

Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)

im dbb beamtenbund und tarifunion

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

70 Jahre Zusammenarbeit, Netzwerk, Kompetenz, Solidarität und Freundschaft. So unter anderem beschreiben unsere Mitglieder den VBB in einem Wort. Das 70jährige Jubiläum des Verbandes haben wir würdig begangen. Ein Eindruck dazu bieten die Videos auf unserem Instagramkanal des Verbandes. Aber die Sacharbeit läuft weiter. Neben einzelnen Fachthemen gibt es auch grundlegende Weichenstellungen, wichtige Themen, die wir begleiten und mitgestalten werden. Es geht um nicht weniger als die Zukunft der Bundeswehr und damit auch um wesentliche Interessen der Zivilbeschäftigten.

Aufwuchs

Der personelle Aufwuchs der Bundeswehr ist eine große Herausforderung.
Die Voraussetzung für das Gelingen des Aufwuchses sind verbindliche Zielstrukturen, und zwar sowohl für den militärischen als auch für den zivilen Bereich. Solange nicht klar definiert ist, wie die Bundeswehr künftig personell und organisatorisch aufgestellt sein soll, fehlt eine verlässliche Grundlage für eine strategische Personalplanung. Wir brauchen Klarheit darüber, wie viele Menschen mit welchen Qualifikationen in welchen Bereichen und zu welchem Zeitpunkt benötigt werden.
Der militärische Aufwuchs darf dabei nicht isoliert betrachtet werden. Wir benötigen verbindliche, miteinander verzahnte Zielstrukturen für den militärischen und den zivilen Bereich. Darauf aufbauend müssen Personalbedarfe, Qualifikationen, Stellen und Zeitpläne festgelegt werden.
Die AG Personalstrategie 2027+ bezieht sich ausschließlich auf das militärische Personal. Das greift zu kurz. Wir brauchen eine eigenständige leistungsfähige zivile Wehrverwaltung! Sie ist kein bloßer Unterstützungsapparat. Sie hat ureigene Aufgaben, die nicht unmittelbar mit Stationierungsentscheidungen der Truppe zusammenhängen. Etwa der Wehrersatz, die Organisation der Reserve, Aus- und Fortbildung, Versorgung etc.

Resilienz

Ein zentraler und bislang zu wenig beachteter Aspekt ist die Resilienz der Bundeswehr im Krisen- und Kriegsfall. Dabei geht es nicht allein um technische Vorsorge, sichere IT-Systeme oder funktionierende Infrastruktur. Entscheidend ist vor allem die Frage: Welche konkreten Aufgaben müssen die Beschäftigten der Bundeswehr in einer Krise oder im Krieg übernehmen?

Dafür gibt es in der Bundeswehr grundsätzlich die sogenannte F(riedens)- beziehungsweise V(erteidigungs)-Kodierung. Sie soll kenntlich machen, welche Funktion ein Dienstposten im Krisen- oder Kriegsfall hat. Diese Zuordnung ist von grundlegender Bedeutung, denn nur wenn klar ist, wer im Ernstfall welche Aufgabe wahrnehmen muss, können Personal, Abläufe und Ressourcen entsprechend geplant und vorbereitet werden. Diese Hinterlegungen sind in den vergangenen Friedensjahren vernachlässigt worden.



Genau hier besteht aus unserer Sicht erheblicher Handlungsbedarf: Die Dienstposten der Bundeswehr müssen flächendeckend mit der entsprechenden F- oder V-Kodierung hinterlegt werden. Das ist bislang noch nicht geschehen. Wenn dies endlich eine Umsetzung erfahren würde, wäre auch offensichtlich, dass in einer Bundeswehrstruktur, die schon in Friedenszeiten verteidigungsfähig sein will, Soldatinnen und Soldaten keine zivilen Aufgaben wahrnehmen dürfen. Schon deswegen nicht, weil sie von ihrem Dienstposten im V-Fall abgezogen werden. Dies ist Teil der zwingenden Resilienz einer durchdachten Bundeswehrstruktur. Die Handlungsfähigkeit der Bundeswehr muss für Krise und Krieg organisatorisch jetzt vorbereitet und personell abgesichert sein!

