

vbb magazin

10

Oktober 2024 • 63. Jahrgang



Zeitschrift des Verbandes
der Beamten und Beschäftigten
der Bundeswehr



Amtsangemessene Alimentation

Seite 6 <

Zweiter Qualitäts-
zirkel Personal-
entwicklung –
gute Perspektiven
für Tarifbeschäftigte
schaffen!

Seite 29 <

Warum KI
nur ein Teil
der Lösung ist

> Editorial



© Friedhelm Windmüller

Liebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen,

nicht nur die Finanzen des Bundeshaushaltes werden zurzeit heiß diskutiert, sondern auch der neue Entwurf des Bundesinnenministeriums zum Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz (BBVAngG). Man kann den neuen Entwurf nur mit einem Wort kennzeichnen: enttäuschend!

Der dbb und der VBB sowie die anderen Bundesbeamtenverbände lehnen den nach einer „Bearbeitungszeit“ von mehr als vier Jahren nach den maßgeblichen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vorgelegten Gesetzentwurf vollumfänglich ab. Dies wird im Wesentlichen wie folgt begründet:

Zwar wurden die minimalen rechtlichen Anforderungen zur Einhaltung einer amtsangemessenen Mindestalimentation in den niedrigsten Besoldungen gerade noch durch unsystematische, leistungsfeindliche, intransparente und temporäre Besoldungselemente eingehalten.

Insgesamt ist der Ansatz jedoch wegen der massiven Missachtung des im Grundgesetz ausdrücklich normierten Leistungs-, Funktions- und Amtsgrundsatzes sowie der Beeinträchtigung des Abstammungsgebots rechtlich erneut bedenklich.

Der Ansatz ist zudem unter keinem Gesichtspunkt geeignet, dauerhaft eine verfassungsgemäße, leistungsgerechte und attraktive Alimentation der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten und in der Folge auch der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger abzusichern.

Vielmehr werden aus rein fiskalischen Gründen – und ohne dass im Bund dafür die zwingende Notwendigkeit besteht – durch eine dauerhafte Entwertung des Grundgehaltes für alle Beamtinnen und Beamten die für das deutsche Berufsbeamtentum prägenden – und gesellschaftlich uneingeschränkt akzeptierten – Grundsätze der Gewährung der Besoldung aufgrund und nach Maßgabe des nach bester Eignung und Befähigung verliehenen Amtes, der Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung sowie der Bestimmung des Grundgehaltes nach dem Amt ausgehöhlt.

Dies zeigt sich exemplarisch an der geplanten Einführung eines Alimentativen Ergänzungszuschlages (AEZ), der in der vorgelegten Form zur Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts ungeeignet ist, weil keine Beamtin/kein Beamter anhand der Werte nachvollziehen kann, ob die gewährte Besoldung tatsächlich und jederzeit amtsangemessen ausgestaltet ist.

Der Bund – als herausgehobene Gebietskörperschaft und über Jahrzehnte alleiniger Ausgestalter der Alimentation – kommt damit auch weder seiner Vorbild- und Leitfunktion nach noch sendet er klare, sinnvolle und den Leis-

> vbb

>	Aktuelles	4
>	Bundesschwerbehindertenvertretung	5
>	Arbeitnehmer/-innen im VBB	6
>	Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	8
>	Veränderungsmitteilung	10
>	Personalnachrichten	21

> dbb

>	Nachrichten – Personalmangel im öffentlichen Dienst: 570 000 Beschäftigte fehlen	22
>	Tarifpolitik – Einkommensrunde 2025 für Bund und Kommunen: Regionalkonferenzen legen Fokus auf Entlastung	24
>	Führungsfokus – Konflikte erfolgreich lösen	27
>	Personalpolitik – Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst: Warum KI nur ein Teil der Lösung ist	29
>	Online – Radikalisierung im Netz: Pipelines und Pillen im Kaninchenbau	32
>	Onlinezugangsgesetz 2.0: Neustart mit angezogener Handbremse	34
>	Beamte – Serie zur Beihilfe: Wie bekomme ich mein Geld zurück?	40
>	Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeit	40
>	Bildung – DigitalPakt 2: Gute Bildung braucht nachhaltige Lösungen	44

