Staatssekretäre bzw. Staatssekretärinnen neben dem Minister bzw. der Ministerin Teil

der Leitung sind. Der hierbei nicht genannte Generalinspekteur wird dann im Folgesatz in seiner Funktion als militärischer Ratgeber und höchster Repräsentant der Streitkräfte als Teil der Leitung benannt. Es wird auch noch einmal besonders unter II. 1. betont, dass dieser u. a. die Leitung des BMVg in allen militärischen Angelegenheiten berät. Mit dieser Formulierung sind politische und andere Angelegenheiten ausgeschlossen. Der VBB spricht schon seit Längerem von der politischen Leitung des BMVg, die allein aus dem Minister bzw. der Ministerin sowie den Staatssekretären bzw. Staatssekretärinnen besteht. Unter II. 1. letzter Halbsatz findet sich diese Formulierung wieder: „[Der Generalinspekteur] ... unterstützt die politische Leitung bei deren Aufgabenwahrnehmung gegenüber dem Parlament.“ So weit, so endlich gut! Die klare Trennung von Politik und Militär wurde im Dresdner Erlass verwischt und ist nun wiederhergestellt.

Neben der Verantwortung des Generalinspektors für die Einsatzfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Streitkräfte hat dieser jetzt ausdrücklich nur eine Planungskompetenz für die Streitkräfte und Einsätze. Es gibt also keine umfassende Planungskompetenz. Auch dies ist eine richtige, verfassungsmäßig gebotene klare Begrenzung auf die militärischen Kernaufgaben.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Personalräten?

Neu ist, dass nun der Abteilungsleiter Recht und Organisation den Staatssekretär auch gegenüber den Beteiligungsgremien vertreten kann. Das ist in Kenntnis der Masse an Vorgängen, der aktuell handelnden Akteure und des bekannten Vertrauensverhältnisses zwar nachvollziehbar und in einem gewissen Rahmen auch gesetzlich zulässig. Ob auf der Ebene dieses fundamentalen

Organisationserlasses diese möglicherweise Modus Vivendi werdende Dauerververtretung sachgerecht verankert ist, ist doch zu hinterfragen. Da liegt der Zweifel nahe, ob diese Regelung dem Vertrauensverhältnis der weiterhin für alle wichtigen beteiligungspflichtigen Maßnahmen verantwortlichen Leitung des BMVg zu den Gremien keinen Abbruch tut. Wir haben das als VBB im Blick.

Breiten Raum nehmen in dem Erlass die Aufgaben des stellvertretenden Generalinspektors und die militärischen Unterstellungsverhältnisse ein. Würde man den Umfang von Regelungen als Ausgangspunkt für Wertschätzung bemessen, so sähe das mit dem Osnabrücker Erlass ausgestellte Zeugnis für die Wehrverwaltung (Art. 87b GG) eher schlecht aus.

Die äußerst kurze Abhandlung der zivilen Organisationsbereiche unter Ziffer III., verbunden mit der Forderung, dass diese sich nunmehr auf ihre Rolle in der Unterstützung des Verteidigungsauftrages der Streitkräfte ausrichten und in diesem Sinne ihre jeweiligen Aufträge bedarfsgerecht und durchhaltetätig organisieren möge, wird dem Verfassungsauftrag in keiner Weise gerecht. Die plakativ aneinandergereihten Formulierungen wie „Unterstützungsaufträge, Voraussetzungen schaffen, Gewährleistung der Aufwuchsfähigkeit der Streitkräfte“ deuten vielmehr darauf hin, dass weder die verfassungsrechtlich garantierte Eigenständigkeit der Wehrverwaltung noch deren originären Aufgaben näher betrachtet wurden. Und erst recht nicht, wie man die Wehrverwaltung stärken kann und muss, um ihrem verfassungsrechtlichen Auftrag in diesen Krisenzeiten gerecht zu werden. So bleibt doch der fahle Eindruck: Macht jetzt endlich das, was die Streitkräfte verlangen. Falscher Adressat! Alle wesentlichen Voraussetzungen werden im Parlament geschaf-

fen. Wir setzen gerne mit dem BMVg und der Truppe alle Verbesserungen in der Praxis um. Aus Überzeugung!

Neu: Ziviler Führungsrat

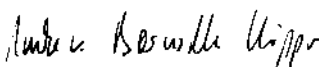
Eher lieblos wird in wenigen Zeilen von einem „Zivilen Führungsrat“ gesprochen, dessen Zusammensetzung völlig im Dunkeln und dessen Aufgabenbeschreibung im Ungefähren bleibt. Ob hier überhaupt ein wirksames Instrument geschaffen werden soll oder nur auf dem Papier eine Parität zum Militärischen Führungsrat geschaffen wird, bleibt dahingestellt. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn hier ein verantwortungsvolles Gremium entsteht, das insbesondere im Lichte limitierter Ressourcen (Personal, Haushalt, Material) zielgerichtete Priorisierungen empfehlen könnte. Das erwarten wir als VBB im Rahmen des neu geschaffenen Zivilen Führungsrates (ZFR).

Fazit: Licht, aber auch noch Schatten

Es ist schon ziemlich kurios, wenn der Minister zur Umsetzung des Osnabrücker Erlasses einen Tagesbefehl erteilt. Sollen die Angehörigen des Ministeriums und die Zivilbeschäftigten der Bundeswehr damit nicht angesprochen werden? So wird kein erfolgreiches Change-management betrieben!

Den offenkundigen Widerspruch, dass der Minister im Osnabrücker Erlass von zivilen Organisationsbereichen spricht und quasi zeitgleich die Leitung des zivilen Organisationsbereiches Personal einem Soldaten überträgt, kann und muss man nicht verstehen. Wir bleiben dran!

Ihre


Imke von Bornstaedt-Küpper,
Bundesvorsitzende

Bundesvertretertag 2024 des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege,

auf Beschluss des Bundesvorstandes und im Namen der Bundesleitung berufe ich hiermit gemäß § 9 Abs. 3 Satz 3 der Satzung des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) in der Fassung vom 27. November 2019 (in Kraft getreten 31. Juli 2020) den

XVII. Bundesvertretertag

des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) ein.

Der Bundesvertretertag findet am 26. und 27. November 2024 in Berlin, „Maritim Hotel proArte“, Friedrichstraße 151, 10117 Berlin statt.

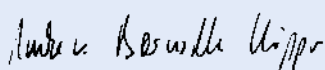
Er beginnt am Dienstag, dem 26. November 2024, um 9.00 Uhr mit der Arbeitstagung der Delegierten (s. Tagesordnung) und wird um 14.00 Uhr des gleichen Tages mit den Beratungen der vier Arbeitskreise fortgesetzt, die um 18.00 Uhr abgeschlossen werden.

Am Mittwoch, dem 27. November 2024, beginnt das Plenum des Bundesvertretertages um 9.00 Uhr mit seinen abschließenden Beratungen, deren Ende um 13.00 Uhr vorgesehen ist. Am selben Tag findet um 14.00 Uhr im „Maritim Hotel proArte“ der Festakt des Bundesvertretertages statt.

Für den XVII. Bundesvertretertag hat der Bundesvorstand folgende Tagesordnung beschlossen:

1. Eröffnung und Begrüßung durch die Bundesvorsitzende
2. Beschlussfassung über die a) Geschäftsordnung für den Bundesvertretertag 2024, b) Geschäftsordnung für die Arbeitskreise des Bundesvertretertages 2024, c) Wahlordnung für die Wahl der Bundesleitung und der Beisitzer/Beisitzerinnen des Bundesvorstandes sowie der Kassenprüferinnen/Kassenprüfer des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr
3. Wahl des Präsidiums
4. Wahl des Ältestenrates, der Protokollführerinnen/Protokollführer und der Führerinnen/Führer der Rednerliste
5. Geschäftsbericht der Bundesleitung
6. Kassenbericht der Bundesleitung
7. Bericht der Kassenprüfer
8. Aussprache über den Geschäfts- und Kassenbericht
9. Entlastung des Bundesvorstandes
10. Wahl der Bundesleitung
11. Wahl der Beisitzerinnen/Beisitzer der Bereiche im Bundesvorstand
12. Wahl der weiteren Beisitzerinnen/Beisitzer im Bundesvorstand
 - a) Bundesjugendvertreterin/Bundesjugendvertreter
 - b) Bundesfrauenvertreterin
 - c) Bundesschwerbehindertenvertreterin/Bundesschwerbehindertenvertreter
 - d) Bundesseniorenvertreterin/Bundesseniorenvertreter
13. Wahl der Mitglieder des Fachbeirats Tarifpolitik
14. Wahl der Sprecherin/des Sprechers Fachbeirat Tarifpolitik und die Vertretung
15. Wahl von zwei Kassenprüferinnen/Kassenprüfern und zwei Ersatzkassenprüferinnen/Ersatzkassenprüfern
16. Beratung der Anträge und Entschlüsse
17. ggf. Wahl der/des stellvertretenden Bundesschatzmeisters/Bundesschatzmeisterin

Mit freundlichen Grüßen



Imke v. Bornstaedt-Küpper,
Bundesvorsitzende

Der Bundesminister

Osnabrück, 30. April 2024

Der völkerrechtswidrige Angriffskrieg der Russischen Föderation gegen die Ukraine sowie die damit verbundene Rückkehr des Krieges nach Europa bedeuten für Deutschland und die Bundeswehr eine Zeitenwende. Die aktuelle Bedrohungslage und sich abzeichnende sicherheitspolitische Herausforderungen erfordern eine konsequente Fokussierung der Bundeswehr auf zeitgemäße Landes- und Bündnisverteidigung im gesamtstaatlichen Kontext und die spürbare Erhöhung ihrer Einsatz- und Abschreckungsfähigkeit. Dies ist Voraussetzung für die Handlungsfähigkeit der Bundesregierung und für den umfassenden Schutz unserer Bevölkerung sowie die Wahrnehmung unserer Verantwortung in Bündnissen und gegenüber unseren internationalen Partnern. Deutschland muss dabei das Rückgrat der Abschreckung und kollektiven Verteidigung in Europa sein. Gleichzeitig bleiben die Nationale Risiko- und Krisenvorsorge sowie das Internationale Krisenmanagement wichtige Aufgaben für unsere Streitkräfte. Diese Lage erfordert eine Anpassung der Strukturen des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) und der Bundeswehr.

Im Zuge der Restrukturierung zunächst der Leitungsebene wurde mit dem Planungs- und Führungsstab die kohärente Unterstützung der Leitungsmitglieder implementiert. Der Planungs- und Führungsstab ist direkt dem Bundesminister zugeordnet. Er unterstützt – an den politischen Schwerpunkten der Leitung des BMVg ausgerichtet – abteilungsübergreifend die politisch-strategische Steuerungsfähigkeit der Leitung des BMVg und verantwortet die Kohärenz und Schnelligkeit der Entscheidungsvorbereitung auf Leitungsebene. Weiter unterstützt er die Aufgabenwahrnehmung der Mitglieder der Leitung durch ein einheitliches Auftragsmanagement.

In der Folge wurden das Bundesministerium der Verteidigung reorganisiert, seine Führungs- und Handlungsfähigkeit in allen Lagen verbessert, die fachlich-inhaltliche sowie organisatorische Entscheidungskompetenz und Eigenverantwortung auf allen Ebenen gestärkt, ein klares Subsidiaritätsprinzip umgesetzt und Entscheidungsprozesse gestrafft. Zugleich wurden mit dem Ziel der Beschleunigung sowohl die Prozesse für militärische Beschaffung als auch für Infrastruktur angepasst.

Die zum 1. Februar 2024 neu eingenommene Struktur des BMVg sowie die am 4. April 2024 entschiedene neue Struktur der Bundeswehr werden durch diesen Erlass ergänzt. Dies hat zum Ziel, dass sich die konsequente Fokussierung auf den verfassungsmäßigen Kernauftrag der zeitgemäßen Landes- und Bündnisverteidigung (Art. 87a Abs. 1 GG) und die Grundsätze der neuen Struktur auch in der Spitzengliederung des BMVg und der Bundeswehr widerspiegeln.

Diese sind:

- die ebenengerechte Aufgabenwahrnehmung,
- die eindeutige Festlegung der Rollen und Aufgaben der Akteure in der nationalen Operationsführung und die klare und verständliche Verortung von Verantwortung,
- die Planung und operative Führung aus einer Hand bei Gewährleistung der Kontinuität truppdienstlicher Führungsaufgaben,
- die Etablierung von Entscheidungs- und Abstimmungsprozessen, die sich maßgeblich an den Faktoren Schnelligkeit, Informationsüberlegenheit und Belastbarkeit orientieren, sowie
- die Reduzierung von Schnittstellen.

Grundsätze für die Spitzengliederung und Führungsorganisation im Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr

Hiermit erlasse ich mit Wirkung vom 1. Mai 2024 die nachfolgenden Grundsätze für die Spitzengliederung und Führungsorganisation im Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr. Sie legen die Verantwortlichkeiten, Strukturen und die Führungsorganisation im BMVg und in der Bundeswehr fest. Sie sind verbindlich für den gesamten Geschäftsbereich BMVg, also das BMVg und den nachgeordneten zivilen und militärischen Bereich (Bundeswehr). Weitere Regelungen und Vorgaben im Geschäftsbereich sind an diese Grundsätze gebunden.

Die Grundsätze stehen in der Nachfolge des „Blankeneser Erlasses“ vom 21. März 1970, des „Berliner Erlasses“ vom 21. Januar 2005 und des „Dresdner Erlasses“ vom 21. März 2012. Sie ergänzen die grundlegenden Reformschritte im Geschäftsbereich in der 20. Legislaturperiode.

I. Leitung des BMVg

Das BMVg ist als oberste Bundesbehörde weder Teil der Streitkräfte noch Teil der Bundeswehrverwaltung. Zivile und militärische Angehörige des Ministeriums stehen in allgemeindienstlichen Unterstellungsverhältnissen und nehmen ihre Aufgaben auf der Grundlage von dienstlichen Weisungen und Anordnungen übergeordneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr. Militärischer Vorgesetzter bzw. militärische Vorgesetzte einschließlich Disziplinarvorgesetzter bzw. Disziplinarvorgesetzte der Soldaten und Soldatinnen innerhalb des Ministeriums ist allein der Bundesminister der Verteidigung bzw. die Bundesministerin der Verteidigung und - in Vertretung - der zuständige Staatssekretär bzw. die zuständige Staatssekretärin.

1. Der Bundesminister der Verteidigung (Bundesminister) bzw. die Bundesministerin der Verteidigung (Bundesministerin) hat gemäß Art. 65a GG die Befehls- und Kommandogewalt über die Streitkräfte und ist gemäß Art. 65 Satz 2 GG Ressortchefin bzw. Ressortchef des Verteidigungsressorts und damit des Geschäftsbereichs BMVg. Er bzw. sie ist höchster Vorgesetzter bzw. höchste Vorgesetzte aller Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundeswehr.

Dem Bundesminister bzw. der Bundesministerin sind neben Entscheidungen, die ihm bzw. ihr durch Gesetze, sonstige Vorschriften oder ergänzende Festlegungen des Bundesministers bzw. der Bundesministerin zugewiesen sind, abschließende Entscheidungen über folgende Angelegenheiten vorbehalten:

- Fragen von grundsätzlicher oder politisch besonderer Bedeutung,
- zentrale Fragen der Struktur und Gliederung der Bundeswehr,
- Personalangelegenheiten gemäß den Festlegungen des Bundesministers bzw. der Bundesministerin,
- Entscheidungen zu Einsätzen¹ der Bundeswehr außerhalb des Hoheitsgebietes der Bundesrepublik Deutschland.

Mit der Verkündung des Verteidigungsfalls gemäß Art. 115a GG geht die Befehls- und Kommandogewalt über die Streitkräfte auf den Bundeskanzler bzw. die Bundeskanzlerin über (Art. 115b GG). Unbeschadet dessen bleibt der Bundesminister Ressortchef bzw. die Bundesministerin Ressortchefin des Verteidigungsressorts. Soweit die Befehls- und Kommandogewalt nicht durch den Bundeskanzler bzw. die Bundeskanzlerin auf den Bundesminister bzw. die Bundesministerin zurückdelegiert wird, nimmt der Bundesminister bzw. die Bundesministerin neben den Aufgaben als Ressortchef bzw. Ressortchefin des Verteidigungsressorts beratende Aufgaben gegenüber dem Bundeskanzler bzw. der Bundeskanzlerin wahr.

2. Gemeinsam mit dem Bundesminister bzw. der Bundesministerin bilden die Parlamentarischen Staatssekretäre bzw. Parlamentarischen Staatssekretärinnen und die Staatssekretäre bzw. Staatssekretärinnen die Leitung des BMVg. Der Generalinspekteur der Bundeswehr ist als militärischer Berater bzw. die Generalinspekteurin der Bundeswehr als militärische Beraterin der Bundesregierung und als höchster militärischer Repräsentant bzw. höchste militärische Repräsentantin der Bundeswehr Teil der Leitung des BMVg.
3. Die Parlamentarischen Staatssekretäre bzw. Parlamentarischen Staatssekretärinnen unterstützen den Bundesminister bzw. die Bundesministerin bei der Erfüllung seiner bzw. ihrer Regierungsaufgaben gemäß den ergänzenden Festlegungen oder nach Einzelfallentscheidungen des Bundesministers bzw. der Bundesministerin. Zu ihren Aufgaben zählt insbesondere die Vertretung des Bundesministers bzw. der Bundesministerin in den Ausschüssen des Deutschen Bundestages sowie bei Erklärungen vor dem Deutschen Bundestag, vor dem Bundesrat und in den Sitzungen der Bundesregierung sowie in nationalen und internationalen Konferenzen und Gesprächen, insbesondere bei Erfordernis einer repräsentativen Vertretung. Für die erforderliche Zuarbeit bedienen sich die Parlamentarischen Staatssekretäre bzw. Parlamentarischen Staatssekretärinnen der

¹ Der Begriff des Einsatzes wird hier und in der weiteren Folge des Erlasses im militärfachlichen Sinne verwendet, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen **Einsatz im verfassungsrechtlichen Sinne**, einen **Einsatz bewaffneter Streitkräfte** im Sinne des Parlamentsbeteiligungsgesetzes oder um eine schlichte **Verwendung** von Streitkräften, beispielsweise im Rahmen der Amtshilfe handelt. Ein Einsatz in diesem Verständnis liegt danach vor, wenn die Streitkräfte einen besonders angeordneten, in der Regel befristeten, jenseits von Routinedienstbetrieb, Ausbildung und Übung angesiedelten Auftrag erfüllen, unabhängig davon, wie dieser Einsatz rechtlich einzuordnen ist.