Controlling

Aus unserer Sicht fehlt es in allen Aufgabenbereichen an einem verlässlichen Controlling, das transparent macht, wo die Bundeswehr bei der Aufgabenerfüllung, der Personalentwicklung und der Umsetzung ihrer Ziele tatsächlich steht. Es reicht nicht, politische Ziele und organisatorische Vorgaben zu formulieren. Controlling sichert nachvollziehbar, ob diese Ziele erreicht werden, wo sich Engpässe entwickeln und wo rechtzeitig gegengesteuert werden muss.

Das ehemalige Leitungscontrolling im BMVg, welches solche Entwicklungen auf Leitungsebene sichtbar gemacht und eine Grundlage für fundierte Entscheidungen geschaffen hat, ist ein gutes Beispiel. Heutzutage entsteht der Eindruck, dass Controlling nicht mehr als leitungsrelevant betrachtet wird. Das halten wir für problematisch. Gerade angesichts des personellen Aufwuchses, der steigenden Anforderungen und der angespannten Sicherheitslage muss die Leitung jederzeit über eine belastbare Informationsgrundlage, ein klares „Lagebild“ verfügen.

Ein wirksames Controlling muss deshalb alle wesentlichen Aufgabenbereiche umfassen. Es muss Zielvorgaben, Zeitpläne, Personalbedarfe und Umsetzungsstände miteinander verknüpfen, Abweichungen frühzeitig aufzeigen und klare Verantwortlichkeiten für notwendige Maßnahmen schaffen. Das gilt insbesondere für die Entwicklung der künftigen zivilen und militärischen Personalstrukturen. Ohne verbindliche Zielgrößen und eine regelmäßige Erfolgskontrolle lässt sich nicht zuverlässig feststellen, ob die Bundeswehr personell und organisatorisch tatsächlich auf die kommenden Herausforderungen vorbereitet ist.
Ein leistungsfähiges Controlling ist kein bürokratischer Selbstzweck, sondern ein notwendiges Führungsinstrument. Nur wer den tatsächlichen Stand kennt, kann rechtzeitig entscheiden, korrigieren und die Handlungsfähigkeit der Bundeswehr sicherstellen.

Umbau der Bundeswehr

Es gibt Vorgaben für den militärischen Aufwuchs. Diese Vorgaben sind in Jahresschritten sogar in § 91 Soldatengesetz festgeschrieben. Aber nicht nur diese zusätzlichen Soldatinnen und Soldaten müssen zum Zweck der Erhöhung der Einsatzbereitschaft eingesetzt werden, sondern auch die Soldatinnen und Soldaten, die bereits bei der Bundeswehr sind. Und zwar bereits ab jetzt.



Aus unserer Sicht ist dieser notwendige Umbau bislang nicht konsequent angegangen worden. Es reicht nicht, zusätzliche Soldatinnen und Soldaten einzustellen, wenn gleichzeitig militärisches Personal auf Dienstposten eingesetzt bleibt, dessen Aufgaben grundsätzlich auch von zivilen Beschäftigten wahrgenommen werden kann. Verbindliche Zielstrukturen für den militärischen und den zivilen Bereich sind wichtig. Es macht aus unserer Sicht jedoch keinen Sinn, mit dem Umbau erst dann zu beginnen, wenn die neue Struktur bis zum letzten Dienstposten ausgeplant ist. Angesichts der Sicherheitslage und des zeitlich massiven Drucks müssen Aufbau und Umbau gleichzeitig stattfinden. Etwas Anderes können wir uns zur schnellen Wiedererlangung der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr nicht leisten.

Unser Ziel muss es bereits heute sein, Soldatinnen und Soldaten dort einzusetzen, wo ihre militärischen Fähigkeiten gebraucht werden, und zivile Aufgaben durch eine entsprechend leistungsfähige zivile Bundeswehrverwaltung abzusichern. So wie es auch die Trennung zwischen Art. 87a und b GG vorsieht. Dieser Umbau ist nicht mit einem Tag erledigt. Aber wir müssen schnellstmöglich damit beginnen.

