



11/2025

64. JAHRGANG

MAGAZIN

Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.

Zukunft des Wehrdienstes

- Personalrätekonferenz des VBB
- Thomas Röwekamp, CDU, im Interview



EDITORIAL

*Liebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen,*

das alles dominierende Thema in der Bundeswehr ist zurzeit der Koalitionsstreit um das neue Wehrdienstgesetz (WDMoDG), das im August vom Bundeskabinett beschlossen wurde.



Worum geht es genau?

Der Gesetzentwurf des BMVg setzt zunächst auf Freiwilligkeit. Eine verpflichtende Komponente besteht allerdings darin, dass volljährige Männer ab dem Geburtsjahrgang 2008 zum Ausfüllen eines Online-Fragebogens (mit persönlichen Angaben und Gesundheitsdaten) sowie zur Abgabe einer Bereitschaftserklärung (für den Dienst in der Bundeswehr) verpflichtet werden. Das Nichtbefolgen der Befragung begründet eine Ordnungswidrigkeit.

Konkret will das BMVg mit der Fragebogenaktion ab 2026 beginnen. Ab Juli 2027 soll eine verpflichtende Musterung erfolgen. Dies betrifft junge Männer des oben genannten Jahrgangs und diejenigen, die sich freiwillig zum Wehrdienst gemeldet haben. Zunächst müssen also nur die freiwilligen Männer und Frauen Wehrdienst leisten. Entsprechend attraktiv will man diesen neuen Wehrdienst gestalten.

Der Gesetzentwurf weicht vom schwedischen Wehrdienstmodell insoweit ab, als er keinen Automatismus zur Einführung einer Wehrpflicht für den Fall vorsieht, wenn die erforderlichen Kontingente auf freiwilliger Basis nicht erreicht werden. Weder wird in dem Entwurf festgelegt, ab wann junge Männer verpflichtend einbezogen werden, noch ist geregelt, nach welchen Kriterien diese ausgesucht werden. Das Gesetz enthält stattdessen eine Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung, in der dann die Elemente eines verpflichtenden Grundwehrdienstes geregelt werden. Die Union (CDU/CSU) hat im Gesetzgebungsverfahren Einwände gegen das Gesetz erhoben. Auch sie strebt zunächst eine Freiwilligkeit an. Sofern nicht genügend Freiwillige vorhanden sind, sollen jedoch im Gesetz klare Kriterien zum verpflichtenden Grundwehrdienst enthalten sein.

Aufgrund dieser unterschiedlichen Ansätze wurde eine Kommission mit Vertretern der Regierungsfractionen gebildet, um bereits vor Beginn des parlamentarischen Verfahrens einen Kompromiss zu finden. Diese Kommission hat vorgeschlagen, dass in dem Fall, dass nicht genügend Freiwillige vorhanden sind, junge Männer mit einem Losverfahren ausgesucht und dann auch nur diese – wie zuvor die Freiwilligen – gemustert werden. Das würde zu einem geringeren Umfang an Musterungen führen, als im Gesetzentwurf des BMVg vorgesehen. Dieser Vorschlag wurde von Verteidigungsminister Pistorius vehement abgelehnt.

Am Donnerstag, dem 16. Oktober 2025, fand die erste Lesung des Gesetzes im Bundestag statt. Der Gesetzentwurf wurde zur weiteren Beratung an die Ausschüsse überwiesen. Federführend ist

INHALT vbb

Editorial	3
Aktuelles	4
Wissenswertes	9
VBB-Bundesfrauenvertretung	11
VBB-Jugend	12
VBB-Senioren	13
Personalratswahlen	14
Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	15
Personalnachrichten	20

INHALT dbb

Nachrichten –	
NKR-Jahresbericht: Gut, aber nicht gut genug	21
Arbeitswelt –	
New Work und agiles Arbeiten: Stimmige Ergebnisse sind wichtiger als ein starrer Plan	23
Senioren –	
9. Fachtagung der dbb bundesseniorenvertretung: Generation Ü65 – unterschätzt und übersehen?	30
Jugend –	
Politikaktionswoche bietet Blick hinter die Kulissen des Bundestags: „Einfache Lösungen gibt's nicht!“	34
Nachrichten –	
Volker Geyer trifft Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier	41
Gespräch mit Kanzleramtsminister Thorsten Frei	42

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschulallee 18 a, 53115 Bonn. **Telefon:** 0228.38927-0. **Telefax:** 030.31174149. **Redaktion:** Bundesgeschäftsstelle des VBB. **Internet:** www.vbb-bund.de. **E-Mail:** mail@vbb-bund.de. **Herausgeber der dbb seiten:** Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **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 49,60 Euro zzgl. 9,30 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 5,70 Euro zzgl. 2,00 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. **Titelfoto:** © shutterstock.com/Christian Draghici. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Marion Clausen. **Telefon:** 030.7261917-32. **E-Mail:** marion.clausen@dbbverlag.de. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 66** (dbb magazin) und **Preisliste 50** (VBB-Magazin), gültig ab 1.1.2025. **Druckauflage:** dbb magazin: 549183 (IVW 3/2025). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. ISSN 0521-7814

der Verteidigungsausschuss. Für den 10. November 2025 ist eine öffentliche Anhörung vorgesehen. Es bleibt nun den Fraktionen des Deutschen Bundestages im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens überlassen, Änderungen zu beschließen. Der VBB hatte bereits seit Langem eine intensive und breite Diskussion zu dieser Thematik angemaht. Insbesondere hatten wir darauf hingewiesen, dass mit denjenigen gesprochen werden muss, auf die neue Pflichten zukommen. Unser Ansatz wird dadurch bestätigt, dass als Sachverständige bei der öffentlichen Anhörung nun endlich auch die Betroffenen beteiligt werden durch:

Quentin Gärtner von der Bundesschülerkonferenz und Daniela Broda vom Deutschen Bundesjugendring e. V.

Diese Anhörung ist ein Ausdruck einer funktionierenden Demokratie. Wir bedauern allerdings sehr, dass diese Diskussion erst nach Einbringung eines Gesetzesentwurfes geführt wird, denn unsere Kolleginnen und Kollegen, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes unter Zeitdruck mit den Vorbereitungen beginnen mussten, haben einen Anspruch auf Verlässlichkeit und gute, sinnstiftende Führung. Auch ist es kein gutes Signal an die betroffenen jungen Erwachsenen, die die Bundeswehr gewinnen möchten, wenn der verpflichtende Wehrdienst nicht uneingeschränkt von allen demokratischen Parteien unterstützt wird. Ein klares politisches Signal sieht anders aus!

Im Bereich der Rüstung verfolgt das BMVg die Aufstellung eines Innovationszentrums in Erding. Hier soll insbesondere zu Drohnen geforscht werden. Dieses Vorhaben wirft einige Fragen auf, zum Beispiel warum man Erding aussucht, obwohl in Manching entsprechende Kompetenzen vorhanden sind. Auch fragen wir

uns – und haben diese Fragen auch an die Leitung des BMVg adressiert –, warum man vorab entscheiden will, dass dieses Zentrum von einem Soldaten (B 6-besoldet!!) geführt werden soll, obwohl es sich um eine zivile Aufgabe der zivilen Wehrverwaltung (Deckung des Sachbedarfs) handelt. Was explizit einen General/Admiral für das Thema Innovation qualifiziert, bleibt auch nach den Gesprächen weiter im Dunkeln. Wir dachten, dass in Zeiten wie diesen jeder Soldat in der Truppe benötigt wird. Die Präsidentin des BAInBw hat sich deutlich für eine zivile Besetzung ausgesprochen, aber Fachkompetenz auf dem Gebiet Innovation ist offensichtlich bei der Leitung BMVg eine zu vernachlässigende Komponente.

Was gibt es noch?

Am 3. November fand beim BMI im Rahmen der Verbändebeteiligung eine Besprechung zum neuen Entwurf der Bundeslaufbahnverordnung statt. Wichtig dabei ist, dass der Vorschlag des VBB, den Technikern und Meistern einen Zugang zum gehobenen Dienst zu gewähren, im Entwurf enthalten ist. Über weitere Einzelheiten informieren wir Sie zeitnah auf der Website des VBB und in der App.

Der VBB bleibt auf jeden Fall weiter am Ball und setzt sich für die Interessen der Beamtinnen und Beamten als auch Beschäftigten der Bundeswehr ein: für SIE!

Ihre

Imke v. Bornstaedt-Küpper
Bundesvorsitzende

AKTUELLES

Personalrätekonferenz des VBB in Eltville am Rhein: Zukunftsthemen im Fokus

Vom 22. bis 24. September 2025 fand in der malerischen Kulisse von Eltville am Rhein die diesjährige Personalrätekonferenz des Verbands für die Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB) statt. 15 engagierte Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Personalräten kamen zusammen, um sich über aktuelle Herausforderungen und Zukunftsthemen der Personalratsarbeit auszutauschen.

Premiere mit Perspektive

Die Veranstaltung war die erste Personalrätekonferenz dieser Art innerhalb des VBB – ein Format, das gezielt auf die Bedürfnisse und Fragestellungen der Personalvertretungen zugeschnitten ist. Aufgrund der positiven Resonanz und des intensiven Austauschs ist eine Fortsetzung im Jahr 2026 geplant. Über das zukünftige Format und mögliche Weiterentwicklungen wird in der Bundesvorstandssitzung im November 2025 beraten.

Digitalisierung, Haushaltsführung und Mitbestimmung

Im Mittelpunkt der Konferenz standen drei zentrale Themen:

- Künstliche Intelligenz in der Verwaltung: Die Teilnehmenden diskutierten Chancen und Risiken des Einsatzes von KI in Ver-



Gruppenbild Personalrätekonferenz

© VBB (3)



Impressionen Teilnehmer

waltungsprozessen. Dabei wurde deutlich, dass Personalvertretungen frühzeitig in die Gestaltung solcher Transformationsprozesse eingebunden werden müssen. Einen fundierten Einstieg in das Thema lieferte Kollege Stefan Tittes-Deblon mit einem Impulsvortrag, der die strategischen und ethischen Dimensionen von KI in der öffentlichen Verwaltung beleuchtete.

- Aus- und Fortbildung während der vorläufigen Haushaltsführung: Gerade in Zeiten der vorläufigen Haushaltsführung ist es essenziell, Aus- und Fortbildungsangebote für Personalräte aufrechtzuerhalten. Die Konferenzteilnehmenden erarbeiteten und diskutierten praxisnahe Vorschläge, wie dies auch unter haushaltsrechtlichen Einschränkungen gelingen kann. Anna Kraft setzte mit ihrem Impulsvortrag wichtige Akzente zur Bedeutung kontinuierlicher Qualifizierung und zur rechtlichen Einordnung der Fortbildungsplanung in haushaltsrechtlich herausfordernden Zeiten.
- Durchführung von Personalversammlungen: Neben organisatorischen Fragen wurden insbesondere rechtliche Aspekte wie Schweigepflicht, Nichtöffentlichkeit und die Kommunikationsbefugnisse des Personalrats intensiv diskutiert. Auch hier brachte Anna Kraft mit einem weiteren Impulsvortrag wertvolle Impulse ein, insbesondere zur rechtssicheren Gestaltung von Versammlungen und zur Rolle des Personalrats als kommunikativer Mittler. Die Teilnehmenden betonten die Bedeutung der Nichtöffentlichkeit als Schutzraum für offene und vertrauensvolle Gespräche unter den Beschäftigten. Die Schweigepflicht wurde als essenzielles Element zur Wahrung der Vertraulichkeit sensibler Inhalte hervorgehoben – insbesondere bei Themen, die persönliche Belange oder dienstliche Interna betreffen. Hinsichtlich der Kommunikationsbefugnisse des Personalrats wurde klargestellt, dass dieser im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben umfassend informieren darf, jedoch stets unter Beachtung der geltenden Datenschutz- und Mitbestimmungsregelungen. Die Diskussion zeigte, dass eine transparente und rechtssichere Kommunikation entscheidend für die Wirksam-

keit von Personalversammlungen ist – sowohl gegenüber der Dienststelle als auch gegenüber den Beschäftigten.

Belastungsmanagement im Fokus

Ein besonderer Höhepunkt der Konferenz war der zweite Veranstaltungstag, der ganz im Zeichen des Belastungsmanagements stand. Andreas Verfrüht, Führungskräftecoach am Zentrum Innere Führung der Bundeswehr, hielt einen eindrucksvollen Vortrag über Strategien zur Stressbewältigung und zur Förderung psychischer Widerstandskraft im Arbeitsalltag. Die Teilnehmenden erhielten wertvolle Impulse, wie sie sowohl für sich selbst als auch für ihre Kolleginnen und Kollegen ein gesundes Arbeitsumfeld mitgestalten können.

Gemeinsam für eine starke Interessenvertretung

Abschließend wurden in einer offenen Diskussionsrunde allgemeine Themen der Personalratsarbeit erörtert. Ein zentrales Anliegen war die Stärkung der Kommunikation und Vernetzung der Personalräte innerhalb des VBB. Die Teilnehmenden sprachen sich für eine intensivere Zusammenarbeit der Personalräte über Standortgrenzen hinweg aus, um Synergien besser zu nutzen und mit einer gemeinsamen Stimme gegenüber der Dienststelle aufzutreten.

Die Personalrätekonferenz in Eltville hat einmal mehr gezeigt: Der VBB steht für eine engagierte, zukunftsorientierte und solidarische Interessenvertretung. Mit frischen Impulsen und gestärktem Zusammenhalt gehen die Teilnehmenden nun zurück in ihre Dienststellen – bereit, die Herausforderungen der kommenden Monate aktiv mitzugestalten.



Teilnehmer im Schulungsraum

Besuch bei Staatssekretär Jens Plötner

Die Bundesvorsitzende des VBB, Imke v. Bornstaedt-Küpper tauschte sich mit Staatssekretär Jens Plötner aus.



© VBB

Anknüpfung Berufsausbildung als Campuslösung

Aufgrund der zahlreichen Reaktionen zum Thema Campuslösung schreiben wir unseren Artikel der letzten Ausgabe vom 10. September 2025 im Lichte der aktuellen Entwicklungen fort.

Zunächst bedarf es einer inhaltlichen Klarstellung unseres Artikels vom 10. September 2025 dahingehend, dass die Taskforce Personal-Maßnahme 2.22 „Steigerung der Berufsausbildung um 10 %“ sich, anders als vom VBB dargestellt, bereits seit Februar 2024 in der Umsetzung befindet. Ein Monitoring dieser Maßnahme erfolgt, wie bei allen Maßnahmen der Taskforce, auf ministerieller Ebene.

In den letzten Jahren berichtete der VBB mehrfach über die Abgabe der Ausbildungswerkstätten in St. Wendel und Doberlug-Kirchhain. Hier wurde seitens des BMVg unter anderem eine schlechte Übernahmequote als Grundlage für die nötige Beistellung zur HIL GmbH proklamiert. In einem anderen Fall wurde ein Antrag der Luftwaffe auf Beschaffung neuer Ausbildungsmittel als langfristige Investition in unsere Werkstätten aufgrund angeblich zu schlechter Übernahmequoten von Auszubildenden versagt. Doch ist die Übernahmequote wirklich so schlecht und wie ließe sich dies bereinigen?

Dazu ist eine differenzierte Betrachtung erforderlich. Insbesondere in Verwaltungsberufen verfügt die Bundeswehr über eine sehr gute Quote an Übernahmen aus dem Bereich der eigenen Berufs-

ausbildung. Im Bereich der gewerblich-technischen Ausbildung ist nach unserer Bewertung insbesondere in Ausbildungswerkstätten eine Homogenisierung der Bedarfe ziviler und militärischer Bedarfsträger durchzuführen, um die sehr unterschiedlichen Übernahmequoten langfristig zu verbessern. Das fachlich federführende Referat A I 7 (ehemals P I 6) im Ministerium möchte dieses Thema angehen und hierzu im ersten Schritt die Vorschriftenlage anpassen, damit bspw. wie in der letzten Ausgabe aufgeführt, nicht allein der militärische Bedarf für den Erfolg oder Misserfolg einer Ausbildungswerkstatt ursächlich ist. Ziel ist eine Verbesserung auf operativer Ebene.

Die Forderung einer Campuslösung wird für den VBB somit auch weiterhin auf der Agenda stehen und als zukunftsfähiges Modell einer modernen gewerblich-technischen Ausbildung eingeschätzt. Erste Anzeichen aus dem Organisationsbereich IUD, in den nächsten Jahren neue Ausbildungsplätze im gewerblich-handwerklichen Bereich zur eigenen Fachkräfteregeneration auszubringen, bestärkt unseren Vorschlag und wird als wichtiger Meilenstein zur Behebung des Fachkräftemangels in der Bundeswehr gewertet. ■

Wochenzeitung „Das Parlament“ – Röwekamp (CDU) hält Losverfahren bei der Wehrpflicht für gerecht

Der Vorsitzende des Verteidigungsausschusses, Thomas Röwekamp (CDU), hält ein Losverfahren für Musterung und Wehrdienst für ein gerechtes System, da nicht alle potenziell Wehrpflichtigen gezogen werden können. „Es gibt kein System, das am Ende eine vollständige Gleichbehandlung gewährleistet“, sagte Röwekamp im Interview mit der Wochenzeitung „Das Parlament“. „Aber wir müssen aus einer großen Menge von prinzipiell wehrfähigen Menschen, jungen Männern in diesem Fall, eine geringere Anzahl auswählen.“ Die Bundeswehr brauche einen Aufwuchs, aber nicht um ganze Jahrgänge.

„Ich würde mich freuen, wenn wir eine Akzeptanz in der Gesellschaft dafür finden, dass die Verteidigung von Frieden, Freiheit, Demokratie und auch unseres Wohlstandes nur dann gelingen wird, wenn sich mehr Menschen freiwillig für den Dienst in der Bundeswehr entscheiden“, sagte Röwekamp. „Wir können ja nicht an Russland und Putin die Botschaft richten: ‚Bitte greift uns nicht an, wir haben nicht genügend Soldaten.‘“ Langfristig trete er für ein gesellschaftliches Pflichtjahr für alle ein. „Wir haben ja nicht nur die Herausforderungen bei der Bundeswehr. Wir haben sie beim Katastrophenschutz, bei der Feuerwehr, in den Pflegeheimen, in den Kindertagesstätten.“

Das Interview im Wortlaut:

Frage: Herr Röwekamp, die Unionsfraktion hatte die erste Lesung des von Verteidigungsminister Boris Pistorius vorgelegten neuen Wehrdienstgesetzes zunächst um eine Woche verschoben

und jetzt ist auch der ausgehandelte Kompromiss mit der SPD vorerst geplatzt. Was konkret stört die Union am Gesetzesentwurf?

Röwekamp: Wir sind der Auffassung, dass es insbesondere hinsichtlich der notwendigen Aufwuchsziele der Bundeswehr einer Konkretisierung bedarf. Wir haben der NATO Fähigkeiten zugesagt, die einen Aufwuchs auf 260.000 Zeit- und Berufssoldaten vorsehen. Das ist kein Wunschkonzert, sondern eine militärische Notwendigkeit. Wir wollen deshalb verbindlich vereinbaren, in welchen Jahresschritten wir diesen Aufwuchs sicherstellen.

Frage: Wie sollen diese Jahresschritte konkret aussehen?

Röwekamp: Das Ziel von 260.000 aktiven Soldaten und Soldatinnen soll spätestens bis 2035 erreicht werden. Das bedeutet, dass pro Jahr mindestens 5.000 bis 10.000 zusätzliche aktive Soldatin-

nen und Soldaten in der Bundeswehr verpflichtet werden müssen. Die Frage ist, auf welchem Weg wir das erreichen können. Wir haben uns darauf verständigt, dass wir es zunächst über eine Steigerung der Attraktivität des gegenwärtigen freiwilligen Wehrdienstes versuchen wollen. Aber wir müssen uns für den Fall vorbereiten, dass wir die ehrgeizigen Ziele nicht erreichen.

Frage: Der Kompromiss mit der SPD sah vor, auf die im Gesetzentwurf vorgesehene Musterung ganzer Geburtsjahrgänge ab Mitte 2027 zu verzichten und nur eine per Los bestimmte Gruppe junger Männer zu mustern. Warum?

Röwekamp: Wir haben die Ausgangssituation, dass wir zwar einen Aufwuchs bei der Bundeswehr brauchen, aber eben nicht um ganze Jahrgänge. Und deshalb erfordert es die Wehrgerechtigkeit, dass man Kriterien für die entsprechende Personalauswahl bestimmt. Um die Verhältnismäßigkeit zu wahren, sollten wir die Auswertung der ab kommenden Jahr für Männer verpflichtenden und Frauen freiwilligen Fragebögen abwarten. Das einzig zuverlässige und am Ende auch gerechteste Verfahren ist es, nicht alle zur Musterung zu verpflichten, sondern nur eine gewisse per Zufallsprinzip ermittelte Anzahl. Dies gilt auch für den Fall, dass wir nicht genügend Menschen von einem freiwilligen Wehrdienst überzeugen können und aus dieser Gruppe zum Wehrdienst verpflichten müssen. Wir haben uns zu der Frage, ob und inwieweit unseren verpflichtenden Elementen verfassungsrechtliche Bedenken entgegenstehen, ein Gutachten des ehemaligen Bundesverfassungsrichters Udo Di Fabio eingeholt. Hinzu kommt, dass für die Durchführung der Musterung auch die Ressourcen zur Verfügung stehen müssen. Und für die Musterung eines ganzen Jahrganges ab 2027 sehen wir das für nicht gegeben.

Frage: Der Verteidigungsminister hält dagegen, er benötige die Musterung der gesamten Jahrgänge, um sich ein Bild verschaffen zu können, wer in Deutschland überhaupt wehrdiensttauglich ist. Ist das kein überzeugendes Argument?

Röwekamp: Wir erhalten ja durch die Selbstauskunft in den Fragebögen schon erste Informationen über die gesundheitlichen Zustände und die Bereitschaft für einen Wehrdienst. Deshalb glauben wir nicht, dass wir einen kompletten Jahrgang zur Musterung laden müssen. Aber das ist ein Detail, über das im weiteren Gesetzgebungsverfahren sicherlich noch mal gesprochen wird. Der Verteidigungsminister führt gute Argumente an. Es gibt aber auch gute Argumente – Wehrgerechtigkeit und Verhältnismäßigkeit –, die wir als Union anführen. Es ist ja der Sinn des Gesetzgebungsverfahrens, in dem es am 11. November auch noch eine öffentliche Anhörung geben wird, dass diese Argumente noch mal gewogen und am Ende ein Kompromiss gefunden wird.

Frage: Glauben Sie, dass ein Losverfahren bei der Musterung und gegebenenfalls bei einem verpflichtenden Wehrdienst die nötige Akzeptanz in der Gesellschaft findet?

