

Wer Sicherheit denkt, muss zivile Wehrverwaltung mitdenken!

Forderungen des VBB für eine leistungsfähige Wehrverwaltung.

Der VBB e.V. begrüßt das Ziel der Bundesregierung, die Bundeswehr zur stärksten konventionellen Streitkraft Europas zu machen. Eine moderne, effiziente Wehrverwaltung ist dabei ein Schlüssel zum Erfolg – gerade in Zeiten des Personalmangels und notwendiger Investitionen. Der VBB stellt daher Kernforderungen in sieben Handlungsfeldern:

1. Strategie

- Klare abteilungsübergreifende Steuerung des strategischen Ziels der Erreichung der materiellen und personellen (mil. und ziv.) Einsatzbereitschaft durch das BMVG mit Leitungscontrolling.
- Neue Organisationsstruktur und neue Personalstruktur auf Basis der NATO-Bedarfe und der Entscheidungen zum Wehrdienst.
- Kommunikationsoffensive zum neuen Wehrdienst unter Beteiligung der Jugendverbände und -organisationen.

2. Personal

Im Zuge des demografischen Wandels gewinnt neben der Personalgewinnung die Frage der Regeneration des Personals eine wichtige Rolle. Beim zivilen Personal erfolgt die Regeneration in wesentlich längeren Zyklen als bei dem militärischen Personal. Es ist daher ein Gebot der Stunde, dass die Aufgaben der Wehrverwaltung wieder vermehrt von Zivilbeschäftigten wahrgenommen werden. Die zivilen Aufgaben können dann auch im Fall der Landes- und Bündnisverteidigung verlässlich weiter erledigt werden. Soldatinnen und Soldaten sollen sich sorgenfrei ihrem Kernauftrag widmen, und sich auf die Wehrverwaltung als kompetenten Dienstleister verlassen können! Dazu bedarf es eines „Wehrverwaltungs-Boosters“, um flexibel, effizient und widerstandsfähig und attraktiv zu werden. **Minister Pistorius fordert seit Ende Juni eine militärische Personalstärke von 260.000. Eine entsprechende Forderung zum Personalaufwuchs zivil wird nicht benannt.**

- Zentrales Lagebild auch für das Zivilpersonal der Bundeswehr
- **Koordinierte Personalstrukturplanung für das gesamte Personal (ziv. und mil.) wie früher**
- Rückführung ziviler Aufgaben an Zivilpersonal, keine dauerhafte Soldatenverwendung auf zivilen Dienstposten oder mit zivilen Aufgaben (Substitution)

- Nutzung aller tariflichen Instrumente für mehr Wertschätzung. Bessere Anwendung der tariflichen Instrumente § 16 Abs. 6 und § 17 Abs. 2 TVöD.
- Gewährleistung der notwendigen zivilen Aus- und Fortbildung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben (auch LV/BV) und Erhalt dieser Kompetenzen
- Zusätzliche Planstellen für neue Aufgaben.
- Rückführung der 41 Stundewoche für Beamt*innen.
- Dienstherren-Zuschuss für gesetzlich versicherte Beamt*innen.
- Flexiblere Ruhestandsregelungen/ Aufhebung von Hinzuverdienstgrenzen.
- Sonderzugang für Meister und Techniker in den gehobenen Dienst
- Ausschöpfung der Planstellenquoten für Spitzenämter im mittleren Dienst
- Zulagen für die Übernahme besonderer Verantwortung wie Dienststellenleitung/Projektleitung/Stellvertretung