> Impressum

Herausgeber: Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschullallee 18 a, 53115 Bonn. **Telefon:** 0228.38927-0. **Telefax:** 030.31174149. **Redaktion:** Bundesgeschäftsstelle des VBB. **Internet:** www.vbb-bund.de. **E-Mail:** mail@vbb-bund.de. **Herausgeber der dbb seiten:** Bundesleitung des dbb Beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitender Redakteur:** Jan Brenner (br). **Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 10-mal im Jahr und ist für VBB-Mitglieder im Beitrag eingeschlossen. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim DBB Verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 42,60 Euro zzgl. 8,60 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 4,90 Euro zzgl. 1,85 Euro Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember in Textform beim DBB Verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr. **Verlag:** DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Versandort:** Geldern. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen. **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen. **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 65** (dbb magazin) und **Preisliste 49** (vbb magazin), gültig ab 1.1.2024. **Druckauflage:** dbb magazin: 537 339 (IVW 2/2024). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **ISSN 0521-7814**

tungsgedanken berücksichtigende Signale zur notwendigen Weiterentwicklung der Strukturen einer jeweils amtsangemessenen Alimentation. Vielmehr führt der Ansatz zu nicht vertretbaren Ungleichbehandlungen innerhalb der Beamtenschaft und zu einer Überbewertung von Familienangehörigen innerhalb des Besoldungsgefüges.

Letztlich wird damit die Arbeitgebermarke Bund im Wettbewerb um die Gewinnung von Nachwuchskräften und die Sicherung des Verbleibs der Bestandskräfte dauerhaft geschwächt. Gleichzeitig wird das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten in den Dienstherrn Bundesrepublik Deutschland – nach so langer Wartezeit – erneut enttäuscht, weil mit dem Ansatz offensichtlich

wird, dass im Rahmen der für den Dienstherrn und Besoldungsgesetzgeber bestehenden Nachsteuerungspflicht eine sinnvolle, sachgerechte, wertschätzende und attraktive Weiterentwicklung der Besoldung weder Leitlinie noch Maßstab war und ist.

Festgestellt werden muss daher auch, dass der vorliegende Gesetzentwurf ungeeignet ist, das durch die jahrelange Unteralimentation verlorene Vertrauen seiner Beamtinnen und Beamten wiederzugewinnen. Für die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen ist das leider alles andere als motivierend. Zudem enthält der Entwurf keine Vorschläge zur längst überfälligen und mehrfach zugesagten Rückführung der ausschließlichen Sonderbelastungen der

Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten durch die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit, was mittelbar ebenfalls in einem untrennbaren Verhältnis zur Alimentation steht.

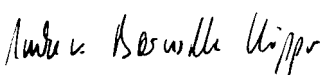
Für die Bundeswehr kann ergänzend festgestellt werden, dass die mit Stolz auf der Tagung „Bundeswehr im Dialog“ vorgebrachten exorbitanten finanziellen Vergünstigungen für Einsätze im Ausland fast ausschließlich Soldatinnen und Soldaten zugutekommen. Damit wirken diese „Erfolge“ für die Beamtinnen und Beamten wie eine Ohrfeige. Wenn hier zum Beispiel für Rufbereitschaft oder Mehrarbeit nur beim militärischen Personal große Summen ausgekehrt werden, so dient das ganz gewiss nicht dem viel beschworenen bundeswehrgemeinsamen Ansatz.

Wir messen den Dienstherrn an seinen Taten und nicht an seinen Worten.

Wir sparen uns hier die Frage, ob sich unser Ressort beim BMI mit derselben Kraft für die amtsangemessene Alimentation oder die Rückführung der erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit eingesetzt hat. Mit allgemeinen Aussagen lassen wir uns nicht mehr abpeisen!

Wir jedenfalls kämpfen an der Seite des dbb und der anderen Bundesbeamtengewerkschaften weiter!