Röwekamp: Ich würde mich freuen, wenn wir eine Akzeptanz in der Gesellschaft dafür finden, dass die Verteidigung von Frieden, Freiheit, Demokratie und auch unseres Wohlstandes nur dann gelingen wird, wenn sich mehr Menschen freiwillig für den Dienst in der Bundeswehr entscheiden. Das ist keine Lappalie, sondern das ist ein ganz wesentlicher Punkt. Und ich würde mir wünschen, dass es uns gelänge, dies über eine gesamtgesellschaftliche Debatte zu erreichen. Wir können ja nicht an Russland und Putin die Botschaft richten, bitte greift uns nicht an, wir haben nicht genügend Soldaten. Wir müssen darauf vorbereitet sein für

den Fall, dass wir nicht genug Freiwillige finden und deshalb auch zum Wehrdienst verpflichten müssen.

Frage: Folgt man den Umfragen, dann sieht das auch eine Mehrheit der Deutschen so. Trotzdem werden es viele junge Männer als ungerecht empfinden, wenn sie per Zufallsprinzip gezogen werden sollten.

Röwekamp: Es gibt kein System, das am Ende eine vollständige Gleichbehandlung gewährleistet. Aber wir müssen aus

einer großen Menge von prinzipiell wehrfähigen Menschen, jungen Männern in diesem Fall, eine geringere Anzahl auswählen. Egal, welches Verfahren Sie nehmen, es wird am Ende immer jemanden geben, der sich ungerecht behandelt fühlt. Und deswegen glaube ich, dass das Zufallssystem noch das wehrgerechteste System ist. Alles andere ist immer an der Grenze zur Willkür, und genau das wollen wir vermeiden. Am Ende können wir nur mit den Instrumenten handeln, die uns das Grundgesetz an die Hand gibt. Langfristig werden wir meiner Ansicht nach ohnehin über eine Veränderung auch dieser Voraussetzungen sprechen müssen. Ich persönlich bin für ein allgemeines, verpflichtendes Dienstjahr. Das würde die endgültige Gerechtigkeit herstellen zwischen allen Menschen eines Jahrgangs und nicht nur den jungen Männern. Es wäre geschlechtergerecht, es wäre gerecht gegenüber Deutschen und Nichtdeutschen. Und es wäre auch gerecht gegenüber den unterschiedlichen gesellschaftlichen Aufgaben, die wir haben. Wir haben ja nicht nur die Herausforderungen bei der Bundeswehr. Wir haben sie beim Katastrophenschutz, bei der Feuerwehr, in den Pflegeheimen, in den Kindertagesstätten.

Frage: Ein allgemeiner Pflichtdienst ist verfassungsrechtlich aktuell, aber wohl nicht machbar.

Röwekamp: Deshalb sage ich ja, dass wir über eine langfristige Lösung für eine Verfassungsänderung nachdenken müssen. Und deswegen bin ich sehr dafür, dass wir diese Debatte mit den jungen Menschen schon jetzt führen.

Frage: Der Bundestag hat gerade mit den Stimmen der Koalition die beschleunigte Einbürgerung von Ausländern nach drei Jahren gekippt. Und jetzt wollen Sie diesen Menschen sagen, sie sollen für die Gesellschaft ein Pflichtjahr leisten?

Röwekamp: Für eine Gesellschaft, in der sie sich entschlossen haben, zu leben. Und die ihnen, beispielsweise wenn sie vor Krieg oder Verfolgung geflohen sind, Schutz gewährt und sie an ihrem Wohlstand teilhaben lässt. Ja, ich will von jedem, der hier lebt, erwarten können, dass er einen Beitrag zu den Bedingungen unseres Zusammenlebens in Frieden und Freiheit leistet.



Thomas Röwekamp

© CDU Bremen/Karlis Behrens

Herausgeber:

Deutscher Bundestag, Pressestelle

Bleiben Sie immer auf dem Laufenden – mit der offiziellen App des VBB!



Alle Neuigkeiten, Veranstaltungen und Infos jetzt bequem als App und Webversion verfügbar.

Einfach ausprobieren und dabei sein!

Mit der VBB-App haben Sie unter anderem die Möglichkeit:

- Direkt mit anderen VBB-Mitgliedern zu kommunizieren
- An thematischen und regionalen Gruppenchats teilzunehmen (z. B. Standortgruppen, Bereiche usw.)
- Aktuelle Informationen vom Vorstand und der Geschäftsstelle zu erhalten
- Wichtige Dokumente jederzeit griffbereit zu haben
- Eigene Veranstaltungen einzutragen und Zusagen zu geben
- VBB-Mitglieder gezielt nach verschiedenen Kriterien zu suchen
- und vieles mehr ...

Die APP herunterladen:



Hier geht es zur aktuellen Änderungsmitteilung:



WISSENSWERTES

Fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 3. März 2025 – 2 VR 4.24

Hintergrund der Entscheidung

Mit Beschluss vom 3. März 2025 (BVerwG 2 VR 4.24) hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) festgestellt, dass die fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen von freigestellten Beamtinnen und Beamten – etwa Gleichstellungsbeauftragten – einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage bedarf. Diese Entscheidung schließt sich der jüngeren Rechtsprechung des 1. Wehrdienstsenats des BVerwG an, der für die berufliche Förderung freigestellter oder beurlaubter Soldatinnen und Soldaten bereits eine ausdrückliche gesetzliche Regelung gefordert hat (vgl. BVerwG, Beschluss vom 23. November 2022 – 1 WB 21.21 – BVerwGE 177, 121).

Das Gericht betonte, dass die bisherige Praxis, die insbesondere auf Verwaltungsvorschriften basiert, den Anforderungen des Artikels 33 Abs. 2 GG sowie des Rechtsstaatsprinzips nicht genügt. Insbesondere sei die grundlegende Systementscheidung für ein bestimmtes Fördermodell sowie die Festlegung der zentralen Kriterien für die Vergleichsgruppenbildung und die Fortschreibung der Beurteilung nicht normativ vorgeprägt.

Kernaussagen des Gerichts

Das BVerwG stellte fest, dass die fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten, die aufgrund ihrer Freistellung keine beurteilungsfähige Tätigkeit ausüben, nicht allein auf Verwaltungsvorschriften gestützt werden kann. Vielmehr sind die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung solcher Beurteilungen durch Rechtsnormen zu regeln, um den verfassungsrechtlichen Anforderungen des Artikels 33 Abs. 2 GG zu genügen.

Das Gericht führte aus, dass die berufliche Förderung freigestellter Beamtinnen und Beamter einer gesetzlichen Grundlage bedarf, die die Systementscheidung für ein bestimmtes Fördermodell sowie die zentralen Kriterien für die Vergleichsgruppenbildung und die Fortschreibung der Beurteilung klar definiert. Ohne eine solche Grundlage bestehe die Gefahr, dass die Förderung freigestellter Beamtinnen und Beamter nicht den verfassungsrechtlichen Vorgaben entspricht und deren berufliche Entwicklung beeinträchtigt wird.

Das Gericht verwies in diesem Zusammenhang auf die Regelung des § 27b Soldatengesetz, die für freigestellte Soldatinnen und Soldaten klare Vorgaben für die Vergleichsgruppenbildung und die Fortschreibung der Beurteilung enthält. Eine

vergleichbare Regelung sei auch für Beamtinnen und Beamte erforderlich, um die Gleichbehandlung und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Übergangsregelungen

Das BVerwG ließ die bisherige Praxis für einen Übergangszeitraum zu, um sicherzustellen, dass die berufliche Förderung freigestellter Beamtinnen und Beamter nicht vollständig unmöglich wird.

Es betonte jedoch, dass der Gesetzgeber gefordert sei, eine klare gesetzliche Grundlage zu schaffen. Ohne eine solche Regelung drohe ein Zustand, der die Verwirklichung des grundrechtsgleichen Rechts aus Artikel 33 Abs. 2 GG gefährdet.

Auswirkungen für die Praxis

Die Entscheidung des BVerwG hat bedeutende Auswirkungen auf die Praxis der Personalführung im öffentlichen Dienst. Dienstherren und Personalverantwortliche sind angehalten, die bisherige Verwaltungspraxis zur fiktiven Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen nur noch übergangsweise anzuwenden. Langfristig wird eine gesetzliche Regelung erforderlich sein, die die Kriterien und Verfahren für die Förderung freigestellter Beamtinnen und Beamter eindeutig festlegt.

Für Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsmitglieder sowie vergleichbare Funktionsträgerinnen und Funktionsträger ist dies ein wichtiger Schritt, um sicherzustellen, dass ihre berufliche Entwicklung nicht durch die Freistellung beeinträchtigt wird. Gleichzeitig müssen Dienstherren darauf achten, dass die Vergleichsgruppenbildung und die Fortschreibung der Beurteilungen transparent und nachvollziehbar erfolgen, um rechtliche Risiken zu minimieren.

Fazit

Die Entscheidung des BVerwG unterstreicht die Notwendigkeit einer klaren gesetzlichen Grundlage für die fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen. Sie stärkt die Rechte freigestellter Beamtinnen und Beamter und fordert den Gesetzgeber auf, die bestehenden Regelungslücken zu schließen. Der VBB verfolgt weiterhin die Entwicklungen und wird sich für eine faire und rechtssichere gesetzliche Regelung einsetzen.

Anna Kraft



Medieninformation HUK COBURG

Wildunfall: Wo Hirsch und Co. die Straße queren

An Feldern und Waldstücken Geschwindigkeit anpassen. Nach Unfall richtig handeln

Im Herbst werden die Tage kürzer und es dämmert früher. Gerade in der Dämmerung passieren viele Wildunfälle. Damit steigt die Unfallgefahr auf Straßen, die an Wäldern oder Feldern vorbeiführen. Autofahrer müssen hier immer damit rechnen, dass Wildtiere die Straße queren. Mit vorausschauender Fahrweise lassen sich Unfälle häufig vermeiden. Konkret heißt das: Die Straßenränder im Auge behalten und immer bremsbereit sein. Oft taucht das Wild in kurzen Entfernungen und nicht einzeln, sondern in Rudeln auf. Schnellfahrer haben keine Chance zu bremsen. Wichtig ist auch, sofort abzublenden und zu hupen.

Was tun, wenn der Unfall trotzdem passiert? Die HUK-COBURG rät: Sofort die Warnblinkanlage anschalten, Warnweste anziehen, die Unfallstelle mit einem Warndreieck sichern und die Polizei verständigen. – In den meisten Bundesländern ist der Anruf ohnehin obligatorisch. – Die Beamten informieren den Jagdpächter, nehmen den Unfall auf und erstellen eine Bescheinigung über den Wildunfall. Letztere braucht der Versicherer, sobald der Schaden die 1.000-Euro-Grenze übersteigt, und das ist eher die Regel als die Ausnahme. Nach den Erfahrungen der HUK-COBURG kostet ein Wildschaden durchschnittlich 3.600 Euro.

Wildschäden: welche Versicherung greift

Das Risiko eines Wildunfalls ist hoch: Pro Jahr kommt es laut der Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt Baden-Württemberg deutschlandweit zu 250.000 unliebsamen Begegnungen



zwischen Auto und Wild. Für Schäden, die durch eine Karambolage mit Tieren jeglicher Art entstehen, ist die Teilkaskoversicherung zuständig. Wichtig für Versicherte mit einer Vollkaskoversicherung: Zwar beinhaltet die immer eine Teilkaskoversicherung, jedoch wirkt sich ein hier entstandener Wildschaden nicht auf den Schadenfreiheitsrabatt der Vollkasko aus.

Oft kollidiert ein Fahrzeug aber gar nicht direkt mit dem Tier, sondern der Autofahrer erschreckt und verreißt das Lenkrad. Ein anderes Unfallszenario: Der Autofahrer weicht bewusst aus, um nachweislich einen größeren Schaden zu vermeiden. Auch in solchen Fällen zahlt die Teilkaskoversicherung. Gemäß der aktuellen Rechtsprechung muss der Fahrer dafür aber schon den Zusammenprall mit Wildschwein, Reh oder Hirsch vermieden haben. Ebenfalls wichtig: Er muss einen Zeugen benennen können.

Wer für Hase und Co. ausweicht, steht aber auch nicht ohne Versicherungsschutz da, vorausgesetzt er hat eine Vollkaskoversicherung. Sie übernimmt normalerweise die Schäden, die durch ein derartiges Ausweichmanöver entstehen.

Gewerkschaftsmitglieder in dbb Fachgewerkschaften erhalten 30 Euro Extrabonus. Als Gewerkschaftsmitglied erhalten Sie, Ihr Ehe- oder Lebenspartner sowie Ihre Kinder, die mit Ihnen in einer häuslichen Gemeinschaft leben, einen einmaligen Bonus für Ihren Pkw, wenn Sie Ihr Fahrzeug bei der HUK-COBURG versichern. Der Bonus beträgt je 15 Euro im Beginnjahr und im Folgejahr. Mehr unter: huk.de/neukundenbonus.

VBB-BUNDESFRAUENVERTRETUNG

dbb frauen-Hauptversammlung: Engagement, Gleichberechtigung und klare Positionen

Auf der Hauptversammlung der dbb frauen wurden zahlreiche Themen intensiv diskutiert, richtungsweisende Beschlüsse gefasst und wichtige Impulse für die zukünftige Arbeit gesetzt.

Zwei Beiträge auf den Seiten des dbb beamtenbund und tarifunion geben einen guten Einblick in die dort behandelten Schwerpunkte:

- Ganz im Sinne des Grundgesetzes: Gleichberechtigung
- Kreuzt: Arbeiten in Teilzeit kein Luxus, sondern Notwendigkeit

Im Mittelpunkt standen dabei insbesondere die Teilzeitregelungen im öffentlichen Dienst sowie das gesellschaftliche Ansehen von Beamtinnen und Beamten, das derzeit von verschiedenen Seiten – auch aus der Politik und den Medien – zunehmend infrage gestellt wird.

Ein weiterer Schwerpunkt der Diskussion war die nachlassende Unterstützung und Akzeptanz für Frauenrechte, sowohl in der Politik als auch in der Wirtschaft – und das nicht nur in Deutschland, sondern über Ländergrenzen hinweg. Als Beispiel wurde der

Besuch bei der UN-Frauenversammlung hervorgehoben, der verdeutlichte, dass Gleichstellungspolitik weiterhin eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe bleibt.

Auch das von Bundesministerin Bärbel Bas vorgeschlagene Thema, Beamtinnen und Beamte künftig in die Rentenkasse einzubeziehen, sorgte für lebhafte Diskussionen. Trotz stichhaltiger Gegenargumente ist dieser Vorschlag noch nicht vom Tisch. Fachliche Analysen zeigen jedoch klar: Eine solche Reform würde dem Staat erheblich teurer zu stehen kommen, da die Bezüge entsprechend angehoben, die Beiträge abgeführt und später auch ausbezahlt werden müssten. Das Ergebnis wäre eine Schwächung, wenn nicht gar das Ende des Berufsbeamtentums. Dennoch plant die Ministerin die Einsetzung einer Rentenkommission. Der dbb bleibt hier wachsam und wirkt mit einer neuen Grundsatzkommission aktiv entgegen.

Abschließend wurde das herausragende ehrenamtliche Engagement der dbb frauen gewürdigt. Der Zusammenhalt innerhalb der Organisation wurde als entscheidender Schlüssel für die erfolgreiche Vertretung der Interessen von Frauen im öffentlichen Dienst hervorgehoben.

ENGAGEMENT, GLEICHBERECHTIGUNG UND KLARE POSITIONEN



DBB FRAUEN-HAUPTVERSAMMLUNG
 • GLEICHSTELLUNG • TEILZEITARBEIT • ÖFFENTLICHER DIENST

VBB-JUGEND



Gruppenbild

© VBB (5)

Bundesjugendseminar der VBB-Jugend in Wien

Vom 17. bis 19. September 2025 fand diesmal in Wien das jährliche Bundesjugendseminar der VBB-Jugend statt. In den drei Tagen ging es um Austausch, Bildung und Zusammenhalt.

Los ging es am Mittwochnachmittag mit einer Begrüßung durch unseren Bundesjugendvertreter Jan Müller. Um untereinander ins Gespräch zu kommen, stand ein kreatives Kennenlernspiel, das „Bundeswehr-Bingo“ an. Im Anschluss wurde über den Ablauf der kommenden Tage informiert und die Erwartung an das Seminar abgefragt.

Ein Highlight des Tages war der Besuch der Vertreter des Mitte des Jahres frisch gegründeten Jugendverbandes der Gewerkschaft öffentlicher Dienst in Österreich. Matthias Lasinger, Vorsitzender der Jungen GÖD, und seine Jugendsekretärin Anabella Rumpeltes, stellten sich und ihre Jugend vor. Sie erklärten, wie die Junge GÖD organisiert ist, welche Themen sie beschäftigen und welche Projekte sie bereits umsetzen konnten. Besonders interessant war der Vergleich. Es zeigten sich viele Parallelen zu der Arbeit des VBB und des dbb in Deutschland. Dabei konnten Themen identifiziert werden, wo sich eine Zusammenarbeit in Zukunft anbieten könnte. Einen weiteren Austausch in Deutschland wird es sicher bald geben!

Der Tag wurde abgerundet durch ein gemeinsames Abendessen in einem typisch österreichischen Restaurant und bot Gelegenheit, Gespräche weiter zu vertiefen und mehr über die anderen Teilnehmer des Seminars zu erfahren.

Der Donnerstag begann mit dem Besuch des Vorsitzenden der Bundesheergewerkschaft, Mag. Harald Schifferl, zugleich auch stellvertretender Vorsitzender im Zentralausschuss des Bundesministeriums für Landesverteidigung in Österreich. Dies entspricht dem Hauptpersonalrat im BMVg bei uns. Er erklärte, wie die Personalvertretung in Österreich funktioniert und erläuterte die verschiedenen Ausschüsse. Die Strukturen ähneln unseren, haben jedoch auch einige Besonderheiten.

Es war spannend zu sehen, wie eng Politik, Gewerkschaft und Personalvertretung miteinander verbunden sind. Erstaunlich war, dass sich Gewerkschaftsarbeit im öffentlichen Dienst in Österreich immer an der Parteienlandschaft organisiert. Jede große Partei hat demnach eine eigene Fraktion im österreichischen Gewerkschaftsbund und deren Teilgewerkschaften. In der Bundesheergewerkschaft sind die Fraktion Christlicher Gewerkschafter und die Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter maßgebliche Akteure.

Anschließend wurde sich der programmatischen Arbeit der VBB-Jugend gewidmet. Die Bereiche berichteten von ihrer Arbeit und den Vorhaben im kommenden Jahr. Auch die AGs stellten ihre Arbeitsergebnisse vor. Gemeinsam wurde ein Résumé darüber gefasst, was schon alles erreicht worden ist und was zukünftig noch angegangen werden soll.

Am Nachmittag stand ein weiteres Highlight des Seminars an: eine organisierte Führung durch das österreichische Parlament. Schon das Gebäude allein ist Ausdruck für den Einfluss der Barockzeit auf das Land. Hohe Säulen und historische Architektur prägten das Er-



Gruppenbild vor dem österreichischen Parlament



Wiener Parlament



Das Parlamentsgebäude von innen

Gegenstand der Podiumsdiskussion. Abschließend wurde die Integration von künstlicher Intelligenz in Verteidigungsprozesse angeschnitten und diskutiert – ein sehr guter fachlicher Austausch zu hochaktuellen Themen in der Wehrverwaltung in Europa. Beide Referenten wollen den Austausch auf ministerieller Ebene fortsetzen.

Das Bundesjugendseminar der VBB-Jugend in Wien war ein voller Erfolg. In den drei Tagen konnten die Teilnehmenden nicht nur

scheinungsbild des Parlaments. Die Führung führte die Teilnehmer durch die Säulenhalle, den Plenarsaal des Nationalrats und durch den historischen Sitzungssaal. Dabei erfuhren die Teilnehmenden durch den Parlamentsdienst mehr über die Historie des Gebäudes, aber auch über die Funktionsweise der Demokratie im Land. Am letzten Tag des Bundesjugendseminars stand ein Symposium zur Wehrverwaltung in Europa an. Gastreferenten für den Termin waren Antje Ott, stellvertretende Bundesvorsitzende im VBB und Referatsleiterin im BAABW im Bereich Luft, sowie Brigadier Dr. Matthias Sebera, Abteilungsleiter Materialwirtschaft im Bundesministerium für Landesverteidigung Österreich. In den Räumlichkeiten der Gewerkschaft öffentlicher Dienst begann die Veranstaltung mit Impulsvorträgen zur europäischen Sicherheitspolitik. Gegenstand des ersten Themenblocks war die Anwendung von EU-Richtlinien in der militärischen Beschaffung. Dabei wurden Chancen, Risiken und Herausforderungen der praktischen Umsetzung aufgezeigt. Im zweiten Themenblock wurde sich dem Ukrainekrieg und seinen Auswirkungen auf die europäische Wehrverwaltung gewidmet. Themen wie die historische Entwicklung, die Rolle der Rüstungsindustrie, die verlängerten Beschaffungszeiten, aber auch die schnell fortschreitende Drohnentechnologie waren

spannende Einblicke in die Arbeit der jungen GöD und die Strukturen der österreichischen Personalvertretung erlangen, sondern auch viele wertvolle Eindrücke von der Stadt Wien und dem Parlamentsbesuch mitnehmen. Besonders wichtig war der Austausch untereinander, der den Zusammenhalt stärkt und neue Ideen für die zukünftige Arbeit hervorbringt. Weitere Bilder und Storys zum Seminar können den Highlights zur Veranstaltung auf dem Instagram-Channel der Jugend (@vbbjugend) entnommen werden. ■



VBB-SENIOREN

Ruheständler der VBB-Bereiche VII und VIII

Tatort ist nicht nur sonntags ...

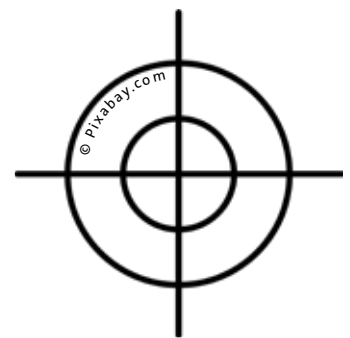
Das haben die Kollegen des Bundes der Kriminalbeamten (BdK) bei einem toll vorbereiteten Treffen der Seniorinnen und Senioren des dbb Landesbundes Brandenburg – zu dem die Berliner Ruheständler der VBB-Bereiche VII und VIII eingeladen waren – eindrucksvoll belegt.

Bei angenehmem Spätsommerwetter und freiem Blick auf die wunderschöne Havelbucht hatten die einstigen Kriminalpolizisten auf dem Gelände des 1. Anglervereins in Potsdam erst einmal den Grill angeworfen. Der Einstieg in einen hochinteressanten Nachmittag, mit Thüringer Rostbratwurst, wurde von den Teilnehmern begeistert angenommen und es kamen erste Gespräche und Begegnungen in Gang.