Abteilungen und Organisationselemente des BMVg über den jeweils zuständigen Staatssekretär bzw. die jeweils zuständige Staatssekretärin, mit dem bzw. der sie Einvernehmen herbeiführen. Die Parlamentarischen Staatssekretäre bzw. Parlamentarischen Staatssekretärinnen vertreten sich gegenseitig.

4. Die Staatssekretäre bzw. Staatssekretärinnen vertreten den Bundesminister bzw. die Bundesministerin in seiner bzw. ihrer Aufgabenwahrnehmung in Bezug auf alle Belange, die den Geschäftsbereich inhaltlich betreffen im Rahmen der festgelegten Zuständigkeitsbereiche. Hierzu zählt auch die Vertretung in Staatssekretärsausschüssen und -runden sowie sonstigen Besprechungen auf Staatssekretärebene mit inhaltlich-fachlichem Bezug zum Zuständigkeitsbereich der dem Staatssekretär bzw. der Staatssekretärin zugeordneten Fachabteilungen sowie bei Dienstaufsichtsbesuchen und im Rahmen der Teilnahme an nationalen und internationalen Konferenzen und Gesprächen, insbesondere mit inhaltlichen Auswirkungen auf den Geschäftsbereich. Die Staatssekretäre bzw. Staatssekretärinnen vertreten sich gegenseitig.

Der Staatssekretär bzw. die Staatssekretärin, dem bzw. der die Organisationsaufgaben zugeordnet sind, leitet die Verwaltung des BMVg (Amtschef bzw. Amtschefin) und vertritt im Falle der Abwesenheit oder Verhinderung den Bundesminister bzw. die Bundesministerin auch in der Funktion als Inhaber bzw. Inhaberin der Befehls- und Kommandogewalt. Diese Vertretung erfolgt unbeschadet der Festlegungen der Geschäftsordnung der Bundesregierung zur Vertretung innerhalb der Bundesregierung und der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien.

Der Amtschef bzw. die Amtschefin kann sich in Aufgaben der Verwaltungsleitung des BMVg auch von der für die Organisationsaufgaben zuständigen Abteilungsleitung vertreten lassen. Dies gilt auch für die Vertretung gegenüber Personalvertretungsgremien (vgl. § 8 Bundespersonalvertretungsgesetz).

II. Militärische Spitzengliederung, Unterstellungsverhältnisse und Führungsorganisation

1. Der Generalinspekteur der Bundeswehr (Generalinspekteur) bzw. die Generalinspekteurin der Bundeswehr (Generalinspekteurin) ist der militärische Berater bzw. die militärische Beraterin der Bundesregierung und berät den Bundesminister bzw. die Bundesministerin und die Leitung des BMVg in allen militärischen Angelegenheiten. Er bzw. sie ist der ranghöchste Soldat bzw. die ranghöchste Soldatin der Bundeswehr und verantwortlich für die Führung der Streitkräfte, die Gesamtkonzeption der militärischen Verteidigung einschließlich der Planung und der Weiterentwicklung der Streitkräfte. Er bzw. sie ist insoweit berechtigt, verbindliche Grundlagen für alle Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr festzulegen. Darüber hinaus verantwortet er bzw. sie die Planung, Vorbereitung, Führung

und Nachbereitung der Einsätze der Bundeswehr; den Erhalt der Einsatzfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Streitkräfte; den militärischen Ratschlag in Vorbereitung der Entscheidungsfindung des Bundesministers bzw. der Bundesministerin und unterstützt die politische Leitung bei deren Aufgabenwahrnehmung gegenüber dem Parlament.

2. Die Streitkräfte sind dem Generalinspekteur bzw. der Generalinspekteurin in jeder Hinsicht unterstellt. Er ist unmittelbarer Vorgesetzter bzw. sie ist unmittelbare Vorgesetzte nach § 1 der Vorgesetztenverordnung der in den Streitkräften eingesetzten Soldatinnen und Soldaten und Vorgesetzter bzw. Vorgesetzte der dort eingesetzten zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Soweit er zum bzw. sie zur Disziplinarvorgesetzten für Soldatinnen und Soldaten außerhalb der Streitkräfte bestimmt wird, ist er bzw. sie im Hinblick darauf Vorgesetzter bzw. Vorgesetzte nach § 3 Vorgesetztenverordnung.
3. Der Generalinspekteur bzw. der Generalinspekteurin beruft unter seinem bzw. ihrem Vorsitz den Militärischen Führungsrat (MFR) ein, um gemeinsame Angelegenheiten der Streitkräfte von grundsätzlicher Bedeutung zu erörtern. Ziel der Erörterungen im MFR ist eine streitkräftegemeinsame militärische Willensbildung als Grundlage für den militärischen Ratschlag des Generalinspektors bzw. der Generalinspekteurin. Eine formelle Entscheidungsbefugnis kommt dem MFR nicht zu. Ihm gehören als ständige Mitglieder neben dem Stellvertreter bzw. der Stellvertreterin des Generalinspektors bzw. der Generalinspekteurin die Inspekteurinnen bzw. Inspekteure der Teilstreitkräfte und der Befehlshaber bzw. die Befehlshaberin des Operativen Führungskommandos der Bundeswehr an. Themenbezogen kann der MFR um den Befehlshaber bzw. die Befehlshaberin des Zentralen Sanitätsdienstes als Wehrmedizinischem Berater bzw. Wehrmedizinischer Beraterin der Leitung des BMVg (Chief Medical Officer) sowie weitere Teilnehmer nach Maßgabe des Generalinspektors bzw. der Generalinspekteurin erweitert werden.
4. Der Stellvertreter bzw. die Stellvertreterin des Generalinspektors bzw. der Generalinspekteurin vertritt diese bzw. diesen in Abwesenheit sowie, nach Festlegung des Generalinspektors bzw. der Generalinspekteurin, in ministeriellen Fachaufgaben. In Fällen, in denen Konflikte bei der Priorisierung von Aufträgen und der darauf fußenden Zuordnung von Fähigkeiten aus dem Unterstützungsbereich zu Teilstreitkräften auftreten und diese in der nach den strategischen Maßgaben ausgerichteten, eigenständigen Planung und operativen Führung durch das Operative Führungskommando der Bundeswehr nicht aufgelöst werden können, nimmt der Stellvertreter bzw. die Stellvertreterin des Generalinspektors bzw. der Generalinspekteurin nach den Vorgaben des Generalinspektors bzw. der Generalinspekteurin die erforderlichen strategischen Steuerungsaufgaben wahr.

Er ist zudem Beauftragter bzw. sie ist zudem Beauftragte für Reservistenangelegenheiten und verantwortlich für alle mit der Vorbereitung der Aufwuchsfähigkeit verbundenen

militärischen Aufgaben. Mit der Reserve wird im Lichte der aktuellen sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr verstärkt, ihre Durchhaltefähigkeit erhöht und die Unterstützung ausländischer Streitkräfte in Deutschland erreicht.

Darüber hinaus ist er Beauftragter bzw. sie Beauftragte für Veteranenangelegenheiten. In diesen Aufgaben wird er bzw. sie unterstützt durch das Veteranenbüro der Bundeswehr. Die gesellschaftliche Anerkennung und Würdigung der Leistungen von Veteraninnen und Veteranen und die Betreuung und Fürsorge der Veteraninnen und Veteranen durch die Bundeswehr soll gestärkt werden.

5. Die nationale operative Planung und Führung wird ab Indienststellung im Operativen Führungskommando der Bundeswehr gebündelt. Damit liegen künftig der Kräfteansatz, die Priorisierung von Aufträgen und die darauf basierende Zuweisung von Unterstützungsfähigkeiten in einer Hand. Gleichzeitig entsteht an einer Stelle im nachgeordneten Bereich ein umfassendes zentrales Lagebild unter Einbeziehung der Verfügbarkeiten eigener Kräfte sowie ein einheitlicher Ansprechpartner der Streitkräfte für nationale Stellen auf Bundes- und Landesebene, internationale Partner und multinationale Akteure. Zugleich werden die strategische, operative und taktische Ebene systematisch voneinander getrennt.

Das Operative Führungskommando der Bundeswehr wird von truppendienstlichen Führungsaufgaben weitgehend freigehalten. Der Befehlshaber bzw. die Befehlshaberin des Operativen Führungskommandos ist unmittelbarer Vorgesetzter bzw. unmittelbare Vorgesetzte nach § 1 Vorgesetztenverordnung der im Operativen Führungskommando eingesetzten Soldatinnen und Soldaten und Vorgesetzter bzw. Vorgesetzte der dort eingesetzten zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im besonderen Aufgabenbereich der Operationsplanung und operativen Führung (Ansatz von Kräften) ist der Befehlshaber bzw. die Befehlshaberin des Operativen Führungskommandos im Rahmen der strategischen Vorgaben des Generalinspektors bzw. der Generalinspektorin nach § 3 Vorgesetztenverordnung den Inspektorinnen und Inspektoren der Teilstreitkräfte sowie den verantwortlichen Befehlshaberinnen und Befehlshabern und Kommandeurinnen und Kommandeuren im Bereich des Unterstützungskommandos der Bundeswehr vorgesetzt. Unterstützungsfähigkeiten kann er bzw. sie auftragsbezogen vorübergehend Verbänden einer Teilstreitkraft unterstellen. Das Nähere regelt die Führungsweisung des Generalinspektors bzw. der Generalinspektorin.

6. Die Teilstreitkräfte Heer, Luftwaffe, Marine und CIR verantworten die ihnen zugeordneten Dimensionen und stellen einsatzbereite Kräfte bereit. In ihren Dimensionen setzen sie Kräfte ein. Sie verantworten die Ausgestaltung der ihnen zugewiesenen Fähigkeiten sowie deren Weiterentwicklung und tragen entsprechend der getroffenen Festlegungen zur

beschleunigten Realisierung von Rüstungsvorhaben bei. Ihnen obliegt zudem die truppendienstliche Führung der in ihrem Bereich eingesetzten Soldatinnen und Soldaten.

Die Inspektore bzw. Inspektorinnen führen ihre Teilstreitkraft außerhalb des BMVg und sind unmittelbare Vorgesetzte nach § 1 Vorgesetztenverordnung aller Soldatinnen und Soldaten ihrer Teilstreitkraft sowie Vorgesetzte der zivilen Mitarbeitenden ihrer Teilstreitkraft.

7. Der Unterstützungsbereich besteht aus dem Unterstützungskommando der Bundeswehr und dem ihm truppendienstlich unterstellten Bereich. Das Unterstützungskommando der Bundeswehr nimmt - mit Ausnahme des Bereichs der Sanität in rein sanitätsdienstlichen Einsätzen - keine taktischen Führungsaufgaben wahr. Der Unterstützungsbereich umfasst die Sanität sowie die in Fähigkeitskommandos organisierte Logistik, das Feldjägerwesen, die ABC-Abwehr und CIMIC (Civil Military Cooperation). Bei den Fähigkeitskommandos liegen Führung, Ausbildung, Weiterentwicklung in einer Hand. Ihre Zusammenfassung im Unterstützungsbereich hat zum Ziel, sie von rein querschnittlichen Aufgaben zu entlasten und ihre Unterstützung im gesamten Einsatzspektrum auftragsgerecht und der operativen Planung folgend den Teilstreitkräften bereitzustellen. Neben den Fähigkeiten werden im Unterstützungsbereich auch Dienststellen mit streitkräftegemeinsamen Aufgaben zusammengeführt. Im Zentralen Sanitätsdienst, den Fähigkeitskommandos und Dienststellen wird die Verantwortung für die Bereitstellung von einsatzbereiten Kräften wahrgenommen.
8. Der Befehlshaber bzw. die Befehlshaberin des Zentralen Sanitätsdienstes im Unterstützungskommando der Bundeswehr ist neben der Funktion als unmittelbarer Vorgesetzter bzw. unmittelbare Vorgesetzte des Zentralen Sanitätsdienstes zugleich oberster Fachvorgesetzter bzw. oberste Fachvorgesetzte (§ 2 Vorgesetztenverordnung) aller Soldatinnen und Soldaten des Sanitätsdienstes der Bundeswehr. In sanitätsdienstlichen Angelegenheiten kann er bzw. sie verbindliche Vorgaben für den übrigen Bereich der Bundeswehr machen. Er bzw. sie ist zudem Wehrmedizinischer Berater bzw. Wehrmedizinische Beraterin der Leitung des BMVg (Chief Medical Officer) und ist in dieser Funktion im BMVg verortet.

III. Zivile Organisationsbereiche

1. Die Bundeswehrverwaltung besteht aus den zivilen Organisationsbereichen Personal, Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung sowie Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen. Ebenso wie die zivilen Organisationsbereiche Militärseelsorge und Rechtspflege der Bundeswehr richtet sich auch die Bundeswehrverwaltung auf ihre Rolle in der Unterstützung des Verteidigungsauftrags der Streitkräfte aus. Alle zivilen

Organisationsbereiche schaffen im Rahmen ihrer Organisationsverantwortung die Voraussetzungen dafür, dass sie ihren jeweiligen Aufträgen bedarfsgerecht und durchhaltetätig insbesondere unter den Bedingungen von Landes- und Bündnisverteidigung im In- und Ausland nachkommen können.

Zentrale Maßstäbe sind hierbei die Gewährleistung der Aufwuchsfähigkeit der Streitkräfte, eine engere Verzahnung der Bundeswehrverwaltung mit den Belangen der Streitkräfte und eine größere Agilität in der Wahrnehmung ihrer Unterstützungsaufträge. Organisationsbereichsübergreifend relevant sind Anschlussfähigkeit, Führungsfähigkeit, Dezentralisierung, Resilienz, Verteidigungsstruktur und die Vorbereitung des Wehersatzwesens. Hierzu zählt auch die verwaltungsseitige Herstellung der Bereitschaft im Fall einer Aktivierung der Wehrpflicht, ob durch Erklärung des Spannungs- oder Verteidigungsfalls oder im Rahmen einer politischen Entscheidung im Grundbetrieb.

2. Die zuständigen Abteilungen im BMVg führen die Organisationsbereiche in den jeweiligen fachlichen und besonderen Fachaufsichtsbeziehungen.
3. Der Amtschef bzw. die Amtschefin beruft unter seinem bzw. ihrem Vorsitz einen Zivilen Führungsrat (ZFR) zur organisationsbereichsübergreifenden Koordinierung ein, um Angelegenheiten der Bundeswehrverwaltung von grundsätzlicher Bedeutung zu erörtern. Der ZFR trifft sich mindestens einmal im Jahr mit dem MFR, um gemeinsame Ziele abzustimmen und ihre Erreichung voranzutreiben. Eine formelle Entscheidungsbefugnis kommt dem ZFR nicht zu.

Der „Dresdner Erlass“ vom 21. März 2012 sowie die darauf bezugnehmenden Ergänzungen und Festlegungen sind hiermit aufgehoben.

Mit diesem Erlass richten wir die Spitzengliederung und die Führungsorganisation des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr weiter auf eine kriegstüchtige Bundeswehr der Zeitenwende aus.

Boris Pistorius

Der Bundesminister

Berlin, 30. April 2024

Tagesbefehl

Osnabrücker Erlass zur Spitzengliederung und Führungsorganisation

Soldatinnen und Soldaten,
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
Reservistinnen und Reservisten,

in den vergangenen Monaten haben wir zahlreiche Entscheidungen getroffen, um die Bundeswehr auf die aktuelle Bedrohungslage und die Zukunft auszurichten. Dabei ist uns allen bewusst, dass der Weg zu einer Bundeswehr der Zeitenwende viele Veränderungen und Anpassungen erfordert. Gerade von Ihnen persönlich.

Wir haben die Strukturen im Ministerium angepasst. Wir haben über die neue Struktur der Bundeswehr entschieden. Wir haben die Führungs- und Handlungsfähigkeit in allen Lagen verbessert sowie Entscheidungskompetenz und Eigenverantwortung auf allen Ebenen gestärkt. Wir haben die militärischen Beschaffungs- und Infrastrukturprozesse verbessert und schlagen auch bei unserer wichtigsten Ressource, unserem Personal, neue Wege ein.

Heute sind wir einen weiteren wichtigen Schritt gegangen. Ich habe heute neue Grundsätze für die Spitzengliederung und Führungsorganisation im BMVg und der Bundeswehr, den sogenannten Osnabrücker Erlass, gezeichnet. Der Erlass wird morgen, am 1. Mai 2024, in Kraft treten und spiegelt die neue Struktur der Bundeswehr der Zukunft wider. Mir war es wichtig, Verantwortlichkeiten und Rollen klar zu regeln und die neue Struktur der Bundeswehr eindeutig festzuschreiben.

Mit diesem Erlass richten wir die Spitzengliederung und unsere Führungsorganisation weiter auf eine kriegstüchtige Bundeswehr der Zukunft aus. Ihm wird eine Weisung des Generalinspektors zur Führung und zum Einsatz der Streitkräfte folgen.

Der Erlass ersetzt den Dresdner Erlass von 2012 und legt die Strukturen sowie die Führungsorganisation für eine konsequente Fokussierung auf zeitgemäße Landes- und Bündnisverteidigung fest.

Mit dem Erlass und den darin festgelegten Grundsätzen für die Spitzengliederung und Führungsorganisation im BMVg und der Bundeswehr verankern wir die notwendigen Reformschritte auf allen Ebenen. Wir erhöhen so unsere Handlungs- und Reaktionsfähigkeit und legen klare Verantwortlichkeiten fest.

Neuerungen ergeben sich sowohl für die strategische Ebene des Verteidigungsministeriums als auch für die operative Ebene im künftigen Operativen Führungskommando der Bundeswehr sowie für die taktische Ebene im Bereich der Teilstreitkräfte und Unterstützungsfähigkeiten.

Einige zentrale Änderungen möchte ich hervorheben.

Der Erlass bezieht sich erstmals konkret auf einen möglichen Verteidigungsfall. Er greift den gemäß Grundgesetz erfolgenden Wechsel der Befehls- und Kommandogewalt auf den Bundeskanzler bzw. die Bundeskanzlerin auf und legt die weiterhin bestehende Rolle des Verteidigungsministers bzw. der Verteidigungsministerin als Ressortchef bzw. Ressortchefin sowie die beratende Funktion gegenüber dem Bundeskanzler bzw. der Bundeskanzlerin fest. Der Erlass stellt die Vertretungsregelung für den Verteidigungsminister oder die Verteidigungsministerin auf Staatssekretär-Ebene klar.

