

Zivilpersonal  
der Bundeswehr  
stärken



**Für Dich.**

Deutscher Bundeswehrverband.



# Vorwort

---

Im Jahr 2015 hatte der Deutsche Bundeswehrverband nach seiner Agenda „Schlagkräftige Bundeswehr 2020“ auch ein Forderungspapier zur Attraktivitätssteigerung für das Zivilpersonal in der Bundeswehr veröffentlicht. Insbesondere die Politik hatte unsere Forderungen übernommen und mit Schaffung neuer sowie Anhebung vorhandener Planstellen für Entlastung bei den Wartezeiten zur Beförderung gesorgt – vor allem im Bereich der mittleren Laufbahnen für die Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr. Zudem hat sich die Stellensituation in der Bundeswehrfeuerwehr erheblich verbessert. Auch das BMVG ist auf Forderungen des DBwV eingegangen und hat die Übernahmeangebote für Auszubildende erhöht. Gleichzeitig wurden die Entwicklungschancen des Zivilpersonals in der Bundeswehr durch neue Personalentwicklungskonzepte für beide zivile Statusgruppen zumindest theoretisch verbessert.

Obwohl einiges zur Attraktivitätssteigerung für das Zivilpersonal in der Bundeswehr getan wurde, stehen neue, größere Herausforderungen an. Bis 2030 wird ein Drittel des Personals im öffentlichen Dienst – in der Bundeswehr sogar bis zu 60 Prozent des Zivilpersonals – in den Ruhestand gehen. Dieser Personalverlust geht einher mit der eingeleiteten Trendwende Personal in der Bundeswehr, die nach jahrzehntelanger Reduzierung auch für das Zivilpersonal gilt. Dabei ist die Bundeswehr nicht die einzige Su-

chende nach den besten Köpfen und fleißigsten Händen, die sich demografiebedingt heute ihren Arbeitgeber aussuchen können. Besonders prekär ist die Nachwuchsgewinnung für technische Dienste und im IT-Bereich der Bundeswehr. Jedoch zeichnen sich auch im Gesundheitswesen einschließlich Pflege sowie in der klassischen Wehrverwaltung Nachwuchssorgen ab. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass die Förderung und Bindung des Bestandpersonals aus den Augen verloren wird.

Den neuen Herausforderungen werden sich die Politik und die für die Zivilbeschäftigten in der Bundeswehr zuständigen Bundesministerien stellen müssen. Der DBwV hat dazu mit seiner Agenda „Schlagkräftige Bundeswehr 2025“ – und nun hier für das Zivilpersonal – seine Forderungen vorgelegt.

*Klaus-Hermann Scharf*  
*Vorsitzender Fachbereich Zivile Beschäftigte*



Um die Aufgaben im Verteidigungsministerium und in der Bundeswehr weiter erfüllen und die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr sowie ihre Zukunft gestalten zu können, muss ziviles Personal gewonnen werden. Bei der Personalgewinnung stellt sich die Frage nach der Attraktivität. Der öffentliche Dienst und insbesondere die Bundeswehr müssen genauso attraktiv wie oder attraktiver als die freie Wirtschaft sein. Es sind Fachkräfte zu gewinnen und die Nachwuchsbindung zu forcieren, wobei sich der zivile Personalzuwachs entsprechend dem militärischen steigern muss.

### Personalgewinnung optimieren.

Die Analyse und Prognose des zivilen Personalbedarfs steht neben der bestehenden Personalstrategie, die für das militärische und zivile Personal gilt. Die bestehende Strategie ist um einen Personalstrukturplan für die zivilen Beschäftigten zu ergänzen. Die Verantwortung für die Personalgewinnung der Bundeswehr muss in einer Hand liegen und so strukturiert werden, dass Bewerbungen sofort gesichtet und die Bewerbungsverfahren zeitnah durchgeführt werden. Um ein marktübliches und kundenorientiertes Bewerbungsverfahren anbieten zu können, soll das eingeführte E-Recruiting verbessert werden. Die Ansprache von Bewerber

# Zivilpersonal gewinnen

---

bern über Werbung und Vergleichbares muss dort stattfinden, wo junge Menschen anzutreffen sind.

## Wissenstransfer sichern.

Die Analyse und Prognose des zivilen Personalbedarfs – einschließlich der geistigen und/oder körperlichen Belastung der Tarifbeschäftigten und der Beamtenschaft sowie der Qualifikation des Nachwuchses – muss flächendeckend eingeführt werden. Hierdurch wird insbesondere in den Bereichen, in denen Fachkräfte aus den sogenannten MINT-Fächern (Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gebraucht werden, gewährleistet, dass der Nachwuchs frühzeitig eingestellt und von den erfahrenen Erwerbstätigen so eingearbeitet werden kann, dass der generationenübergreifende Wissenstransfer (einschließlich der praktischen Erfahrungen) sichergestellt wird.