Der Einladung zu dieser kriminalistischen Gesprächsrunde folgten circa 40 Senioren aus den unterschiedlichsten Mitgliedsgewerkschaften, um zu erfahren, wie in der tagtäglichen Arbeit der Kriminalpolizei tatsächlich ermittelt wird und wie die Täter überführt werden. Mit großer Aufmerksamkeit wurden auch die Umstände und Schwierigkeiten der Weiterver-

wendung der Fachspezialisten der DDR-Kriminalpolizei nach der Wende erörtert.

Die Teilnehmenden erinnerten sich bei der Schilderung der beruflichen Werdegänge der Kriminalbeamten an die eigenen Herausforderungen bei der beruflichen Findung, besonders wenn ihre Heimat und damit ihre Ausbildung in der ehemaligen DDR lagen. Gespannt lauschten wir den Ausführungen des ehemaligen Leiters des Kommissariats Leben, Gesundheit und Sexualdelikte der Kriminalpolizei Potsdam und bestaunten die kriminaltechnischen Geräte vergangener Jahre. Sie wurden aufgebaut und vorgestellt durch den ehemaligen Kriminaltechniker für Sensortechnik der Kriminalpolizei Frankfurt/Oder, der heutzutage regelmäßig als „Der Kommissar“ die Amtsscheune von Treplin bei Frankfurt



(Oder) zur amüsanten Krimischeune mit 100 Plätzen macht (E-Mail-Buchung: krimischeune-treplin@t-online.de).

Viele Fragen zu unterschiedlichen Handlungsmustern der Täter und zu deren Motiven wurden fachmännisch beantwortet und frühere Fälle und deren Lösung vorgestellt. Was treibt die Täter an und wie verändert sich das kriminelle Umfeld durch die Internetnutzung? Und wie kann man sich auch vor derlei Angriffen als älterer Mensch schützen? Zahlreiche Broschüren, die den Anwesenden ausgehändigt wurden, geben kostbare Hinweise. Werden diese aber im Falle des Falles auch beachtet? Entsprechende Schulungen, insbesondere für Seniorinnen und Senioren, sollten angeboten, intensiv beworben und zahlreich genutzt werden. Die

Broschüre „Achtsam im Alter“ listet eine Vielzahl der „Fällen“ auf und ist damit eine wertvolle Informationsquelle.

Mit einer gemütlichen Kaffeerunde und den selbst gebackenen, unglaublich schmackhaften Torten und Kuchen endete eine wundervolle und an Informationen und Eindrücken reiche Veranstaltung. Wir bedanken uns ganz besonders bei den Kommissaren des BdK für die hervorragende Organisation und großzügige Bewirtung, aber auch bei allen, die zum Gelingen dieses Senioren-Informationsnachmittags beigetragen haben. DANKE!

Das Credo des Tages: Einmal Polizist – immer Polizist, dieser Beruf ist Berufung! ■

PERSONALRATSWAHLEN

Wahlergebnisse für UstgKdoBw und OpFüKdoBw

Starke Personalratswahlen – Vertrauensbeweis für den VBB bei Bundeswehr-Kommandos

Die jüngsten Personalratswahlen im Unterstützungskommando der Bundeswehr (UstgKdoBw) und im Operativen Führungskommando der Bundeswehr (OpFüKdoBw) haben ein deutliches Signal gesetzt: Die Beschäftigten sprechen dem Verband der Beschäftigten der Bundeswehr (VBB) großes Vertrauen aus.

Im Zuge der Neuaufstellung beider Kommandos sowie der Eingliederung mehrerer Dienststellen wurden Neuwahlen der örtlichen Personalräte, Gesamtpersonalräte und Bezirkspersonalräte erforderlich. Die Wahlen beim UstgKdoBw fanden vom 23. bis 24. September 2025 statt. Beim OpFüKdoBw fanden die Wahlen vom 15. bis 17. September 2025 statt.



Bezirkspersonalrat beim OpFüKdoBw

- Beamte: 81,9 Prozent Stimmenanteil → 3 von drei Sitzen
- Arbeitnehmer: 67,9 Prozent Stimmenanteil → 2 von fünf Sitzen (Liste erschöpft)

Gesamtpersonalrat

- Beamte: 3 von fünf Sitzen
- Arbeitnehmer: 1 von zwei Sitzen

Örtlicher Personalrat Teile Berlin (Berlin und Schwielowsee)

Beamte: 5 von fünf Sitzen

- Arbeitnehmer: 1 von zwei Sitzen

Überzeugende Ergebnisse auf allen Ebenen

Die Wahlbeteiligung und Stimmenanteile belegen eindrucksvoll, dass Fachkompetenz, Engagement und Verlässlichkeit der VBB-Kandidatinnen und -Kandidaten von den Beschäftigten honoriert werden.

Bezirkspersonalrat beim UstgKdoBw

Das neu gebildete Gremium umfasst 71 Mitglieder: 22 Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer, 46 der Soldaten und drei der Beamtengruppe.

Die Wahlbeteiligung lag bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei 39,23 Prozent, bei den Beamtinnen und Beamten bei 44,61 Prozent.

Die VBB-Liste der Arbeitnehmergruppe erreichte 13,24 Prozent der Stimmen und damit drei Sitze, während die Beamtengruppe mit 57,86 Prozent der Stimmen zwei von drei möglichen Sitzen im Bezirkspersonalrat errang – ein starkes Ergebnis für die erste Wahl des neuen Gremiums.

Ein Auftrag für die Zukunft

Die Ergebnisse der Personalratswahlen unterstreichen die hohe Akzeptanz und das Vertrauen, das die Beschäftigten in die Arbeit des VBB setzen. Für den Verband sind sie nicht nur ein großartiger Erfolg, sondern zugleich ein Auftrag, die Interessenvertretung weiterhin mit Expertise, Engagement und Verlässlichkeit fortzuführen.

Mit einem herzlichen „Vielen Dank für Ihr Vertrauen!“ richtet sich der VBB an alle Wählerinnen und Wähler und bekräftigt seine Verantwortung, die erfolgreiche und konstruktive Personalratsarbeit im Sinne der Beschäftigten der Bundeswehr fortzusetzen. ■

AUS UNSEREN BEREICHEN UND LANDESVERBÄNDEN

Standortgruppe Faßberg

Einblick in die Ausbildung „Überleben auf See“ – Besuch der Marineoperationsschule und Ehrung

Am 1. Oktober 2025 fand die geplante Fahrt mit einem Kleinbus und acht Teilnehmenden statt. Nach einem kurzen gemeinsamen Frühstück auf einem Parkplatz an der A 27 führte uns die Fahrt zur Marineoperationsschule.

Dort wurden wir von Oberstabsbootsmann Lange herzlich empfangen. Er gab uns zunächst einen interessanten Überblick über die Ausbildung „Überleben auf See“. Im Anschluss besichtigten wir die Schwimmhalle, in der normalerweise die praktische Ausbildung stattfindet. Obwohl der Lehrgang an diesem Tag bereits beendet war, erläuterte Herr Lange die Abläufe und Ausbildungsinhalte sehr anschaulich, sodass keine Fragen offenblieben.

Nach dem gemeinsamen Mittagessen wurden zwei unserer Kollegen für ihre langjährige Mitgliedschaft geehrt:

- Fabian Woelke erhielt die Silberne Ehrennadel für 15 Jahre Mitgliedschaft.
- Fred Heidenreich wurde mit der Goldenen Ehrennadel für 25 Jahre Mitgliedschaft ausgezeichnet.

Am Nachmittag stand die Schifffahrt „Große Pötte Tour“ auf dem Programm. Bei bestem Wetter führte uns die Rundfahrt vorbei an imposanten Containerschiffen bis hin zur Seehundbank. Im Anschluss besichtigten wir das Schulschiff MS Deutschland und fuhren danach

Bereich II: Niedersachsen/Bremen

Bereichsvorsitzender: Karl Nowotny
 Gustav-Meyer-Straße 101
 29633 Munster
 dienstlich: Bundeswehr-Dienstleistungszentrum
 Munster (BwDLZ Munster) Emminger Weg 61
 29633 Munster
 Telefon: 05192 – 12 50 04
 E-Mail: karlnowotny@bundeswehr.org

durch den Industriehafen – vorbei an den Verladeanlagen für Autos und Maschinen – zurück in Richtung Heimat.

Alle Mitreisenden waren sich einig: Diese Ausfahrt war ein voller Erfolg und sollte unbedingt wiederholt werden. Schade nur, dass das Interesse an der Fahrt insgesamt eher gering war – denn wer nicht dabei war, hat definitiv etwas verpasst!



Standortgruppe Wunstorf

Mitglieder besuchen die „Ju-Halle“

Am 25. September 2025 lud der Vorstand der VBB-Standortgruppe Wunstorf seine Mitglieder zum traditionellen Jahresausflug ein, der diesmal in die „Ju-Halle“ am Fliegerhorst Wunstorf führte.

Vor Ort erhielten die Teilnehmenden spannende Einblicke in die Geschichte des militärischen Lufttransports, die Entwicklung des Museums und die Hintergründe des Vereins. Die fachkundigen und lebendig gestalteten Vorträge wurden von engagierten Mitgliedern der Traditionsgemeinschaft Lufttransport Wunstorf e.V.

gehalten, die das Museum mit großem ehrenamtlichen Einsatz betreiben. Im Mittelpunkt der Ausstellung stand die legendäre Junkers Ju 52 – eines der weltweit letzten Original Exemplare, das auf dem Fliegerhorst Wunstorf restauriert wurde. Auch eine Transall C-160, vielen als das „Arbeitspferd der Bundeswehr“



bekannt, konnte auf dem Freigelände besichtigt werden.

Zum Abschluss des gelungenen Ausflugs ließ die Gruppe den Nachmittag bei einem gemeinsamen Essen in einem nahe gelegenen Lokal in geselliger Runde ausklingen.

Landesverband V

Tagung der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten in Neckarelz

Am 29. September 2025 trafen sich die Seniorinnen und Senioren des Landesverbands V (Baden-Württemberg) im Bildungshaus Neckarelz zu ihrer jährlichen Tagung.

Ulrike Herdeg, Sprecherin der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten im Landesverband, begrüßte elf Kolleginnen und Kollegen, die Vortragenden Herr Zirkel und Herr Sutorius sowie Herrn Balmes, Bundesseniorenvertreter des VBB, die den Weg nach Neckarelz gefunden hatten.

Der Schwerpunkt des ersten Tages lag auf dem Thema Pflege. Den Auftakt übernahm Herr Zirkel von der compass pflegeberatung, der die Organisation sowie deren Aufgaben und Unterstützungsangebote vorstellte. Für einige Kolleginnen und Kollegen brachte sein Beitrag interessante Neuigkeiten und neue Einblicke in die Arbeit der Pflegeberatung.

Im zweiten Teil sprach Herr Sutorius vom BIVA-Pflegeschatzbund zum Thema „Wie plant man Pflege zu Hause?“. Auch dieser Abschnitt stieß bei den Teilnehmenden auf reges Interesse. Besonders die praxisnahen Beispiele und konkreten Tipps zur Organisation und Planung häuslicher Pflege führten zu lebhaften Diskussionen und vielen Fragen aus dem Plenum. Nach dem gemeinsamen Abendessen ließ man den Abend in gemütlicher Runde im Gewölbekeller ausklingen. Bei anregenden Gesprächen und einer entspannten Atmosphäre bot sich die Gelegenheit, das Tagesgeschehen Revue passieren zu lassen und den Austausch untereinander zu vertiefen.

Am zweiten Tag, am 30. September 2025, referierte Herr Balmes über Neues aus der Seniorenarbeit des dbb, VBB und der BAGSO. Dabei berichtete er auch über den Deutschen Seniorentag, der in diesem Jahr in Mannheim stattfand. Seine Ausführungen boten einen umfassenden Überblick über aktuelle Entwicklungen und Projekte in der Seniorenpolitik und führten zu lebhaften Diskussionen unter den Teilnehmenden. Nach einer insgesamt sehr posi-

Bereich V: Baden-Württemberg

Landesvorsitzende: Karin Voit
Lehrbereich
Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung
- Fachbereich Bundeswehrverwaltung -
Seckenheimer Landstraße 10
68163 Mannheim
Telefon: 0621 – 42 95 44 50
Telefax: 0621 – 42 95 42 22
Bw-Kennzahl: 90 – 5331 4450
E-Mail: KarinVoit@bundeswehr.org

ven Manöverkritik verabschiedete Frau Herdeg die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Gäste und sprach ihren herzlichen Dank an alle aus, die zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen hatten.

Das gemeinsame Mittagessen am 30. September 2025 bildete den Abschluss der Veranstaltung.



Standortgruppe Manching-Ingolstadt

Mitgliederversammlung

Am 17. September 2025 fand in der Behördenkantine der Wehrtechnischen Dienststelle für Luftfahrzeuge und Luftfahrtgerät der Bundeswehr Manching – WTD 61 – die jährliche Mitgliederversammlung der Standortgruppe Manching-Ingolstadt statt.

Nach einem kurzen Rechenschaftsbericht ging der Vorsitzende auf einige aktuelle Themen ein.

So wurde zum Beispiel die bevorstehende Abschlagszahlung bezüglich der Besoldungs- und Versorgungserhöhung infolge des Tarifabschlusses 2025 angesprochen. Aber auch Themen, wie die geplante Attraktivitätssteigerung durch weitere Anhebungen von Dienstposten im mittleren Verwaltungsdienst und die Bestrebungen nach weiteren Bündelungen im gehobenen technischen Verwaltungsdienst, wurden erwähnt. Nicht zuletzt kritisierte der Vorsitzende die desolate Infrastruktur des Anteils der WTD 61 am Flugplatz Manching und stellte fest, keine wirklichen Bestrebungen zur Behebung dieses desolaten Zustands zu erkennen.

Erfreulicherweise waren unter den Gekommenen auch 16 Kolleginnen und Kollegen, die zu einer Ehrung wegen ihrer langjährigen Zugehörigkeit zu unserem Verband anstanden. Darunter auch zwei zu Ehrende, die bereits seit 60 Jahren Mitglied unseres Verbandes sind. So führte der Vorsitzende, unterstützt durch seinen Stellvertreter, Markus Averbeck, und die stellvertretende Schatzmeisterin, Kollegin Ruth Averbeck, die Ehrungen mit großem Vergnügen durch. Zudem gab es für jeden zu Ehrenden au-

Bereich VI: Bayern

Landesvorsitzender: Lothar Breunig
Wehrtechnische Dienststelle für Luftfahrzeuge
und Luftfahrtgerät der Bundeswehr (WTD 61)
Flugplatz
85077 Manching
Telefon: 08459 – 80 25 30
Bw-Kennzahl: 90 – 6601 2530
E-Mail: Landesverband-Bayern@vbb-bund.de
E-Mail: LotharBreunig@bundeswehr.org

ßer der Urkunde und dem Ehrenzeichen auch noch ein kleines Präsent.

Bevor man zum gemütlichen Teil mit einem leckeren Abendessen überging, sprach der Vorsitzende noch die geplante Jahresabschlussfeier der StOGrp. Manching-Ingolstadt an, die wohl wieder in der Kantine der WTD 61 an einem noch festzulegenden Termin – Ende November, Anfang Dezember 2025 – stattfinden wird. ■

© VBB



Standortgruppe Würzburg

Mitgliederversammlung – Information, Austausch und fränkische Geselligkeit

Am 1. Oktober 2025 fand in der Casino-Gesellschaft e.V. in der Balthasar-Neumann-Kaserne Veitshöchheim die Mitgliederversammlung der VBB-Standortgruppe Würzburg statt.

Der Standortgruppenvorsitzende Rudi Federsel begrüßte die zahlreich erschienenen Mitglieder herzlich und eröffnete den Informationsteil mit einem Überblick über aktuelle Themen aus der Wehrverwaltung. Besonders hob er die Bedeutung der neuen VBB-App hervor und empfahl allen Anwesenden, sich dort zu registrieren und regelmäßig zu informieren. Alternativ könne man sich selbstverständlich auch über die VBB-Homepage auf dem Laufenden halten. Ebenso ermunterte er die Mitglieder, das vielfältige Lehrgangsangebot des VBB und des dbb aktiv zu nutzen.

Im Anschluss übernahm Lothar Breunig das Wort und sorgte mit einem kurzweiligen, rund 45-minütigen Vortrag für einen informativen und zugleich unterhaltsamen Einblick in aktuelle verbandspolitische Themen. Er betonte, wie wichtig es sei, die wesentlichen Anliegen engagiert anzugehen und im kontinuierlichen Dialog – insbesondere mit der Politik – die Interessen des Verbandes und seiner Mitglieder einzubringen. Ein Schwerpunkt seines Beitrags lag dabei auf dem fortgesetzten Einsatz des dbb für die überfällige Reduzierung der Arbeitszeit der Bundesbeamten sowie auf der zeitnahen Umsetzung der Ergebnisse der jüngsten Tarifrunde. Zum Abschluss des offiziellen Teils bedankte sich Herr Federsel herzlich bei dem vermutlich letztmalig in seiner Funktion als Landesvorsitzender Bayern erschienenen Gastredner Lothar Breunig für dessen engagierten Vortrag und die interes-



Teilnehmer der Mitgliederversammlung

santen Einblicke aus Bayern, Bonn und Berlin. Als kleines Dankeschön überreichte er ein typisch fränkisches Präsent – bestehend aus Wurst und Frankenwein –, welches bei allen Anwesenden ein Schmunzeln hervorrief.

Der zweite Teil der Veranstaltung stand ganz im Zeichen des geselligen Beisammenseins. Bei einer hervorragenden Auswahl verschiedenster Schnitzelvariationen und weiteren kulinarischen Köstlichkeiten ließen die Mitglieder den Abend in entspannter Atmosphäre ausklingen.

Fazit: Eine rundum gelungene Veranstaltung – informativ, kameradschaftlich und typisch fränkisch. Schön war's wieder!

Standortgruppe Landsberg-Lechfeld

Floßfahrt auf dem Lech

Nachdem ja im letzten Jahr die Floßfahrt kurzfristig abgesagt werden musste, nahmen wir in diesem Jahr einen neuen Anlauf und diesmal hat alles geklappt. Die Standortgruppe Landsberg-Lechfeld führte Ende Juni 2025 ihre lange geplante und angekündigte Floßfahrt durch.

Leider war das Wetter in dieser Woche nicht das Allerschönste. Es war bewölkt und teilweise windig. Aber trotzdem fanden sich viele Mitglieder und Angehörige, die sich diesen Ausflug nicht entgehen lassen wollten. So fuhren wir also mit einem Bus des BwFurpark nach Lechbruck zur Anlegestelle und begaben uns auf das überraschend gut ausgestattete Floß. Wir wurden von der Flößermannschaft freundlich begrüßt und in die Gepflogenheiten und Sicherheitshinweise für den Aufenthalt an Bord fachgerecht eingewiesen. Dann konnte die Fahrt bei windigem Wetter auch schon losgehen. Die kurzweilige Fahrt ging vom Anlegehafen zum Lechwehr, dann über den Lechstausee zurück zur Anlegestelle.



Floßfahrt auf dem Lech



Floßfahrt auf dem Lech

le und dauerte circa zwei Stunden. Da wir motorisierte Unterstützung hatten, mussten sich die Flößer nicht allzu sehr anstrengen. Insgesamt war es eine schöne gemütliche Fahrt auf dem Floß, mit einigen Geschichten und Anekdoten zum Flößerleben in den Jahren bis 1937. Die Flößerei war früher ein wichtiger Wirt-

schaftszweig und erreichte am Lech ihren Höhepunkt im Jahre 1865. Dann setzte der Niedergang ein und die letzten Flöße wurden im Jahr 1937 abgeliefert. Heute hat die Flößerei ihre Bedeutung verloren und existiert nur noch als touristisches Angebot. In Lechbruck wird die Flößerei als immaterielles Kulturerbe bewahrt und es existiert dort auch ein Flößermuseum. Somit wurden wir also auch über die Geschichte der Flößerei informiert. Zusätzlich zu den Geschichten rund um die Flößerei gab es auf dem Floß auch die Möglichkeit, alkoholische und nichtalkoholische Getränke zu erwerben. Von dieser Möglichkeit wurde rege Gebrauch gemacht. Nach der gemütlichen und lustigen Fahrt begab sich die Mehrheit der Gäste anschließend in ein Café im Ortsinneren von Lechbruck, um sich etwas aufzuwärmen. Es war zwischenzeitlich doch recht frisch und windig geworden. Nach dem Aufwärmen ging es gut gelaunt wieder zum Bus, um pünktlich wieder in der Welfen-Kaserne (Startpunkt) einzufahren. Fazit: Ein gelungener Ausflug unserer Standortgruppe, der durchaus noch mehr Teilnehmer und etwas besseres Wetter verdient hätte!

After-Work-Party des VBB im Shakers Bonn – ein Abend voller Austausch und guter Gespräche

Am 14. Oktober 2025 lud der VBB zur After-Work-Party ins Shakers Bonn ein – und viele Mitglieder und Gäste folgten der Einladung. In entspannter Atmosphäre bot sich die perfekte Gelegenheit, den Arbeitstag bei guten Gesprächen, leckeren Getränken und anregendem Austausch ausklingen zu lassen.

Schnell entwickelte sich eine lebendige Stimmung: Alte Bekannte trafen auf neue Gesichter, Kontakte wurden geknüpft, Ideen geteilt und Netzwerke gestärkt. Besonders geschätzt wurde das lockere Format, das Raum für ungezwungene Gespräche und spontane Begegnungen ließ.

Die Veranstaltung zeigte einmal mehr, wie wertvoll persönliche Treffen für den beruflichen und kollegialen Austausch sind. Der VBB bedankt sich herzlich bei allen Teilnehmenden für den gelungenen Abend und freut sich bereits auf die nächste Gelegenheit zum Netzwerken und gemeinsamen Feiern.