Die starke Rolle des Generalinspektors oder der Generalinspektorin als Teil der Leitung wird fortgeschrieben. Die Position des stellvertretenden Generalinspektors oder der stellvertretenden Generalinspektorin wird klarer definiert und ausgebaut. Ihm oder ihr werden formal die Veteranen- und Reservistenangelegenheiten zugeordnet. Zudem wird der Position eine strategische Steuerungsrolle bei nicht auflösbaren Priorisierungskonflikten zugewiesen: In Fällen, in denen Konflikte bei der Priorisierung von Aufträgen und der darauf fußenden Zuordnung von Fähigkeiten aus dem Unterstützungsbereich zu Teilstreitkräften auftreten und diese in der nach den strategischen Maßgaben ausgerichteten, eigenständigen Planung und operativen Führung durch das Operative Führungskommando der Bundeswehr

nicht aufgelöst werden können, nimmt er nach den Vorgaben des Generalinspektors bzw. der Generalinspektorin die erforderlichen strategischen Steuerungsaufgaben wahr. Die Aufgaben des neuen Operativen Führungskommandos der Bundeswehr, der vier Teilstreitkräfte Heer, Luftwaffe, Marine und Cyber- und Informationsraum sowie des Unterstützungsbereichs werden klar geregelt.

Die nationale operative Planung und Führung wird ab Indienststellung im Operativen Führungskommando der Bundeswehr gebündelt. Damit liegen künftig der Kräfteansatz, die Priorisierung von Aufträgen und die darauf basierende Zuweisung von Unterstützungsfähigkeiten in einer Hand. Die Teilstreitkräfte führen ihre Soldatinnen und Soldaten truppendienstlich, stellen einsatzbereite Kräfte bereit und setzen sie in ihren Dimensionen ein.

Die Sanität sowie die eigenständigen Fähigkeitskommandos Logistik, Feldjägerwesen, ABC-Abwehr und CIMIC und weitere Dienststellen werden in einem Unterstützungsbereich zusammengefasst, der vom Unterstützungskommando truppendienstlich geführt wird. Der Befehlshaber oder die Befehlshaberin des Zentralen Sanitätsdienstes im Unterstützungskommando ist zugleich oberster Fachvorgesetzter bzw. Fachvorgesetzte aller Angehörigen des Sanitätsdienstes sowie Wehrmedizinischer Berater oder Beraterin der Leitung des Verteidigungsministeriums. In dieser Funktion wird er oder sie im BMVg verortet.

Wir stärken den bundeswehrgemeinsamen Ansatz. Die Bundeswehrverwaltung und die weiteren zivilen Organisationsbereiche richten sich darauf aus, die Streitkräfte in der Wahrnehmung des Verteidigungsauftrags bestmöglich zu unterstützen. Das heißt, wir stellen die Bundeswehrverwaltung noch stärker in den Dienst der Truppe. Die Bundeswehrverwaltung soll unter anderem die Aufwuchsfähigkeit der Streitkräfte gewährleisten und sich enger mit den Belangen der Streitkräfte verzahnen. Um hier steuernd zu unterstützen, wird unter Vorsitz des Amtschefs oder der Amtschefin des Verteidigungsministeriums künftig ein Ziviler Führungsrat eingerichtet, der sich mindestens einmal im Jahr mit dem Militärischen Führungsrat abstimmen wird. So wird die enge Verzahnung zwischen Streitkräften und Bundeswehrverwaltung mit Leben gefüllt.

Es geht um die Umsetzung der Zeitenwende in unserer Bundeswehr und es geht vor allem um die Sicherheit unseres Landes. Der Osnabrücker Erlass ist ein Schritt auf diesem Weg hin zu unserem gemeinsamen Ziel. Ich zähle darauf, dass wir auch die kommenden Schritte gemeinsam gehen!

Boris Pistorius

Bundesminister der Verteidigung

Die Bundesvorsitzende des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB) nahm an der diesjährigen G1/A1-Tagung der Bundeswehr teil



> Die Bundesvorsitzende mit MinDir'in Döring (BMVg)

Am 7./8. Mai 2024 fand die alljährliche G1/A1-Tagung in Berlin statt. Sie wurde erstmals von Herrn *Rohrschneider*, Abteilungsleiter EBU, und unserer Kollegin Oda *Döring*, Abteilungsleiterin Personal, gemeinsam geleitet.

Gegenstand der Tagung sind Personalthemen. Durch Vorträge aus der Fläche ist die „Bodenhaftung“ gewahrt und es findet sozusagen ein Realitätscheck statt. Die militärischen und zivilen OrgBereiche waren zahlreich vertreten. Es zeigt sich mittlerweile, dass bei der Beseitigung des militärischen Personalman-

gels kreativ an vielen Schrauben gedreht wird. Beispielsweise gibt es Überlegungen, die langen Ausbildungszeiten im militärischen Bereich zu verkürzen, indem man grundsätzlich an den Unis Bw einen Bachelorabschluss für Offiziere ausreichen und die Generalstabsausbildung sozusagen als einen Masterstudiengang akkreditieren lässt.

Auch soll die zivil-militärische Ausbildung möglicherweise zugunsten einer militärischen Ausbildung verkürzt werden. Dies alles könnte zu einer Stärkung der Truppe führen, weil sich die Zeiten der militärischen Verfügbarkeit verlängern. Nicht richtig angesprochen wurden die Knackpunkte, die auch bei der T F P (Task Force Personal) im sog. „Themenspeicher“ gelandet waren: besondere Altersgrenzen und Wahrnehmung ziviler Aufgaben von Soldatinnen und Soldaten sowie den Abbau von militärischer Bürokratie.

Der direkte Austausch unter Fachleuten macht diese Tagung zu einem Highlight. ■



> Austausch unter Fachleuten: Christina Krone (BMVg), ORR'in Rensmeyer (ZInFu), LRDir'in Zindt (BAPersBw), Bundesvorsitzende Imke v. Bornstaedt-Küpper (von links)



> Bundesvorsitzende Imke v. Bornstaedt-Küpper mit Stellvertreter Klaus-Peter Schäfer



> VBB-Fachinformation

Die „neue“ Personalentwicklungskonzeption für Beamtinnen und Beamte

Verwendungswechsel, Mindestbewährungszeiten – diese „Pflichttore“ im dienstlichen Werdegang einer Beamtin oder eines Beamten gehören der Vergangenheit an.

In der neuen Version der Vorschrift A 1340/16 „Personalentwicklung für Beamtinnen und Beamte“ gilt u. a. eine deutliche Reduzierung der Verwendungswechsel im mittleren und gehobenen Dienst,

der Wegfall der ministeriellen Schleife und die Einführung eines Development Centers. Die Gesprächsformate zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten werden gestärkt, Anreiz statt Pflicht steht im Vordergrund.

■ Reduzierung der Verwendungswechsel

Für den mittleren Dienst ist von A 6 bis A 8 kein Verwendungs-

wechsel mehr notwendig. Ein Verwendungswechsel ist erst bei einer förderlichen Verwendung zur A9 zwingend. Im gehobenen Dienst ist grundsätzlich ein Verwendungswechsel im Bereich von A 9 bis A 11 vorgegeben. Der nächste Verwendungswechsel erfolgt bei einer förderlichen Verwendung zur A 12. Im höheren Dienst ist ein Verwendungswechsel in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 vorgesehen, dann erst

wieder in förderlichen Dienstposten ab A 15.

■ Development Center

Zunächst wird für die Besoldungsgruppen A 10 und A 14 ein Development Center eingeführt. Ziel ist es, individuelle Kompetenzen auf freiwilliger Basis einzuschätzen. Ein weiterer Aufbau des Development Centers ist vorgesehen. ■



© Peggy_Marco/Pixabay.com

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitglieder,

ich möchte als Bundesschwerbehindertenvertreter im VBB in dieser Ausgabe unserer Verbandszeitung Sie mit Teil 2 zum Thema Schwerbehindertenausweis informieren.

Wegen des Umfangs der notwendigen Informationen zu diesem Thema hatte ich diesen Beitrag in zwei Teile gegliedert.

Der Feststellungsbescheid ist eine Quelle an Informationen, dem ein Antrag auf Schwerbehinderung zugrunde liegt.

Wenn mehrere Behinderungen festgestellt werden, wird ein Gesamt-GdB gebildet.

Außerdem wird hier festgehalten, welche gesundheitlichen Voraussetzungen für welche speziellen Merkzeichen vorhanden sind, damit der Ausweis entsprechend ausgestellt werden kann.

Ebenso findet man in dem Feststellungsbescheid auch eine Begründung beziehungsweise Erklärung der vorliegenden Behinderung.

Der Feststellungsbescheid dient vordergründig der eigenen Information.

Auch der Gültigkeitsbeginn des Schwerbehindertenausweises beziehungsweise der Gültigkeitszeitraum ist in dem Feststellungsbescheid angegeben.

Der Ausweis ist in der Regel für eine Dauer von fünf Jahren gültig.

Der Feststellungsbescheid verliert hingegen nie seine Gültigkeit, es sei denn, die Umstände des Antragsstellers haben sich verändert und es wird ein entsprechender neuer Feststellungsbescheid erteilt. Außerdem kann ein erneuter Antrag gestellt werden, wenn sich der gesundheitliche Zustand des Menschen mit Behinderung verschlechtert. Aber Achtung, es gibt keine Besitzstandswahrung beim GdB. Es wird immer eine neue Gesamtbewertung, unter Berücksichtigung des zum Zeitpunkt der Bewertung gültigen Versorgungsmedizinikatalogs vorgenommen. So kann es auch zu einer Verringerung des bereits zuerkannten GdB kommen. Deswegen ist vorher zu prüfen, aus welchen Gründen ein solcher Antrag gestellt wird.

Der Feststellungsbescheid erfüllt folgende Zwecke:

- > Falls ein GdB von mindestens 50 vorliegt, ist er Grundlage zur Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises als Information für den Antragssteller
- > Falls ein Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit eingereicht werden soll
- > Voraussetzung ist ein GdB 30 oder 40

Es gibt jedoch auch negative Bescheide. So erhält man einen Ablehnungsbescheid, falls der GdB 20 oder kleiner ist und die Feststellung auf einen

Grad der Behinderung abgelehnt wird. Oder aber, wenn eine Erhöhung des vorliegenden GdB beantragt und abgewiesen wurde.

Feststellungs- und Ablehnungsbescheid haben jedoch gemeinsam, dass sie eine Rechtsbehelfsbelehrung enthalten. Diese klärt darüber auf, wie gegen den vorliegenden Bescheid Widerspruch erhoben werden kann. Dies könnte notwendig sein, wenn der GdB oder die festgestellte Behinderung dem Zustand des Antragsstellers nicht entspricht.

Der Antragsteller hat hierzu einen Monat Zeit – zunächst reicht ein formloses Schreiben meist aus. Spätestens im Anschluss sollte man sich jedoch Unterstützung beim Widerspruch holen, denn im nächsten Gang könnte es bis vor das Sozialgericht gehen.

Für den Dienstherrn oder Arbeitgeber ist lediglich das Vorhandensein eines Schwerbehindertenausweises erforderlich. Ein behinderter Mensch ist nicht verpflichtet, den Feststellungsbescheid mit all seinen ausführlichen Informationen, unter anderem auch der medizinischen Diagnose, dem Dienstherrn oder Arbeitgeber vorzulegen.

Die Zusendung eines Feststellungsbescheides bedeutet **nicht**, dass nun automatisch alle Nachteilsausgleiche wie zum Beispiel Blinden-

geld, Wohngeld, Steuerfreibeträge, Freifahrten ÖPNV, Rundfunkgebührenermäßigung und dergleichen genehmigt sind. **Diese entsprechenden Leistungen müssen vielmehr noch extra beantragt werden.**

> Gültigkeitsdauer

Der Ausweis wird in der Regel für **längstens 5 Jahre** ausgestellt.

- > **Ausnahme:** Bei einer voraussichtlich lebenslangen Behinderung kann der Ausweis unbefristet ausgestellt werden.
- > **Verlängerung:** Die Gültigkeit kann auf Antrag höchstens zweimal verlängert werden. Danach muss ein neuer Ausweis beantragt werden.
- > **Bei schwerbehinderten Kindern unter 10 Jahren** ist der Ausweis bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres befristet. Danach werden die Voraussetzungen der Schwerbehinderung neu überprüft.
- > **Bei schwerbehinderten Kindern und Jugendlichen zwischen 10 und 15 Jahren** ist der Ausweis bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres befristet. Danach werden die Voraussetzungen der Schwerbehinderung neu überprüft.

Merkzeichen

Verschiedene **Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis** kennzeichnen die Behinderung und signalisieren, welche





© Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

Weitere Merkzeichen nach Landesrecht

- > HS — Hochgradig Sehbehindert (Mecklenburg-Vorpommern)
- > T — Teilnahmeberechtigung am Sonderfahrdienst (Berlin)

Der neue Schwerbehindertenausweis im Scheckkartenformat (Einführung ab 2013) ist für behinderte Menschen deutlich benutzerfreundlicher als das „alte“ Dokument.

Im Geschäftsbereich des BMVg werden mit der zentralen Dienstvorschrift (A-1473/3) „Inklusion schwerbehinderter Menschen“ umfangreich Menschen mit Be-

hinderung in die tägliche Arbeit und das Handeln im Bereich des BMVg eingebunden.

Diese zentrale Dienstvorschrift ist für alle Dienststellen im Geschäftsbereich des BMVg im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit verpflichtende Regelung.

Schwerbehinderte Menschen sollen umfassend am Dienst geschehen, Arbeitsleben und Leben in der Gesellschaft teilhaben können.

Ich verbleibe mit herzlichen Grüßen

*Gerhard Bernhardt,
Bundesschwerbehinderten-
vertreter*

Vergünstigungen der schwerbehinderte Mensch erhält. Es gibt folgende Merkzeichen:

- > G — Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit
- > aG — außergewöhnliche Gehbehinderung
- > H — Hilflosigkeit
- > Bl — Blindheit
- > Gl — Gehörlosigkeit
- > TBl — Taubblindheit
- > B — Begleitperson
- > 1 Kl — 1. Klasse
- > RF — Rundfunk/Fernsehen Befreiung Ermäßigung
- > Kri — Kriegsbeschädigt
- > EB — Entschädigungsberechtigt
- > VB — Versorgungsberechtigt

> Personalratswahlen 2024

Informationsstand des VBB für die Personalratswahlen 2024

Der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) richtete am Montag, dem 6. Mai 2024, einen Informationsstand vor der Truppenküche des Bundesamtes für Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) ein.

Dieser Stand war Teil des Wahlkampfes für die Personalratswahlen, die vom 13. bis 15. Mai 2024 stattgefunden haben.

Am Informationsstand präsentierten sich die VBB-Kandi-

datinnen und -Kandidaten für den Örtlichen Personalrat (ÖPR) sowie für den Gesamtpersonalrat (GPR). Die Anwesenheit bot den Wahlberechtigten eine hervorragende Möglichkeit, sich persönlich mit den Bewerbenden zu

unterhalten und spezifische Fragen zu deren Vorhaben und Zielen zu stellen.

Der Stand zog eine beträchtliche Anzahl von wahlberechtigten Beschäftigten an, die die Gelegenheit nutzten, sich über die Ziele und Pläne des VBB zu informieren. Der Austausch zwischen den VBB-Vertretern und den Besuchern war lebhaft und produktiv. Viele Anwesende äußerten ihr Interesse an den verschiedenen Themen und Fragestellungen, die im Rahmen der Wahlen von Bedeutung waren.

Diese Initiative des VBB wurde allgemein als wichtiger Beitrag zur Förderung eines transparenten und engagierten Wahlprozesses gewertet. Sie ermöglichte es den Wahlberechtigten, sich direkt mit den Kandidaten auszutauschen und wichtige Informationen aus erster Hand zu erhalten, was für eine fundierte Wahlentscheidung immer unerlässlich ist.



© VBB

> Informationsstand am Montag, dem 6. Mai 2024

> In eigener Sache

Veränderungen in der Bundesgeschäftsstelle des VBB in Bonn

Nach vielen Jahren der Zugehörigkeit zur Geschäftsstelle des VBB in Bonn hat Frau Janine Braun den VBB verlassen und sich beruflich neu orientiert. Der VBB dankt ihr für die langjährige Zusammenarbeit und wünscht ihr alles Gute und viel Erfolg auf ihrem weiteren beruflichen Weg.

Die neue Ansprechpartnerin für den Rechtsschutz, die Werbemittelbestellung, den Webaufrtritt und die sozialen Medi-

en ist seit dem 15. April 2024 Frau *Juliana Selvo*.

Die Bonnerin ist gelernte Kauffrau für Büromanagement und wird sich neben diesen Aufgaben auch um die Modernisierung und Digitalisierung der Broschüren, Flyer und Formulare kümmern.

Wir freuen uns, dass sie da ist, und wünschen ihr viel Freude und Erfolg beim VBB.



© VBB

> Juliana Selvo

> Aus unseren Bereichen und Landesverbänden

> Bereich I

Bereichsversammlung

Einer alten Tradition folgend, fand die Bereichsversammlung des Bereiches I in Witt's Gasthof in Krumbek statt. Im tiefen Schleswig-Holstein gelegen nicht der Nabel der Welt, aber am 22. und 23. April 2024 durchaus der Nabel des VBB-Bereiches I. Seit vielen Jahrzehnten ist der VBB regelmäßig hier zu Gast, um Sitzungen des Bereichsvorstandes oder Seminare durchzuführen. Auch dieses Mal war es wieder wie ein „nach Hause kommen“.

Die Bereichsvorsitzende Simone Rahn freute sich, neben den

Delegierten der Standortgruppen auch unsere Bundesvorsitzende Imke v. *Bornstaedt-Küpper* begrüßen zu können. Ebenfalls als Gäste anwesend waren die Ehrenbereichsvorsitzenden Kollege Heinz *Pries*, Kollege Horst *Triebel* und Kollege Peter *Maschmeyer* sowie unser Ehrenmitglied Kollege Johann *Paulsen*.