Ihre



*Imke von Bornstaedt-Küpper
Bundesvorsitzende*

> Aktuelles

Antragskommission Bundesvertretertag 2024

Am 9. und 10. September 2024 tagte in der Geschäftsstelle in Bonn die Antragskommission. Die Antragskommission berei-

tet die eingebrachten Anträge vor, die auf dem Bundesvertretertag des VBB im November beraten und beschlossen wer-

den sollen. Über 180 Anträge wurden besprochen, sortiert, gegebenenfalls noch einem Arbeitskreis zugeordnet.

Im November werden dann die Delegierten des Bundesvertretertages in vier Arbeitskreisen über die Arbeit und Zielausrichtung des Verbandes für die nächsten Jahre entscheiden.

Arbeitskreis I:

Beamtenrecht, Personalvertretungsrecht, Betriebsverfassungsrecht

Arbeitskreis II:

Besoldung, Versorgung, besoldungsrechtliche Sondergebiete, Tarifvertrag

Arbeitskreis III:

Organisation, Personalausstattung, Personalhaushalte und Stellenpläne

Arbeitskreis IV:

Verbandsorganisation, Satzung, Öffentlichkeitsarbeit mit der Annahme oder Ablehnung der einzelnen Anträge



> Antragskommission für den Bundesvertretertag 2024

> Bundesschwerbehindertenvertretung

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitglieder,

ich möchte als Bundesschwerbehindertenvertreter im VBB Sie zum Thema Myalgische Enzephalomyelitis/Chronisches Fatigue-Syndrom (ME/CFS) informieren.

Chronisches Erschöpfungssyndrom, so wurde bisher ein Krankheitszustand mit zum Beispiel starker Entkräftung, Schmerzen im Kopf, Hals, Gelenken und Muskeln, geringer geistiger Leistungsfähigkeit, Schlafstörungen, grippeartigen Krankheitserscheinungen bezeichnet. Betroffene sind oft gegen Licht, Geräusche und Gerüche empfindlich. Heute lautet vielfach die Diagnose:

Myalgische Enzephalomyelitis/Chronisches Fatigue-Syndrom (ME/CFS)

Die Bezeichnung „Chronisches Erschöpfungssyndrom“ wird nicht mehr benutzt. Es wird stattdessen der Begriff Myalgische Enzephalomyelitis (ME) in Verbindung mit dem Begriff Chronisches Fatigue-Syndrom (CFS) verwendet. Der Begriff Myalgische Enzephalomyelitis (ME) bedeutet auf Altgriechisch „Entzündung des Gehirns und Rückenmarks mit Muskelbeteiligung“. Eine Schwäche des Begriffs ME ist, dass es für pathologische Veränderungen in Muskulatur und Gehirn keine sicheren Belege gibt.

Körperliche Erschöpfung ist ein Allerweltssymptom. Es begleitet sowohl chronische Infektionen mit

Hepatitis-, Immundefizienz-(HI-) und Coronaviren als auch Schilddrüsen-, Herz-, Lungen-, Leber- und Nebennierenerkrankungen. Auch kann es bei rheumatischen Krankheiten wie Arthrosen und neurologischen Krankheiten wie Multipler Sklerose auftreten.

Im Gegensatz dazu ist das Chronische Fatigue-Syndrom (CFS) – irreführend auch als chronisches Erschöpfungssyndrom oder postvirales Müdigkeitssyndrom bezeichnet – eine Multisystemerkrankung mit neurokognitiven, autonomen und immunologischen Symptomen. Weder mit der Kurzatmigkeit nach einer Grippe noch mit wohliger Müdigkeit hat es etwas gemein. Betroffene leiden je nach Ausprägung unter einer extrem beeinträchtigten Leistungsfähigkeit, die je nach Ausprägung von starker körperlicher und geistiger Erschöpfung begleitet wird. Die treffendste Bezeichnung für ME/CFS lautet Systemische Belastungsintoleranz-Erkrankung, da sie den für die Differenzialdiagnostik entscheidenden Schlüsselaspekt wiedergibt.