VBB-Bereich VIII: Bundesministerium der Verteidigung (BMVg)

Bereichsvorsitzender: Daniel Klein
BMVg H II 1
Bundesministerium der Verteidigung
Fontainengraben 150
53123 Bonn
Telefon: 0228 – 12 17 442
Telefax: 0228 – 12 33 43 740
E-Mail: bereich8@vbb-bund.de



Cocktail



Gruppenbild

PERSONALNACHRICHTEN

Wir gratulieren zur Ernennung

dem Oberregierungsrat
Uwe Meyer, Torgelow

der Regierungsamtfrau
Denise Reinwaldt, Kiel

der Regierungsamtsinspektorin
Heike Jax, Vulkaneifel

der Regierungsoberamtsrätin
Kristina Sachs, Rostock

dem Regierungsamtman
Carsten Jung, BAAINBw

dem Technischen Regierungshauptsekretär
Jan Harlos, Trier

der Regierungsamtsrätin
Sylvia Richert-Göttsche, Bremerhaven
Sarah Karbach, Düsseldorf
Stefanie Thiel, Hamburg

der Regierungsoberinspektorin
Melanie Burlein, BAPersBW Sankt Augustin
Manon Knoflock, Ostsachsen

der Regierungsobersekretärin
Andrea Piper, Torgelow

dem Technischen Regierungsamtsrat
Jan Blechschmied, Torgelow

dem Regierungsoberinspektor
Dennis Ferchland, Berlin

dem Regierungsobersekretär
Pascal Offermann, BAIUDBw

Alle guten Wünsche zum Ruhestand

dem Ministerialrat a.D.
Peter Scaruppe, BMVg Bonn

dem Regierungsamtsrat a.D.
Hans Hinrich Meyer, Rotenburg/Wümme

dem Regierungsamtman a.D.
Achim Fieseler, Homberg

dem Oberregierungsrat a.D.
Alfons Lermer, Donau-Wald

der Bibliotheksamtfrau a.D.
Beate Rimkus, Kiel

dem Regierungsamtsinspektor a.D.
Peter Sammel, Zweibrücken
Edwin Backendorf, Trier

In stiller Trauer ...

... gedenken wir unserer verstorbenen Kollegen

dem Regierungsoberamtsrat a.D. Claus Ewald, Much
dem Technischen Regierungsamtsrat a.D. Heiko Gäde, Kiel
dem Regierungshauptsekretär a.D. Martin Grieger, Bendorf
dem Oberamtsrat a.D. Jan Jurgeleit, Vallendar



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

NKR-Jahresbericht

Gut, aber nicht gut genug

Der Nationale Normenkontrollrat (NKR) sieht erstmals seit Jahren eine deutliche Trendwende beim Erfüllungsaufwand für gesetzliche Vorgaben. Dennoch bleibt die Gesamtbelastung für Verwaltung, Wirtschaft und Bürger auf einem hohen Niveau. Das geht aus dem Jahresbericht 2025 hervor.



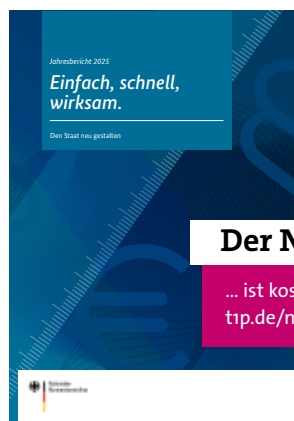
Model Foto: Andrea De Martin/Colourbox.de

Im Berichtszeitraum von Juli 2024 bis Juni 2025 habe die Bundesregierung zwar auf dem zuletzt angestoßenen Kurswechsel der Vorgängerregierung aufgebaut und große Entlastungsmaßnahmen umgesetzt: Der Erfüllungsaufwand sinke um 3,2 Milliarden Euro und gehe damit erstmals deutlich zurück. Die größte Entlastung verzeichne die öffentliche Verwaltung mit 1,7 Milliarden Euro. Die Wirtschaft profitiere von knapp einer Milliarde Euro Rückbau, die Hälfte davon aus sinkenden Bürokratiekosten. Bürgerinnen und Bürger würden um 500 Millionen Euro entlastet. Gleichwohl bleiben die Belastungen insgesamt auf zu hohem Niveau: 64 Milliarden Euro Bürokratiekosten pro Jahr und 13,2 Milliarden Euro zusätzlicher Erfüllungsaufwand seit 2011.

Gesetzesvorhaben, die EU-Recht umsetzen und in der vergangenen Legislaturperiode nicht mehr vom Bundestag beschlossen werden konnten, sorgen jedoch für neue Belastungen. „Allein in der 20. Legislaturperiode ist ein Plus von acht Milliarden Euro Erfüllungsaufwand aufgelaufen – das entspricht dem Gesamtzuwachs der zehn Jahre davor. Dieser Berg muss konsequent abgetragen werden“, forderte der Vorsitzende des NKR, Lutz Goebel, am 2. Oktober 2025. Das nötige Problembewusstsein habe die neue Bundesregierung bereits unter Beweis gestellt: „Wie kaum eine Regierung zuvor will sie den Erfüllungsaufwand und die Bürokratiekosten senken, den Staat modernisieren, die Verwaltung digitalisieren und die Gesetzgebung praxistauglicher gestalten. Mit dem neuen Ministerium für Digitales und Staatsmodernisierung und der vorgelegten Modernisierungsagenda sind dafür die richtigen Weichen gestellt“, so Goebel weiter. Dafür seien eine konsequente Umsetzung und ein klarer Kurs nötig. Besonderen Handlungsbedarf gebe es unter anderem in den Bereichen Folgekostenabschätzung, verbindliche Gesetzgebungsstandards und Gesetzgebungsqualität sowie frühzeitige Einflussnahme auf EU-Regulierung.

dbb-Chef Volker Geyer teilt diese Einschätzung. „Wir sind endlich auf dem richtigen Weg“, sagte er am 2. Oktober 2025 nach der Veröffentlichung des Berichts. „Die Empfehlungen des NKR zur besseren Rechtsetzung unterstützen wir weiterhin nachdrücklich“, so Geyer, „flächendeckende Praxischecks inklusive einer frühzeitigen Beteiligung der Betroffenen und insbesondere der Kommunen, die für die Umsetzung von vielen Gesetzen zuständig sind. Wichtig ist, für die Einbindung der Betroffenen ausreichend Zeit im Gesetzgebungsprozess einzuplanen. Die absurd kurzen Fristen zur Abgabe von Stellungnahmen bei teils hochkomplexen Gesetzen untergraben die Einbindung der Zivilgesellschaft.“

Auch die Forderung des NKR nach einer schnelleren Umsetzung der Registermodernisierung hält der dbb für richtig. Geyer: „Wir haben wiederholt darauf hingewiesen, dass das Vorhaben zentral für den digitalen Staat ist. Es wäre außerdem sinnvoll, das Onlinezugangsgesetz (OZG) und die Registermodernisierung enger miteinander zu verknüpfen, um Synergieeffekte zu nutzen.“ Der dbb begrüßt ausdrücklich, dass der NKR in seinem Gutachten klarstellt, dass Bürokratierückabbau keine blinde Deregulierungsagenda sein soll. „Es geht hier nicht darum, pauschal Stellen abzubauen oder bestimmte Eurobeträge einzusparen, sondern um einen digitalen, handlungsfähigen und leistungsfähigen Staat.“ ■



Der NKR-Jahresbericht 2025 ...

... ist kostenlos als PDF zum Download verfügbar:
tip.de/nkr-jahresbericht.

Berufsbeamtentum

Diese Keile haben die Beamten nicht verdient

Bei aller Kritik an ihren Privilegien muss man bedenken, dass die Staatsdiener auch auf einiges verzichten. Darauf verweist Michael Schwarz in seinem Essay.

Beamte brauchen derzeit vor allem eines: gute Nerven. Es begann mit der Aussage von CDU-Generalsekretär Carsten Linnemann, die sich so deuten ließ, als brauche Deutschland keine beamteten Lehrer und Rathausmitarbeiter mehr. Es folgte der Chor derjenigen, die das immer schon sahen. Und die sich auch noch ganz andere Dinge vorstellen können, weil Beamte und ihre Privilegien ohnehin nicht mehr in die Zeit passten. Gerne wird in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, dass die Verfassungsrichter, die die finanziellen Ansprüche der Beamten wiederholt bestätigt haben, ja auch so etwas wie Beamte seien, jedenfalls besoldungstechnisch. Und dass eine Krähe einer anderen kein Auge aushackt.

Mal abgesehen davon, dass damit einem Gericht Kumpanei unterstellt wird, das gerade nicht im Ruf steht, nach anderen als juristischen Kriterien zu entscheiden, gibt es eine Reihe von Gründen, die es eigentlich verbieten sollten, dass diese Leier immer wieder ertönt. Zum einen sind da die Einschränkungen, die Beamte hinnehmen müssen: das Streikverbot, die Pflicht zur politischen Mäßigung. Zum anderen muss man doch, wenn man die Privilegien der einen aufzählt, auch die Privilegien der anderen nennen. Die fetten Prämien etwa, die bis vor Kurzem in der Automobilindustrie gezahlt wurden. Oder die Betriebsrenten, die zusammen mit der gesetzlichen Rente eine Altersversorgung ergeben, die sich mit einer Pension durchaus messen kann.

Okay, diese Zeiten könnten bald vorbei sein. Wohin die Automobilindustrie steuert, weiß keiner. Und es ist alles andere als sicher, dass der Reichtum, den das Auto Baden-Württemberg bescherte, auf Dauer besteht. In der Not müssen alle zusammenstehen. Auch die Beamten. Andererseits brauchen sich die Staatsdiener in der Hinsicht nicht zu verstecken. Anders als ihre angestellten Kollegen verharren sie oft jahrelang in unteren Besoldungsstufen, obwohl sie längst anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben. Und sie geben sich mit Kompromissen zufrieden, die man durchaus als faul bezeichnen kann, etwa dem „Vier-Säulen-Modell“, mit dem Baden-Württemberg die Vorgaben des Verfassungsgerichts erfüllte, ohne auch nur einen Cent zu viel auszugeben.

Das Vier-Säulen-Modell sieht unter anderem vor, dass Beamte für jedes Kind einen Familienzuschlag erhalten, der zusätzlich zum Kindergeld fließt. Und dass es ab dem dritten Kind für den

Dienstherrn besonders teuer wird. Der Eindruck, der dabei entsteht, ist fatal: Dem Staat sind Beamtenkinder mehr wert als die Kinder von Arbeitern und Angestellten. Dabei ist die Schiefelage vor allem dem Umstand geschuldet, dass die Grundsicherung, früher „Hartz IV“, heute „Bürgergeld“ genannt, in den vergangenen Jahren um mehr als 25 Prozent gestiegen ist. Und dass demzufolge auch die Beamtenbesoldung in den unteren Einkommensstufen steigen musste, weil die Bezüge eines Beamten laut Verfassungsgericht 15 Prozent über dem eines Sozialhilfeempfängers liegen müssen.



Model Foto: Thai Noi/pho/Colourbox.de

Dieses Problem ließe sich aus der Welt schaffen, wenn alle Beamten mehr Geld bekämen. Doch dann wird es richtig teuer. Die Rede ist von zwei bis drei Milliarden Euro pro Jahr. Also hat das Land die Zuschläge ab dem dritten Kind deutlich angehoben – auf inzwischen 987,17 Euro. Kostenpunkt: 200 Millionen Euro. Gleichzeitig versucht das Land mit einem

weiteren Trick – der Annahme, dass jeder verheiratete Beamte einen Ehepartner hat, der dazuverdient – den Alimentationsgrundsatz neu zu interpretieren. Nun muss der Beamte einen Antrag stellen, wenn er tatsächlich Alleinverdiener ist. All dies ist ziemlich kompliziert. Komplizierter jedenfalls, als mit erhobenem Zeigefinger auf die Beamten und ihre Privilegien zu deuten.

Im Übrigen spricht jedoch nichts dagegen, über die Unterschiede, die Beamte von Normalsterblichen trennen, zu diskutieren. Zumal es sich beim Beamtenstatus um einen deutschen Sonderweg handelt: Österreich und die Schweiz haben sich davon weitgehend verabschiedet. Und niemand wird wohl behaupten, dass die Alpenrepubliken darniederlägen, weil sie ihre Staatsdiener wie normale Beschäftigte behandeln. Wichtig ist jedoch, nicht einseitig zu argumentieren. Zumal alle Frontalangriffe dem deutschen Berufsbeamtentum nichts anhaben konnten. Denn dann schließen sich die Reihen. Vorne kämpft der Beamtenbund, dahinter steht die Politik, die weiß, was sie an ihrer Beamtschaft hat. Sofern man sie einigermaßen anständig behandelt. ■

Der Autor

Michael Schwarz betreut beim Staatsanzeiger – Wochenzeitung für Wirtschaft, Politik und Verwaltung in Baden-Württemberg – das Ressort Politik und Verwaltung. Der Beitrag erschien zuerst im Staatsanzeiger vom 2. Oktober 2025.

New Work und agiles Arbeiten

Stimmige Ergebnisse sind wichtiger als ein starrer Plan

Was bedeutet agiles Arbeiten? Unternehmensberaterin Kerstin Sarah von Appen lehrt ein Konzept, das zwar in der IT-Branche wurzelt, aber auch für den öffentlichen Dienst geeignet ist.

Ein Unternehmen gibt eine neue Software in Auftrag, das Briefing ist mit den Entwicklern abgestimmt und sie machen sich an die Arbeit. Sie investieren viel Mühe und Zeit, machen Überstunden. Nach einigen Monaten präsentieren sie dem Kunden das Ergebnis. Alle sind stolz. Doch prompt folgt die Ernüchterung: Der Kunde ist unzufrieden. Er fühlt sich missverstanden, die Umsetzung und das Design der Software gefallen ihm nicht und im Unternehmen haben sich neue Bedürfnisse ergeben. Beide Seiten sind frustriert. „Solche Situationen sind in der Tat frustrierend, in der IT sind sie früher oft vorgekommen“, sagt Kerstin Sarah von Appen, Unternehmensberaterin in Berlin. Die Branche habe erkannt: Sie muss viel enger mit den Kundinnen und Kunden zusammenarbeiten. Auf dieser Grundlage ist das Manifest für agile Softwareentwicklung entstanden.

Die Leitgedanken dabei sind: Individuen und Interaktionen sind wichtiger als Prozesse und Werkzeuge. Zusammenarbeit mit dem

Kunden ist wichtiger als das Vertragliche. Reagieren auf Veränderung ist wichtiger als das strikte Befolgen eines Plans. Ein funktionierendes Produkt ist wichtiger als umfangreiche Dokumentation. Schon längst haben diese Leitgedanken über die IT-Branche hinaus Wirkung entfaltet. Welche Chancen agiles Arbeiten für den öffentlichen Dienst bietet, darüber hat das dbb jugend magazin #staatklar mit Kerstin Sarah von Appen gesprochen. Sie ist Expertin für Change-Management und berät Führungskräfte in Unternehmen und Verbänden. Außerdem hat sie das Buch „New Work Unplugged. Die Arbeitswelt von morgen heute gestalten“ veröffentlicht.

Frau von Appen, agiles Arbeiten hat seine Wurzeln in der Softwareentwicklung: Warum sollten sich Akteure außerhalb der IT überhaupt damit beschäftigen?

Es macht enorm viel Sinn, sich damit zu beschäftigen, um Arbeit anders zu gestalten. Agiles Arbeiten hilft, fokussiert und schnell Er-

gebnisse zu erzielen. Und zwar Ergebnisse, die wirklich gebraucht werden. Damit will ich nicht sagen, dass jetzt alle ausschließlich auf agiles Arbeiten umstellen sollen. Es kommt immer auf den Kontext an. Die Softwarebranche gehörte zu den Ersten, die merkten, dass es mit althergebrachten Vorgehensweisen nicht weitergeht. Und viele andere haben mittlerweile die Erfahrung gemacht, dass es gut funktioniert. Was ich als große Stärke sehe: Agiles Arbeiten ist wertebasiert, es gibt fünf zentrale Werte. Das Konzept geht mit Respekt einher, mit Selbstverantwortung und Mut – dem Mut, Probleme anzusprechen und Dinge anders zu machen. Weiterhin spielt Transparenz eine große Rolle. Allen Beteiligten ist jederzeit klar, wer aus welchem Grund gerade woran arbeitet. Und nicht zuletzt ist der Fokus von Bedeutung: Man konzentriert sich auf das, was innerhalb eines definierten Zeitraums erledigt sein muss.

Diese Werte würden wahrscheinlich die meisten Menschen teilen.

Ja, das sehe ich auch so. Aber die Praxis zeigt, dass es gar nicht so einfach ist, diese Werte zu leben. Gehen wir wirklich transparent miteinander um oder horten wir Wissen? Übernehmen wir Verantwortung oder sagen wir einfach, das betrifft mich nicht? Und fokussieren wir uns wirklich auf die Kernaufgabe oder schweifen wir ständig nach rechts und links ab?

Der Fokus bezieht sich beim agilen Arbeiten auch auf bestimmte Zeiträume, sogenannte Sprints. Was hat es damit auf sich?

Sprints ermöglichen die Entwicklung in kurzen Zyklen. Sie dauern üblicherweise zwei oder vier Wochen. Je nach Erfahrung kann man diesen Rhythmus auf die eigenen Bedürfnisse zuschneiden. Entscheidend ist, dass es diese klar definierten Zeiträume gibt, in denen sich die Beschäftigten klar definierten Entwicklungsschritten und Aufgaben widmen. Man sagt nicht: Liefert bitte innerhalb eines halben Jahres das fertige Produkt. Im Gegenteil, nach jedem Sprint erfolgt ein Austausch mit allen Beteiligten. Dadurch kann weniger schiefgehen. Führungskräfte, Auftraggeber und die Beschäftigten selbst haben immer wieder die Möglichkeit, zu sagen, was gut läuft, ob sich Probleme offenbaren und wo gegebenenfalls Ressourcen fehlen. Der Austausch dient dann auch dazu, die Ziele und Inhalte für den nächsten Sprint zu besprechen. Dann beginnt der Prozess von vorn. Dieses schrittweise Vorgehen, auch iteratives Vorgehen genannt, bildet den Kern der agilen Arbeitsweise. Es sichert den Fokus und ermöglicht gleichzeitig Flexibilität, um sich auf neue Gegebenheiten einzustellen, die bei der Planung noch nicht präsent waren.

Effizienz ist ein Thema, das den öffentlichen Dienst beschäftigt. Wie kann agiles Arbeiten Effizienz fördern?

Das schrittweise Vorgehen hilft dabei, mögliche Anpassungen integrieren zu können, und verhindert, dass Beschäftigte in die falsche Richtung arbeiten – das ist für die Effizienz von enormer Bedeutung! Und die Frage ist ja immer auch, woran man am Ende gemessen wird: am Einhalten eines starren Plans oder an stimmigen Ergebnissen? Letzteres ist das, worauf es im Endeffekt ankommt.

Viele bringen Effizienz vor allem mit Wirtschaftlichkeit in Verbindung ...

Agiles Arbeiten hilft, schnell greifbare Ergebnisse zu haben, das trägt sicher auch zur Wirtschaftlichkeit bei. Aber viel wichtiger ist: Vor allem wirkt es sich positiv auf die Beschäftigten aus! Der regelmäßige Austausch, mit dem gemeinsamen Ziel vor Augen, steigert den Zusammenhalt und die Motivation. Die Beschäftigten sind eigenverantwortlich an den Themen dran und spüren den Fortschritt. Damit geht eine offene Fehlerkultur einher, weil regelmäßige Anpassungen schon Teil des Prozesses sind. Und wenn dann auch noch ein respektvoller Umgang und Transparenz im Arbeitsalltag gelebt werden, ist viel gewonnen.

Stellen wir uns vor, eine Behörde will einen neuen Service etablieren. Wie profitieren die Bürgerinnen und Bürger, wenn sie dabei agil vorgeht?

Ich habe schon sehr positive Erfahrungen mit Behörden gemacht. Mitunter hat die Interaktion mit den Bürgerinnen und Bürgern aber etwas sehr Regelhaftes, frei nach dem Motto: Sie müssen sich jetzt so und so verhalten und dieses und jenes tun. Das agile Arbeiten beinhaltet, dass die Zielgruppe, für die ein Service bestimmt ist, eingebunden wird. Man ist offen dafür, dass möglicherweise herauskommt: Nein, das ist noch nicht das Ergebnis, mit dem die Menschen zufrieden sind. Wenn Behörden diesen Aspekt konsequent mitdenken, weht ein konstruktiver Wind durch die Flure, von dem alle profitieren!

Was steht agilen Arbeitsweisen – jenseits von starren Strukturen – im Wege?

In der Organisationsentwicklung sprechen wir von verschiedenen Fallen. Eine davon ist die sogenannte Erfahrungsfalle. „Das haben wir doch immer schon so gemacht“ – mit diesen Worten lässt sich die Falle prägnant zusammenfassen. Die damit einhergehende Haltung kann man mit einem Waldweg vergleichen, den man immer wieder entlangläuft. Man kennt sich aus, aber vergisst, mal nach links und rechts zu schauen, verliert den Blick für neue Wege, die möglicherweise besser sind. Das ist im Übrigen ein Phänomen, dem man nicht bloß im öffentlichen Dienst, sondern auch in der freien Wirtschaft begegnet. Auf einzelne Personen bezogen heißt das zum Beispiel: Der eine lässt sich möglicherweise nicht so gerne

Die Frage ist ja immer auch, woran man am Ende gemessen wird: am Einhalten eines starren Plans oder an stimmigen Ergebnissen?

einhergehende Haltung kann man mit einem Waldweg vergleichen, den man immer wieder entlangläuft. Man kennt sich aus, aber vergisst, mal nach links und rechts zu schauen, verliert den Blick für neue Wege, die möglicherweise



© Unsplash.com/Eliott Reyna

Der regelmäßige Austausch ist fester Bestandteil des agilen Arbeitens.

in die Karten schauen und hat ein Problem damit, Wissen zu teilen und seine Arbeitsschritte offenzulegen. Und der andere empfindet in dem Moment, in dem Beschäftigte plötzlich sehr frei arbeiten sollen, einen Kontrollverlust. Das gilt vor allem für Führungskräfte, die zum Mikromanagement neigen. Ein wichtiges Schlagwort ist sicher auch Absicherungsdenken, also die Angst, etwas falsch zu machen. Daraus folgende Absicherungsschleifen gehen zulasten der Agilität.



© Henrik Andree

Kerstin Sarah von Appen ist Expertin für Change-Management und berät Führungskräfte in Unternehmen und Verbänden.

In meine Seminare kommen die Teilnehmenden oft mit der Erwartungshaltung: „Wir sind hier jetzt mal total kreativ, wie cool, alles ganz agil ...“ Da muss ich korrigieren: Ja, Kreativität und Freiheit haben durchaus ihren Platz, aber immer innerhalb eines bestimmten Rahmens. Fakt ist: Agiles Arbeiten ist sehr strukturiert und erfordert sogar sehr viel Disziplin! Vor allem mit Blick auf die Erledigung der Aufgaben innerhalb eines Sprints. Oder wenn es darum geht, die eigenen Fortschritte transparent zu machen ...

Aber gerade in der Verwaltung spielt die Einhaltung von Gesetzen eine zentrale Rolle – da müssen gewisse Absicherungsmechanismen greifen. Bürokratie soll, das ist zumindest ein Ideal, auch Verlässlichkeit schaffen und so vor Willkür schützen.