Aufgabe war es nicht nur, einen neuen Bereichsvorstand zu wählen, sondern auch die Delegierten für den im November dieses Jahres in Berlin stattfindenden Bundesvertretertag auszuwählen sowie über die eingereichten An-

> 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



© VBB (B)

> Neu gewählter Bereichsvorstand



> Teilnehmer der Bereichsversammlung

träge der Standortgruppen zu beraten.

So wurde zunächst der alte Bereichsvorstand entlastet und anschließend ein neuer Bereichsvorstand gewählt. Hier wurde mit überwältigender Mehrheit der alte Bereichsvorstand in seinen Ämtern bestätigt.

Neue und alte Bereichsvorsitzende im Bereich I ist Simone Rahn. Ihre Stellvertreter sind Oliver *Strinkau* und Peter *Hensel*. Als Bereichsgeschäftsführer fungiert weiter Peter *Maschmeyer*, als Bereichsschatzmeisterin Ilka *Schütt* und als Bereichsschriftführer Tors-ten *Pein*. Darüber hinaus sind Peter *Fischer* und Hans-Jürgen *Schwinge* als Beisitzer Senioren, Peter *Matthiesen* als Beisitzer Technik, Thomas *Wallner* als Beisitzer AIN, Michael *Nippert* als Beisitzer Rechtsschutz und Uwe *Schröder* als Beisitzer IUD wiedergewählt worden. Als Beisitzerin Frauen wurde erstmalig Andrea *Hensel* in den Bereichsvorstand aufgenommen. In der konstituierenden

Sitzung beschloss der neu gewählte Bereichsvorstand darüber hinaus, Denise *Reinwaldt* als Beisitzerin Jugend und Wolfgang *Menge* als Beisitzer Arbeitnehmer zu kooptieren.

Ebenfalls in sehr kollegialer und überaus konstruktiver Atmosphäre wurde im Verlauf der Veranstaltung über Anträge der Standortgruppen entschieden. Es wurden Berichte entgegengenommen, Ideen auf-



> Neu gewählter Bereichsvorstand mit der Bundesvorsitzenden Imke v. Bornstaedt-Küpper

genommen und natürlich die zu erwartenden Änderungen aufgrund der verstärkten Hinwendung der Bundeswehr auf die Landes- und Bündnisvertei-

gung diskutiert, die auch auf die zivilen Beschäftigten Auswirkungen haben werden.

Im Verlauf der im Rahmen der Bereichsversammlung abgehaltenen Feierstunde wurden zudem in Anwesenheit der Dienststellenleiter aus dem Bereich I und der Vorsitzenden der dbb landesbünde hamburg sowie schleswig-holstein, die alle den Weg nach Krumbek nicht gescheut haben, durch

amtliche Tätigkeit ausgezeichnet.

Der anschließende gesellige Abend rundete die sehr gelungene Veranstaltung ab und gab Raum für viele Gespräche und regen Informationsaustausch.

Nach zweitägigen Beratungen ist somit der Bereich I wieder gut gerüstet, in der folgenden Legislaturperiode im Interesse der Beschäftig-

> Standortgruppe Neumünster Versammlungen und Ehrungen

Nach mehrjährigen pandemiebedingten Ausfällen und dem zwischenzeitlichen Problem, einen geeigneten Versammlungsort zu finden, trafen sich die Mitglieder der Standortgruppe Neumünster im Febru-

ar dieses Jahres zu der eigentlich bereits für November geplanten Mitgliederversammlung mit anschließendem Grünkohlessen. Die kleine Gruppe konnte in ihrer Runde den Bereichsgeschäftsführer Peter *Maschmeyer* begrüßen, der auch zu aktuellen Verbandsthemen referierte.

Als besonderen Programmpunkt konnte er zwei besondere Ehrungen vornehmen: Der Kollege Christian *Hansen* erhielt das Ehrenzeichen am Bande für 60-jährige Mitgliedschaft im Verband und der Vorsitzende der Standortgruppe, Kollege Hans-Otto *Wulf*, die Ehrennadel des VBB in Gold für 25-jährige Zugehörigkeit zum VBB. Bereits zwei Monate spä-

ter trafen sich die Kollegen der StOGrp. Neumünster erneut, diesmal zur Mitgliederhauptversammlung mit Wahlen des Vorstandes. Nach Feststellung der Beschlussfähigkeit wurden unter der Wahlleitung des Kollegen Peter *Maschmeyer* die Vorstandswahlen durchgeführt. Da sich alle amtierenden Vorstandsmitglieder erneut zur Wahl stellten und es keine Gegenkandidaten gab, konnten alle Ämter schnell besetzt werden. Als Vorsitzender wurde der Kollege Hans-Otto *Wulf* wiedergewählt, Kassenwart bleibt der Kollege Max *Finnern* und Schriftführer der Kollege Werner *Lembcke*. Als Kassenprüfer wurden die Kollegen Christian *Hansen* und Jürgen *Otte* gewählt.

Im Anschluss konnte der Bereichsgeschäftsführer Peter *Maschmeyer* den Kollegen Jür-



> Kollege Christian Hansen (links) und StOGrp.-Vors. Hans Otto Wulf

gen *Otte* mit der Ehrenmedaille des VBB für 50-jährige Mitgliedschaft auszeichnen.

Nach einigen aktuellen Informationen endete die Versammlung mit einem gemeinsamen Essen und netten Gesprächen in geselliger Runde.



> Kollege Jürgen Otte (links) und StOGrp.-Vors. Hans Otto Wulf

> Standortgruppe Leer

Mitgliederhauptversammlung

Am 25. April 2024 fand die Mitgliederhauptversammlung der Mitglieder der Standortgruppe Leer statt.

Für dieses Event hat der Standortgruppenvorsitzende Kollege Dieter *Janßen* in diesem Jahr das Mölenland Café in Bunde ausgesucht.

Nachdem alle Kollegen an der Location eingetroffen sind, hat der Standortgruppenvorsitzende die Mitgliederhauptversammlung eröffnet. Dies tat er mit der Begrüßung des Bereichsvorsitzenden Karl *Nowotny* und einer Gedenkminute für die verstorbenen Mitglieder.

Nach der Gedenkminute hat der Standortgruppenvorsitzende zunächst seinen Bericht vorgetragen und über die aktuellen Bewegungen innerhalb der Standortgruppe berichtet.

Der Kassenbericht wurde zusätzlich vom Standortgruppenvorsitzenden vorgetragen, da

der Kassenwart kurzfristig verhindert war.

Nachdem der Kassenbericht verlesen und der Vorstand entlastet worden ist, kam es zum Tagesordnungspunkt Neuwahlen bzw. Bestätigung des Vorstands.

Der stellvertretende Vorsitzende Nils *de Freese* trat von seinem Amt zurück und als seine Nachfolgerin wurde die Kollegin Herma *de Buhr* einstimmig gewählt. Der restliche Vorstand wurde einstimmig in seinem Amt bestätigt.

Es folgte nun das Grußwort des Bereichsvorsitzenden *Nowotny*. Dieser berichtete über die Bereichsversammlung, die in diesem Jahr in Soltau stattgefunden hat. Zu seinen Themen gehörten die Neuwahlen im Bereichsvorstand sowie der allgemeine Ablauf der Versammlung. Zusätzlich hatte er als Thema die anstehenden Personalratswahlen und die

> Bereich Niedersachsen/Bremen

Vorsitzender: Karl Nowotny
Gustav-Meyer-Straße 101
29633 Munster
Telefon: (05192) 12-5004

Problematik, wenn Mitglieder des VBB für andere Listen von anderen Verbänden antreten.

Im Anschluss des Berichts des Bereichsvorsitzenden wurden die Ehrungen der langjährigen Mitglieder durchgeführt. Geehrt wurde der Kollege Helmut *Langen* mit der Ehrennadel für seine 40-jährige Mitgliedschaft

im VBB. Zusätzlich wurde der Kollege Theo *Alfers* für seine 25-jährige Mitgliedschaft im VBB mit der Ehrennadel geehrt. Die Versammlung klang mit einem herzhaften Grillbuffet aus, bei dem die Anwesenden sich noch angeregt unterhielten und auf ein baldiges Wiedersehen freuten.



> Standortgruppe Rotenburg (Wümme)

Veranstaltung „Alles für den Ruhestand“

Auf Initiative des ehemaligen Leiters der Standortverwaltung Rotenburg (Wümme),

Herrn ROAR a.D. Wolfgang *Warnke*, wurde eine Informationsveranstaltung für Ruhe-

standsbeamte im Haus am Lühner Forst (Oase) in Rotenburg (Wümme) durchgeführt.

Die Veranstaltung richtete sich an alle ehemaligen Kolleginnen und Kollegen, die sich bereits

im Ruhestand befinden, aber auch an aktive Kolleginnen und Kollegen, die in absehbarer Zeit in den Ruhestand gehen. Kollegin RAR'in Sandra *Tiemann* vom Sozialdienst des BwDLZ Rotenburg (Wümme) führte engagiert und kompetent durch Themen wie Beihilfe, Versorgung, Vollmachten, Patientenverfügung und Testament. Herr *Müller* von der Oase hatte dazu wieder den Tagungsraum, Leinwand und Beamer zur Verfügung gestellt. Ferner wurden die Teilnehmer mit Kaffee und Kuchen versorgt.

Der Vorstand der Standortgruppe Rotenburg (Wümme) freute sich über einen interessanten Nachmittag mit sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmer.



> Jugendseminar Bereich II

Rostock als Marinestandort im Wandel der Zeit – von der Hanse bis heute

Vom 15. bis 17. April 2024 veranstaltete der Bereich II das Jugendseminar „Rostock als Marinestandort im Wandel der Zeit – von der Hanse bis heute“.

Das Seminar soll die jungen Mitglieder des Bereiches zusammenbringen zur Stärkung des Zusammenhalts und des Verbandes.

Rostock als Standort ist stets im Wandel. So wurde 2022 die Werft in Warnemünde übernommen, im Januar 2023 eröffnet und gehört seitdem zum Marinearsenal.

An dem Seminar haben, neben der Jugendbeisitzerin des Bereichsvorstandes Niedersachsen/Bremen, acht weitere junge Beamte teilgenommen. Vertreten waren sowohl die Feuerwehr, das Karrierecenter, das BAPersBw, das BAAINBw sowie verschiedene BwDLZen.

Begonnen hat das Seminar nach der Anreise mit einer historischen Stadtführung unter Erläuterung des Einflusses der Hanse auf die Architektur. Die Führung startete hierbei am Universitätshauptgebäude der drittältesten Universität Deutschlands, welche 1419 gegründet wurde.

Nach einem schönen ersten Abend ging es am Dienstag weiter mit einem Vortrag des 1. stellv. Bereichsvorsitzenden des Bereiches I, Herrn ROAR

Oliver *Strinkau*, welcher im Marinekommando in der Abteilung PAO tätig ist. Beleuchtet wurden hier die Organisationsstruktur und die allgemeinen Aufgaben der Kommandobehörde. Dies wurde gewählt, um aktuelle Informationen zum Marinestandort zu verdeutlichen.

Da im Laufe des Seminars häufig Fragen bezüglich der Arbeit im Bereichsvorstand sowie im VBB allgemein aufkamen, setzten sich alle Seminarteilnehmer anschließend zusammen und es wurde durch die Jugendbeisitzerin berichtet, was in den letzten Jahren für Themen angeregt und erörtert wurden. In diesem Zusammenhang wurde diskutiert, wie der Verband ansprechender für junge Beamte werden könnte und wie sich diese auch mehr mit einbringen können.

Vorschläge waren hier:

- > Mehr Informationen über die Arbeit im Bereichsvorstand
- > Regelmäßige Seminare zum Austausch zwischen den jungen Beamten
- > Stärkere Betreuung durch die Standortgruppenvorsitzenden
- > Stärkeres Engagement durch jede/jeden junge/jungen Beamtin/Beamten

Als abschließendes Highlight an dem Tag wurde das Marinearsenal, d. h. die Werft besucht. Herr RAR Michael *Merten*,



Standortgruppenvorsitzender Standortgruppe Rostock, führte uns über das weitläufige Gelände. Vom Trockendock über die Feuerwehr und Verwaltungsgebäude gab es viel zu sehen. Nach einer Feedbackrunde zum Jugendseminar wurde mittwochs die Heimreise angetreten.

Fazit: Das Jugendseminar war rundum gelungen. Es wurde

deutlich, dass 15 Jahre Abstand zum letzten Jugendseminar definitiv zu lange waren. Der Austausch zwischen den Teilnehmenden war gut und wichtig. So wurde die Wichtigkeit des Engagements im Verband von allen Teilnehmenden erkannt. Das Jugendseminar soll definitiv häufiger, ggf. jährlich stattfinden. Danke an alle, die mitgewirkt und teilgenommen haben! ■

> Standortgruppe Hürth

Mitgliederversammlung der Standortgruppe Hürth im Bundessprachenamt



© VBB (3)

> Herr Sommer erhält ein Dankeschön für seine langjährige Tätigkeit als Vorsitzender der Standortgruppe Hürth.

Am 8. Mai 2024 traf sich die Standortgruppe Hürth des VBB im Bundessprachenamt zur Mitgliederhauptversammlung.

Ein Dank geht zunächst an Frau *Frieskorn*, die in der Kleinkantine des Bundessprachenamtes

den Tagungsraum geschmack- und liebevoll vorbereitet hatte.

Nach der Begrüßung aller Anwesenden durch den Vorsitzenden der Standortgruppe, RAmtm Matthias *Sommer*, wurde der alte Vorstand entlastet. RAmtm Matthias Sommer übergab den Staffelstab des Vorsitzes nach einer 9-jährigen Amtszeit an RAI *Andreas Stolte*, der einstimmig zum neuen Vorsitzenden der Standortgruppe Hürth gewählt wurde.

RAI *Andreas Stolte* ist seit 2005 in Hürth beschäftigt und fungiert neben seiner Tätigkeit als Bürosachbearbeiter als teilweise freigestelltes Personalratsmitglied. *Wolfgang Steimels*, der von 2008 bis 2017 an der Spitze des Bundessprachen-



> Ehrungen von Herrn Gerth, Herrn Beine und Herrn Fiedler für ihre langjährigen Mitgliedschaften beim VBB durch Herrn Sommer

> Standortgruppe Hürth

Neu gewählter Vorstand der Standortgruppe Hürth im Bundessprachenamt

Auf der Mitgliederversammlung am 8. Mai 2024 wurde der Vorstand der Standortgruppe Hürth neu gewählt und setzt sich künftig wie folgt zusammen:

- > Standortgruppenvorsitzender: RAI *Andreas Stolte*
- > stellvertretender Standortgruppenvorsitzender: RAI *Sven Götzl*
- > Schriftführerin: RAR'in *Kathrin Würz*

- > Schatzmeisterin: RAmtfr *Justine Castillo Eisold*
- > Frauenbeauftragte: RAmtfr *Sonja Weidenfeld*
- > Seniorenbeauftragter: RAI *Jörg Borowski*
- > Beisitzer: ROAR *Alexander Klar*

Der neu gewählte Vorstand freut sich auf die künftigen Aufgaben und wird sich zeitnah zusammensetzen, um die kommenden Planungen auszuarbeiten. ■

> Bereich Nordrhein-Westfalen

Vorsitzender: **Michael Meister**
Gesamtpersonalrat beim Karrierecenter der Bundeswehr Düsseldorf
Ludwig-Beck-Straße 23
40470 Düsseldorf
Telefon mobil: **(0160) 1471077**
Telefon privat: **(0211) 6193350**



> Gruppenbild der anwesenden Mitglieder auf der diesjährigen Mitgliederversammlung

amtes stand, bezeichnete RAmtm Matthias Sommer als Juwel und bedankte sich stellvertretend für alle Anwesenden für die in den letzten Jahren geleistete Arbeit.

Es konnten viele junge Menschen für die Arbeit im neuen Vorstand der Standortgruppe gewonnen werden und somit wird es möglich sein, mit viel Dynamik und Elan die zukünftigen Aufgaben in Angriff zu nehmen.

Einen Blick zurück in die Vergangenheit gab es bei der Eh-

rung der Jubilare. RDir a.D. *Georg Gerth* wurde für 40 Jahre ununterbrochene Mitgliedschaft das Ehrenzeichen des VBB verliehen. ORR a.D. *Werner Beine* erhielt die Ehrennadel in Gold für 25 Jahre Mitgliedschaft.

ORR *Achim Fiedler* kann auf 15 Jahre Mitgliedschaft zurückblicken und erhielt die Ehrennadel in Silber.

Im Anschluss an die Vorstandswahlen fand bei Kaffee, Kuchen und Frühlingssonne ein reger Gedankenaustausch statt. ■



> Der neu gewählte Vorstand der Standortgruppe Hürth: *Sven Götzl*, *Sonja Weidenfeld*, *Alexander Klar*, *Justine Castillo Eisold*, *Andreas Stolte*, *Kathrin Würz* (von links)

► Standortgruppe Homberg/Efze

Mitgliederversammlung

Die Mitglieder der Standortgruppe Homberg/Efze trafen sich kürzlich im Soldatenheim Fritzlar zur alljährlichen Mitgliederversammlung. Nach den offiziellen und obligatorischen

Punkten gem. Satzung konnte der Vorsitzende Elmar *Menne* dann Ehrungen vornehmen. Joachim *Lehmann* erhielt die Ehrenmedaille des VBB für 50-jährige Mitgliedschaft, Kol-



► Das Foto zeigt von links: Helmut Koch (Beisitzer Ruhestand), Bodo Rüdtenklau, Joachim Lehmann, Jennifer Bischoff (2. Vorsitzende), Andreas Pottmeier, Elmar Menne, Martin Hold (Kassierer)

► Bereich Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland

Vorsitzender:	Rainer Schönhofen Wehrtechnische Dienststelle für landgebundene Fahrzeugsysteme, Pionier- und Truppentechnik (WTD 41) Kolonnenweg 54296 Trier-Grüneberg
Bw-intern:	90-47222253
Telefon:	(0651) 91292253
E-Mail:	rainerschoenhofen@bundeswehr.org

lege Bodo *Rüdtenklau* und Kollege Markus *Ziegler* wurden mit der Ehrennadel in Gold für 25-jährige Mitgliedschaft geehrt und der Kollege Andreas *Pottmeier* mit der Ehrennadel in Silber für 15-jährige Mitgliedschaft.