## Verbeamtungen attraktiver gestalten.

Um attraktiver als die freie Wirtschaft zu sein, ist die Direkteinstellung von Verwaltungsfachangestellten und Fachkräften für Bürokommunikation als Beamte eine bestehende Möglichkeit. Im Hinblick auf die Beamten des technischen Dienstes sollte über eine kürzere Laufbahn-

ausbildung, beispielsweise indem diese als Trainees in ihren zukünftigen Verwendungsgebieten eingesetzt werden, und eine Komprimierung der Verwaltungsanteile dieser Laufbahnausbildung auf das notwendige Maß nachgedacht werden. Ferner bedarf es der Bereitstellung ausreichender Planstellenumfänge, um dauerhaft sowohl zeitgerechte Beförderungen durchführen als auch eine höhere Durchlässigkeit der Laufbahnen gewährleisten zu können. Auch der Abbau bürokratischer Hürden bei der Übernahme von Soldaten in ein Beamtenverhältnis muss weiter forciert werden.

## Auszubildende übernehmen.

In der Bundeswehr müssen nachhaltig Ausbildungsplätze in den Ausbildungswerkstätten angeboten werden. Auszubildende sollen auf eigenen Wunsch nach ihrem erfolgreichen Abschluss nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in die Bundeswehrverwaltung, in die Streitkräfte oder in militärische Laufbahnen übernommen werden können, wozu es ausreichender Planstellenumfänge bedarf.



**D**ie Bundeswehr muss Personal nicht nur gewinnen, sondern auch an sich binden. Für das zivile Personal ist bedeutend, warum der Dienstherr wo und auf welchen Dienstposten Tarifbeschäftigte, Beamte oder Soldaten braucht und einsetzt. Der Einsatz der drei Statusgruppen ist in Bereichen, in denen sie eng zusammenarbeiten, oft intransparent und führt zu Unzufriedenheit im militärisch-zivilen Personalkörper. Auch sollte eine Harmonisierung der Dienstpostenbeschreibungen, sofern möglich, streitkräfte- und ebenenübergreifend erfolgen.

### Anreize für Mangelberufe bieten.

Stellt der öffentliche Dienst die Berufsabschlüsse als Fachwirt, Meister und staatlich geprüfter Techniker mit einem Bachelorabschluss im Dienst- und Laufbahnrecht der Beamten des Bundes und der Soldaten sowie im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes gleich, bindet sie diesen Personenkreis an sich. Zudem müssen Maßnahmen wie eine Techniker-, IT- und Streitkräfte-Zulage ergriffen werden, die – bei einer guten Ausgestaltung – das Interesse besonders bei heftig umworbenem Fachpersonal steigert. Darüber hinaus trägt eine signifikante Erhöhung des Arbeitgeberanteils für vermögenswirksame Leistungen zur allgemeinen Attraktivität des öffentlichen Dienstes bei.

### Arbeitszeiten flexibel gestalten.

Langen Arbeitszeiten und dem Verfall von Arbeitszeitguthaben muss endlich entgegengewirkt werden. Es muss ge-

# Zivilpersonal binden

---

währleistet werden, dass alle Arbeitszeiten als Arbeitszeitguthaben erfasst und vergütet werden. Die Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit muss hierbei die Ausnahme bleiben. In bestimmten Fällen soll Mehrarbeit bei Beamten finanziell abgegolten werden können. Reisezeiten im Rahmen von Dienstreisen sollen als Arbeitszeit berücksichtigt werden. Die bei den Beamten und Tarifbeschäftigten eingeführten Langzeitkonten müssen dauerhaft angeboten und flexibler gehandhabt werden.

## Wochenarbeitszeit der Beamten reduzieren.

Für Beamte wird wie bei den Arbeitnehmern eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, für Schichtdienstleistende wie beispielsweise Beamte der Bundeswehrfeuerwehr von 46 Stunden gefordert. Der Gefahr der Zunahme von Mehrarbeit bei Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist durch Schaffung von zusätzlichen haushalterisch unterlegten Stellen entgegenzuwirken. Eine Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit kann schrittweise unter Nutzung der Inanspruchnahme von Langzeitkonten erfolgen.

## Gesundheitsschutz weiter verbessern.

Den in der Bundeswehr zunehmenden Arbeitsverdichtungen und Leistungsanforderungen, dadurch bedingten langen Arbeitszeiten sowie Verfall von Arbeitszeitguthaben und dem resultierenden Anstieg krankheitsbedingter Fehl-

zeiten muss entgegengewirkt werden. Das Bewusstsein für und die Handlungsbereitschaft gegen Gefährdungen bei der Arbeit ist zu stärken und auf eine bessere Umsetzung des bestehenden Arbeitsschutzes hinzuwirken. Hierzu gehört auch der vermehrte Einsatz von zivilen Kollegen in dem Einsatz gleichgestellten Einsatzverpflichtungen.