Klar ist natürlich, dass Recht und Gesetz jederzeit eingehalten werden müssen. Und klar ist auch, dass agile Arbeitsweisen sich nicht für alle Bereiche eignen. Es gibt immer – in Unternehmen, Behörden und Organisationen – Prozesse, die über längere Zeit gewachsen sind, gut und verlässlich funktionieren und ihre Berechtigung haben. Aber es gibt eben auch Bereiche, in denen es sich lohnt, die besagten alten Wege zu verlassen – vor allem, wenn es darum geht, Neues zu entwickeln, zum Beispiel einen neuen Service.

Welche Rolle spielen Führungskräfte, wenn es darum geht, agile Arbeitsweisen zu etablieren?

Sie spielen die entscheidende Rolle, weil sie es sind, die hinter den neuen Arbeitsweisen stehen müssen und neue Herangehensweisen vorleben. Und das bestenfalls, indem sie die Beschäftigten mitnehmen, neue Wege aufzeigen, in nachvollziehbaren Schritten vorgehen und Feedback einholen.

Agilität lässt sich also idealerweise mit Agilität umsetzen?

Sozusagen! Es ist wirklich wichtig, dass sich auch Top-Level-Führungskräfte mit dem Konzept befassen. Sonst funktioniert es nicht oder wird falsch verstanden. Führungskräfte müssen innerhalb der Sprints loslassen können und die Teams arbeiten lassen. In den Besprechungen am Ende eines jeden Sprints ist es wiederum ihre Aufgabe, ausdrücklich auch kritische Fragen zu stellen: Funktioniert es wirklich? Haben wir den Fokus noch im Blick? Oder müssen wir umdenken? Ob agiles Arbeiten gelingt, ist vor allem eine Frage der Haltung! Die Haltung ist nicht: „Seht zu, dass ihr auch ja alles richtig macht!“ Sondern vielmehr: „Hey, wie läuft es gerade? Habt ihr alles, was ihr braucht?“ Führungskräfte haben die Aufgabe, den Beschäftigten Orientierung und Rückenwind zu geben.

Führungskräfte haben die Aufgabe, den Beschäftigten Orientierung und Rückenwind zu geben.

Nehmen wir an, eine Führungskraft steht agilem Arbeiten abweisend gegenüber, aus Sorge davor, dass die Disziplin abhandenkommt. Was entgegnen Sie?

... dabei haben die meisten wahrscheinlich Flipcharts mit bunten Klebezetteln vor Augen, die ein Projekt abbilden.

Wie können digitale Tools helfen, agiles Arbeiten umzusetzen?

Für die Kommunikation von Beschäftigten untereinander haben sich Tools wie Teams und Slack inzwischen flächendeckend etabliert, für das Projektmanagement gibt es beispielsweise Trello und Jira. Alle Tools lassen sich nutzen, um Aufgaben zu verteilen, Fortschritte abzubilden, Prioritäten zu verschieben und Informationen zu teilen – kurzum: alles, was agilen Arbeitsweisen entgegenkommt. Außerdem tragen die Tools auch dem Bedürfnis nach mobilem Arbeiten Rechnung. Trotzdem ist es meiner Erfahrung nach wichtig, dass Teams auch zu Treffen in Präsenz zusammenkommen – dann auch gerne mit den klassischen Flipcharts und bunten Klebezetteln! Der persönliche Kontakt stärkt den Zusammenhalt. Und was man nicht vergessen darf: Alle Tools haben nur einen Mehrwert, wenn agiles Arbeiten und Denken schon in den Köpfen verankert ist. Heißt: Die Beschäftigten müssen sie pflegen, regelmäßig ihre Fortschritte eintragen und somit die Transparenz schaffen, die das agile Arbeiten ausmacht.

Die Devise lautet also: erst das Mindset, dann das Tool!

Genau. Agiles Arbeiten ist eine Handlungsfrage.

Wie schnell sich neue Arbeitsweisen umsetzen lassen, hängt von vielen Faktoren ab – zum Beispiel vom Status quo der Arbeitskultur in einem Unternehmen, einer Behörde, einer Organisation. Gibt es Erfahrungswerte, die Sie teilen können? Wie lange dauert die Umstellung?

Meine Erfahrung ist, dass ein tiefgreifender Kulturwandel Zeit braucht, da sprechen wir nicht von Monaten, eher von Jahren. Eingespielte Denk- und Arbeitsweisen zu verändern, neue zu etablieren, diese einzuüben und vor allem dranzubleiben – das dauert. Aber meine Erfahrung ist auch: Veränderungen lassen sich oft schneller umsetzen als man denkt! Mitunter stellen sich erste Erfolge innerhalb von Wochen ein. Und aus diesen Erfolgen entstehen nicht selten Dynamiken, aus denen sich schnell weitere Schritte ergeben.

*Interview:
Christoph Dierking
Der Beitrag erschien zuerst auf staatklar.or*

Rechenzentren und Netze

Die stille Infrastruktur der KI-Revolution

Sprachmodelle wie ChatGPT, Bildgeneratoren oder automatisierte Datenanalysen verändern Wirtschaft und Alltag rapide. Im Schatten dieser Softwarerevolution wächst eine gewaltige Hardwarearmee heran: neue Rechenzentren, die KI antreiben. Die digitale Infrastruktur in Deutschland droht jedoch zum Bremsklotz für technische und wirtschaftliche Innovationen zu werden.



Schlüsseltechnologien für die KI-Revolution: Stromerzeugung ...

Um die steigende Rechenlast zu bewältigen, entstehen rund um den Globus gigantische Datenfabriken. Analysten wie Synergy Research und McKinsey gehen davon aus, dass bis 2030 zwischen 700 und 900 neue Großrechenzentren entstehen müssen. Diese sogenannten Hyperscaler sind die Kraftwerke des digitalen Zeitalters: Standorte von Tech-Giganten wie Amazon, Microsoft oder Google, deren Serverfarmen so viel Strom verbrauchen wie eine mittlere Stadt. McKinsey beziffert den weltweiten Ausbau auf rund 156 Gigawatt installierte Kapazität bis 2030, der Großteil davon noch im Bau oder in Planung. In der Branche spricht man von der „Pipeline“, also dem Gesamtvolumen an Rechenzentren, die derzeit geplant oder im Bau sind. Die Internationale Energieagentur (IEA) warnt bereits: Der Stromhunger der Datenverarbeitung könnte sich bis zum Ende des Jahrzehnts verdoppeln.

Deutschland: Wachstum unter Auflagen

Auch Deutschland steht am Beginn eines Ausbaubooms. Laut Bitkom und Borderstep-Institut steigt die hierzulande installierte Rechenzentrumsleistung von 2,7 Gigawatt auf rund 4,8 Gigawatt bis 2030. Immer mehr davon wird für KI-Anwendungen reserviert sein, deren Anteil voraussichtlich von etwa 15 auf 40 Prozent wachsen wird. Das bedeutet einen zusätzlichen Leistungsbedarf von rund 1,5 Gigawatt, den zehn bis 20 neue große Rechenzentrums-Campusse decken müssen. Die bevorzugten Standorte liegen dort, wo es Netzkapazität und Glasfaser gibt: im Frankfurter Raum, in Berlin-Brandenburg sowie in Teilen von Nordrhein-Westfalen und Hessen.

So investiert etwa Microsoft über drei Milliarden Euro in neue Cloud- und KI-Zentren in Deutschland, während Amazon Web Services (AWS) in Brandenburg seine europäische „Sovereign Cloud“ aufbaut. Frankfurt bleibt dabei das Herz des Colocation-Markts,

jener Branche, in der spezialisierte Betreiber ihre Rechenzentren an viele Kunden vermieten, vom Mittelständler bis zum globalen Cloud-Anbieter. Doch das Wachstum hat Grenzen. Der Energiebedarf, die Flächenkonkurrenz und der politische Druck zu mehr Nachhaltigkeit machen den Ausbau komplex. Die Herausforderung besteht darin, mehr Rechenleistung bei weniger Emissionen zu realisieren. Neue Kühltechnologien, grüne Stromverträge und Wärmerückgewinnung sollen helfen, den CO₂-Fußabdruck zu verringern.

Das Rückgrat der digitalen Zukunft

Rechenzentren sind die Fabriken der KI-Ära – unscheinbar, aber unverzichtbar. Ohne sie würde kein Sprachmodell trainiert, kein autonomes Fahrzeug lernen, keine Smart City funktionieren. Während die öffentliche Aufmerksamkeit auf den sichtbaren Anwendungen liegt, entsteht im Hintergrund eine neue kritische Infrastruktur, die so groß und energiehungrig ist wie kaum eine Industrie zuvor.

Das illustriert auch die Wirtschaftskraft der Digitalbranche, die bislang zwar ein Wachstumstreiber ist, jedoch an politischen Versäumnissen zu scheitern droht. Laut einer aktuellen Studie von Arthur D. Little im Auftrag des eco – Verband der Internetwirtschaft steigt der Umsatz von 245 Milliarden Euro 2025 auf 389 Milliarden Euro im Jahr 2030 – ein jährliches Plus von fast zehn Prozent. Treiber sind digitale Plattform- und Transaktionsmodelle, die bereits heute knapp 40 Prozent der Erlöse ausmachen. Doch trotz dynamischer Entwicklung warnt eco vor strukturellen Defiziten: Fehlende Rechenzentrenkapazitäten und schlecht ausgebaute Telekommunikationsnetze könnten diesen Wachstumskurs einbrechen lassen.

Das sieht auch der eco Vorstandsvorsitzende Oliver Süme so: „Ohne entschlossenes politisches Handeln könnte der Wachs-

tumsboom ins Leere laufen“, warnt er. „Die Studie zeigt, dass wir insbesondere im Bereich der digitalen Infrastrukturen in den kommenden fünf Jahren auf eine massive Angebotslücke zusteuern. KI und Automatisierung lassen die Nachfrage nach Rechenleistung und schnellen Netzen explodieren. Die aktuellen Bedingungen am Standort Deutschland erlauben es uns aber gar nicht, dem Markt die entsprechenden Kapazitäten zeitgerecht zur Verfügung zu stellen.“ Dies habe auch mit politischen Versäumnissen zu tun, kritisiert Süme. „Wenn wir es nicht schaffen, KI-Lösungen made in Germany schnell zu skalieren, werden wir im internationalen Wettbewerb abgehängt.“

Skalierung als Flaschenhals

Die Ursachen sind der Studie zufolge hausgemacht: Schleppender Glasfaserausbau, zögerliche Digitalisierung im Mittelstand und fehlende Plattformkompetenz verhindern den Übergang zur Skalierung. „Deutschlands digitale Wettbewerbsfähigkeit ist tief industriell verankert, aber weder breit genug noch global sichtbar“, kritisiert Arthur-D.-Little-Partner Lars Riegel. Während die Nachfrage nach Rechenleistung und Netzen explodiert, fehlt es an Kapazitäten und politischem Rückhalt. „Die Anschlussleistung deutscher Rechenzentren wächst bis 2030 zwar um 50 Prozent auf 3,7 Gigawatt, die Industrie erwartet jedoch mindestens den dreifachen Bedarf“, so Arthur-D.-Little-Partner Dr. Nejc Jakopin. Zum Vergleich: Die USA liegen schon heute beim 20-Fachen.

Ob der heimische Markt jedoch ein solch ambitioniertes Verdreifachungsszenario realisieren kann, hängt maßgeblich davon ab, ob es gelingt, die entsprechenden infrastrukturellen, regulatorischen und energiewirtschaftlichen Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. „Ohne günsti-

gen, grundlastfähigen Strom, schnellere Genehmigungen und Investitionen in digitale Infrastruktur droht die Branche an Standortnachteilen zu ersticken. Rechenzentren müssen zwingend als systemrelevant anerkannt und in die Strompreiskompensation einbezogen werden“, fordert Dr. Béla Waldhauser, Sprecher der eco Allianz zur Stärkung digitaler Infrastrukturen.

„Gelingt es Branche, Investoren und Politik, diese Hebel konsequent zu bedienen, können Rechenzentren und Telekommunikationsnetze ihre Rolle als Herz- und Kreislaufsystem der digitalen Ökonomie voll ausspielen – und das prognostizierte Wachstum der Internetwirtschaft bis 2030 nachhaltig absichern“, ist auch eco Vorstandsvorsitzender Süme überzeugt. Eine enge strategische Synchronisierung von Maßnahmen auf kommunaler sowie Landes- und Bundesebene im Austausch mit der Wirtschaft sei aus Sicht des Verbands essenziell, um dem Rechenzentrenstandort Deutschland den nötigen Boost zu verleihen. eco fordert daher einen engen Dialog zwischen zuständigen Landes- und Bundesministerien im Zuge der laufenden Entwicklung von Rechenzentrenstrategien. Insbesondere für den Standort Hessen, als Sitz des europaweit größten Internetaustauschknotens DE-CIX werde eine solche Verzahnung Signalwirkung für den Rest des Landes entfalten können.

br



... und Glasfasernetze.

© Unsplash.com/Getty Images (3)

Arbeiten im Alter

Zwischen Freiheit, Pflicht und Inszenierung

Die politische Debatte über Altersvorsorge und Ruhestand verschiebt den Fokus zunehmend auf die Verantwortung des Einzelnen. Forderungen nach einer höheren Lebensarbeitszeit, wie kürzlich von CDU-Generalsekretär Carsten Linnemann und Bundeswirtschaftsministerin Katherina Reiche ins Spiel gebracht, zeichnen das Bild des „faulen Rentners“, der trotz jahrzehntelanger Erwerbstätigkeit Mitschuld an der Rentenkrise trägt.



© Unsplash.com/Getty Images

Die Lösung allein in der Bereitschaft der älteren Generation zu suchen, länger zu arbeiten, ist nicht nur kurzfristig, sondern auch diskriminierend. Die strukturellen Ursachen für den Kostendruck in der Rentenversicherung wie die Auswirkungen des Niedriglohnssektors, die unzureichende Besteuerung extrem hoher Vermögen, die zunehmende Prekarisierung und demografische Faktoren werden weitgehend ausgeblendet. Viele Ruheständlerinnen und Ruheständler fühlen sich dadurch nach einem langen Arbeitsleben abgewertet und unter Druck gesetzt. Ein ganz anderes Bild zeichnet der amerikanische Fahrdienstanbieter Uber in einem Werbeclip: Kazem M., 75 Jahre alt, hält lächelnd ein Schild mit der Aufschrift „Ich bin in Rente und möchte arbeiten. Uber macht dies möglich“ in die Kamera und erzählt, dass er im Ruhestand nichts mit seiner freien Zeit anzufangen wusste und Uber-Fahrer wurde. Die Realität ist allerdings nicht nur statistisch betrachtet komplexer.

Viele Personen in Rente arbeiten nicht nur aus persönlicher Motivation, sondern auch aus finanziellen Gründen. Im März 2025 gaben gegenüber dem Statistikportal statista.de 53 Prozent der Befragten an, über das Rentenalter hinaus arbeiten zu können und zu wollen – 64 Prozent nannten allerdings finanzielle Aspekte. Weitere Motive waren soziale Kontakte (53 Prozent), Angst vor Langeweile (42 Prozent) und Arbeit als Mittel zur Selbsterfüllung (33 Prozent). Unter den 65- bis 75-Jährigen, die bereits Rente beziehen und weiterarbeiten, üben 69 Prozent eine abhängige Beschäftigung aus, 50 Prozent lediglich als Minijob – nur ein Drittel nennt finanzielle Notwendigkeit als Grund.

Arbeitspsychologische Theorien erklären, warum finanzielle Motive oft nicht offen genannt werden. Laut Selbstwahrnehmungstheorie interpretieren Menschen ihr Verhalten zum Beispiel als Hinweis auf intrinsische Motivation: Personen in Rente nehmen ihre Tätigkeit lieber als sinnvoll oder sozial bereichernd wahr, auch wenn Geld letztlich entscheidend ist. Die Zwei-Faktoren-Theorie zeigt, dass Gehalt Unzufriedenheit verhindert, während Sinn, soziale Interaktion und Aktivität Zufriedenheit erzeugen.

Zusammen kann dies dazu führen, dass Personen in Rente ihre Arbeit als selbst gewählt und erfüllend empfinden, auch wenn sie aus finanzieller Notwendigkeit handeln.

Auf die Uber-Werbung angewendet zeigen diese Theorien, wie solche Darstellungen die Wahrnehmung prägen. Die Darstellung im Werbeclip betont ausschließlich intrinsische Gründe, während finanzielle Erwägungen ausgeklammert bleiben. Indirekt kann das sowohl Unternehmen als auch der Politik in die Hände spielen: Unternehmen gewinnen flexible Arbeitskräfte auf Minijobbasis, während sich die Politik weniger um strukturelle Maßnahmen zur Stabilisierung der Versorgungssysteme kümmern muss, solange die ältere Generation bereit ist, länger zu arbeiten, und dies als eigene Entscheidung wahrnimmt. Die Kombination aus gesellschaftlichem Druck, politischen Vorstößen, finanzieller Notwendigkeit und psychologischen Mechanismen kann Menschen in Rente dazu bewegen, länger zu arbeiten, als sie es ohne äußere Einflüsse getan hätten.

Die Politik muss ihrer Verantwortung gegenüber den Alterssicherungssystemen gerecht werden. Menschen, die ihr Leben lang gearbeitet haben, sollten ihren Ruhestand selbstbestimmt und ohne finanziellen Zwang gestalten können – inklusive flexibler Möglichkeiten für Ältere, die weiterarbeiten möchten und können. Die jüngst erzielte Einigung der Bundesregierung über die Aktivrente ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Sie soll es Rentnerinnen und Rentnern ab 2026 ermöglichen, bis zu 2 000 Euro pro Monat steuerfrei hinzuzuverdienen. Doch auch hier muss nachjustiert werden. Das Deutsche Institut für Wirtschaft (DIW) kritisiert zum Beispiel, dass davon wahrscheinlich überwiegend ehemals gut verdienende Menschen profitieren werden, während Ältere mit niedrigem Einkommen eher in Minijobs arbeiten. Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Druck jedoch, der Ältere zur Arbeit im Ruhestand zwingt, untergräbt die Autonomie und würdigt Lebensleistungen herab. Deshalb müssen auch Lösungen für diejenigen gefunden werden, die trotz Arbeit aufgrund ihrer Erwerbsbiografien oder Krankheit kein hinlängliches Auskommen im Alter haben. *eh*



Leitungskompetenz in der öffentlichen Verwaltung

Starke Paragraphen, schwache Führung?

In der öffentlichen Verwaltung sind schwierige oder ungeeignete Führungsstile ein oft verdrängtes Thema. In Zeiten des Fachkräftemangels ist das fatal.

Öffentliche Verwaltungen sind geprägt von Stabilität, Rechtsbindung und Hierarchie – Qualitäten, die Sicherheit bieten, aber Veränderung erschweren. Führungskräfte, die Teams unwirksam leiten, bleiben häufig im Amt. Der Grund liegt selten in mangelnder Einsicht, sondern ist systembedingt: Abberufungen sind rechtlich komplex, politisch sensibel und organisatorisch unbeliebt. Oft fehlt es an klaren Bewertungsmaßstäben für Führungsverhalten, während Fachwissen überproportional gewichtet wird. Hinzu kommt eine Kultur der Zurückhaltung: Mitarbeitende scheuen Feedback aus Angst vor Konsequenzen, Personalräte sind rechtlich eingebunden, aber oft machtlos.

Viele Verwaltungen verfügen inzwischen über moderne Führungsleitlinien, die Werte wie Vertrauen, Kommunikation und Beteiligung betonen. Um zu wirken, müssen Leitlinien gelebter Maßstab sein. Werden sie ignoriert, entsteht ein Widerspruch zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Die Folgen sind sinkende Motivation, steigende Fehlzeiten, innere Kündigung und Fluktuation. In einer Zeit, in der qualifizierte Fachkräfte zunehmend Optionen haben, drohen betroffene Dienststellen nicht nur Personal zu verlieren, sondern auch ihre Reputation als Arbeitgeber. Führungsleitlinien müssen deshalb in der Praxis umgesetzt werden und Maßstab für Bewertungen sein, die insbesondere das Verhalten von Führungskräften in den Fokus nehmen.

Führung ist eine lernbare Kompetenz. Um Führungskräfte zur Reflexion ihres Stils zu bewegen, bedarf es einer Kombination aus Anreiz, Unterstützung und Verbindlichkeit. Ein zentrales Instrument ist Feedback, welches nach einheitlichen Vorgaben regelmäßig stattfinden und auch schriftlich dokumentiert werden sollte. 360°-Feedbacks, Mitarbeiterbefragungen und regelmäßige Entwicklungsgespräche fördern Selbstreflexion und machen Führungsqualität messbar. Gleichzeitig gilt es, Veränderung nicht nur einzufordern, sondern auch zu fördern: durch Coaching, Mentoring und verpflichtende Fortbildungen zu Kommunikation, Konfliktmanagement oder psychologischer Sicherheit. Positive Vorbilder und Beispiele gelebter Wertschätzung

auf Leitungsebene können das gewünschte Führungsverhalten praxisnah vermitteln.

Verwaltungen können auf mehreren Ebenen dazu beitragen, eine verantwortungsvolle und wirksame Führungskultur zu etablieren. Zunächst gilt es, Verbindlichkeit zu schaffen. Führungsleitlinien mit verhaltensrelevantem Bezug sollten fester Bestandteil von Zielvereinbarungen und Personalbeurteilungen sein.

Verstöße dagegen müssen klare Konsequenzen nach sich ziehen. Ebenso wichtig ist es, Feedback zu institutionalisieren. Anonyme Formate ermöglichen Beschäftigten, offen Rückmeldung zu geben, schaffen Transparenz und mindern Ängste. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen liefern zudem wertvolle Hinweise auf mögliche Führungsdefizite.

Leitungsfunktionen sollten nur an Personen vergeben werden, die über nachweisbare Führungskompetenz verfügen. Dienstalter und fachliche Expertise dürfen nicht die allein ausschlaggebenden Kriterien sein. Führungserfahrung oder -qualifikation sollten im Bewerbungsverfahren Berücksichtigung finden. Ebenso muss sich Führungskräfteentwicklung als verpflichtender Bestandteil des beruflichen Werdegangs etablieren. Schließlich ist

konsequentes Handeln entscheidend: Fehlverhalten oder destruktive Führung darf nicht folgenlos bleiben, da sonst auch engagierte und integre Führungskräfte das Vertrauen verlieren. In solchen Fällen sind arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen möglich – von der Abmahnung über die Versetzung bis hin zur Kündigung –, sofern das Fehlverhalten sorgfältig dokumentiert wird.