Außerdem gratulierte Elmar Menne den Kollegen Thomas *Königsberger* und Stefan *Meyer* nachträglich zu ihren runden Geburtstagen und überreichte ihnen kleine Präsente.

Zurückgeblickt wurde auf den im letzten Jahr durchgeführten Tagesausflug nach Willingen und auf die Bereichsversammlung in Koblenz zu Beginn des Jahres.

Geplant ist noch in diesem Jahr ein Tagesausflug mit Stadtbesichtigung in Marburg.

Beim Essen und guten Gesprächen klang die Veranstaltung aus.

> Bereichsversammlung des Landesverbandes Baden-Württemberg vom 19. bis 22. Februar 2024 im Kloster Schöntal

Der Landesverband Baden-Württemberg, Bereich V, hielt vom 19. bis 22. Februar 2024 im Kloster Schöntal satzungsgemäß seine Landes- bzw. Bereichsversammlung ab. 40 Delegierte und der Ehrenvorsitzende Wolfgang *Reusch* waren von den Standortgruppen entsandt worden, um hinter klösterlichen Mauern in eine arbeitsintensive und konzentrierte Sitzung einzutreten.

Sehr schwer fiel es der Vorsitzenden Karin *Voit*, den Kollegen Werner *Burr* aus dem Amt des Bereichssenorenvertreters zu verabschieden. Werner Burr hatte diese ehrenamtliche Aufgabe seit 2014 inne und durch sein großes Engagement mit Leben gefüllt. Für die Arbeit im Vorstand war er immer eine verlässliche Stütze und wertvoller Ratgeber. Seine integre Persönlichkeit verbunden mit der Fähigkeit, sich ehrlich, klug und analytisch zu äußern, war stets eine Bereicherung für die Arbeit des Vorstandes. Er hat sich mit seiner Lebens- und Berufserfahrung konstant als wertvoller Ratgeber eingebracht. Als Mensch mit Haltung gelang es ihm, treffsicher Kritik zum Aus-

druck zu bringen und dabei die Ziele und das Wohl des Verbandes zu integrieren. Für all das (und noch so vieles mehr) gilt ihm von ganzem Herzen unser riesiges Dankeschön.

Zu danken ist auch seiner Nachfolgerin Ulrike *Herdeg*, die sich trotz vielfältiger bereits vorhandener privater und dienstlicher Verpflichtungen bereit erklärt hat, sich der Belange der Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand anzunehmen und aus Verbundenheit zum VBB fortzuführen.

Der Tagesordnung folgend waren zunächst der Bereichsvorstand und die Beisitzenden neu zu wählen. Bestätigt in ihren Ämtern wurden Karin *Voit* (Bereichsvorsitzende), Christian *Essig* (stellvertretender Bereichsvorsitzender und Landesgeschäftsführer), Jürgen *Michael* (Bereichsschatzmeister), Hans-Dieter *Schenk* (Bereichsschriftführer), Nicol *Kusterer* (Bereichsfrauenvertreterin), Martin *Paeschke* (Beisitzer Bildungsinstitute). Neu gewählt wurden Ulrike *Herdeg* (Standortgruppenvorsitzende Freiburg) als Bereichssenorenvertreterin,

> Landesverband Baden-Württemberg

Vorsitzende:	Karin Voit Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Bundeswehrverwaltung Seckenheimer Landstraße 10 68163 Mannheim
Telefon:	(0621) 4295 4450
Telefax:	(0621) 4295-4222

Marco *Hofbauer* als Bereichsjugendvertreter und Alexander *Hussong* als Beisitzer für die Feuerwehr.

Der Tagesordnung entsprechend waren sodann die Delegierten für den Bundesvertretertag zu wählen, den Arbeitskreisen zuzuordnen und über 22 Sachanträge aus den

Standortgruppen zu diskutieren und zu entscheiden.

Im gemütlichen Gewölbekeller des Klosters fand die Veranstaltung durch anregende Gespräche an den beiden gemütlichen Abenden einen angenehmen Ausklang.

Karin Voit



> Standortgruppe Landsberg/Lechfeld

Brauereiführung mit Bierbrotzeit

Einen Ausflug in die „BrauWelt Riegele“ nach Augsburg unternahm die Standortgruppe Landsberg/Lechfeld in der letzten Aprilwoche.

Bei einer Führung durch den sehr kompetenten Braumeister, Herrn „Dr. *Sommer*“, wurden uns die Geschichte der Brauerei Riegele, die Herstellung, Lagerung und der Vertrieb der vielen verschiedenen Biersorten nähergebracht. In unmittelbarer Nähe des Hauptbahnhofs

gelegen, begann die Firma Riegele vor über 600 Jahren mit der Herstellung/dem Brauen von Bier. Die Geschichte der Brauerei lässt sich lückenlos bis ins Jahr 1386 zurückverfolgen. Seitdem hat sich vieles verändert, nicht aber die Lust der Menschen in Bayern auf ein schönes kühles Bier oder ein Bier-Mischgetränk.

Der Braumeister führte uns treppauf und treppab durch das gesamte Gebäude und

> Landesverband Bayern

Vorsitzender:	Lothar Breunig, Wehrtechnische Dienststelle 61 der Bundeswehr, Flugplatz, 85077 Manching
Telefon	(08459) 80-2530, BwKz 90-6601-2530

zeigte uns die obersten wie auch die untersten Räume der Brauerei. Im Dachgeschoss befinden sich die Lager für Gerste, Hopfen und Malz, die dann über Rohrverbindungen in die einzelnen Sudkessel im Sudhaus geleitet werden. Dort erfolgt der Brauprozess. An-

schließend wird das Bier in die Kühlräume geleitet, um heruntergekühlt zu werden. Wenn es abgekühlt ist, wird es in die quer im Keller eingebauten Lagertanks gefüllt, wo es entsprechend der verschiedenen Reifeprozesse sechs bis acht Wochen gelagert und

dann in Fässer oder meist Flaschen abgefüllt wird. Jedes Bier hat einen eigenen Brau- und Reifeprozess. So wurden uns unterschiedliche Biere mit ihren jeweils eigentümlichen Zutaten und Brauarten erklärt.

Im Keller erfolgte dann eine „Bierprobe“ von frisch gebrautem Bier (sog. Zwickel-Bier), welches noch einige Wochen

Lagerung benötigt. Eine durchaus köstliche Angelegenheit!

Im Anschluss an die Brauereiführung war für uns im Bierstüberl ein schöner großer Tisch gerichtet, wo wir bei einer zünftigen Brotzeit die verschiedensten Sorten Biere verköstigen konnten. Diese Gelegenheit wurde durchaus gut genutzt. Gut gesättigt und mit vielen verschiedenen Bierpro-



> Führung durch den Braumeister



> Mitglieder der Standortgruppe Landsberg/Lechfeld beim Ausflug in die „BrauWelt Riegele“ in Augsburg

ben ausgestattet, wurde dann der Heimweg angetreten.

Abschließend lässt sich feststellen, dass es – nach einhelliger Meinung aller Teilnehmer – ein sehr gelungener Ausflug

war, bei dem wir wieder viel Neues über die Kunst des Bierbrauens erfahren haben. Einzig die geringe Anzahl der Teilnehmer, die ausbaufähig ist, trübte den positiven Eindruck ein wenig.

> Standortgruppe Berlin

Gemeinsamer Frühlingkaffee der Standortgruppe Berlin mit den Kolleg:innen des Bereichs VIII

Im Vorfeld der anstehenden Personalratswahlen und zum gemeinsamen Austausch trafen sich Mitglieder der Stand-

ortgruppe Berlin und die Berliner Kolleg:innen des Bereichs VIII am 25. April 2024 im Restaurant Zollpackhof direkt gegenüber dem Bundeskanzleramt in Berlin.

Bei guten bayerischen Getränken kamen die Berliner Mitglieder aus der Standortgruppe Berlin und dem Bereich VIII zu einem vielfältigen und geselligen Gedankenaustausch zusammen. In unmittelbarer Nähe des Bundeskanzleramts ging es nicht nur um das Persönliche, sondern auch um die aktuellen Entwicklungen im Geschäftsbereich



© VBB

> Bereich Berlin, Brandenburg, Freistaat Sachsen, Sachsen-Anhalt, Freistaat Thüringen

Vorsitzender:	Steffen Espig BwDLZ Dresden HPR beim BMVg Fontainengraben 150 53123 Bonn
Telefon (dienstlich): Bw; intern:	(0228) 1212602 90-3400-12602
Postanschrift:	Frau Vanessa Rudolph/ Frau Susann Köhler VBB Bereich VII BwDLZ Dresden August-Bebel-Str. 19 01219 Dresden

BMVg, seien es die Reorganisationsmaßnahmen sowie die möglichen Folgen der „Zeitenwende“ und die damit verbundenen Herausforderungen für das Zivilpersonal der Bundeswehr.

Angesichts der unmittelbar bevorstehenden Personalratswahlen war das ein weiterer Schwerpunkt des Austausches.

Dabei ging es auch darum, aus den bisherigen Erfahrungen der Personalratstätigkeiten zu lernen, und auch um Ideen und Konzepte für die neue Wahlperiode. Auch die Verbandspolitik war natürlich auch Thema.

Insgesamt wieder mal ein schöner Nachmittag und eine gelungene Veranstaltung.

> 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

> Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr in Sankt Augustin

Sommerfest des BAPersBw in Sankt Augustin

Am Donnerstag, dem 23. Mai 2024, fand das alljährliche Sommerfest des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) im Herzen der zivilen Personalführung in Sankt Augustin statt. Diese Veranstaltung ist ein Höhepunkt im Kalender des BAPersBw und bietet eine willkommene Gelegenheit, abseits des Arbeitsalltags zusammenzukommen und sich auszutauschen.



Wie auch im letzten Jahr war der Bereich VIII mit einem Stand des VBB vertreten. Der VBB-Stand war ein zentraler Anlaufpunkt für viele Besucherinnen und Besucher, die sich über die neuesten Entwicklungen und Aktivitäten des Verbandes informieren wollten.

Das Sommerfest bot reichlich Gelegenheit für anregende Gespräche und intensive Diskussionen. Die Themenvielfalt reichte von der örtlichen Verbandsarbeit über die Reorganisation Bw bis hin zur neuen Personalentwicklungskonzeption der Beamte. Viele Teilneh-

mer nutzten die Chance, ihre Fragen und Anregungen mit den Vertretern des VBB zu besprechen. Diese offenen Dialoge trugen dazu bei, ein besseres Verständnis für die aktuellen Herausforderungen und zukünftigen Ziele des Verbandes zu entwickeln.

Neben den fachlichen Gesprächen gab es auch ein abwechslungsreiches Unterhaltungsprogramm, das für eine entspannte und fröhliche Atmosphäre sorgte. Musikalische Unterhaltung, Spiele und kulinarische Köstlichkeiten rundeten das Fest ab und sorgten

dafür, dass für jeden Geschmack etwas dabei war.

Ein besonderer Dank gilt Herrn Präsidenten *Sieger* und Herrn 1. Direktor beim BAPersBw, Thomas *Uhle*, für ihre herzliche Gastfreundschaft. Ihr Engagement und ihre Unterstützung haben maßgeblich zum Erfolg des Sommerfestes beigetragen. Auch Sandra *Schalow*, Florian *Kammel* und Benjamin *Singer* verdienen große Anerkennung für ihre hervorragende Organisation und Betreuung des VBB-Stands. Dank ihrer sorgfältigen Vorbereitung und ihres unermüdlichen Ein-

satzes wurde der Stand zu einem echten Highlight der Veranstaltung.

Das Sommerfest des BAPersBw in Sankt Augustin war auch in diesem Jahr ein voller Erfolg und hat einmal mehr gezeigt, wie wichtig der persönliche Austausch und die Zusammenarbeit innerhalb der Bundeswehr und ihrer zivilen Bereiche sind. Wir freuen uns bereits auf das nächste Jahr und hoffen, dass das Sommerfest auch dann wieder eine Plattform für interessante Gespräche und wertvolle Begegnungen bieten wird.

> Information

Flexibel die Existenz absichern

Das wichtigste Kapital ist die eigene Arbeitskraft. Eine frühzeitige und ausreichend hohe Absicherung gehört nicht auf die lange Bank geschoben.

Der Start der beruflichen Karriere im öffentlichen Dienst ist

mit einigen Aufgaben und Herausforderungen verbunden. Was dann leicht auf der Strecke bleibt, ist das Bewusstsein, dass Dienstanfänger nur lückenhaft im Fall einer Dienstunfähigkeit abgesichert sind und kaum gesetzliche Versor-

gungsansprüche haben. Ähnliches gilt für gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte. Diese haben bei einer Berufsunfähigkeit durch Unfall oder Krankheit in den ersten fünf Jahren ihrer Erwerbstätigkeit in der Regel keinerlei gesetzliche Ren-



tenansprüche. Der exklusive Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk, die DBV Deutsche Beamtenversicherung, hat deshalb für alle Berufsstarter im öffentlichen Dienst bedarfsgerechte Angebote geschnürt, mit denen die Versorgungslücken zu besonders fairen Konditionen geschlossen werden können.

► Für Dienstanfänger

Der zweiphasige Tarif „DU SmartFlex“ (DU steht hier für Dienstunfähigkeitspolice) ist optimal für Beamte auf Widerruf, Beamte auf Probe, Studierende auf Lehramt und Wirtschaftspädagogik sowie für Personen, die einen Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis absolvieren. Er beginnt mit einem niedrigen Beitrag und hoher Dienstunfähigkeitsrente. Diese wird in Phase zwei (nach der Verbeamtung auf Lebenszeit) abgesenkt.

Wer sich für die „Dienstanfänger-Police“ (DAP) entscheidet, sorgt zudem sofort fürs Alter

vor. Bei Dienstunfähigkeit endet die Leistung nicht mit 67 Jahren, sondern man bekommt durch die Kombination mit der Altersvorsorge lebenslange Leistungen. Tipp: Bei der DU SmartFlex kann später eine Rentenversicherung ergänzt und damit ein Schutz über das maximal versicherte Alter von 67 Jahren erlangt werden.

Die DBV hat für die Bereiche Bildung, Verwaltung und Sicherheit die Dienstunfähigkeitsabsicherungen preislich noch attraktiver gestaltet. Beim Zoll im höheren Dienst beträgt die Preissenkung beispielsweise bis zu 40 Prozent.

► Für Azubis/Studierende

Diese Zahl lässt aufhorchen: Jede neunte Person, die berufsunfähig wird, ist unter 40 Jahre alt. Um eine günstige Absicherung zu ermöglichen, gibt es die „Starter-BU“ der DBV (hier steht BU für Berufsunfähigkeitspolice) in zwei Varianten. „Pur“ mit reduziertem Einstiegsbeitrag und einer BU-Rente von bis zu 1.500 Euro

monatlich. Mit der Starter-BU plus Relax Rente kann gleichzeitig der Grundstein für die Altersvorsorge gelegt werden. Beim Start einer Beamtenlaufbahn kann zur DAP ohne erneute Gesundheitsprüfung gewechselt werden. Bei der DBV ist dann ohne Mehrbeitrag auch die stets wichtige, allgemeine Dienstunfähigkeitsklausel inklusive.

Die Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk berät telefonisch (montags bis freitags von 10 bis 16 Uhr unter 030.40816444) zu den verschiedenen DU/BU-Absicherungen, erstellt Angebote mit bis zu 5,5 Prozent Beitragsvorteil für dbb Mitglieder und ihre Angehörigen und vermittelt auf Wunsch einen Berater vor Ort.

► Extratipp: Reiseversicherungen

Wiedererweckte Reiselust, Inflation und Fachkräftemangel – alles Gründe, warum die Reisepreise stark angezogen haben. Kann aber die Reise aus unvorhersehbaren Gründen

(wie Unfall, Trauerfall, Jobwechsel, Schwangerschaft) nicht angetreten werden, droht der Kompletterverlust des hohen Reisepreises.

Davor schützt der Abschluss einer Reiserücktrittsversicherung. Über das dbb vorsorgewerk lässt sich zwischen mehreren Angeboten wählen. Wer öfter verreist, nutzt den Jahrestarif (ab 69 Euro). Damit sind alle privaten Reisen bis zu 60 Tagen mitversichert. Das lohnt sich schon ab zwei Reisen im Jahr. Wer nur unregelmäßig verreist und sich nicht binden möchten, wählt den Einmaltarif. Über das dbb vorsorgewerk sind auch Reisegepäck-Versicherungen und Auslandsreisekrankenversicherungen (ARKV) abschließbar. Bis zum 49. Lebensjahr kostet diese nur 7,92 Euro jährlich. Die ARKV-Police ist auch für Beihilfeberechtigte eine sinnvolle Ergänzung zur privaten Krankenversicherung, da mit ihr die Beitragsrückerstattung gerettet werden kann. **Mehr auf:** www.dbb-vorteilswelt.de/reise

► Personalnachrichten

Wir gratulieren zur Ernennung

zum Technischen
Regierungsdirektor
Lars Adamek, BAAINBw

zum Oberregierungsrat
Thomas Thadewaldt,
Hamburg

zum Regierungsrat
Jonas Noll, BAAINBw
Nils Giloy, BAAINBw

zum Technischen
Regierungsrat
Karsten Köchling, BMVg Bonn

zur Regierungsoberamts-
rätin
Dagmar McDonagh,
BAPersBw Sankt Augustin

zum Technischen
Regierungsoberamtsrat
Carsten Schramm, BAAINBw

zur Regierungsrätin
Nadin Lück, Strausberg
Cornelia Mähner, Münster

zum Technischen
Regierungsamtsrat
Dominik Schiele, München/
Fürstenfeldbruck

zum Technischen
Regierungsamtmann
Kevin Anders, BAAINBw
Michell Skorna, Euskirchen

zum Brandamtmann
Philipp Seltmann,
Hammelburg/Wildflecken

zum Regierungsoberinspektor
Thomas Wolff, Leck

zum Hauptbrandmeister
Peter Schmitz, Vulkaneifel

zur Regierungshaupt-
sekretärin
Isabel Schröder, Homberg

Alle guten Wünsche für den Ruhestand

dem Leitenden
Regierungsdirektor a.D.
Reiner Viegener, BAIUDBw

dem Regierungsdirektor a.D.
Heinz-Ulrich Gläser, BAAINBw

dem Oberamtsrat a.D.
Gerhard Majer, Hannover

der Regierungsoberamts-
rätin a.D.
Christina Hoffmann,
Rotenburg/Wümme

der Regierungsrätin a.D.
Bianka König, Plön

dem Brandamtmann a.D.
Bodo Rüdtenklau, Homberg

dem Hauptbrandmeister a.D.
Norbert Sieg, Sonthofen/
Kempten
Roland Wernecke, Strausberg
Anton Ettner,
Landsberg/Lechfeld

dem Regierungshaupt-
sekretär a.D.
Uwe Reinhardt, Munster

der Regierungshaupt-
sekretärin a.D.
Inez Neumann, Torgelow

der Regierungshaupt-
sekretärin a.D.
Birgit Schön, Hamburg

> In stiller Trauer ...