3. Organisation & Prozesse

- Einführung einer „Organisationsstrukturplanung Bundeswehr“ mit externer als auch interner Expertise, die unmittelbar dem Minister zugeordnet wird und damit frei von Interessensgruppen sachbezogen die Gesamtstruktur Bundeswehr hinsichtlich Kaltstartfähigkeit, Einsatzbereitschaft und Effizienz überprüft (inkl. Aufgabenkritik);
- **Schaffung einer neuen „Hauptabteilung Zivil“, die die Unterstützungsleistungen der gesamten Wehrverwaltung koordiniert und bündelt, sowie deren Personalstruktur verantwortet. Die einzelnen Abteilungen IUD oder P decken fachlich nur einen Teil der nötigen Lenkungs- und Koordinierungsarbeit ab. Auch die neue Aufgabe des Wehersatzwesens, die zivilen Beschaffungskompetenzen und Leistungen in der Logistik bedürfen einer zentralen Planung und Strukturierung.**
- Konkret operationelle Verbesserungsvorschläge zum Jahresende 2025 mit dem Ziel, mindestens eine Verlagerung von 20 % der Ressourcen aus allen Ebenen auf die jeweils nachgeordnete Ebene zu erreichen.
- Schaffung von Organisationsgrundlagen für die neuen Aufgaben im Jahr 2025.
- Durchgängige Zuordnung aller Dienstposten im Hinblick auf Landes- und Bündnisverteidigung bis Ende 2025
- Resiliente aufgabengerechte Strukturen der zivilen Ortsdienststellen: Bundeswehrdienstleistungszentren (BwDLZ), Karrierecentren (KCs) und Baukompetenzzentren.
- Verselbstständigung der Krankenhausverwaltungen an BwZK's unter Leitung bis zu A13/14 BBesG (§ 27 BLV) mit unmittelbarer Zuordnung an das BAIUDBw
- Dienstvereinbarung für das mobile Arbeiten in der Bundeswehr.
- Wie im BMVg grundsätzlich ein Mindestanspruch von 50% Mobiles Arbeiten.
- Überprüfung der Disziplinarbefugnis von Soldaten und Soldatinnen über Beamte und Beamtinnen.
- Keine Verschiebung von disziplinar auffälligen Soldaten und Soldatinnen in die Wehrverwaltung!
- Erhaltung und Modernisierung der Bw Ausbildungswerkstätten - In den letzten Jahrzehnten wurde in die Infrastruktur der Ausbildungswerkstätten zu wenig investiert und somit nicht modernisiert. Im direkten Wettbewerb mit der Industrie erschwert dies die Gewinnung von jungen Menschen
- Campuslösung für die gewerblich technische Ausbildung

4. Haushalt

- IT-Modernisierung & Lösungsorientierung
- Haushaltsklarheit und -wahrheit beim Personal
- Keine langfristige Besetzung von zivilen Wechselstellen durch Soldaten und Soldatinnen
- Beseitigung der Vorgabe, dass Beamtendienstposten in AN-DP umgewandelt werden müssen, wenn sie länger als zwei Jahre dort sind.
- Abbau bürokratischer Last bei Haushaltsvorlagen (>25 Mio.-EUR-Regel)

5. Beschaffung & Planung

- Professionelles Compliance mit einer konsequenten Prävention und Ahndung von Interessenskonflikten beim Wechsel in die Wirtschaft nach Dienstzeitende.
- Wirksamkeitsmanagement mit Fokus auf echte Lieferung & Truppenwirkung.
- „Bester Lieferant“ Preis als Anreiz für Industrie.
- Starke Projektsteuerung, Abbruch bei Schlechtleistungen muss möglich sein.

6. Digitalisierung

- Einsatz von künstlicher Intelligenz in nahezu allen Bereichen der Bundeswehr (sowohl im militärischen als auch zivilen Bereichen) zur Steigerung der Effizienz und zur Qualitätssicherung, basierend auf einem sicheren Datenraum.
- Einführung eines zentralen, cloudbasierten Datenmanagement-Systems zwecks Austauschs von Informationen (Errichtung einer Serverlandschaft in D/EU ausschließlich europäischer Anbieter hierzu unerlässlich)
- moderne IT-Infrastruktur und Schulungen für Alle.
- Ausbau von LAN- und 5G-Netzwerken in allen Verwaltungsstandorten. Digitale Kompetenzen als ein Beurteilungsbaustein für die Karriereentwicklung

7. Rahmenbedingungen & Kultur

- Verfalldatum von Vorschriften & Einführung von Experimentierklauseln.
- Verbesserte Führungskultur: Vorbild, 360Grad-Feedback
- Ehrliche Ausrichtung auf die Einsatzfähigkeit in allen Bereichen

Fazit:

Die zivile Wehrverwaltung ist systemrelevant. Jetzt ist der Zeitpunkt für einen „Wehrverwaltungs-Booster“, der Strategie, Personal, Digitalisierung und Organisation integriert – im Sinne einer einsatzbereiten Bundeswehr von morgen.