Ignoriert eine Verwaltung schwierige Führung dauerhaft, entsteht ein Teufelskreis aus Demotivation, Ineffizienz und Vertrauensverlust. Mitarbeitende ziehen sich zurück, Innovationen bleiben aus und die Bürgerorientierung leidet. Langfristig droht der Verlust von Fachwissen und Engagement mit spürbaren Folgen für Leistungsfähigkeit und Glaubwürdigkeit der öffentlichen Verwaltung insgesamt. Schwierige Führung ist kein individuelles Versagen, sondern ein strukturelles Problem, das systematisch bearbeitet werden muss.

Daniela Kuzu



Foto: Sira Anarwong/Colourbox.de

9. Fachtagung der dbb bundesseniorenvertretung

Generation Ü65 – unterschätzt und übersehen?

Ageismus – stereotype Vorstellungen, Vorurteile und Diskriminierung aufgrund des Lebensalters – ist ein tief verwurzelttes gesellschaftliches Phänomen. Expertinnen und Experten für Altersfragen gaben am 14. Oktober 2025 im dbb forum berlin Impulse für ein besseres Miteinander der Generationen.



© Alex Habenicht (3)

Unsere Gesellschaft altert – das ist Fakt“, betonte der dbb Bundesvorsitzende **Volker Geyer** in seinem Grußwort zur Eröffnung der 9. Seniorenpolitischen Fachtagung. Der Anteil der Menschen ab 65 Jahren an der Gesamtbevölkerung erhöhte sich von zwölf Millionen im Jahr 1991 auf 19 Millionen im Jahr 2024 oder von 15 auf 23 Prozent. „Damit verändern sich gesellschaftliche Aufgaben und Herausforderungen an die sozialen Sicherungssysteme, insbesondere in den Bereichen Alterssicherung, Gesundheit und Pflege“, so Geyer.

„Ich habe den Eindruck, dass Ältere zum Sündenbock der aktuellen Rentenpolitik und zu Verantwortlichen für leere Pflegekassen gemacht werden“, sagte der dbb-Chef. „Ich wünsche mir, dass in Politik, Gesellschaft und Medien ein Bild der älteren Generation gezeichnet wird, das ihr entspricht. Die, die heute im Ruhestand sind, haben in Jahrzehnten der Arbeit, der Verantwortung, der Stabilität in Familiennetzwerken, in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst unser Land getragen. Ist das alles vergessen? Insbesondere von denen, die ein soziales Jahr für Ruheständlerinnen und Ruheständler fordern?“ Zugleich betonte Geyer: „Ich unterstütze daher die Forderung der dbb bundesseniorenvertretung nach Erweiterung des Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz um das Diskriminierungsmerkmal ‚Lebensalter‘“. Bei Gesetzesvorhaben müsse frühzeitig die Perspektive älterer Menschen einbezogen werden. Etwa muss Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, auch am digitalen, gewährleistet werden, ebenso wie transparente, verlässliche Pflegestrukturen, faire Finanz- und Sozialleistungen, präventive Gesundheitsangebote, ausreichende Gesundheitsversorgung in der Stadt und auf dem Land.

„Die Frage, wie vorhandene rechtliche Vorgaben uneingeschränkt auch für Ältere erfüllt und gleichermaßen deren Teilhabe am ge-

gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden kann, ist angesichts der demografischen Entwicklung in unserem Land gesellschaftspolitisch hochrelevant“, unterstrich auch **Horst Günther Klitzing**, Vorsitzender der dbb bundesseniorenvertretung. Im Kampf gegen Ageismus formulierte Klitzing fünf Forderungen: „Das Lebensalter soll ausdrücklich in das Gleichbehandlungsgebot in Art. 3 des Grundgesetzes aufgenommen werden. Bei jedem Gesetzesvorhaben müssen Folgen für ältere Menschen geprüft werden, sonst verfestigt sich ungewollte Ungleichbehandlung.“ Gegen pauschale Altershöchstgrenzen – etwa für Kredite – solle die Politik klare Vorgaben machen, damit die Wirtschaft flexibler auf die Bedürfnisse Älterer eingeht und sich die Teilhabemöglichkeiten für Seniorinnen und Senioren verbessern. Zudem forderte Klitzing, Bund und Länder sollten in breiten, zeitlich unbegrenzten Kampagnen unterschiedliche Altersbilder sichtbar machen, um ageistische Stereotype in der Gesellschaft aufzubrechen und zu überwinden. Außerdem solle die Bildungssituation der älteren Generation jährlich im Nationalen Bildungsbericht abgebildet werden – als Datengrundlage für eine Nationale Bildungsstrategie. „Recht, Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit sollen Ageismus systematisch abbauen – durch rechtliche Absicherung, überprüfte Altersgrenzen, dauerhafte Aufklärung und bessere Datenlage zur Bildung im Alter“, fasste Horst Günther Klitzing seine Forderungen zusammen.

Michael Brand, Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, betonte in seinem Grußwort, dass der Umgang mit Älteren entscheidend für die gesamte Gesellschaft sei. Es gehe darum, nicht nur deren bisher erbrachte Leistungen zu respektieren, sondern deren Potenziale für die Zukunft. „Die Älteren sind die Energiereserve für unser Land“, so Brand. Aus dieser Überzeugung heraus



Horst Günther Klitzing, Staatssekretär Michael Brandt, Volker Geyer und Norbert Lütke auf der Fachtagung (von links).

sei auch der Neuzuschnitt des Ministeriums entstanden, erklärte der Staatssekretär mit Blick auf die Entscheidung der neuen Bundesregierung, die Zuständigkeit für Jugend, Senioren und Bildung zusammenzulegen: „Frühkindliche Bildung hat Auswirkungen auf das ganze Leben. Und das lebenslange Lernen ist ein zentrales Thema für alle.“

Prof. Dr. Eva-Marie Kessler, Prorektorin und Professorin für Gerontopsychologie an der MSB Medical School Berlin, unterstrich in ihrem Referat mit dem Titel „Ageismus – ein häufiges, wenig erkanntes und oft unwidersprochenes Phänomen“ zunächst, wie viel gesünder, zufriedener und produktiver ältere Menschen heute im Vergleich zu den Vorgängergenerationen seien. „75 ist das neue 60“, brachte sie das Phänomen auf den Punkt. Dennoch verhindere latent vorhandener Ageismus, „dass wir unsere Potenziale entfalten können“. Anders als andere Diskriminierungsformen wie Rassismus betreffe der irgendwann alle, wenn sie alt genug würden. Sie nannte zahlreiche Beispiele für Altersstereotypen: im Vorgehen von Behörden und Organisationen, am Arbeitsplatz, in den Medien oder im Gesundheitswesen. Auch hinter einer weitverbreiteten Haltung des Mitleids mit Alten, im Absprechen von Kompetenz und in der Erwartung, die Älteren sollten nicht zur Last fallen, zeigt sich Ageismus. Alter werde als defizitär und weniger wert wahrgenommen, und die schwerwiegendsten Folgen des Ageismus würden durch Altersstereotype verursacht.

Dr. Stephan Gerbig, Richter am Arbeitsgericht Nürnberg und Lehrbeauftragter für Verfassungsrecht und Menschenrechte an der Ludwig-Maximilians-Universität München, hat in seinem Vortrag eine pointierte Spurensuche unternommen: Warum schützt das Grundgesetz zwar vor Diskriminierung wegen Geschlecht, Herkunft oder Behinderung, nicht aber ausdrücklich wegen des Alters? Seine Antwort fiel deutlich aus: „Beim Schutz vor Altersdiskriminierung gibt es im Grundgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz noch viel Luft nach oben. Man muss sich nur trauen.“ Gerbig plädierte für die Aufnahme des Alters in den Katalog der Diskriminierungsmerkmale des Grundgesetzes. Eine solche Änderung hätte weitreichende Konsequenzen:

Alle Altersgrenzen im einfachen Recht – von Berufsverboten bis zu Rentenregelungen – müssten künftig auf ihre Verhältnismäßigkeit überprüft werden. Altersgrenzen wären nicht automatisch verfassungswidrig, müssten aber „zwingend begründet“ sein. Damit würde, so Gerbig, eine gesellschaftliche Debatte über den Sinn und Unsinn von Altersgrenzen jenseits von Symbolpolitik angestoßen.

Negative Altersbilder prägen die Gesellschaft tief und bedrohen die Menschenrechte Älterer. Darauf wies **Dr. Claudia Mahler**, unabhängige Expertin der Vereinten Nationen für die Rechte Älterer und Teamleiterin am Deutschen Institut für Menschenrechte, in ihrem Impuls hin. Ihr zentrales Anliegen: Altersdiskriminierung nicht nur als gesellschaftliches, sondern als menschenrechtliches Problem betrachten. Von Kindheit an verinnerlichten Menschen stereotype Vorstellungen über das Alter, sagte Mahler und erinnerte daran, dass Menschenrechte „kein Ablaufdatum“ haben. Die Expertin rief zu einem neuen Verständnis des Lebenslaufs auf: Lernen, Arbeiten und Ruhestand sollten nicht als starre Lebensphasen verstanden werden. Ein solidarischer Dialog der Generationen könne helfen, Vorurteile abzubauen, denn Ageismus wirke „in beide Richtungen“, gegen Jung und Alt gleichermaßen.

Seh- und Hörleistung lassen nach, die gesellschaftliche Rolle ist eine andere als früher, für den einen oder anderen ist auch Einsamkeit ein Thema: Menschen, die altern, denken häufig zuerst an die Schattenseiten. „Das alles darf man nicht kleinreden, es ist Teil der Realität“, sagte **Dr. Eva Wlodarek**, die einen YouTube-Kanal mit 270 000 Abonnentinnen und Abonnenten betreibt. „Aber man darf auch nicht die Gewinne des Alters aus den Augen verlieren, die es zweifelsohne ebenfalls gibt!“ Über die informierte die Diplom-Psychologin in ihrem Vortrag „Die sieben Gewinne des Alters – eine Ermutigung, die besonderen Möglichkeiten des Alters wahrzunehmen, zu schätzen und zu entwickeln“.

Norbert Lütke, Zweiter Vorsitzender der dbb bundessenorenvertretung, erinnerte in seinem Schlusswort an die Unverhandelbarkeit der Rechte Älterer und versprach, dass sich die dbb Bundessenoren konsequent dafür einsetzen werden, Älteren echte Perspektiven zu verschaffen: „Wer sich nicht bewegt, kann Politikern nicht auf die Füße treten.“ Mehr zur Fachtagung: dbb-senioren.de. *ada, br, cdi, ef*



Hauptversammlung in Potsdam

Arbeiten in Teilzeit ist kein Luxus



Auf der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung in Potsdam am 10. und 11. Oktober 2025 widersprach dbb frauen Chefin Milanie Kreutz den aktuell diskutierten Vorschlägen, Teilzeitregelungen für den öffentlichen Dienst einzuschränken.

Foto: Colourbox.de

Wer Teilzeitregelungen zurückschraubt, schraubt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurück“, machte Kreutz deutlich. „Das wäre ein fatales Zeichen für den öffentlichen Dienst.“ Die Debatten, die derzeit in der Politik geführt werden, findet sie befremdlich, denn: Dem öffentlichen Dienst fehlen heute etwa 600 000 Beschäftigte. Und in den kommenden Jahren werden es aufgrund des demografischen Wandels noch mehr. „Vor allem in Zeiten des Fachkräftemangels sollten wir daher doch eher darüber sprechen, wie wir mehr Teilzeitregelungen ermöglichen“, betonte die dbb frauen Chefin.

Teilzeit hält die Gesellschaft am Laufen

Kreutz unterstrich, dass das Arbeiten in Teilzeit kein Luxusgut sei, wie es gerne unterstellt wird. Vielmehr handele es sich um eine Notwendigkeit, um Beruf und Care-Arbeit unter einen Hut zu bringen. Teilzeitarbeit sei ein wichtiges familienpolitisches Instrument – und eines, mit dem sich Beschäftigte vor gesundheitsgefährdender Belastung schützen können.

Laut einer Studie des Prognos-Instituts liegt der volkswirtschaftliche Wert unbezahlter Care-Arbeit in Deutschland bei rund einer Billion Euro jährlich – das entspricht fast einem Drittel des Bruttoinlandsprodukts. „Kinderbetreuung, gegebenenfalls die Pflege von Angehörigen und weitere familiäre Aufgaben, all das leisten immer noch ganz überwiegend Frauen“, betonte Kreutz. „Ohne Teilzeitoptionen wäre es gar nicht möglich, diese Arbeit zu stemmen, die für die gesamte Gesellschaft einen enormen Wert hat. Um Frauen zu entlasten, brauchen wir verlässliche Betreuungsangebote und Arbeitsmodelle, die maximale Flexibilität ermöglichen. Kurzum: eine moderne Personalpolitik. Wer Teilzeit einschränken will, ohne diese gesellschaftlichen Realitäten zu berücksichtigen, greift zu kurz.“

Grundsätzlich müsse es darum gehen, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern, sagte Kreutz. „Das spielt eine entscheidende Rolle dabei, die Funktionsfähigkeit des Staates zu garantieren. Dabei sind mehr Teilzeitangebote eine Stellschraube. Aus Teilzeitkräften können auch Vollzeitkräfte werden. Aber um das zu erreichen, sind ganz andere Rahmenbedingungen nötig.“

Reformen sind dringend notwendig

83,72 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen. Das geht aus dem aktuellen dbb Monitor hervor. „Diese Zahl verdeutlicht, dass wir natürlich auch dafür arbeiten müssen, Care-Arbeit künftig stärker zwischen Männern und Frauen aufzuteilen“, resümierte Kreutz. „Natürlich profitieren auch Männer von Teilzeitregelungen, um Care-Arbeit und Job zu vereinen. Und natürlich wünschen auch wir uns, dass beide Elternteile vollzeitnah arbeiten können, aber dafür müssen die Rahmenbedingungen stimmen.“ Dazu gehören eine verlässliche Kinderbetreuung, moderne familien- und steuerpolitische Leistungen, darunter eine Familienstartzeit und eine Reform des Ehegattensplittings. „Solange diese Voraussetzungen nicht geschaffen sind, bleibt Teilzeit für viele eine notwendige und keine freiwillige Entscheidung.“

Die Erwerbstätigkeit von Frauen sei nicht bloß eine Frage der Gleichberechtigung, sondern auch eine Frage der sozialen Sicherheit. „Wer dauerhaft in Teilzeit arbeitet, riskiert im Alter geringere Versorgungsansprüche.“ Weiter berühre Teilzeit zahlreiche Ebenen: Personalmanagement im öffentlichen Dienst, Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf sowie Gesundheitsschutz. „Wer Teilzeit infrage stellt, bringt das Gleichgewicht zwischen Beruf, Familie und öffentlichem Dienst ins Wanken. Dem erteilen wir als dbb frauen eine klare Absage!“



Recht auf Nichterreichbarkeit

Soziale Leitplanken für die digitale Arbeitswelt

Model Foto: Colourbox.de

Der dbb hat sich mit einer Stellungnahme an der Konsultation der Europäischen Kommission zu digitaler Arbeitsorganisation beteiligt. Ein europäisches Recht auf Nichterreichbarkeit wäre ein starkes Signal für moderne, gesunde und faire Arbeitswelten.

Die fortschreitende Digitalisierung darf nicht zu einer dauerhaften „Always-on“-Kultur führen. Gesundheitsschutz, klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben sowie faire Rahmenbedingungen für Telearbeit und mobiles Arbeiten müssen nach Auffassung des dbb europaweit verbindlich geregelt werden. Der dbb bekennt sich ausdrücklich zu den Zielen, die die Europäische Kommission in ihrer Konsultation formuliert hat. Ein verbindliches Recht auf Nichterreichbarkeit ist aus Sicht des Verbandes entscheidend, um Beschäftigte vor Überlastung, Stress und Selbstausschöpfung zu schützen. Ruhezeiten und Erholungsphasen dürfen durch digitale Kommunikationsmittel nicht faktisch ausgehöhlt werden.

Auch der Arbeitsschutz bleibt für den dbb zentral: Ergonomische Standards, Gefährdungsbeurteilungen und klare Regeln für den Einsatz digitaler Tools müssen europaweit verbindlich gelten. Datenschutz und der Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrollen haben Vorrang. Damit sendet der dbb ein klares Signal: Digitalisierung braucht nicht nur technische Innovation, sondern auch soziale Leitplanken. Die von den europäischen Sozialpart-

nern unter Beteiligung der Europäischen Union Unabhängiger Gewerkschaften (CESI) im Oktober 2022 beschlossene Rahmenvereinbarung zur Digitalisierung betrachtet der dbb als wesentliche Grundlage. Diese Vereinbarung betont Freiwilligkeit, Umkehrbarkeit und Gleichbehandlung bei Telearbeit sowie das Recht auf Nichterreichbarkeit. Damit sind zentrale Leitplanken gesetzt, an denen sich ein europäischer Rechtsrahmen orientieren sollte.

Der dbb erwartet, dass die Europäische Kommission die Rahmenvereinbarung der Sozialpartner gemäß Art. 155 AEUV durch einen Beschluss des Rates in Form einer Richtlinie umsetzt. Nur so lassen sich die notwendigen Standards europaweit verbindlich und rechtssicher verankern. Ein solches Vorgehen wäre aus Sicht des dbb der pragmatischste Weg: Es würde die „digitale Lücke“ der bestehenden Arbeitszeitrichtlinie schließen, ohne einen langwierigen Neuverhandlungsprozess anzustoßen. Gleichzeitig würde eine praxisnahe, bürokratiearme Lösung entstehen, die ausreichend Flexibilität für Führungsfunktionen lässt und den nationalen Sozialpartnern Raum für branchenspezifische Detailregelungen gibt. ■

Zusatzversorgung

dbb warnt vor Eingriffen

Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst darf nicht durch europäische Vorgaben geschwächt werden. Mit einem aktuellen Positionspapier zur öffentlichen Konsultation der EU-Kommission unterstreicht der dbb: Die betriebliche Alters- und Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Alterssicherung und muss in nationaler Verantwortung weitergeführt werden. Über Jahrzehnte habe sich das System als leistungsfähig, zuverlässig und gerecht erwiesen. Daran darf auch eine europäische Harmonisierung nichts ändern.

„Die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung gehört in die Verantwortung der Mitgliedstaaten und ihrer Sozialpartner“, so das Positionspapier. Eine einheitliche europäische Lösung würde die Tarifautonomie aushebeln und nationale Besonderheiten missachten. Stattdessen müsse die bewährte Struktur gestärkt und weiterentwickelt werden. Eine wesentliche finanzielle Beteiligung

der Arbeitgeber ist unverzichtbar, ebenso ein garantiertes Leistungsniveau, das Sicherheit statt Risiko bietet. Tarifvertragliche Absicherung schafft Verlässlichkeit und verhindert willkürliche Eingriffe. Der Zugang zur Zusatzversorgung muss für alle Beschäftigten offenstehen, ohne diskriminierende Hürden wie Gesundheitsprüfungen. Gleichzeitig fordert der dbb eine starke Mitbestimmung der Beschäftigten über paritätisch besetzte Organe in den Versorgungseinrichtungen sowie eine faire steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Betriebsrenten, um deren Attraktivität zu sichern.

Darüber hinaus unterstützt der dbb Transparenz- und Effizienzinitiativen, betont aber, dass diese nicht in verpflichtende Vorgaben auf europäischer Ebene münden dürfen. Denn klar ist: Nur unter Wahrung der nationalen Gestaltungsspielräume und der Tarifautonomie kann die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst auch in Zukunft stark, sicher und gerecht bleiben.

Politikaktionswoche bietet Blick hinter die Kulissen des Bundestags

„Einfache Lösungen gibt's nicht!“

Bei der Politikaktionswoche der dbb jugend machen junge Menschen Praktika bei Abgeordneten. Lisa Eder ist eine von ihnen – und mit vielen neuen Erkenntnissen in ihre Heimatstadt München zurückgekehrt.



Lisa Eder (links) hat ihre Politikaktionswoche im Büro der Grünen-Abgeordneten Jamila Schäfer (Grüne) verbracht.

Ein Montagmorgen im September, Lisa ist im Berliner Stadtzentrum schon an der Station „Unter den Linden“ ausgestiegen. Der Weg führt sie über den Pariser Platz durchs Brandenburger Tor, dann muss sie rechts abbiegen. Wenig später steht sie vor der Dorotheenstraße 101. In dem Gebäude, schräg gegenüber vom Reichstag, befindet sich das Büro von Jamila Schäfer, Bundestagsabgeordnete der Grünen. Lisa meldet sich am Empfang an. „Ich war schon etwas aufgeregt, weil ich nicht wusste, was auf mich zukommt“, erinnert sie sich. „Aber die Aufregung ist fast sofort wieder verflogen.“

Fünf Tage Berlin, fünf Tage Politik pur: Der zuständige Büroleiter holt Lisa ab, ihre Politikaktionswoche beginnt. Die dbb jugend ermöglicht es jungen Menschen regelmäßig, ein Praktikum im Bundestag zu machen. Wenn es um Gesetze geht, sitzen Gewerkschaften als wichtige Akteure der demokratischen Willensbildung mit im Boot: Sie beziehen Stellung zu Initiativen, geben Empfehlungen ab und schöpfen dabei aus dem Erfahrungsschatz ihrer Mitglieder. Umso wichtiger ist es, sich mit dem politischen System der Bundesrepublik auszukennen. Wie sieht der Alltag von Bundestagsabgeordneten aus? Was passiert alles, bis ein Gesetz seinen Weg durchs Parlament gebahnt hat? Kurzum: Wie funktioniert Politik? Diese Fragen stehen im Fokus.

Mammutaufgabe: Interessen unter einen Hut bringen

„Eigentlich ist es logisch, dass Politik unfassbar komplex ist, aber durchs Praktikum ist mir das noch einmal stark bewusst geworden“, sagt Lisa rückblickend. Schwerpunkte setzen, Kompromisse finden und die Lebensrealität möglichst vieler Menschen berücksichtigen,

das sei eine enorme Herausforderung. „Einfache Lösungen gibt's nicht!“ Doch der Reihe nach – der Büroleiter stellt Lisa den Mitarbeitenden vor, die Münchnerin erzählt von ihrem Werdegang: Ihr Studium zur Diplom-Verwaltungsfachwirtin hat sie gerade abgeschlossen, mit dem Schwerpunkt Sozialverwaltung. Aktuell arbeitet sie im Zentrum Bayern für Familie und Soziales (ZBFS), einer dem Sozialministerium untergeordneten Behörde. Dort kümmert sie sich um Anträge von Menschen mit Behinderungen und prüft den sogenannten Grad der Behinderung (GdB), der für bestimmte Leistungen maßgeblich ist.