... gedenken wir unserer verstorbenen Kollegen

dem Oberamtsrat a.D. Hans Dieter Ressler, Rheinbach

dem Technischen Regierungsoberamtsrat a.D. Siegfried Wehr,
Eckernförde

dem Regierungsamtsrat a.D. Erwin Christmann, Hamburg

dem Technischen Regierungsoberamtsrat a.D.
Alfons Scherer, Trier

dem Regierungsamtsmann a.D.
Herbert Drewes, Varel

dem Regierungsamtsmann a.D.
Hans Peter Schalla, Bremen

dem Regierungshauptsekretär a.D.
Rolf-Herbert Brain-Falk, Kaufbeuren



> 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: Personalnachrichten (Beförderung, Eintritt in den Ruhestand) und Trauerfälle.

Veröffentlicht werden hierbei Name, Vorname, Amtsbezeichnung und Zugehörigkeit zur VBB-Standortgruppe beziehungsweise Wohnort. Rechtsgrundlage ist Artikel 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.

> Zudem ...

... kann es sein, dass zahlreiche der genannten Ereignisse in den Personalnachrichten 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

6. Tragfähigkeitsbericht

Appell für
Strukturreformen

Am 20. März 2024 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) den Sechsten Bericht zur Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen veröffentlicht. Der Bericht informiert einmal pro Legislaturperiode über die langfristige Entwicklung der öffentlichen Finanzen.



Im Fokus des Berichts stehen gesamtstaatliche Projektionen der demografieabhängigen Ausgaben in den Bereichen der Alterssicherung, Gesundheit und Pflege, der Arbeit sowie in den Bereichen Bildung und Familie für den Zeitraum bis 2070. Eine große Rolle spielt der demografische Alterungsprozess, der sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten weiter verschärfen wird und von dem unter anderem die Rentenversicherung und die anderen Sozialversicherungszweige betroffen sind. Mit Blick auf die langfristige Entwicklung der öffentlichen Haushalte stellt das BMF fest, dass der demografische Wandel die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen langfristig gefährden wird. Obwohl die jüngste Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts deutlich günstiger ausfällt als vorherige, steht den jüngeren Jahrgängen eine große Anzahl von sogenannten „Babyboomern“ gegenüber, die dem Arbeitsmarkt schrittweise verloren geht. In diesem Zuge wird sich auch der Bezug von Alterssicherungsleistungen erhöhen.

Demnach könnten die alterungsbedingten öffentlichen Ausgaben bis zum Jahr 2070 unter ungünstigen Bedingungen von 27,3 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) im Jahr 2022 auf 36,1 Prozent im Jahr 2070 steigen. Unter günstigen Bedingungen erreichen sie bis zum Jahr 2070 „nur“ 30,8 Prozent des BIP. Die steigenden Ausgaben werden dann zu einem Anstieg der gesamtstaatlichen Finanzierungsdefizite führen. Unter günstigen Annahmen könnte der Schuldenstand nach den Projektionen bis zum Jahr 2070 auf rund 140 Prozent des BIP steigen, unter ungünstigen Annahmen auf etwa 365 Prozent des BIP. Damit hat sich die sogenannte fiskalische Tragfähigkeit im Vergleich zum vorangegangenen Tragfähigkeitsbericht 2020 verschlechtert.

Neben den demografischen Faktoren verstärken höhere Ausgaben durch die Corona-Krise und den Ukraine-Krieg sowie eine wenig dynamische wirtschaftliche Entwicklung den Negativtrend. Zur Verbesserung der Situation schlägt das BMF unter anderem vor, eine konjunkturgerechte Haushaltskonsolidierung zum Aufbau finanzpolitischer Puffer einzuleiten, um Spielräume

für Zukunftsinvestitionen und zur Überwindung künftiger Krisen zu schaffen. Eine effiziente, vorausschauende Finanzpolitik und ein effizienter Mitteleinsatz zur Dynamisierung der wirtschaftlichen Entwicklung sollen die Tragfähigkeit stärken. Dafür sind laut Bericht Strukturreformen erforderlich, die der alterungsbedingten Ausgabenentwicklung entgegenwirken und die gesetzlichen Sozialversicherungen zukunftsfest machen: zum einen durch eine stärkere Ausschöpfung des inländischen Erwerbstätigenpotenzials, indem Anreize für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben und für eine weiter steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessert werden. Und zum anderen durch eine erleichterte Zuwanderung für qualifizierte Fachkräfte und schnelle Integration in den Arbeitsmarkt. Im Bereich Gesundheit und Pflege soll stärker darauf geachtet werden, den demografisch bedingten Anstieg der Gesundheitsausgaben insbesondere über das Heben von Effizienzpotenzialen zu begrenzen. Hierfür sieht der Bericht die im Grundgesetz verankerte Schuldenregel als Fundament an.

„Die Ergebnisse des Sechsten Tragfähigkeitsbericht sind ein Appell an die Politik, Strukturreformen in allen relevanten Politikbereichen anzustoßen“, sagte Bundesfinanzminister Christian Lindner zur Veröffentlichung des Berichts. Die aktuelle Ausgestaltung der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sei in ihrer jetzigen Form langfristig nicht finanzierbar. „Bei der Rentenversicherung haben wir mit dem Generationenkapital bereits einen ersten Schritt gemacht. Die Renditepotenziale der Kapitalmärkte werden wir für die gesetzliche Rente nutzen und damit einen neuen Baustein einführen, der das System weniger abhängig macht von der demografischen Entwicklung in Deutschland“, so Lindner weiter. Außerdem gelte, dass das Fundament für einen zukunftsfesten Sozialstaat eine starke Wirtschaft sei. „Daher müssen wir den Wirtschaftsstandort Deutschland nachhaltig stärken, indem wir wichtige Standortfaktoren endlich wieder in den Blick nehmen. Dazu gehören weniger Bürokratie, ein wettbewerbsfähiges Steuersystem und eine moderne Infrastruktur. Wir haben jetzt die Chance, mit den richtigen Stellschrauben die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen langfristig zu sichern.“

rh

Kilian Hampel, Organisationsforscher
an der Universität Konstanz

Die Politik muss bei den jungen Menschen sein

Die Jugend blickt pessimistisch in die Zukunft, davon profitiert offenbar die AfD: Das sind Ergebnisse der aktuellen Trendstudie „Jugend in Deutschland“. Co-Autor Kilian Hampel erläutert die Ursachen.

Was ist Ihre Erklärung für den Pessimismus der Jugend?

In der Tat haben wir im Autorenteam erwartet, ähnlich wie andere Forschende, dass die psychische Belastung nach der Pandemie zurückgeht. Dass sie nun gestiegen ist, hat vielschichtige Ursachen. Offenbar wirken die Folgen der Pandemie noch länger nach. Junge Menschen fühlen sich mit ihren Sorgen nicht gehört und kommen nicht aus dem Dauerkrisenmodus heraus. Sie haben wirtschaftliche Sorgen, erleben eine Phase der politischen Unsicherheit und die schlechte gesellschaftliche Stimmung drückt aufs Gemüt. Da fällt es schwer, Optimismus zu bewahren.

Ein Studienergebnis ist, dass die AfD von allen im Bundestag vertretenen Parteien mit 22 Prozent am meisten Zustimmung erhält. Wie ist das zu erklären?

Zunächst ist mir wichtig: Nicht 22 Prozent aller jungen Menschen würden die AfD wählen! Sondern lediglich 22 Prozent von denen, die auch tatsächlich ihre Stimme für eine Partei abgeben. Das wird in der Debatte gerne durcheinandergebracht. Die Teilnehmenden der Studie konnten außer Parteipräferenzen auch „Ich würde gar nicht wählen“ oder „Ich weiß es nicht“ ankreuzen – diese beiden Gruppen haben wir wie bei der klassischen Sonntagsfrage üblich herausgerechnet. So ergeben sich die 22 Prozent. Blieben diese Gruppen Teil der Berechnung, käme die AfD auf 14,5 Prozent. Unabhängig davon ist unstrittig, dass im Vergleich zu den Vorjahren unserer Erhebung ein gewisser Rechtsruck stattgefunden hat und die AfD aktuell am stärksten abschneidet, gefolgt von der CDU/CSU. Zum einen hängt das aus meiner Sicht damit zusammen, dass die AfD Menschen anspricht, die pessimistisch und sorgenvoll in die Zukunft blicken. Das trifft derzeit eben auf die junge Generation zu. Und zum anderen ist es – ganz nüchtern betrachtet – in einer Demokratie so, dass die Opposition Zulauf bekommt, wenn die Menschen mit der aktuellen Regierung unzufrieden sind.

Im Gegensatz zu den anderen Parteien ist die AfD schon lange auf TikTok präsent. Welche Rolle spielt das?

Es ist nicht so, dass die Präsenz auf TikTok der alleinige Grund für den Erfolg der AfD bei der jungen Generation ist. Aber sie erreicht dort derzeit mehr Menschen als alle anderen Parteien zusammen. Zwischen AfD-Sympathisanten und TikTok-Nutzern gibt es eine Überschneidung.

Kilian Hampel

© Marco Urban

Seit Mitte April ist die grüne Bundestagsfraktion auf der Plattform präsent, inzwischen auch der Bundeskanzler. Zu spät?

Ich würde sagen: besser spät als nie! Wirtschaftsminister Robert Habeck wurde neulich auf der Bundespressekonferenz gefragt, warum er jetzt auf TikTok sei. Er verwies auf unsere Studie. Klar, man muss sich überlegen, ob man diesen Schritt gehen will. Es handelt sich um ein chinesisches Unternehmen, die Datensicherheit ist ein kritischer Punkt. Aber unterm Strich ist es doch so: Die Politik muss da sein, wo die jungen Menschen sind, wenn sie diese jungen Menschen erreichen will. Was wir aktuell auf der Plattform erleben, ist eine Informationsasymmetrie. Wenn nur die AfD dort ihre Botschaften streut, ist das absolut nicht im Sinne unserer Demokratie.

Die Forschung diskutiert, ob und inwieweit der Konsum von sozialen Medien der Gesundheit schadet.

Ja, das haben wir uns auch gefragt. Aus unserer Studie geht hervor, dass junge Menschen, die psychisch stärker belastet sind, das Smartphone mehr nutzen. Wer hingegen kerngesund ist, nutzt das Smartphone tatsächlich weniger. Allerdings sollte man die sozialen Medien nicht grundsätzlich verteufeln, denn so eindeutig ist es nicht. Wer krank zu Hause auf dem Sofa liegt, nutzt die sozialen Medien logischerweise mehr. Und während der Pandemie waren sie für junge Menschen das rettende Ufer, um sich mit anderen auszutauschen. Ohne Instagram und Co. wären sie deutlich einsamer gewesen – und damit die psychischen Folgen womöglich noch größer. Im Hinblick auf den Umgang mit sozialen Medien brauchen wir mehr Medienkompetenz, das gilt im Übrigen auch für die Erwachsenen. Und insgesamt muss die Politik verstärkt den Dialog mit jungen Menschen suchen. Wir haben den Titel der aktuellen Studie bewusst gewählt: „Verantwortung für die Zukunft? Ja, aber ...“ Ganz entscheidend ist die Erkenntnis, dass junge Menschen Verantwortung übernehmen wollen. Sie sind bereit, sich einzubringen und zu gestalten. Aber sie wollen eben auch sehen, dass ihre Anliegen ernst genommen werden. Selbstwirksamkeit erleben und spüren, dass sie wirklich etwas verändern können. Daran hapert es aktuell. ■

Arbeitszeit

Weniger Arbeit für manche wäre gut für alle

Jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit. Das liegt vor allem an Männern, die zu viel arbeiten. Es wäre an der Zeit, genau das zu ändern.

Es gibt wohl keine Forderung, über die in den vergangenen Monaten so viel gestritten wurde, wie die der Arbeitszeitverkürzung. Die Gewerkschaft Deutscher Lokführer hat die 35-Stunden-Woche durchgesetzt, andere Gewerkschaften finden Gefallen an der Viertagewoche. Es reicht Gewerkschaften nicht mehr, nur höhere Löhne zu fordern – und das ist gut so. Denn von einer Reduzierung der Arbeitszeit würden nicht nur Unternehmen profitieren, die Fachkräfte suchen. Die Viertagewoche wäre vor allem für Frauen sinnvoll. Es mag zunächst paradox klingen, aber wenn alle weniger arbeiten, können manche mehr tun.

Derzeit arbeitet laut neuen Zahlen des Statistischen Bundesamts jede zweite Frau in Teilzeit, während nur 13 Prozent der Männer so arbeiten. Vor allem Mütter arbeiten überproportional häufig mit weniger Wochenstunden: 67 Prozent von ihnen sind in Teilzeit, aber nur neun Prozent aller Väter. Das liegt hauptsächlich daran, dass Väter weniger Sorgearbeit übernehmen und Frauen häufiger Angehörige pflegen oder sich um den Haushalt kümmern. Denn auch wenn moderne Väter betonen, dass sie die sogenannte Care-Arbeit fair aufteilen wollen, kommt es nur selten dazu. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung ermittelt regelmäßig den Gender Care Gap, der besonders dann groß ist, wenn Paare Kinder bekommen. In dieser Zeit leisten Frauen neun Stunden unbezahlte Sorgearbeit am Tag, Männer nur etwa drei. Ja, 43 Prozent der Väter gehen inzwischen in Elternzeit, die allermeisten aber oft nur für zwei Monate. Das ist natürlich zu wenig, wenn man das mit den zehn Monaten vergleicht, die Frauen im Schnitt nehmen. Und damit beginnt die Ungleichheit.

Bis zur Geburt eines Kindes ist der Gender Pay Gap, der die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen angibt, recht gering. Frauen sind im Schnitt sogar besser ausgebildet und qualifiziert als Männer und schließen ihr Studium oder eine Ausbildung schneller und erfolgreicher ab. Doch einige Jahre später liegt die Lohnlücke zwischen Mann und Frau bei 18 Prozent – vor allem in Deutschland, wo der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen mit knapp 50 Prozent einer der höchsten in Europa ist. Und dies gilt nicht nur für die ersten Erziehungsjahre, auch wenn die Kinder in

den Kindergarten und in die Schule gehen. In der Folge werden Frauen abhängig vom Gehalt ihrer Männer, was in vielerlei Hinsicht problematisch ist. Um genau das zu verhindern, wäre es hilfreich, sich mit der Arbeitszeitverkürzung für alle zu beschäftigen. Denn mit einer Viertagewoche würde nicht unbedingt weniger, aber anders gearbeitet. Die Arbeit würde gerechter verteilt.



© Dan Burton/Unsplash.com

Erstens könnten Frauen dann häufiger ihr Potenzial ausschöpfen und ihre Teilzeitstellen aufstocken. Frauen könnten mehr verdienen, der Gender Pay Gap würde schwinden. Auch könnten Frauen häufiger Karriere machen und in Führungspositionen kommen, wenn sie an vier Tagen in Vollzeit statt wie heute an drei Tagen in Teilzeit arbeiten. Zumindest wäre es für sie einfacher möglich, im Unternehmen sichtbarer zu sein.

Zweitens würde die Viertagewoche dazu führen,

dass Männer weniger arbeiten – und damit auch viele Väter. Sie könnten den zusätzlichen Tag nutzen, um sich mehr in die Familie einzubringen, falls sie das noch nicht tun. Sie könnten die Kinder in die Kita und zu Arztterminen bringen, sie vom Sportverein abholen und nachmittags mit ihnen die Hausaufgaben machen. Laut Befragungen wären viele Männer dazu bereit, einige wünschen sich das sogar, nur setzen sie es in der Realität zu selten um.

Mit einer Viertagewoche gäbe es auch keine Ausreden mehr, weshalb sich Väter nicht mehr zu Hause einbringen. Der Slogan der Arbeiterbewegung „Samstags gehört Vati mir“ könnte ersetzt werden durch „Freitags gehört Vati mir, montags Mutti“. Dasselbe würde für die restliche Care-Arbeit zu Hause gelten. Frauen hätten mehr Zeit, um fürs Alter vorzusorgen, während ihre Partner zu Hause die Wäsche waschen, den Müll rausbringen und für die Kinder oder Angehörige kochen. Anders zu arbeiten, wünschen sich übrigens sowohl Frauen als auch Männer. Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung würden 17 Prozent der Frauen ihre Wochenarbeitszeit erhöhen. Gleichzeitig möchte jeder zweite Mann weniger arbeiten. Mit einer Viertagewoche für beide wäre genau das häufiger möglich.

David Gutensohn

Der Autor ...

... David Gutensohn ist stellvertretender Ressortleiter ZEIT ONLINE Arbeit.

Trendstudie „Jugend in Deutschland 2024“

Verantwortung für die Zukunft? Ja, aber ...



Model Foto: Colourbox.de

Die junge Generation in Deutschland ist so pessimistisch wie noch nie. Obwohl sie die Coronapandemie für überwunden halten, steigt bei den befragten 14- bis 29-Jährigen die mentale Belastung. Sorgen um die Sicherung des Wohlstands führen zu hoher politischer Unzufriedenheit und damit zu einem deutlichen Rechtsruck. Die jungen Menschen sind aber gewillt, Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen.

Das sind die Ergebnisse der siebten Trendstudie „Jugend in Deutschland“ vom April 2024, die seit 2020 in regelmäßigem Abstand durchgeführt wird. Herausgeber ist der Jugendforscher und Führungskräfteberater Simon Schnetzer. Prof. Klaus Hurrelmann von der Hertie School und Kilian Hampel von der Universität Konstanz begleiten die Studie wissenschaftlich.