## Feuerwehrdienstuntaugliches Personal sinnvoll unterbringen.

Beamte der Bundeswehrfeuerwehr, die für den feuerwehrtechnischen Einsatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr tauglich sind, sollen, statt einer Versetzung in die Dienstunfähigkeit, sinnvoll für administrative Aufgaben im Bereich der Bundeswehrfeuerwehr oder, nach entsprechender Qualifikation, für andere Aufgaben in der Bundeswehr eingesetzt werden.

# Zivilpersonal entwickeln

---

**M**it der Digitalisierung und dem demografischen Wandel sowie der damit einhergehenden veränderten Arbeitswelt ist die Personalentwicklung stärker in den Fokus zu nehmen. Die sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamte vorliegenden Personalentwicklungskonzeptionen und Durchführungsbestimmungen bilden bereits eine gute Grundlage. Den zivilen Beschäftigten muss aber in einem höheren Maße durch berufliche Weiterbildungen oder systematische Qualifizierungen, welche der Dienstherr anbietet, die Möglichkeit gegeben werden, sich angemessen beruflich weiterzuentwickeln.

## Personalentwicklung individuell prüfen.

Von besonderer Bedeutung ist die individuelle Prüfung, welche laufbahnrechtlichen Möglichkeiten zur Personalentwicklung für Beamte bestehen. Das Ergebnis dieser Prüfung ist im Dialog mit dem Betroffenen zu erörtern und die jeweils bestehenden Möglichkeiten einer Qualifizierung sind aufzuzeigen.

## Vergleichsgruppen sachgerecht bilden.

Um sich bestmöglich entwickeln zu können, ist es für Beamte wichtig, dass sie nicht mit unterschiedlichen Laufbahnen, die fachlich keine Bezüge zueinander aufweisen, verglichen werden. Hierfür muss sowohl bei Regel- als auch bei Anlassbeurteilungen ausgeschlossen werden, dass mehrere Beamte, die dem nichttechnischen und technischen Dienst angehören, zusammen eine Vergleichsgruppe bilden.

## Beurteilungssystem neu gestalten.

Das bisher geltende ineffiziente, zeitintensive und für Beamte aufgrund der Quotierung demotivierende Beurteilungssystem muss völlig neu gestaltet werden. Es wird ein Kreditpunktekonto zur Feststellung der Qualifizierung, Erfahrung und Leistungsbereitschaft vorgeschlagen.



# Zivilpersonal im Alter sichern

---

In den kommenden zehn bis 15 Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen. Die Renten- und Pensionskassen werden vor besonderen Herausforderungen stehen, denen sich die Politik stellen muss. Dabei stehen die Leistungen zur Alterssicherung und das Renten- beziehungsweise Pensionseintrittsalter in einem besonderen Zusammenhang. Zum einen muss die Alterssicherung zum Leben ausreichend sein, hierbei sind bundeseinheitliche Rentenwerte von besonderer Bedeutung. Zum anderen kann trotz höherer Lebenserwartung das Ruhestandseintrittsalter nicht beliebig nach oben gesetzt werden, sondern muss auch besondere tätigkeitsbedingte Belastungen während des Berufslebens berücksichtigen.

## Staffelung für Wechselschichtdienst einführen.

Hierfür muss zum einen bei Tätigkeiten und Laufbahnen, in denen in Wechselschichten Dienst geleistet wird, das Renten- beziehungsweise Pensionseintrittsalter durch Staffelung in den Lebensjahren von 60 bis 67 angepasst werden, ohne dass daneben die Arbeitszeit des einzelnen Tarifbeschäftigten oder Beamten reduziert wird, und zum anderen eine Verwendung im Wechselschichtdienst auf höchstens 20 Jahre begrenzt werden.

## Zeiten von militärischen Einsätzen anrechnen.

Bei den Beamten sollten die bis zum Doppelten auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit anrechenbaren Einsatzzeiten dienstzeitverkürzend wirken und einen Anspruch auf (vorzeitige) Zuruhesetzung begründen, wenn aufgrund der erweiterten Anrechnung der Höchstruhegehaltssatz erreicht wird. Bei Tarifbeschäftigten ist so zu verfahren, dass die Dauer militärischer Einsatzzeiten für einen frühzeitigen Renteneintritt ohne Rentenminderung berücksichtigt wird.

## Erschwernis- und Stellenzulagen berücksichtigen.

Die Erschwernis- und Stellenzulagen bei Beamten sowie bei Soldaten müssen der Dynamisierung unterliegen und ruhegehaltfähig werden.





Herausgeber:  
Deutscher BundeswehrVerband e.V.  
Stresemannstraße 57, 10963 Berlin  
Telefon: (030) 235990-0, E-Mail: [service@dbwv.de](mailto:service@dbwv.de)

Stand: 1.10.2018