Schilderung einer betroffenen Kollegin:

„Nach meiner Coronainfektion bin ich an Long COVID erkrankt. Ich leide an Erschöpfung, Kopfschmerzen, Tinnitus, Gedächtnisproblemen, Schmerzen in den Muskeln und in der Brust. Kleine Belastungen verstär-

ken meine Symptome derart, dass ich zu nichts mehr fähig bin. Ich bin froh, meinen Dienst im Homeoffice leisten zu dürfen. Mein Arzt sagte mir, dass niemand wissen könne, wie lange die Krankheit dauert. Inzwischen lautet die Diagnose ME/CFS.“

Die schwere neuroimmunologische Erkrankung ist wenig erforscht. Warum Menschen daran erkranken, ist in weiten Teilen unbekannt. In ganz Deutschland gibt es derzeit nur eine einzige Spezialambulanz für ME/CFS: das Berliner Fatigue-Centrum unter Leitung von Frau Prof. Dr. med. Carmen Scheibenbogen. Aus Kapazitätsgründen nimmt es nur Erkrankte aus Berlin und Brandenburg auf.

Was bedeutet das für den Alltag von Menschen, die an ME/CFS erkrankt sind? Personen, die nur leicht betroffen sind, weisen kaum merkliche Einschränkungen auf.

Bei mäßig Betroffenen werden bereits Tätigkeiten wie Spaziergehen zur Herausforderung. Die schweren Fälle verbringen ihre Tage künstlich ernährt und rund um die Uhr gepflegt im Dunkel geräuschisolierter Zimmer. Ihre Beschäftigungsmöglichkeiten sind auf null reduziert. Selbst Lesen, Radiohören oder Internetsurfen sind nicht möglich. Ihnen bleibt nur ein stilles Liegen im Bett.

Vielfach wird ME/CFS ignoriert.

Schließlich leiden sie nur unter „chronischer Müdigkeit“. Wie wenig diese Worte ihren Beschwerden gerecht werden, verärgert alle Betroffenen. Es ist kein Burn-out, der nach vielen Wochen Urlaub vorbei ist. Stigmatisierung ist für ME/CFS-Betroffene die größte Alltagshürde – von privater, öffentlicher und auch teilweise ärztlicher Seite. Betroffene sind keine unwilligen Simulanten, Ärzthopper oder Hypochonder.

Fehldiagnosen als Burn-out-Syndrom oder als psychische Störung müssen der Vergangenheit angehören – nicht nur weil sie die Linderung von Beschwerden verzögern, sondern weil sie Beschwerden verstärken. Wer etwa unter einem Burn-out oder einer depressiven Erkrankung leidet, dem helfen aktivierende Therapieverfahren. Sport beispielsweise bessert ihre Krankheitssymptome. ME/CFS-Betroffene hingegen erleben nach sportlicher Aktivität häufig eine Verschlechterung. Für ME/CFS-Betroffene ist es deshalb entscheidend, ihre Ressourcen zu schonen.

ME/CFS wird anhand der Symptome diagnostiziert

ME/CFS weist Überschneidungen mit den Krankheitsbildern Long COVID und Post COVID auf. Bei einem Teil der schwer von Long COVID und Post COVID Betroffenen wird ME/CFS diagnostiziert.

Die genauen Mechanismen, wel-



che die Entstehung und Entwicklung der Krankheit bewirken, sind unbekannt. Eine ursächliche Therapie gibt es derzeit nicht. Manche Symptome können jedoch mit Medikamenten gelindert werden. Betroffenen wird vielfach ein individuelles Energiemanagement empfohlen.

Nach Aussage des Deutschen Ärzteblattes lässt sich ME/CFS erst diagnostizieren, wenn die Symptome ohne Besserungstendenz länger als sechs Monate bei Erwachsenen beziehungsweise drei Monate bei Kindern und Jugendlichen bestehen. Inzwischen gilt COVID-19 weltweit als der häufigste Auslöser für ME/CFS. Bei vielen Betroffenen ist der Erreger der auslösenden Infektionserkrankung jedoch unbekannt.