Im Vergleich zu den früheren Studien scheint die Stimmung zu kippen. Das zeigt sich in einem hohen Ausmaß von psychischen Belastungen wie Stress (51 Prozent), Erschöpfung (36 Prozent) und Hilflosigkeit (17 Prozent), die in den vergangenen drei Jahren trotz des Abflauens der Coronapandemie weiter angestiegen sind. Elf Prozent der Befragten an, aktuell wegen psychischer Störungen in Behandlung zu sein. Auch die wirtschaftliche Lage bedrückt sie. Die Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass sich die ökonomische Situation in Deutschland verschlechtern wird. „Unsere Studie dokumentiert eine tief sitzende mentale Verunsicherung mit Verlust des Vertrauens in die Beeinflussbarkeit der persönlichen und gesellschaftlichen Lebensbedingungen“, sagt Simon Schnetzer. „Die Aussicht auf ein

gutes Leben schwindet. Die große Frage für alle Akteure in der Gesellschaft wird sein, wie sie junge Menschen für eine positive Vision im Land begeistern und sie an Veränderungsprozessen beteiligen können.“

Finanzielle Sorgen und Rechtsruck

Bei der Einstellung der jungen Generation in Bezug auf Umweltschutz und Nachhaltigkeit zeigt sich, dass der Klimawandel fast der Hälfte der Befragten Sorgen bereitet und sie der Meinung sind, dass in Deutschland nicht genug zum Schutz der Umwelt getan wird (45 Prozent). Gleichzeitig sind diejenigen in der Unterzahl, die bereit sind, für Nachhaltigkeit auch Verzicht zu üben. Die junge Generation erwartet von Politik und Wirtschaft kollektive Ansätze und strukturelle Veränderungen, weil sie hier den wirkungsvollsten Hebel zur Veränderung sieht.

Die großen finanziellen Sorgen der jungen Menschen in Deutschland aufgrund von Inflation (65 Prozent), teurem Wohnraum (54 Prozent) und Altersarmut (48 Prozent), aber auch die Spaltung der Gesellschaft (49 Prozent) oder die Zunahme von Flüchtlingsströmen (41 Prozent) führen zu hoher Unzufriedenheit der jungen Generation mit ihrer Lebenssituation und den politischen Verhältnissen. Das Potenzial für rechtspopulistische Einstellungen in der jungen Generation hat sich deutlich verstärkt, wie ein Vergleich mit früheren Studien zeigt. „Wir können von einem deutlichen Rechtsruck in der jungen Bevölkerung sprechen. Das schlägt sich in den politischen Präferenzen der 14- bis 29-Jährigen nieder. Während die Parteien der Ampelregierung in der Gunst immer weiter absinken, hat die AfD besonders großen Zulauf“, erläutert Klaus Hurrelmann.

Die Studie untersucht die Lebenssituation der jungen Generation von der Schule bis zur Erwerbstätigkeit. „Die Ergebnisse zeigen dringenden Handlungsbedarf: Die jungen Menschen kritisieren ein eklatantes Digitalisierungsdefizit im gesamten Bildungsbereich und in der Wirtschaft in Deutschland. Außerdem beklagen sie, dass ihre schulische Ausbildung sie zu wenig auf das wirkliche Leben und die Arbeitswelt vorbereitet“, erklärt Kilian Hampel. Wegen des demografischen Wandels rechnen junge Absolventinnen und Berufstätige dennoch mit sehr guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt, was auch damit zusammenhängt, dass mittlerweile 24 Prozent der 18- bis 29-jährigen Erwerbstätigen bereits Abweberangebote erhalten. Die Studienergebnisse belegen auch, dass digitaler Überkonsum die Psyche maßgeblich beeinflusst: Jugendliche mit einer hohen täglichen Bildschirmzeit am Smartphone haben nach eigenen Angaben deutlich stärker mit psychischen Belastungen zu kämpfen.

Verantwortung nach eigenen Vorstellungen

Junge Menschen in Deutschland sind grundsätzlich bereit, Verantwortung für die Gestaltung der Zukunft zu übernehmen. Rund 45 Prozent stimmen der Aussage ausdrücklich zu, dass sie die Verantwortung für den Wohlstand in Deutschland tragen werden. Allerdings wollen sie das zu ihren Konditionen machen. Besonders deutlich wird das im beruflichen Bereich, wo sie mit klaren Vorstellungen an veränderte Arbeitsbedingungen antreten

Die Methodik der Studie

Die siebte Trendstudie der Serie „Jugend in Deutschland“ enthält detaillierte Auswertungen über verschiedene Lebenssituationen junger Menschen. In der Vorjahresstudie wurden Altersgruppen von 14 bis 69 Jahren verglichen. Für das Frühjahr 2025 ist die achte Veröffentlichung innerhalb der Serie der Trendstudien geplant. Die Studie basiert auf einer repräsentativen Online-Befragung, in die Aussagen von 2.042 Personen im Alter von 14 bis 29 Jahren eingehen. Die Quoten für die Repräsentativität der Studie wurden vom Institut für Demoskopie Allensbach erstellt. Die Teilnehmenden für die quantitative Datenerhebung wurden über die Bilendi-Online-Access-Panels rekrutiert. Die Stichproben wurden so zusammengestellt, dass sie der soziodemografischen Altersstruktur der deutschsprachigen Gesamtbevölkerung in Deutschland der jeweiligen Altersgruppe entsprechen. Der Erhebungszeitraum der Befragung erstreckte sich vom 8. Januar bis zum 12. Februar 2024. Ergänzend wurde als qualitatives Forschungsformat ein Trendlabor mit einer Gruppe von 14- bis 29-Jährigen durchgeführt, um die Ergebnisse zu interpretieren. Finanziert wird die Trendstudie durch den Verkauf von Studien. Mehr: simon-schnetzer.com/trendstudie-jugend-in-deutschland-2024

und viele Arbeitsweisen der älteren Generationen infragestellen. Sie wollen die Verantwortung nicht zu den gleichen Bedingungen übernehmen, die sie bei ihren Eltern, bei Politikern und Vorgesetzten vorfinden. Und in vielen Punkten erwarten sie eine Reform von Bildung, Politik und Wirtschaft, welche sie selbst nicht alleine erbringen können: lebensrelevante Bildung, wirkungsvolle Beteiligung, umfassende Digitalisierung, Schutz der Umwelt und die Perspektive auf ein gutes Leben. ■

dbb frauen

Neue Zahlen spiegeln dringenden Handlungsbedarf bei Pflegeberufen wider

Die Geschlechterverteilung in den Care-Berufen und in der unbezahlten Sorgearbeit ist in Deutschland sehr ungleich. Das hat schwerwiegende Folgen, von denen vor allem Frauen betroffen sind.

Erste Zahl: 50 – 50 Prozent beträgt die Teilzeitquote bei Frauen, bei Männern dagegen sind es nur 13 Prozent. Das hatte das Statistische Bundesamt (Destatis) Ende April 2024 bekannt gegeben. Milanie Kreutz, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, forderte am 29. April 2024 in Reaktion auf die neuen Zahlen echte Veränderungen: „Die Situation erfordert nicht nur eine Neubewertung der Arbeitsmarktstrategien und eine stärkere Förderung von Gleichstellung am Arbeitsplatz. Wir müssen außerdem kulturell umdenken, Geschlechterrollen hinterfragen und die Verteilung von Sorgearbeit umgestalten. Frauen muss es möglich sein, ihre Karrieren ohne unnötige Hindernisse zu verfolgen und gleichzeitig ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.“ Nur so könne eine echte wirtschaftliche Gleichstellung erreicht und der gesellschaftliche Wohlstand gesteigert werden.

Zweite Zahl: 27 – Laut den Zahlen von Destatis gaben 27 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen als Grund für die reduzierte Arbeitszeit die Betreuung von Kindern an – dagegen nannten nur sechs Prozent der Männer dies als Grund. „Die Statistiken sprechen eine klare Sprache: Es sind überwiegend Frauen, die diese essenzielle, unbezahlte Sorgearbeit leisten“, erklärte Kreutz. „Aufgrund der hohen Teilzeitquote verdienen Frauen im Schnitt weniger und müssen ihre beruflichen Ambitionen häufiger hinter ihre familiären Pflichten stellen. Währenddessen bauen ihre männlichen Partner oft ungehindert ihre Karrieren aus.“ Durch die reduzierte Erwerbstätigkeit erhalten sie weniger Rente und können weniger bis gar keine Rücklagen ansparen. Die Folge ist vielfach Altersarmut. „Sorgearbeit darf nicht zu finanziellen Nachteilen führen“, stellte Kreutz klar.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die dbb frauen Chefin sieht die Arbeitgeber in der Pflicht: „Wir brauchen ihre Unterstützung, um Arbeitsmodelle zu schaffen, die echte Flexibilität und Gleichberechtigung fördern. Modelle, die es

Frauen ermöglichen, in der Mitte ihres Lebens nicht zwischen Familie und Beruf wählen zu müssen, sondern beides erfolgreich miteinander zu verbinden.“ Arbeitgeber sollen Frauen in allen Lebensphasen unterstützen und stärken. Laut Gender Gap Report 2023 hinkt Deutschland im internationalen Vergleich bei der

Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft deutlich hinterher, insbesondere was die Teilzeitquote und den Anteil von Frauen in Führungspositionen betrifft.

Dritte Zahl: 75 – Das Bundesgesundheitsministerium hatte ebenfalls Ende April eine Statistik veröffentlicht, nach der der Frauenanteil in der Ausbildung zur Pflegefachkraft 75 Prozent beträgt. Kreutz forderte mehr Bewusstsein für die-

ses Ungleichgewicht: „Der Pflegeberuf ist weiblich geprägt, und das muss in allen politischen Maßnahmen berücksichtigt werden. Es geht nicht nur darum, die Pflegeausbildung zu reformieren, sondern auch darum, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es Frauen ermöglichen, in diesem Berufsfeld nachhaltig zu arbeiten und Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.“ Eine zeitgemäße und hochwertige Ausbildung für Pflegefachkräfte sei essenziell, um den steigenden Anforderungen im Gesundheitswesen gerecht zu werden und die Pflege zukunftsfähig zu gestalten.

Gewerkschaften machen Druck

Vierte Zahl: 85 – Laut Destatis sind etwa 85 Prozent der Pflegebeschäftigten Frauen. „Wir müssen die Rahmenbedingungen so gestalten, dass Pflege nicht nur als unverzichtbarer, sondern auch als attraktiver und fairer Beruf wahrgenommen wird“, betonte Kreutz. Die Einführung der generalistischen Pflegeausbildung, einschließlich der Abschaffung des Schulgeldes und der Möglichkeit, in spezialisierten Bereichen wie der stationären Langzeitpflege oder der pädiatrischen Versorgung zu arbeiten, ist ein wichtiger Schritt. „Aber ohne umfassende Unterstützung und strukturelle Verbesserungen wird die Pflegekrise weiterhin eine Belastung insbesondere für Frauen darstellen. Als Gewerkschaft wird der dbb hier immer Druck machen, bis geschlechtergerechte Verhältnisse erreicht sind.“

dsd



Model Foto: Colourbox.de

Rentenpaket II

Mehr Stabilität durch Aktienrente?

Das Rentenniveau zu halten, ist unabdingbar für die Akzeptanz des Rentensystems. Dafür will die Bundesregierung eine aktienbasierte Stiftung Generationenkapital errichten.

Sozialminister Hubertus Heil und Finanzminister Christian Lindner haben das Rentenpaket II am 5. März 2024 der Öffentlichkeit vorgestellt, mit dem das Rentenniveau bei 48 Prozent verstetigt werden soll. Mit dem Generationenkapital plant die Regierung zudem, eine aktienbasierte Finanzierungssäule in die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) zu implementieren, um künftig notwendig werdende Beitragssatzsteigerungen abfedern zu können.

In ihrem ersten Rentenpaket hatte die Bundesregierung 2022 den Nachholfaktor in der Rentenberechnung vor den Rentenanpassungen ab 2022 wieder aktiviert, sodass dieser im Rahmen der geltenden Haltelinien erneut wirkt und dafür sorgt, dass in der Vergangenheit unterbliebene, sich rechnerisch ergebende Rentenkürzungen bei künftigen Rentenerhöhungen nachgeholt werden. So sollten sich Renten und Löhne im Zuge der Coronakrise insgesamt im Gleichklang entwickeln und die Generationengerechtigkeit ebenso wie die Stabilität der Beiträge in dieser Legislaturperiode gestärkt werden. Ebenso wurden Verbesserungen für Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner im Bestand vorgenommen, was einer langjährigen dbb Forderung entsprach. Die entsprechenden Zuschläge werden ab Mitte dieses Jahres zur Auszahlung kommen. Ebenfalls 2022 hat die Bundesregierung den bereits in der 19. Wahlperiode geplanten Fonds zur Abmilderung von Härtefällen aus der Ost-West-Rentenüberleitung auf den Weg gebracht. Weitere Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag warten auf ihre Umsetzung: Die betriebliche Altersversorgung soll unter anderem durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen gestärkt werden. Das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Sozialpartnermodell muss nun umgesetzt werden.

Private Altersvorsorge

Eine grundlegende Reform der privaten Altersvorsorge mit einem öffentlich verantworteten Fonds inklusive eines effektiven und kostengünstigen Angebots mit Abwahlmöglichkeit soll geprüft werden. Hierzu hat die „Fokusgruppe private Altersvorsorge“, die die Bundesregierung berät, im Juli 2023 Reformempfehlungen vorgelegt. Das im Koalitionsvertrag mit einem Prüfauftrag versehene Modell eines öffentlich verantworteten Fonds mit Abwahlmöglichkeit soll demnach nicht weiterverfolgt werden. Die Fokusgruppe will chancenreichere Anlagen mit höheren Renditen ermöglichen. Dafür schlägt sie ein förderfähiges Altersvorsorgedepot ohne Garantievorgaben vor, in dessen Rahmen Vorsorgende in Fonds und andere geeignete realwertorientierte Anlageklassen investieren können.

Mit Blick auf diejenigen, die hohen Wert auf Sicherheit legen, empfiehlt die Fokusgruppe, auch weiterhin Produkte mit Garan-



Foto: Colourbox.de

tien anzubieten. Der Koalitionsvertrag sieht ebenfalls vor, alle neuen Selbstständigen, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen, zur Altersvorsorge mit Wahlfreiheit zu verpflichten. Sie sind in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, sofern sie nicht im Rahmen eines einfachen und unbürokratischen Opt-outs ein privates Vorsorgeprodukt wählen. Dieses muss insolvenz- und pfändungssicher sein und zu einer Absicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus führen. Bei jeder Gründung gilt jeweils eine Karenzzeit von zwei Jahren.

Die Flexirente soll nach Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag durch eine bessere Beratung in ihrer Bekanntheit verbreitert werden. Eine empfohlene Regelung zum Hinzuverdienst bei vorzeitigem Rentenbezug war bereits zum 1. Januar 2023 entfristet worden. Im Dialog mit den Sozialpartnern soll ermittelt werden, wie Wünsche nach einem längeren Verbleib im Arbeitsleben einfacher verwirklicht werden können. Dabei dient Skandinavien bei Fragen um einen flexiblen Renteneintritt als Vorbild. Besonderes Augenmerk soll in der Diskussion auf der Situation stark belasteter Berufsgruppen liegen.

Sicherung des Rentenniveaus

Mit dem jetzt vorgelegten zweiten Rentenpaket sollen die Vorgaben des Koalitionsvertrages erfüllt und das Rentenniveau – zunächst bis 2039 – bei 48 Prozent stabilisiert werden. Zudem wird geregelt, dass die Bundesregierung im Jahr 2035 einen Bericht darüber vorzulegen hat, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen erforderlich sind, um das Rentenniveau von 48 Prozent für einen weiteren Abschnitt ab Mitte des Jahres 2040 beizubehalten. Außerdem ist der Einstieg in eine teilweise Kapitaldeckung der GRV durch die Errichtung einer Stiftung Generationenkapital vorgesehen. Ziel ist daneben, die Mindestrücklage für die Nachhaltigkeitsrücklage vom 0,2-Fachen auf das 0,3-Fache der durchschnittlichen Ausgaben für einen Kalendermonat der allgemeinen Rentenversicherung anzuheben. Somit ist künftig der Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung vom 1. Januar eines Jahres an zu verändern, wenn bei Beibehaltung des bisherigen Beitragssatzes

der Wert von 0,3 Monatsausgaben voraussichtlich unterschritten werden würde. Dadurch soll die unterjährige Liquidität der allgemeinen Rentenversicherung gestärkt werden.

Der dbb spricht sich für eine dauerhafte Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent aus. Die zur Finanzierung des damit bis 2080 verbundenen langfristigen Anstiegs der Rentenausgaben um 0,9 Prozent des Bruttoinlandsprodukts erforderlichen höheren Mittel sind zwingend notwendig, um die Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung dauerhaft zu sichern. Bislang ist das Rentenniveau nur bis 2025 garantiert. Anderenfalls, so zeigen es aktuelle Projektionen, würde das Rentenniveau langfristig bis auf 44 Prozent sinken. Fortgesetzte Niveauabsenkungen würden zu einer weiteren Annäherung von Rentenbeziehern, die für ihre Rente Beiträge entrichten haben, und Beziehern der steuerfinanzierten Grundsicherung im Alter führen.

Generationenkapital

Der dbb unterstützt darüber hinaus grundsätzlich eine neben die Umlagefinanzierung tretende Teilkapitaldeckung von Leistungen der sozialen Sicherung. Dem Stiftungsvermögen sollen Eigenmittel und Darlehen zugeführt werden. Bis zum Jahr 2028 sollen insgesamt Eigenmittel in Höhe von 15 Milliarden Euro an das Generationenkapital übertragen werden. Im Haushaltsplan für 2024 sind für das Generationenkapital zwölf Milliarden Euro als Darlehen des Bundes eingestellt. Dieser Betrag soll in den folgenden Jahren jeweils um drei Prozent steigen. Die Stiftung ist dazu ver-

pflichtet, dem Bund entstehende Zinskosten durch die Refinanzierung von Darlehen in voller Höhe zu erstatten. Bis zum Jahr 2036 soll das Generationenkapital ein Volumen von 200 Milliarden Euro erreicht haben und dessen Erträge zur Stabilisierung der Rentenbeiträge genutzt werden.