**Wir müssen die Demokratie verteidigen.
Sie ist nicht selbstverständlich, das ist mir nach der Generaldebatte noch einmal stark bewusst geworden.**

Lisa Eder

Ihre Motivation fürs Praktikum im Politikbetrieb? „Ich bin politisch sehr interessiert und verfolge das Geschehen aufmerksam“, sagt Lisa, die sich in den Jugendauszubildendenvertretungen ihres Arbeitgebers engagiert. „Deshalb wollte ich mehr über die Organisation lernen und die Prozesse besser verstehen“ –

eine Bekannte, die sich bereits an der Politikaktionswoche beteiligt hat, habe sie ermutigt, sich ebenfalls zu bewerben. Erforderlich sind ein Lebenslauf und ein Motivationsschreiben. „Ich habe alles vorbereitet, abgeschickt und dann die Zusage bekommen!“

Haushaltspolitik: viele Pläne, wenig Geld

Die Zeit im Regierungsviertel vergeht wie im Flug. Zahlreiche Sitzungen stehen auf dem Programm. Jamila Schäfer ist Haushaltspolitikerin, entsprechend geht es fachlich vor allem um Haushaltsthemen. Lisa kann überall dabei sein und zuhören. Bei der Nachbereitung der Termine bezieht das Abgeordnetenbüro sie ein und lässt sie Teaser zu Schäfers Reden und Debattenbeiträgen schreiben, die auf der Website eingestellt werden. Die Praktikantin realisiert, wie schwierig es ist, Prioritäten zu setzen und zu entscheiden, wohin die finanziellen Ressourcen fließen sollen.



Im Plenarsaal des Bundestags: Die Politikaktionswoche der dbb jugend findet jährlich statt und ermöglicht jungen Menschen, hinter die Kulissen der Bundespolitik zu blicken.

„Wenn die Parteien ihre Anliegen vortragen und begründen, warum für etwas Geld gebraucht wird, klingt das für mich immer total nachvollziehbar“, sagt sie. Infrastruktur, Bildungsprojekte, Unterstützung für Menschen in Krisenregionen – „in meinen Augen alles wichtig. Da ist es bitter, wenn die Mittel begrenzt sind.“

Begrenzt ist oft auch die Zeit. Lisa ist von dem Pensum, das die Abgeordneten leisten, beeindruckt. „Das ist ein ultraharter Job mit sehr vielen Wochenstunden, auch abends und am Wochenende finden Termine statt. Wenn jemand nicht bei einer Sitzung ist, liegt das meist daran, dass parallel ein anderer Termin stattfindet.“ Trotz des straffen Programms nimmt sich Jamila Schäfer Zeit fürs persönliche Gespräch. Die Diplom-Verwaltungswirtin schildert der Politikerin, was sich aus ihrer Sicht im öffentlichen Dienst ändern muss. „Für uns ist die Personalknappheit ein Riesenthema“ – der persönliche Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern komme zu kurz, sei aber von enormer Bedeutung. „Hinter jeder Akte steckt ein Mensch!“

Mitten im Geschehen

Die Stimmung im Abgeordnetenbüro empfindet Lisa als offen und herzlich. Es wird gemeinsam Mittag gegessen, alle bieten sofort das

„Du“ an, sind sehr nahbar. Das gilt auch für andere Abgeordnete, beispielsweise für Ricarda Lang, ehemalige Bundesvorsitzende der Grünen, mit der Lisa ein Selfie macht. Bei der Generaldebatte im Bundestag sitzt die Münchnerin auf der Zuschauertribüne. Sie ist live dabei, als die neuen Verfassungsrichter*innen – Ann-Katrin Kaufhold, Sigrid Emmenegger und Günter Spinner – die notwendige Zweidrittelmehrheit erhalten und damit ins Amt kommen. Hier wird die Politik endgültig greifbar.

Was Lisa beschäftigt und nachdenklich stimmt: die Redebeiträge und vielen Zwischenrufe aus der Fraktion am rechten Rand. „Wir müssen die Demokratie verteidigen“, unterstreicht Lisa. „Sie ist nicht selbstverständlich, das ist mir nach der Generaldebatte noch einmal stark bewusst geworden.“ Ganz entscheidend sei, dass die Politik die jungen Menschen mitnimmt und sie nicht mit ihren Sorgen und Nöten alleinlässt. Über das Erstarken der Rechten in ganz Europa tauscht sich die Praktikantin auch mit Jamila Schäfer aus – ein prägendes Zitat: „Wenn ich die Hoffnung und den Glauben an die Demokratie verliere, dann kann ich nach Hause gehen.“ Was Lisa allen mit auf den Weg gibt, die überlegen, sich ebenfalls an der Politikaktionswoche zu beteiligen? „Macht’s! Ihr werdet eine gute Zeit haben und viel lernen!“

cdi

#staatklar – das E-Zine der dbb jugend

#staatklar ist das Online-Magazin der dbb jugend – mit rund 150 000 Mitgliedern im öffentlichen Dienst und in den privatisierten Bereichen eine der größten gewerkschaftlichen Jugendorganisationen in Deutschland.

#staatklar berichtet über aktuelle Themen und Entwicklungen im Staatsdienst, in der Daseinsvorsorge



sowie im Bereich der systemrelevanten Infrastruktur und hat dabei insbesondere die Interessen und Belange der jungen Menschen im Fokus.

Direkt zur aktuellen Ausgabe: staatklar.org oder QR-Code scannen



Beamte – Fragen und Antworten

Was ist beim Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten zu beachten?

Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, sowohl im Dienst als auch außerhalb eine Haltung zu zeigen, die dem Ansehen und dem Vertrauen gerecht wird, das mit ihrem Beruf verbunden ist. Dies umfasst insbesondere ihr Verhalten und ihr äußeres Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit.

Die Dienstherren in Bund, Ländern und Kommunen können deshalb für ihre Beamten bestimmte Kleidungsstücke, Schmuck, sichtbare Tätowierungen sowie Haar- und Barttracht verbieten oder einschränken. Das soll das Vertrauen in das achtungswürdige Verhalten der Beamten wahren und die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sichern. Auch religiöse oder weltanschauliche Merkmale des Erscheinungsbilds können eingeschränkt werden, wenn sie objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die neutrale Amtsführung zu beeinträchtigen. Denn das Vertrauen der Bevölkerung in die Neutralität, Objektivität und Unparteilichkeit von Beamten bei hoheitlichen Aufgaben – gerade im Ein-

griffsbereich wie bei der Polizei, im Justizvollzug oder bei der Steuerfahndung – hängt stark vom äußeren Auftreten ab.

Die gesetzlichen Vorgaben gelten dabei nicht nur für bereits im Dienst stehende Beamtinnen und Beamte, sondern auch für Bewerberinnen und Bewerber, wenn deren unveränderliches Erscheinungsbild mit den dienstlichen Anforderungen nicht vereinbar ist. Trotz bundesweit einheitlicher gesetzlicher Grundlagen liegt die konkrete Bewertung, ob zum Beispiel inhaltsneutrale Tätowierungen durch ihre auffällige und stark individualisierende Wirkung die amtliche Funktion überlagern und deshalb problematisch sind, beim jeweiligen Dienstherrn. Handelt es sich jedoch um Tätowierungen, die diskriminierende, extremistische, gewaltverherrlichende oder sexistische Symbole zeigen und dadurch eine Haltung erkennen lassen, die Zweifel an der charakterlichen Eignung aufkommen lässt, wird regelmäßig von einer fehlenden Eignung für das Beamtenverhältnis auszugehen sein. *ka*

Model Foto: Colourbox.de

Aus dem Personalratsalltag – wir. für euch.

Mitbestimmung bei der Nutzung von Social-Media-Kanälen

Kommentarfunktionen auf Social-Media-Seiten öffentlicher Dienststellen können eine mitbestimmungspflichtige technische Einrichtung zur Überwachung von Beschäftigten darstellen. Das hat das Bundesverwaltungsgericht bereits im Jahr 2023 entschieden (BVerwG, 4. Mai 2023, ZfPR online 9/2023, Seite 5). In der Entscheidung ging es um eine Dienststelle, die verschiedene Social-Media-Kanäle betreibt, deren Beiträge Nutzer kommentieren können. Diese Kommentare können Rückschlüsse auf Verhalten und Leistung einzelner Beschäftigter zulassen und somit deren Persönlichkeitsrechte berühren. Das Gericht stellt klar, dass solche Social-Media-Auftritte mit Kommentarfunktion grundsätzlich als technische Einrichtungen gelten können, die zur Überwachung geeignet sind. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Daten automatisch erhoben oder ausgewertet werden. Entscheidend ist vielmehr die Frage,

ob die Speicherung und mögliche Auswertung der Kommentare einen Überwachungsdruck erzeugen können.

Die Mitbestimmungspflicht hängt laut Gericht von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Maßgeblich ist, ob bei objektiver Betrachtung im konkreten Fall mit hinreichender Wahrscheinlichkeit in solch einem beachtlichen Umfang Nutzerkommentare auftreten, dass ein Überwachungsdruck erzeugt werden kann. Es kommt dafür nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die „Konstruktion“ oder „konkrete Verwendungsweise“ einer Seite beziehungsweise eines Kanals im Einzelfall an. Eine Mitbestimmung ist insbesondere dann erforderlich, wenn die Seite gezielt Beschäftigte darstellt und dadurch Kommentare über deren Verhalten oder Leistung zu erwarten sind. *som*

© Getty Images/Unsplash.com

Was bewegt den öffentlichen Dienst 2025?

Impulse aus dem Fach- und Führungskräfte-Barometer der dbb akademie

Welche Themen treiben die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Jahr 2025 an? Welche Herausforderungen nehmen sie wahr und welche Chancen sehen sie? Diesen Fragen geht das Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025 der dbb akademie auf den Grund. An der großen Umfrage haben sich mehr als 2 800 Fach- und Führungskräfte aus unterschiedlichsten Bereichen beteiligt – von der Kommunal- über die Landes- bis zur Bun-

Signal, dass mehr getan werden muss. Auch die erlebte Wertschätzung wird in beiden Gruppen kritisch bewertet.

Gleichzeitig machen die Ergebnisse deutlich: Motivation und Gestaltungswille sind vorhanden. Die Beschäftigten übernehmen Verantwortung, bringen sich ein und wollen ihre Arbeitswelt aktiv verbessern. Um diese Energie zu stärken und langfristig zu sichern, sind sichtbare Anerkennung, Beteiligung und gestaltbare Strukturen notwendig.



© Ground Picture, Yaroslav Astakhov, fizkes/Shutterstock.com

schaft, entsteht Bereitschaft zur Verantwortung und Veränderung wird möglich.

hen will, wo Veränderungen ansetzen können, findet hier fundierte Orientierung und Impulse für eine zukunftsfähige Verwaltung.

Weiterbildung als Schlüssel für Veränderung

Ein zentrales Ergebnis ist, dass Weiterbildung nicht als Zusatz, sondern als entscheidende Grundlage für Entwicklung und Modernisierung gesehen wird. Die Bereitschaft, sich weiterzubilden, ist hoch, wie der deutlich positive NPS zeigt. Besonders gefragt sind Weiterbildungsthemen wie Kommunikation, digitale Transformation, Resilienz und der Umgang mit künstlicher Intelligenz. Gleichzeitig fehlen oft Zeitfenster, Ressourcen und passende Formate. An diesem Punkt setzt die dbb akademie mit ihren praxisnahen Angeboten an. Diese stärken Beschäftigte gezielt und ermöglichen Veränderungsprozesse.

Über den Net Promoter Score (NPS)

Der Net Promoter Score (NPS) misst, wie positiv oder negativ Befragte ein Thema bewerten. Die Teilnehmenden geben auf einer Skala von 0 bis 10 an, wie sehr sie einer Aussage zustimmen oder etwas weiterempfehlen würden. Promotoren (9–10) sind Befürworter, Detraktoren (0–6) Kritiker und Indifferente (7–8) gelten als neutral. Der NPS errechnet sich, indem der Anteil der Detraktoren vom Anteil der Promotoren subtrahiert wird. Das Ergebnis liegt zwischen –100 und +100: Positive Werte stehen für Zustimmung, negative Werte für Unzufriedenheit. ■

Neugierig geworden?

Das Barometer liefert wertvolle Einblicke in die Stimmung, die Bedürfnisse, die Motivation und die Potenziale im öffentlichen Dienst – quer durch alle Hierarchieebenen. Wer verste-

Jetzt informieren



Die vollständigen Ergebnisse des Fach- und Führungskräfte-Barometers 2025 der dbb akademie finden Sie online unter barometer.dbbakademie.de.

© dbb akademie



desverwaltung. Ihre Antworten zeichnen ein differenziertes Bild der aktuellen Stimmungslage und zeigen, wo Potenziale liegen und Veränderungen angestoßen werden können.

Wertschätzung und Zufriedenheit ausbaufähig

Viele Beschäftigte leisten Tag für Tag Enormes, stoßen dabei jedoch häufig auf enge Handlungsspielräume, starre Strukturen und fehlende Anerkennung. Der Net Promoter Score (NPS) zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit liegt bei Fachkräften bei –37 und bei Führungskräften bei –26. Ein klares

Veränderungswille in allen Generationen

Das Barometer zeigt eindeutig: Die Beschäftigten bringen einen starken Veränderungswillen mit. Über alle Altersgruppen hinweg liegen die Werte zur Offenheit für neue Strategien, Arbeitsformen und Ansätze im positiven Bereich. Viele möchten Prozesse aktiv mitgestalten und neue Wege gehen, unabhängig von ihrer Position oder Generation.

Dieser Gestaltungsdrang ist eine große Chance. Wo Mitarbeitende einbezogen werden, die Kommunikation transparent ist und Führung Vertrauen

Urteil des Monats

Bundesbeamten steht Vaterschaftsurlaub zu

Bundesbeamte haben nach einem Urteil des Verwaltungsgerichts (VG) Köln Anspruch auf zehn Tage vergüteten Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt ihres Kindes. Dieser Anspruch ergibt sich unmittelbar aus dem Europarecht. Das Gericht gab damit der Klage eines Bundesbeamten gegen die Bundesrepublik Deutschland statt (Az.: 15 K 1556/24).

Der Kläger hatte Ende 2022 anlässlich der bevorstehenden Geburt seiner Tochter Vaterschaftsurlaub beantragt und sich dabei auf die EU-Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige berufen. Seine Dienststelle lehnte den Antrag mit der Begründung ab, das deutsche Recht sehe einen solchen Anspruch nicht vor. Nachdem der Kläger zunächst regulären Erholungsurlaub genommen hatte, erhob er im März 2024 Klage.

Vor dem VG Köln hatte er nun Erfolg. Die Richterinnen und Richter verurteilten die Bundesrepublik, dem Kläger den beantragten Vaterschaftsurlaub rückwirkend zu gewähren und seinem Urlaubskonto gutzuschreiben. Nach Auffassung des Gerichts kann sich der Kläger unmittelbar auf die Vorgaben der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie berufen, da Deutschland seiner Verpflichtung zur Umsetzung bis zum 2. August 2022 nicht

nachgekommen sei. Die bestehenden Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit genügten den unionsrechtlichen Anforderungen nicht. Zwar könnten Väter im Rahmen der Elternzeit auch einzelne Tage unmittelbar nach der Geburt in Anspruch nehmen, erhielten in diesem Fall jedoch keine Lohnfortzahlung, wie sie die Richtlinie vorsieht. Elterngeld wird nur gewährt, wenn ein Elternteil es für mindestens zwei Lebensmonate des Kindes bezieht. Gegen das Urteil ist Berufung beim Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen möglich.

Hintergrund: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im privaten Sektor können sich derzeit noch nicht auf ein nationales Gesetz stützen, das den Anspruch auf zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub garantiert. Bundesbeamte hingegen können sich aufgrund ihres unmittelbaren Dienstverhältnisses zum Staat direkt auf die Richtlinie berufen („vertikale Direktwirkung“). Die EU-Kommission hatte bereits im September 2022, nach Ablauf der zweijährigen Umsetzungsfrist, ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet. Ein Referentenentwurf des Familienministeriums für ein sogenanntes Familienstartzeitgesetz soll die bestehende Lücke schließen; der Entwurf befindet sich derzeit noch in der Ressortabstimmung.

Wichtige Absicherungen

Vorsorge verträgt kein Aufschieben

Unangenehme Themen verdrängen hilft nicht – rechtzeitige Absicherung schon.



Model-Foto: Colourbox.de

Das Leben kennt keinen festen Fahrplan – und genau darin liegt das Risiko. Ein Unfall, eine plötzliche Erkrankung, der Eintritt eines Pflegefalls oder sogar ein Todesfall – die Folgen sind oft nicht nur emotional belastend, sondern können auch die finanzielle Existenz einer Familie gefährden. Wer dann nicht vorgesorgt hat, gerät schnell in eine schwierige Lage: Raten und Rechnungen laufen weiter, während Einkommen ausfällt und zusätzliche Kosten entstehen. Deshalb ist es entscheidend, sich frühzeitig mit Absicherungsmöglichkeiten auseinanderzusetzen und nicht zu warten, „bis irgendwann Zeit dafür ist“. Denn Vorsorge lässt sich nicht nachholen – aber rechtzeitig getroffen, schafft sie Sicherheit.

Achtung, Unfall!

Ein aktives Leben bringt immer auch Gefahren mit sich. Ein Unfall ist schnell passiert; die meisten ereignen sich nicht im Dienst, sondern zu Hause oder in der Freizeit – genau dort greift die gesetzliche Unfallversicherung nicht. Deshalb ist eine private Unfallversicherung besonders sinnvoll. Ein Rechenbeispiel von der DBV Deutsche Beamtenversicherung, exklusiver Partner des dbb vorsorgewerk:

Eine 28-jährige Verwaltungsbeamtin zahlt für die „Private Unfallversicherung“ monatlich 7,64 Euro und erhält im Versicherungsfall bei vollständiger Invalidität 300 000 Euro. Zusätzlich sind zahlreiche Leistungen – etwa Kosten für kosmetische Operationen – beitragsfrei mitversichert. Beim Abschluss wird auf eine Gesundheitsprüfung verzichtet.

Risiko Pflegefall

Wenn ein Mensch auf Hilfe anderer angewiesen ist, weil Selbstständigkeit oder Fähigkeiten gesundheitlich bedingt dauerhaft eingeschränkt sind, wird von Pflegebedürftigkeit gesprochen. Die Zahl der Pflegebedürftigen wuchs zuletzt in stärkerem Maße, als durch die Alterung der Gesellschaft erwartbar ist. Auch wenn das Thema aktuell als Aufreger durch die Medien geistert, wird die Problematik, dass man selbst oder ein naher Angehöriger im Alter oder durch Krankheit pflegebedürftig wird, verdrängt. Dabei ist der Handlungsbedarf offensichtlich: Die gesetzliche Pflegeversicherung ist grundsätzlich nur für eine Teilabsicherung ausgestaltet. Und auch Beamtinnen und Beamte können sich Lücken gegenübersehen: Gerade

bei der ambulanten Pflege, die ein selbstbestimmtes Leben in den eigenen vier Wänden ermöglicht, bleiben viele Kosten ungedeckt. Wer im Pflegefall die Familie nicht belasten möchte, sollte frühzeitig eine private Pflegezusatzversicherung ins Auge fassen. Die DBV bietet die leistungsstarke „Pflegevorsorge VARIO“ an. dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen profitieren von 3 Prozent Beitragsnachlass.

Hinterbliebene sichern

Manche gravierenden Ereignisse treten völlig unerwartet ein, wie der Tod eines Hauptverdieners. Das kann für Familien dann zur existenziellen Bedrohung werden. Eine Risiko-Lebensversicherung sorgt dafür, dass Partner, Kinder und auch bestehende finanzielle Verpflichtungen, wie ein laufender Immobilienkredit, abgesichert sind. Empfehlenswert ist der Abschluss in jungen Jahren, denn die Beiträge sind vergleichsweise günstig. Wichtig ist zudem eine ausreichend lange Laufzeit, die auch die Ausbildungszeiten der (dann bereits volljährigen) Kinder mit abdeckt. Über das dbb vorsorgewerk können Mitglieder aus mehreren Angeboten für eine Risiko-Lebensversicherung wählen.

Entlastung im Trauerfall

Das Jahr neigt sich dem Ende zu, da denken viele über die Vergänglichkeit des Lebens nach. Was bleibt – und was kann man selbst noch regeln? Eine Sterbegeldversicherung bietet die Möglichkeit, bewusst vorzusorgen und die eigenen Wünsche festzuhalten – damit alles so verläuft, wie man es selbst entschieden hat, und die Angehörigen finanziell entlastet sind. Denn Beerdigungen in Deutschland sind preislich keine Lappalie, die Durchschnittskosten längst fünfstellig. Das „IDEAL Sterbegeld“ wird dbb-Mitgliedern und ihren Angehörigen über das dbb vorsorgewerk mit einem Beitragsnachlass von bis zu 1,5 Prozent bei monatlicher Zahlungsweise angeboten.

Angebote nutzen

Die Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk berät zu allen vorgestellten Absicherungen und erstellt individuelle Angebote, die sämtliche Mitgliedsvorteile berücksichtigen. Auf Wunsch wird eine Beratung vor Ort vermittelt. Telefonisch unter 030.40816444 oder online auf dbb-vorteilswelt.de

Volker Geyer trifft Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier

„Der öffentliche Dienst ist ein Grundpfeiler unserer Demokratie“

Im Kampf gegen Extremismus und Demokratieverdrossenheit will sich der dbb weiterhin stark engagieren. Das hat dbb-Chef Volker Geyer in einem Gespräch mit Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier am 30. September 2025 deutlich gemacht.

Die aktuelle dbb-Bürgerbefragung verdeutlicht eindrucksvoll, dass ein enger Zusammenhang zwischen einem funktionierenden öffentlichen Dienst einerseits und dem Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in unser Staatswesen andererseits besteht. Denn Demokratie erschöpft sich nicht in Wahlterminen. Sie braucht etwa eine freie Presse, eine lebendige Zivilgesellschaft und eben eine leistungsfähige und bürgernahe Verwaltung. Der öffentliche Dienst ist damit ein Grundpfeiler unserer Demokratie“, unterstrich Geyer.



Volker Geyer im Gespräch mit Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier.

Wenn das Vertrauen in Staat und Demokratie erschüttert sei, spürten das auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst schnell: „Sie werden immer häufiger verbal und sogar körperlich angegangen für Missstände, die sie selbst gar nicht zu verantworten haben. Trotzdem leisten sie ihren Dienst und verteidigen die freiheitlich-demokratische Grundordnung offensiv. Nicht nur, weil es in Verträ-

gen steht oder sie als Beamtinnen und Beamte einen Eid auf das Grundgesetz abgelegt haben. Sondern, weil sie davon überzeugt sind“, so Geyer weiter. Im Kampf gegen Extremismus und Demokratieverdrossenheit und für ein solidarisches Miteinander werde sich der dbb gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen weiterhin stark engagieren, versprach der dbb Bundesvorsitzende. ■

Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Neue Zusammensetzung

Auf Einladung von Bundesfamilienministerin Karin Prien hat der unabhängige Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf am 14. Oktober 2025 in neuer Zusammensetzung getagt.