Vielfach ist die Beschreibung des Rechtsweges zur Anerkennung einer noch weitgehend unerforschten Krankheit notwendig, um gegebenenfalls auch einen Antrag auf die Anerkennung einer Schwerbehinderung zu stellen. Denn vielfach herrscht die Auffassung, dass es bei einer „vorübergehenden“ Erkrankung keinen Grad der Behinderung gebe. (Wie lange auch „vorübergehend“ dauern mag?)

In einer Anlage zu den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen sind bestimmte Diagnosen und Beeinträchtigungen bestimmten Graden der Behinderung (GdB) zugeordnet. Zu ME/CFS erfolgt keine ausdrückliche Zuordnung bestimmter GdB-Werte. Es ist aber unter Nummer 18.4 erwähnt, dass die Auswirkungen dieser Erkrankung jeweils im Einzelfall beur-

teilt werden sollen. Umfangreiche Gutachten werden hierzu wohl notwendig sein.

„Verordnung zur Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes (Versorgungsmedizin-Verordnung – VersMedV)

18.4 Fibromyalgie

Die Fibromyalgie, das Chronische Fatigue Syndrom (CFS), die Multiple Chemical Sensitivity (MCS) und ähnliche Syndrome sind jeweils im Einzelfall entsprechend der funktionellen Auswirkungen analog zu beurteilen.“

Für Betroffene ist es sehr frustrierend, immer wieder zu erklären, dass sie noch nicht gesund sind. Vielfach ist die Akzeptanz der Krankheit im Kreis der Kolleginnen und Kollegen sehr gering. Dies belastet die Betroffene-

nen zusätzlich. Es ist wie immer schlimm und ärgerlich, wenn sich Betroffene immer entschuldigen und für Verständnis für die Auswirkung der Krankheit bitten müssen. Hier bitte ich um Verständnis gegenüber den betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Zur weiteren Info verweise ich auf viele Beiträge im Internet, sowie zum Beispiel auf die ARD-Mediathek, wo unter dem Suchsymbol und Eintrag „Fatigue-Syndrom“ verschiedene Beiträge zu diesem Thema informieren.

Ich verbleibe mit herzlichen Grüßen,

Gerhard Bernhardt,

Bundesschwerbehindertenvertreter

> Arbeitnehmer/-innen im VBB

Zweiter Qualitätszirkel Personalentwicklung – gute Perspektiven für Tarifbeschäftigte schaffen!

Am 17. und 18. September 2024 fand unter der Leitung von Ministerialrat Jürgen Lorse, Referatsleiter BMVg P II 3, der 2. Qualitätszirkel Personalentwicklung Tarifbeschäftigte in Berlin statt. Das Ziel der Veranstaltung war, vier Jahre nach dem 1. Qualitätszirkel Bilanz zu ziehen.

Für den VBB nahmen die Bundesvorsitzende Imke v. Bornstaedt-Küpper und der Sprecher Fachbeirat Tarif, Alexander Hess, teil.

Hat der Weg, der durch die 2017 erlassene zentrale Dienstvorschrift A-1340/15 „Personalentwicklung (PE) für Tarifbeschäftigte“ eingeschlagen wurde, den gewünschten Erfolg gebracht? Ist die Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte in dieser Form noch zeitgemäß oder müssen die Stellschrauben im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidi-

gung (LV/BV) nachjustiert werden? Diese Fragen wurden unter anderem in Diskussionsrunden und mittels Fachvorträgen erörtert.

Wie bedeutsam die Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte für den Arbeitgeber Bundeswehr ist, unterstrich die Abteilungsleiterin Personal im BMVg, Ministerialdirektorin Oda Döring, in ihrem Grußwort. Mit dem PE-Konzept nimmt das BMVg auf Bundesebene eine wichtige Vorreiterrolle ein. Dies wird in den kommenden Jahren insbesondere



© VBB (3)

im Kontext der Personalbindung von großer Bedeutung sein. „Personalbindung bedeutet Personalgewinnung nach innen gerichtet“, stellte Frau Döring fest.