Die Verwaltung des Generationenkapitals soll zur schnellen Umsetzung übergangsweise, befristet bis zum Jahresende 2026, durch den Fonds zur Finanzierung der kerntechnischen Entsorgung (KENFO) erfolgen. Diese Aufgabenübertragung wird abgelöst, sobald ein Asset Manager der öffentlichen Hand errichtet ist. Das letztlich überwiegend durch Schulden des Bundes finanzierte Generationenkapital muss langfristig Renditen erwirtschaften, die über den Schuldzinsen liegen, die der Bund entrichten muss. Sonst wird das Ganze ein Minusgeschäft. Wegen der mit Aktienanlagen zusätzlich verbundenen Gefahr von Kursverlusten ist das alles andere als trivial. Überdies ist angesichts der hohen Ausgaben der GRV von zuletzt rund 375 Milliarden Euro jährlich tatsächlich nur mit einer überschaubaren Entlastungswirkung zu rechnen. Das Generationenkapital ist aus Sicht des dbb als Ergänzung der Beitragsfinanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung zur Stabilisierung der Rentenfinanzen generell ein interessanter Ansatz und stellt diese auf eine zusätzliche Säule. Die Zuführungen in den Fonds müssen dauerhaft gesichert sein, das Geld darf nicht für andere Dinge oder vorzeitig ausgegeben werden, und bei der Anlage gilt es, Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen. Zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe sollte das Rentenpaket am 29. Mai 2024 beschlossen werden. cz

Krankenhausfinanzierung

Klinikpersonal nicht zum Spielball machen

Nach einer Verbändeanhörung, an der auch der dbb beteiligt war, hat das Bundeskabinett den entsprechenden Gesetzentwurf beschlossen. Aus Sicht des dbb besteht aber noch Änderungsbedarf.



Eine derart grundlegende Reform wie die der Krankenhauslandschaft darf nicht über die Köpfe hinweg durchgeprügelt werden“, stellte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 29. April 2024 im Anschluss an eine Anhörung im Bundesgesundheitsministerium klar. „Die Länder fühlen sich in ihren Kompetenzen beschnitten und die Krankenhäuser fürchten Schließungen. Auch das ständige Hin und Her sowie die zahlreiche Kritik führt zu großer Verunsicherung bei den Bürgerinnen und Bürgern. Zudem

darf das Personal keinesfalls zum Spielball von Rationalisierungen durch die Förderung von Klinikzusammenlegungen werden. Denn das verunsichert wiederum die Beschäftigten und ist für die Maßnahmen gegen Fachkräftemangel absolut kontraproduktiv.“

Der dbb habe sich zwar positiv zu den vorgesehenen Spezialisierungen einzelner Krankenhäuser geäußert, da sie die Versorgungsqualität erhöhen. Wichtig sei aber, beispielsweise für die nachzuweisenden Mindestfallzahlen bei komplexen Eingriffen, den Spielraum für Ausnahmen zu reduzieren. „Das würde sonst dem ursprünglichen Qualitätsversprechen zuwiderlaufen“, so Silberbach. Weiter begrüßte der dbb Chef, dass die fallunabhängige Finanzierung, ausreichend Betten und Leistungen bereitzuhalten, endlich komme. Ein großer Erfolg für den dbb sei es, dass die langjährige Forderung nach der Ausweitung der vollständigen Refinanzierung der tarifvertraglichen Entgeltsteigerungen auf alle Krankenhausbeschäftigten umgesetzt wird: „Damit ist nun endlich auch die Problematik der Definition der ‚Pflege am Bett‘ vom Tisch.“ Ob das Gesetz noch in diesem Jahr in Kraft treten kann, hängt von den Beratungen in Bundestag und Bundesrat ab. ■

Verwaltungsdigitalisierung

Deutsche Ware eher soft

Windows made in Germany: Das Zentrum für digitale Souveränität (Zendis) will den US-Giganten mit eigenen Produkten die Stirn bieten. Kann das funktionieren?



Model Foto: Colourbox.de

Word, Outlook, PowerPoint und Excel: Die Programme von Microsoft sind im Büro allgegenwärtig. Laut einer Analyse des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) aus dem Jahr 2019 haben 96 Prozent der Rechner in der deutschen Verwaltung die Software von Bill Gates installiert. Bei der Ausrüstung von Behördenrechnern führt an „made in USA“ scheinbar kein Weg vorbei. Dabei gibt es gerade bei Windows mittlerweile gute Gründe, auf alternative Produkte zu wechseln.

Grund Nummer eins: Unabhängigkeit. Das BMI kritisierte in seiner Bestandsaufnahme zur digitalen Souveränität der öffentlichen Verwaltung aus dem Jahr 2019: „Die Bundesverwaltung ist in allen Schichten des Softwarestacks von wenigen Softwareanbietern stark abhängig.“ Ein Softwarestack besteht aus einem „Stapel“ von Komponenten, wie Betriebssystem, Webserver oder Bibliotheken. Grund Nummer zwei: Sicherheit. Im Sommer 2023 fanden chinesische Hacker eine Schwachstelle bei der Nutzerverifikation von Microsoft und konnten dadurch auf die Konten privater Nutzer, Unternehmen und Organisationen zugreifen. Einige Monate später kam bei Recherchen von heise online und c't heraus, „dass das neue Outlook Zugangsdaten an Microsoft überträgt und tatsächlich E-Mails auf seine Cloud-Server kopiert.“ Nicht der beste Umgang für sensible Behördendaten. Auch das BMI identifizierte in seiner Analyse „... durch Abhängigkeiten verursachte kritische Schmerzpunkte, insbesondere in der Informationssicherheit und der Gewährleistung datenschutzrechtlicher Vorgaben“.

Zum Jahreswechsel verschaffte sich eine russische Hackergruppe Zugang zu Teilen des Quellcodes der Microsoft-Anwendungen. Nach Angaben des Konzerns hatte dies allerdings keine Auswirkungen auf die Programme. Dennoch zeigen diese Fälle, dass die Programme von Microsoft ein beliebtes Ziel böswilliger Mächte sind und der Tech-Gigant verwundbar ist. Last, but not least Grund Nummer drei: Kosten. Nach Recherchen der Wirtschaftswoche gaben die Bundesministerien und ihre Behörden im Jahr 2022 209 Millionen Euro für Programme und Leistungen der Firma Microsoft aus – Tendenz steigend. Zusammen mit den Programmen anderer Anbieter ergibt das eine Summe von 771 Millionen Euro pro Jahr.

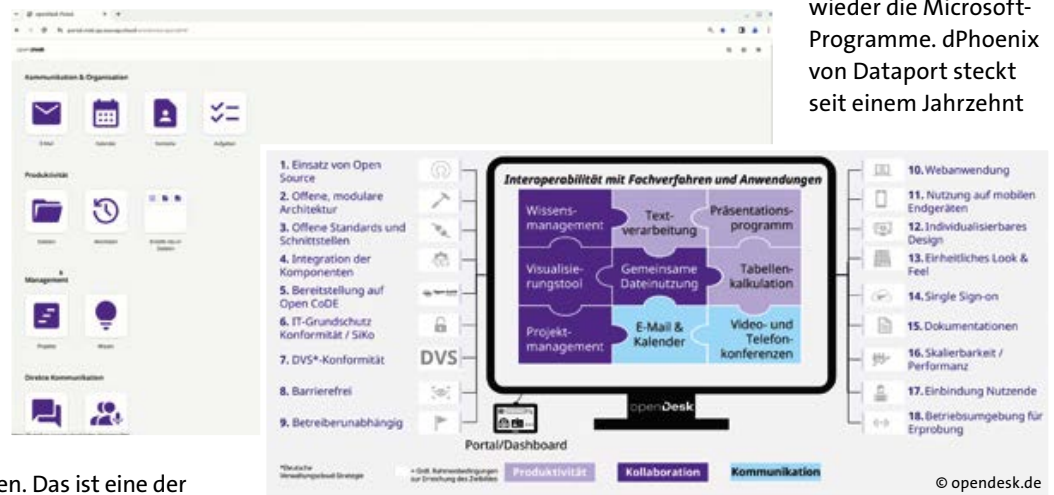
Open everything

Die BMI-Analyse war der Stein des Anstoßes, das Thema digitale Souveränität endlich ernst zu nehmen. Zwei Jahre später verpflichtete sich die frisch geformte Ampelregierung in ihrem Koalitionsvertrag dazu, Open Source zum neuen Standard für Entwicklungsaufträge zu machen. Open Source bedeutet, dass jeder den Programmiercode einsehen und Änderungsvorschläge einbringen kann. Das soll die Programme effizienter, nutzerfreundlicher und sicherer machen, da Sicherheitslücken schneller erkannt werden. 2022 rief das BMI das Zendis ins Leben.

Das zentrale Projekt von Zendis heißt „openDesk“. openDesk ist analog zur Microsoft Office Suite eine Sammlung von Programmen, die miteinander kompatibel sind. Die einzelnen Programme

werden allerdings nicht von Zendis selbst, sondern von verschiedenen Entwicklerstudios für Zendis entwickelt oder bereitgestellt. Collabora Online liefert Text-, Präsentations- und Tabellenprogramme als Äquivalent zu Word, PowerPoint und Excel; Open-Xchange bietet ein Mailprogramm. Die Dateiverwaltung, welche auch eine Cloud- und Teilenfunktion hat, stammt von Nextcloud. Auch eine Funktion für Videocalls hat openDesk, diese wird von element/jitsi bereitgestellt. Darüber hinaus gibt es Projektmanagement von OpenProject, Wissensmanagement von XWiki, ein Zeichen-/Grafikprogramm von CryptPad und ein virtuelles Whiteboard von Nordeck. Das Ganze ist in einem von univention programmierten Portal eingebettet.

Das wichtigste Merkmal des Projekts: Alles ist Open Source. Dies gilt sowohl für die einzelnen Komponenten als auch für openDesk selbst. Da der Quellcode allen frei zur Verfügung steht, müssen keine teuren Lizenzen mehr erworben werden. Die Benutzeroberfläche wurde bei den beteiligten Programmen so angepasst, dass sie visuell aus einem Guss sind. Trotz der unterschiedlichen Entwickler sind die Programme untereinander verknüpft. So lassen sich beispielsweise die mit dem Textprogramm von Collabora erstellten Dokumente im Explorer von Nextcloud speichern und als Mail von Open-Xchange weiterleiten. In einem nächsten Schritt sollen mehr Module hinzukommen, sodass die Nutzerinnen und Nutzer frei wählen können, welche Programme sie auf ihrem openDesk verwenden. Das ist eine der Grundideen von Open Source: Wenn jemand ein besseres Programm entwickelt, soll es für alle nutzbar sein.



Jahren streitet sich das Zendis mit dem BMI über Raumnutzung und Miete. Die Stelle von Zendis-Chef Andreas Reckert-Lodde wurde nie offiziell ausgeschrieben und es ist fraglich, ob er bleibt, wenn die offizielle Stellenausschreibung kommt. Auch der offizielle Arbeitsauftrag für openDesk durch den Bund steht noch aus. Ursprünglich wollte das BMI das Projekt in einem strukturschwachen Raum, am besten in Ostdeutschland ansiedeln, entschied sich dann aufgrund der besseren Verkehrsanbindung und dortigen Universität für Bochum.

Phönix aus der digitalen Asche

openDesk ist nicht das erste deutsche Open-Source-Projekt für die Verwaltung. Davor hatten sich schon die Stadt München und der norddeutsche IT-Dienstleister Dataport an eigenen Microsoft-Alternativen versucht. LiMux, wie das Verwaltungsprogramm der Stadt München hieß, wurde trotz eines vielversprechenden Starts von der Politik ignoriert. Mittlerweile laufen auf allen Rechnern wieder die Microsoft-Programme. dPhoenix von Dataport steckt seit einem Jahrzehnt

im Entwicklungs-Limbus. Nach Einschätzung der Expertinnen und Experten von Golem.de hat das Zendis allerdings „in zwei Jahren mehr Messbares auf die Beine gestellt als Dataport in zehn Jahren vorher“. Dennoch waren die vorangegangenen Projekte nicht umsonst. Sie zeigen, dass es für digitale Souveränität langfristigen politischen Willen braucht. Im Falle von dPhoenix konnte Zendis dank Open Source Teile des Quellcodes für die Programmierung von openDesk weiterverwenden. In poetischer Weise steht der Phönix aus seiner digitalen Asche wieder auf.

Doch es ist fraglich, wie stark der politische Wille dieses Mal ist. Noch ist das BMI alleiniger Gesellschafter des Zendis. Thüringen und Schleswig-Holstein wollen ebenfalls als Gesellschafter einsteigen, vier weitere haben Interesse bekundet, aber das Finanzministerium blockiert den Deal. Schleswig-Holstein will allerdings nicht länger auf eine Open-Source-Lösung warten und hat Anfang April kurzerhand per Kabinettsbeschluss festgelegt, auf allen Behördenrechnern Microsoft Office durch die Open-Source-Anwendungen von LibreOffice zu ersetzen. Gleichzeitig hat das Innenministerium mit dem US-Softwareunternehmen Oracle einen Milliardenvertrag mit einer Laufzeit von sieben Jahren vereinbart. Für die Zendis-Mitarbeitenden, die immer noch auf ihre 19 Millionen Euro warten, sind das gemischte Signale. Wenn die Politik ein gutes Word für das Projekt einlegen würde, wäre das exzellent, denn aktuell zeigt der Outlook aus den Windows nur wenig Power. Point. dsc

Tipps für die Verbeamtung

Optimal krankenversichert

Die Entscheidung für die private Krankenversicherung ist meist eine fürs Leben. Das dbb vorsorgewerk und seine Partner bieten dazu Informationen und Beratung.



Model Foto: Colourbox.de

Eine Verbeamtung – auch auf Widerruf im Vorbereitungsdienst – bringt in puncto Krankenversicherung für viele Neues mit sich. Denn die Anwärter beziehungsweise Beamten erhalten eine besondere Absicherung im Krankheitsfall, die sogenannte Beihilfe. Konkret bedeutet das: Der Dienstherr übernimmt einen Teil der Krankheitskosten. Wie hoch die Beihilfe ist, richtet sich unter anderem nach Dienstherr und Familienstand.

Zum Beispiel mit dem „Bund“ als Dienstherrn: Dann beträgt der Beihilfeanteil für aktive Beamte 50 Prozent, mit zwei oder mehr Kindern 70 Prozent. Beihilfeberechtigte Ehepartner erhalten 70 Prozent, die Kinder 80 Prozent. Die Beihilfe umfasst Arztbesuche, Medikamente und vieles mehr. Beihilfefähige Leistungen werden bei Inanspruchnahme zu diesen Prozentsätzen übernommen. Die Abdeckung des Restanteils muss – sofern keine freiwillige gesetzliche Versicherung gewählt wurde – durch eine ergänzende private Krankenversicherung abgesichert werden.

Beihilfekonforme private Krankenversicherungen sind kein Massengeschäft, daher sollte

man für Recherche und Vergleich nicht auf die dauerwerbenden Onlineportale setzen, sondern sich nach Erfahrung und Verständnis für die Belange der im öffentlichen Dienst Tätigen umschauen. Langjähriger Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk ist Deutschlands älteste Beamtenversicherung, die DBV Deutsche Beamtenversicherung. Sie ist seit ihrer Gründung auf Beamte sowie deren Familienangehörige spezialisiert und bietet auf die persönlichen Bedürfnisse abgestimmte PKV-Tarife zu einem sehr guten Preis-Leistungs-Verhältnis.

Erweiterte Leistungen

Ihren Tarif „Vision B“ beschreibt die DBV als „Rundum-sorglos-Paket für die Gesundheit“. „Vision B“ umfasst ambulante Leistungen bei Fachärzten, dazu Heilpraktiker, erweiterte Vorsorgeuntersuchungen – für Erwachsene ohne Zeit- und Altersbeschränkung, operative Sehschärfenkorrektur zum Beispiel Lasik, Psychotherapie, Hilfsmittel sowie Arznei- und Verbandsmittel. Dienstunfälle, Berufskrankheiten und Sportunfälle sind mitversichert. Bei vorzeitiger Entlassung aus dem Krankenhaus wird ein Zuschuss zur häuslichen Krankenpflege

und zur hauswirtschaftlichen Versorgung gewährt. Zu den inkludierten zahnärztlichen Leistungen gehören Zahnbehandlungen, Zahnersatz wie etwa Kronen und Implantate sowie Kieferorthopädie.

Wer privat krankenversichert ist, muss zusätzlich eine private Pflegepflichtversicherung abschließen. Das ist gesetzlich vorgeschrieben. Die DBV bietet dafür den „Tarif PVB“ an.

Mit Beihilfe und einer beihilfekonformen privaten Krankenversicherung sind Beamte sehr gut abgesichert. Trotzdem kann es sein, dass die Beihilfe nicht alle Leistungen in vollem Umfang oder auch gar nicht bezuschusst. Dadurch entstehen Eigenanteile, die man selbst bezahlen muss. Bei der DBV lässt sich diese Lücke mit Beihilfeergänzungstarifen schließen – zu einem geringen zusätzlichen Beitrag.

Ein Rechenbeispiel aus der Praxis: Sollten die Kosten für eine neue Brille 300 Euro betragen, kämen von der Beihilfe 31 Euro und der PKV 150 Euro. Die Lücke von 119 Euro würde der Beihilfeergänzungstarif schließen.

Übrigens: Wer eine bestimmte Zeit lang keine PKV-Leistungen

in Anspruch nimmt, erhält eine Beitragsrückerstattung. Es kann sich also lohnen, kleine Rechnungsbeträge selbst zu übernehmen.

Fragen Sie das dbb vorsorgewerk!

Im öffentlichen Dienst Beschäftigte haben unterschiedlichen Absicherungsbedarf. Die DBV hat als Orientierungshilfe einen „Beihilfe-Rechner“ entwickelt, erreichbar über das dbb vorsorgewerk. Damit lassen sich im Hinblick auf die eigene Lebenssituation die Leistungsumfänge der Tarifvarianten vergleichen. Wer möchte, fordert unverbindlich ein individuelles Angebot an und profitiert als dbb Mitglied oder Angehöriger von 3 Prozent Beitragsnachlass*. Dieser Vorteil kann sich für einen Anwärter bis zum Lebensende auf mehr als 5 000 Euro summieren, für eine Familie mit Kindern (Partner auch mit Beihilfe) auf mehr als 10 000 Euro.

Auf Wunsch vermittelt das dbb vorsorgewerk gerne Beraterinnen und Berater vor Ort.

[dbb-vorteilswelt.de/
beihilfe-rechner](https://www.dbb-vorteilswelt.de/beihilfe-rechner)

* bei Neuabschluss