Strukturen der Verwaltung

Es müssen ebenengerechte Verwaltungsstrukturen in der Fläche geschaffen werden. Die Wehrverwaltung muss regional so resilient aufgestellt sein, dass sie ihre Aufgaben in Krisen und im Verteidigungsfall zuverlässig wahrnehmen kann. Dazu gehört für uns ausdrücklich, dass die Bundesländer nicht ausschließlich über die militärischen Landeskommandos mit der Bundeswehr kommunizieren. Die Landesregierungen brauchen eine zivile Ansprechstelle, die die verschiedenen Dienststellen und Fähigkeiten der Wehrverwaltung gemeinsam vertritt und koordiniert

Es kann nicht sein, dass die militärische Seite als Ansprechpartner vor Ort etabliert ist, während die zivile Verwaltung mit der Gesamtheit ihrer wichtigen Aufgaben – etwa bei Personal, Infrastruktur, Beschaffung und Versorgung – in der regionalen Krisenkoordination nicht gleichermaßen sichtbar und erreichbar ist. Gerade im Krisen- und Verteidigungsfall müssen militärische und zivile Strukturen eng zusammenarbeiten. Die zivile Wehrverwaltung muss in den Bundesländern als eigenständiger und unverzichtbarer Bestandteil der Verteidigungsfähigkeit sichtbar und handlungsfähig sein.

Digitalisierung

Die Beschäftigten müssen über die technischen Voraussetzungen verfügen, um sicher, effizient und ohne unnötige bürokratische Hürden arbeiten zu können. Hier sehen wir erheblichen Handlungsbedarf – insbesondere bei der Digitalisierung.



Wir brauchen dringend eine eigene, leistungsfähige pCloud-Bw, die nicht nur dem BMVg, sondern auch den Dienststellen im nachgeordneten Bereich zur Verfügung steht. Für das BMVg sind diese Überlegungen bereits weit vorangeschritten, während die nachgeordneten Dienststellen dringend auf vergleichbare Lösungen warten. Es kann nicht sein, dass in punkto Digitalisierung innerhalb der Bundeswehr mit zweierlei Maß gemessen wird und gerade die Dienststellen, die täglich die Verwaltungsaufgaben vor Ort bewältigen, nicht gleichermaßen von modernen digitalen Arbeitsmöglichkeiten profitieren.

Eine sichere Bw-Cloud würde die Zusammenarbeit erleichtern, den Informationsaustausch verbessern und gemeinsame Arbeitsprozesse effizienter gestalten. Natürlich müssen dabei die Anforderungen an Informationssicherheit, Datenschutz und Geheimschutz konsequent eingehalten werden. Sicherheit darf aber nicht dazu führen, dass notwendige digitale Lösungen auf unbestimmte Zeit aufgeschoben werden.
Eine moderne und sichere digitale Infrastruktur ist keine Komfortfrage, sondern eine Grundvoraussetzung für eine handlungsfähige Wehrverwaltung. Wer Bürokratie abbauen, die Zusammenarbeit verbessern und die Bundeswehr resilienter machen will, muss die Digitalisierung in der gesamten Organisation konsequent voranbringen.
Militärisch ausgedrückt. Was nutzt Digitalisierung auf strategischer Ebene, wenn die operative Ebene mangels Digitalisierung ausgebremst wird?

Ein weiteres Feld für die Digitalisierung der Bundeswehr sind die Einstellungsprozesse. Wir haben eine gute Nachfrage im Bereich der zivilen Nachwuchskräfte, aber wir müssen besser darin werden, sie schnell und effizient einzustellen.

Das größte Verbesserungspotenzial liegt in der Digitalisierung und der Beschleunigung der Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. Es kann nicht sein, dass wir auf der einen Seite um qualifizierte Menschen werben und auf der anderen Seite durch langwierige, komplizierte und teilweise noch immer nicht konsequent digitalisierte Verfahren Zeit verlieren.

Wir müssen die Prozesse vom Bewerbungseingang bis zur Einstellung durchgängig digitalisieren, Medienbrüche beseitigen, unnötige Verfahrensschritte abbauen und auch KI einsetzen. Das entlastet die Personalstellen und sorgt dafür, dass Bewerberinnen und Bewerber schneller eine verbindliche Entscheidung erhalten. Gleichzeitig müssen wir die internen Personalprozesse so gestalten, dass sie die Beschäftigten in den Personalstellen entlasten und ihnen ermöglichen, sich auf die wesentlichen Aufgaben zu konzentrieren.
Wir brauchen nicht nur mehr Werbung, sondern insbesondere eine schnellere und modernere Personalverwaltung. Wer Nachwuchskräfte gewinnen kann, muss auch in der Lage sein, sie zügig einzustellen. Hierfür müssen dringend die Voraussetzungen geschaffen werden.