In den anschließenden Diskussionsrunden mit den Teilnehmenden, die aus Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften und Verbänden, dem Hauptpersonalrat sowie aus

Dienststellen ziviler und militärischer Organisationsbereiche bestanden, wurde die bisherige Regelung kritisch unter die Lupe genommen. Dabei wurden vor allem die fehlenden Karriere-möglichkeiten insbesondere auf Ortsebene angesprochen. Es sind bereits durch fehlende Funktions- beziehungsweise Tätigkeitsmerkmale in den Organisationsgrundlagen die Eingruppierungsmöglichkeiten



sehr begrenzt. Darüber hinaus fand eine kritische Auseinandersetzung mit dem im TVöD Bund hinterlegten Begriff „Qualifizierungsgespräch“ statt. Durch ein Live-Voting hatten alle Teilnehmenden die Möglichkeit, aus sechs verschiedenen Vorschlägen eine neue Begriffsbezeichnung auszuwählen. Zukünftig wird nunmehr den Tarifbeschäftigten ein „Perspektivgespräch“ angeboten.

Bereits im Vorfeld der Veranstaltung hatte der VBB dem Ministerium mehrere konstruktive Vorschläge unterbreitet und konnte diese im Verlauf der

Veranstaltung – insbesondere in den sogenannten „Fishbowl Diskussionen“ – vorstellen. „Wir müssen neben den etablierten PE-Maßnahmen wie

zum Beispiel die Meisterausbildung für den handwerklichen Bereich und die verwaltungseigene Fachprüfung I und II für den Verwaltungsbereich noch mehr individuelle Lösungen mit Blick in die digitale Zukunft anbieten. Wenn Personalentwicklung erfolgreich sein soll, muss die Bundeswehr bereit sein, darin zu investieren, und die Bereiche Personalmanagement in den Bundeswehrdienstleistungszentren mit einem Dienstposten Personalentwicklung für das zivile Bestandspersonal ausstatten“, stellt Alexander Heß, Sprecher Fachbeirat Tarifpolitik im VBB, fest. Zusätzlich forderte der VBB ein

gezieltes Veränderungsmanagement mit einer Evaluierung zur „Personalentwicklung Tarifbeschäftigte“ ein.

Ministerialrat Lorse bedankte sich in seinen Schlussworten für die aktiven und wertvollen Diskussionsbeiträge und versprach, dass die Vorschläge und Anregungen aufgenommen werden. Der VBB dankt dem Kollegen Lorse für seine sehr professionell moderierte und erfolgreich durchgeführte Veranstaltung und wird auch zukünftig die Qualifizierung und Personalentwicklung von Tarifbeschäftigten aktiv begleiten. ■



> Aus unseren Bereichen und Landesverbänden

> Standortgruppe Hannover

Wir leisten uns Gelassenheit

Am 5. September hat die VBB-Standortgruppe Hannover zu einem Vortrag über das Thema „Gelassenheit“ in die Liegenschaft Kurt-Schumacher-Kaserne in Hannover geladen. Wieder einmal hat die Standortgruppenvorsitzende, Kollegin Anja Landig, Frau Nicola Johnsen von der Agentur „Psychologische Wege“ gewinnen können, einen ansprechenden Vortrag zu halten.

Zu dem Vortrag im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind alle Bundeswehrangehörigen des Standortes Hannover eingeladen

worden, um zu zeigen, dass dieses Thema uns alle angeht und der VBB für alle offen ist.

Trotz der hohen Temperaturen in diesen Tagen hat man gespürt, dass die Teilnehmenden an diesem Vortrag Gefallen gefunden haben.

Frau Johnsen hat in ihrer bewährten Art die Stellschrauben dargestellt, mit denen Stress auf allen Ebenen für eine gelassene Zukunft bekämpft werden kann. Zum besseren Verständnis ist auch immer ein Blick darauf geworfen worden, was in Stresssituationen in un-

> Bereich Niedersachsen/Bremen

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



> Kollegin Anja Landig (links) mit der Vortragenden Frau Johnsen

© VBB (2)