Der dbb wird im Beirat durch den Zweiten Bundesvorsitzenden und Fachvorstand Tarifpolitik Andreas Hemsing vertreten. Dieser sagte zur Auftaktveranstaltung: „In zehn Jahren kontinuierlicher Arbeit innerhalb des Beirates und seiner Arbeitsgruppen hat der dbb viel erreicht: Das Modell einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung für pflegende An- und Zugehörige wurde erarbeitet sowie eine Neufassung des Angehör-

igenbegriffs in Angriff genommen. Auch wenn die Arbeit des Beirates stets auf offene Ohren in den Bundesministerien für Familie, Gesundheit sowie Arbeit und Soziales gestoßen ist, scheiterte eine konkrete Umsetzung bisher an häuslicher Restriktionen. Hier werden wir nicht nachlassen und die notwendigen Reformen einfordern, denn pflegende Angehörige bilden die zentrale Stütze unserer Pflegeversicherung.“ Während einer

jeweils vierjährigen Berichtsperiode arbeiten die 21 Mitglieder ehrenamtlich rund um Themen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Dafür setzen sie unterschiedliche Schwerpunkte. In Arbeitsgruppen bereiten sie die offiziellen Sitzungen der Mitglieder vor. Diese finden zweimal jährlich statt. Die Ergebnisse jeder vierjährigen Beiratsperiode werden in einem Bericht zusammengefasst und dem Bundesfamilienministerium übergeben.



Der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besteht aus 21 Mitgliedern aus verschiedenen Organisationen, Institutionen und Wissenschaft. Andreas Hemsing, Zweiter Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik, vertritt den dbb.

Gespräch mit Kanzleramtsminister Thorsten Frei

Ein handlungsfähiger Staat braucht das Berufsbeamtentum

Die politischen Angriffe auf das Berufsbeamtentum müssen enden. dbb-Chef Volker Geyer will den Staat gemeinsam mit der Bundesregierung wieder handlungsfähig machen.

Die unsäglichen Angriffe auf das Berufsbeamtentum der letzten Wochen haben zu viel Verunsicherung bei den Kolleginnen und Kollegen geführt – Stichwort Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung. In der Bundesregierung muss sich endlich die Erkenntnis durchsetzen, dass das ein Irrweg ist. Dass wir gemeinsam mit Bundesinnenminister Alexander Dobrindt bei der Übertragung des Tarifergebnisses und bei der amtsangemessenen Alimentation nun in guten Gesprächen sind, sehe ich hingegen als positives Zeichen. Ein klares Bekenntnis zum Berufsbeamtentum und zum öffentlichen Dienst erwarten wir von der gesamten Bundesregierung – und zwar nicht nur in Worten, sondern auch durch Taten“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Volker



Volker Geyer im Gespräch mit Kanzleramtsminister Thorsten Frei.

Geyer nach einem Gespräch mit Kanzleramtsminister Thorsten Frei am 2. Oktober 2025.

Die Diskussionen um das Berufsbeamtentum und den öffentlichen Dienst werde oft nur unter dem Kostenaspekt geführt. „Stabile Verhältnisse, unparteiische Amtsführung, streikfreie Räume: Diese Aspekte gehen in der Diskussion zu oft unter. Dabei sind sie gerade jetzt, wo

das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat schwindet, enorm wichtig“, so Geyer. „Unser gemeinsames Ziel muss doch ein starker, handlungsfähiger Staat sein. Dafür reichen wir der Bundesregierung die Hand: sei es bei der sachgerechten Umsetzung der Infrastrukturinvestitionen, beim Bürokratieabbau oder der Staatsmodernisierung.“

Pflege- und Krankenversicherung

„Steuermittel sind unverzichtbar“

Um die Beitragssätze stabil zu halten, spricht sich dbb-Vize Maik Wagner für die Verwendung von Steuermitteln aus.

Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Maik Wagner hat sich am 9. Oktober 2025 in Berlin mit Stephan Pilsinger (MdB), der für die CDU/CSU-Bundestagsfraktion im Gesundheitsausschuss sitzt, über die anstehenden Reformen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ausgetauscht. Hintergrund sind die ersten Ergebnisse der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Zukunft der Pflegeversicherung. Einigkeit bestand darin, dass versicherungsfremde Leistungen – etwa die beitragsfreie Familienversicherung, die Rentenbeiträge für pflegende Angehörige oder die Beiträge für Bürgergeldempfänger – aus Steuermitteln zu finanzieren sind: „Bei aller Notwendigkeit zu mehr Eigenvorsorge muss klar sein, dass Steuermittel zumindest als Teil einer nachhaltigen Finanzierungslogik unabdingbar sind. Andernfalls würden wir uns Leistungseinschränkungen und deutliche Beitragssatzsteigerungen erkauft“, betonte Wagner. Die derzeitige Praxis, Defizite über mehrjährige Darlehen zu kompensieren, schwäche die Nachhaltigkeit des Systems.

Wagner sprach sich zudem dafür aus, organisatorische Effizienzreserven zu nutzen, bevor über weitere Belastungen der Versicherten nachgedacht wird. Positiv bewertete er die geplanten Dauerverordnungen für Arzneimittel sowie das angestrebte Primärarztsystem, die Arztkontakte verringern und Wartezeiten auf Facharzttermine verkürzen könnten. Eine klare Absage erteilt der dbb hingegen Überlegungen zu Leistungskürzungen durch die Abschaffung des Pflegegrads I oder die Erhöhung von Zuzahlungen für Arzneimittel. „Letzteres würde ausschließlich Patientinnen und Patienten treffen, während Arbeitgeber nicht beteiligt wären“, kritisierte Wagner und mahnte mit Blick auf den angekündigten „Herbst der Reformen“ zu Augenmaß und Ausgewogenheit: „Auch wenn Kröten zu schlucken sein werden, muss es darum gehen, die Belastungen für die hart arbeitende Bevölkerung im Rahmen zu halten.“



dbb-Vize Maik Wagner (links) und Stephan Pilsinger.

Batterieforschung am Helmholtz-Zentrum Berlin

„Polysulfide sind der Endgegner“



Von bleiverklebten 300-Kilogramm-Türen abgeschirmt: der Großscanner im Tomography Lab.

Die Welt braucht stabile, leistungsfähige und nachhaltige Batterien für die Energiewende. Am Helmholtz-Zentrum Berlin wird für die Technologie der Zukunft geforscht. Ein Besuch am Standort Wannsee.

Wer zu einem Besuch des Standorts Wannsee des Helmholtz-Zentrums Berlin für Materialien und Energie (HZB) aufbricht, fährt eine Weile durch Südwestberliner Vorstädte. Inzwischen sind wohl auf fast jedem vierten Einfamilienhaus Solarpaneele zu sehen. Die Gesamtzahl der Solaranlagen in Berlin gibt die Senatsverwaltung für Wirtschaft und Energie für 2024 vorläufig mit 41 550, deren Leistung mit fast 379 Megawattpeak (MWp) an. Viele der Hausbesitzer ärgern sich darüber, dass Solarstrom, der nicht selbst verbraucht oder gespeichert werden kann, unter Umständen verloren geht, weil Batterien fehlen, mit deren Hilfe die Energie in großem Maßstab bewahrt werden kann.

Batterien und wie man sie verbessert, das ist Dr. Sebastian Risses großes Forschungsthema. Der Physiker, der im südbrandenburgischen Finsterwalde zur Schule gegangen ist, in Potsdam studiert und mit einer Arbeit zu künstlichen Muskeln promoviert hat, ist auf Polymerphysik spezialisiert. Er kam 2013 als Postdoc ans HZB. In Wannsee leitet er die Forschungsgruppe „Electrochemistry“, ist stellvertretender Leiter der gemeinsamen Forschungsgruppe „Operando Batterieanalyse“ und zudem stellvertretender Leiter des Instituts Elektrochemische Energie-

speicherung. Zurzeit habilitiert er sich an der Humboldt-Universität zu Berlin im Bereich Elektrochemie.

Auf der Suche nach nachhaltigen Akkus

In den Forschungsgruppen geht es für Risse und seine Kolleginnen und Kollegen darum, herauszufinden, woraus Batterien bestehen sollten, um sie nachhaltiger nutzen zu können: Welche leicht verfügbaren Materialien eignen sich, auch um geopolitische Abhängigkeiten zu verringern? Häufig entsteht ein Großteil des ökologischen Fußabdrucks einer Batterie bei der Förderung von Rohstoffen („cradle“ – Wiege), ihrer Verarbeitung und ihrem Transport in die entsprechende Batteriezellenfabrik („gate“ – Werkstor). Deshalb werden bevorzugt Materialien mit niedrigen Cradle-to-Gate-Kosten erforscht. „Eine Natrium-Schwefel-Batterie, das ist das Allernachhaltigste. Wenn man die mit einer Lithium-Kobalt-Oxid-Batterie vergleicht, das habe ich mal für einen Forschungsantrag berechnet, dann spart man bei Batteriematerialien 95 Prozent an CO₂-Emissionen, bezogen auf dieselbe gespeicherte Energie. In der anschließenden Herstellung der Batterien ist der Verbrauch ja vergleichbar“, rechnet Risse vor. Ideal wären aus seiner Sicht Batterien, die nicht nur langlebig und schnell zu laden sind, sondern

neben einem geringen Gewicht auch eine hohe Energiedichte aufweisen. Letztere gibt den Energieinhalt eines Stoffes bezogen auf ein Volumen an.

Sebastian Risse forscht schon seit einigen Jahren an der Lithium-Schwefel-Technologie. Theoretisch bieten Lithium-Schwefel-Akkus enorme Vorteile: eine hohe Energiedichte, geringe Kosten und weitgehend nachhaltige Materialien. Doch in der Praxis scheiterten sie bislang an einer zu kurzen Lebensdauer und technischer Instabilität – was einen Einsatz etwa im Automobilssektor bislang unmöglich zu machen schien. Neue Materialtechnologien sollen die Haltbarkeit nun deutlich verbessern und die Schwächen der Batteriechemie ausgleichen.

Im Grunde dienen die Laboratorien des HZB mit ihren Versuchsaufbauten hochpräzisen Vermessungen des Innenlebens von Batterien – und zwar „operando“, also unter Last, im laufenden Betrieb. Die Experimente sind teils gebäudegroß, teils so klein, dass sie auf Laien wirken, als stünden sie im Physiklabor einer Schule. Ob groß oder klein: Die Forschungsteams versuchen herauszufinden, was im Innern einer Batterie passiert, wenn sie sich ent- oder wieder auflädt. Was geschieht, wenn sie das sehr schnell oder sehr langsam tut? Wie reagiert das Material in der Batterie auf Kälte oder auf Hitze? Wie lassen sich Energiedichte und Langlebigkeit steigern?

Labortour

Antworten auf diese Fragen werden zum Beispiel im TomoFest-BattLab mit den großen CT-Scannern beantwortet. Das wird vom Leiter der Imaging-Gruppe, Dr. Ingo Manke, geleitet. Die Scanner funktionieren im Prinzip wie im Krankenhaus, nur dass nicht das Gerät um den Patienten rotiert, sondern der Untersuchungsgegenstand im Gerät. Das kann mal ein Mammutzahn aus dem Berliner Naturkundemuseum sein, mal eine Minizelle, kaum größer als ein Stecknadelkopf. Mithilfe sehr starker, hochgradig abgeschirmter Röntgenquellen werden die Proben durchleuchtet; 3D-Bildgebung ermöglicht eine Darstellung der Strukturen von Mikrometern bis zu Millimetern. Dabei hilft KI. Die Algorithmen sind zuvor mit sehr großen Datenmengen aus vielfach wiederholten Messungen trainiert worden.

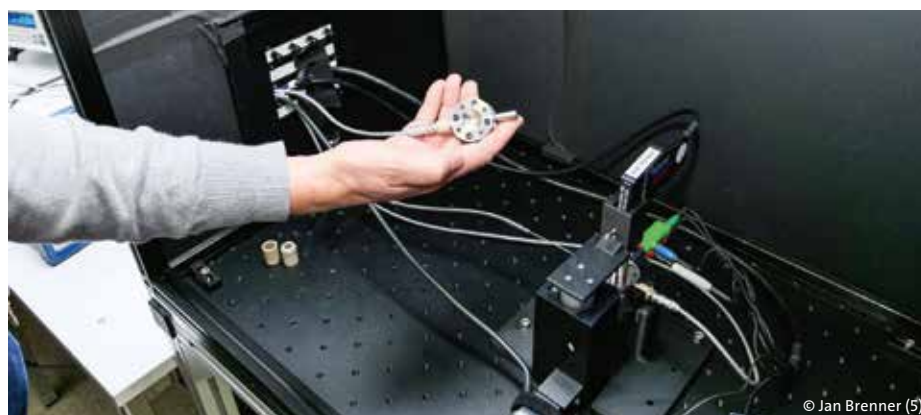
Wichtig ist Risses Kollegen Dr. Markus Osenberg, dass die Scanner maximale Flexibilität bieten: „Wir wollen so viel wie möglich selbst beeinflussen.“ Die 3D-Bildgebung hilft den Forschungs-



Marcus Osenberg vor einem der Scanner im Tomography Lab.

teams zu verstehen, wie Porennetzwerke der Materialien funktionieren, was wo wie entlangfließt, wo in Batterien Staus entstehen, wo ihre Strukturen reißen und ob das alles von außen gesteuert werden könnte. „Es geht um das Verstehen von Alterungsprozessen“, erläutert Osenberg, der zurzeit als Postdoktorand in der Imaging-Gruppe arbeitet, und Risse ergänzt: „Wir wollen Nachhaltigkeit. Nachhaltigere Systeme bedeuten meist auch komplexere Systeme, am Ende aber auch höhere Energiedichte. Das ist die Belohnung. Und spannendere Bilder.“

Als Nächstes geht es ins Pouchzellen-Labor, das von Frau Prof. Yan Lu geleitet wird. Dort arbeitet Liqiang Lu, ein Postdoc und Experte für Pouchzellen. Diese flachen Akkumulatoren, etwa aus Lithium-Polymer-Systemen, können vor Ort hergestellt werden: Auf einen flachen Träger, wird – nur 60 Mikrometer dünn – die aktive Substanz, eine Art Elektronen-Schlamm, aufgestrichen, wie Butter auf eine Stulle. Man erhält sehr dünne Elektroden, die verpresst, zugeschnitten und, mit einer Trennschicht aus Polypropylen versehen, mit Lithiummetallanoden gestapelt werden können wie ein Sandwich. Für ein großes europäisches Projekt wird am Institut an Batterien geforscht, die sich, etwa nach kleineren Kurzschlüssen, selbst reparieren können, wie Herr Lu erklärt. Am industriell relevanten Pouchzellenformat kann die Transfermöglichkeit in echte Anwendungen überprüft werden. Hier liefern die multimodalen Operando-Analysen wichtige Einblicke in das System während des Zyklisierens.



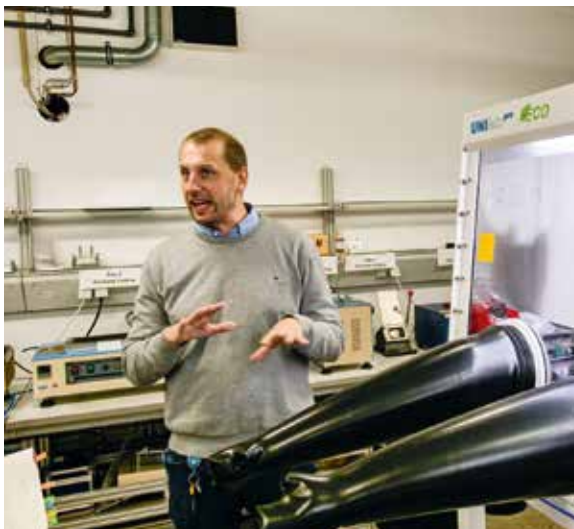
Sieht harmloser aus, als es aber nicht: operando-Forschung an einer Minizelle.

Auf dem Weg ins nächste Labor erklärt Risse, welche Schwierigkeiten es etwa mit dem von ihm beforschten Schwefel in Batterien gibt: „Da bilden sich Polysulfide aus – und die sind der Endgegner.“ An der Anode einer Batterie findet eine Oxidation statt – beim Entladen werden Elektronen abgegeben. Die Kathode der Batterie ist die Elektrode, an der dabei eine Reduktion stattfindet – Elektronen werden aufgenommen. Wird Schwefel genutzt, lösen sich Polysulfide aus der Kathode und reagieren mit dem hochreaktiven Lithium der Anode. Es entsteht Lithiumsulfid, das

den chemischen Prozess der Entladung behindert. Außerdem steht der dabei verbrauchte Schwefel nicht mehr für die weitere Energiespeicherung zur Verfügung, die Batterieleistung verringert sich. Wie die Bildung von Lithiumsulfid verhindert werden kann, wird vom gesamten HZB-Forschungsteam untersucht.

Etliche der Forschungslabore dürfen die Besucher nicht betreten; in den Gängen um den nun stillgelegten Forschungsreaktor des ehemaligen Hahn-Meitner-Instituts, das heute Teil des HZB ist, verbieten Warnschilder sogar das Anbohren der Wände. Die Beamlines, die Strahlrohre, die früher die Neutronen aus dem Kernreaktor zu Experimentaufbauten führten, können wir nur im Modell betrachten. Nun, da der Reaktor wegen des Atomausstiegs Deutschlands rückgebaut wird, werden Einzelteile der funktionstüchtigen Anlagen in alle Welt verschickt. Risse bedauert, dass so bestimmte Untersuchungsmethoden wie etwa die Neutronen-Kleinwinkel-Streuung, mit der Nanometer-Strukturen untersucht werden können, am HZB nicht mehr möglich sein werden. „Wir vermissen den Forschungsreaktor jetzt schon“, sagt er.

Aber auch in ganz kleinen Versuchsaufbauten wird geforscht: Die Multimodal-Operando-Messungen an einer Knopfzelle sehen zwar aus wie ein Experiment für Jugend forscht, sind aber Spitzenforschung. „Das ist eines unserer working horses. Da-



Dr. Sebastian Risse an der Glovebox (Handschuhkasten): Die Argonatmosphäre im Innern reagiert nicht mit Lithium und anderen Materialien. Alles, was vielleicht giftig ist, bleibt so in der Box.

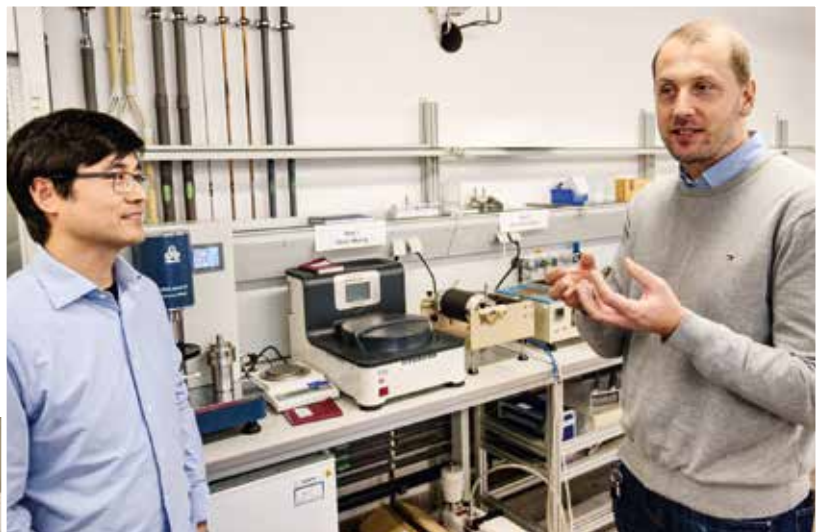
mit machen wir die meisten Messungen“, erläutert Risse. Es scheint also doch ein wenig komplizierter zu sein. Die Bildung von Polysulfiden unter Last wird mit drei verschiedenen spektroskopischen Methoden gleichzeitig untersucht und somit aus verschiedenen Blickwinkeln über viele Batteriezyklen betrachtet.

Strategische Forschung

Auf dem Gang begegnen uns die Mitglieder von Risses Forschungsteam, das international besetzt ist. Die Institutsleiterin, Prof. Dr. Yan Lu, ist Chinesin. Die Arbeitssprache in den Teams ist überwiegend Englisch, ebenso wie auf den Fachsymposien und

Kongressen, zu denen Risse mehrmals im Jahr reist. In den vergangenen zwölf Monaten war er unter anderem auf Hawaii, in Sydney und Seoul – Naturwissenschaften leben vom internationalen Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen. Nur so ist technischer Fortschritt, wie etwa die Entwicklung eines lebensrettenden Impfstoffs für Milliarden von Menschen in weniger als zwei Jahren und vielleicht auch die rasche Lösung des Speicherproblems von CO₂-neutral gewonnenem Strom, möglich.

Das Helmholtz-Zentrum Berlin mit seinen 1 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Standorten Adlershof und Wannsee gehört zur Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, der, wie Risse betont, nach der Chinesischen Akademie der Wissenschaften, zweitgrößten wissenschaftlichen For-



Dr. Liqiang Lu und Dr. Sebastian Risse an der Pouchzellen-Fertigungsstrecke.

schungsorganisation der Welt. Die Helmholtz-Gemeinschaft wird vom Bund finanziert und forscht zurzeit in Sieben-Jahres-Plänen. Das Forschungsprogramm orientiert sich an politischen Maßgaben: „Strategische Forschung für große Herausforderungen“, nennen sie das. Richtet eine neue Bundesregierung die strategischen Ziele anders aus, merken die Forscherinnen und Forscher dies sehr schnell: Für das HZB kommen 90 Prozent der Mittel vom Bund, zehn Prozent vom Land Berlin und es werden Drittmittel eingeworben. Die können etwa aus dem Klima- und Transformationsfonds kommen. Wird ein

solcher Fonds neu ausgerichtet oder gar gestrichen, können wichtige Projektgelder fehlen und Zeitverträge nicht bereitwillig verlängert werden.

Von dem, was sie hier erforschen, ist Risse zutiefst überzeugt: „Batterien sind ein Hebel für eine grünere Lebensweise.“ Das Ziel ist die Kommerzialisierung von Batterien: „Wir müssen da europäisch denken. Das kann man nicht nur national stemmen“, sagt der Physiker. „Meine Vision ist, dass nachhaltige Batterietechnologie in Europa für Europa produziert wird.“ Was ihn antreibt, ist im Kern aber etwas anderes. Sebastian Risse sagt zum Abschied: „Neugier, wissenschaftliche Neugier.“ *ada*

