



Zivilpersonal
der Bundeswehr
stärken
– Ergänzungen –



Für Dich.

Deutscher BundeswehrVerband.



Vorwort

Mit der im Oktober 2018 veröffentlichten Agenda „Zivilpersonal der Bundeswehr stärken“ hat der DBwV wichtige Forderungen aufgestellt und Vorschläge unterbreitet, wie die Attraktivität für das Zivilpersonal vor dem Hintergrund massiver altersbedingter Abgänge in dieser Dekade und der damit notwendigen Nachwuchsgewinnung gesteigert werden kann. Der Dienst- und Arbeitgeber Bund hat einige unserer Forderungen zur Personalgewinnung und -bindung umgesetzt und den Bundesdienst, und somit die Bundeswehr, für eine zivile Beschäftigung wettbewerbsfähiger gestaltet. Mit dem kürzlich in Kraft getretenen Bundesbesoldungsstrukturmodernisierungsgesetz wurden für das Nachwuchs- und Bestandspersonal im Besoldungsbereich – und zum Teil auch für Tarifbeschäftigte – attraktive Anreize geschaffen.

Angesichts des Ausgleichsbedarfs der anstehenden Personalabgänge im öffentlichen Dienst kann dieser sich nicht attraktiv genug präsentieren. Einfallsreichtum und Flexibilität sind gefragt, denn auch andere Arbeitgeber sind auf der Suche nach Fachkräften äußerst innovativ. Da bisher nicht alle unsere Forderungen der nach wie vor gültigen Agenda „Zivilpersonal der Bundeswehr stärken“ erfüllt wurden, rufen wir mit diesen Ergänzungen die wichtigsten Forderungen in Erinnerung und erweitern sie um einige neue.

Die in den vergangenen Jahren erreichten Attraktivitätssteigerungen im öffentlichen Dienst und besonders in der Bundeswehr kamen hauptsächlich den Besoldungsempfängern zugute. Die Führung des BMVg – und mit ihr der DBwV – sieht jedoch auch die Tarifbeschäftigten als Teil des gemeinsamen Personalkörpers der Bundeswehr. Ein Großteil dieser Statusgruppe fühlt sich zunehmend benachteiligt. Ein im Vergleich zu anderen Statusgruppen überproportionaler Personalabbau seit 1990, vielfache Umwandlungen von Arbeitnehmer- in Beamtenstellenposten

sowie eine geringe Wertschätzung führen besonders bei der großen Gruppe lebensälterer Tarifbeschäftigter zu erheblichem Frust. Bei teils deutlich höheren Bezügen von Beamten für gleiche Tätigkeiten, sind den betroffenen Arbeitnehmern die Unterschiede von Besoldungs- und Entgeltsystem zunehmend schwieriger zu vermitteln und führen zu emotionalen Debatten. Altersbedingt kommt für viele Arbeitnehmer ein Wechsel in den Beamtenstatus aufgrund des mit höheren Kosten verbundenen Einstiegs in die private Krankenversicherung nicht mehr infrage. Diese Perspektivlosigkeit führt zu spürbarer Unruhe und zu inneren Kündigungen.

Die gefühlte und tatsächliche Benachteiligung vieler Tarifbeschäftigter darf nicht nur einfach als Neiddebatte beiseitegeschoben werden. Sie stellt eine reelle Gefahr für den Betriebsfrieden und letztendlich für die Qualität der Aufgabenerfüllung dar. Dem entgegenzuwirken, ist eine vordringliche Aufgabe aller Akteure – Arbeitgeber Bund, BMVg, Kommandeure und Dienststellenleiter, Führungskräfte von Tarifbeschäftigten und zuständige Personalsachbearbeiter, Gewerkschaften und Berufsverbände sowie Personalvertretungen. Nachdem dank des DBwV vieles an Attraktivität für die Besoldungsempfänger geschaffen wurde, muss dies nun auch den Tarifbeschäftigten zuteil werden. Für eine kollegiale und kameradschaftliche Zusammenarbeit zwischen den Statusgruppen ist dies zwingend erforderlich. Um den dringenden Handlungsbedarf zu verdeutlichen, ist dieser Thematik ein eigenes Kapitel gewidmet und bildet somit einen Schwerpunkt in den Ergänzungen der Agenda „Zivilpersonal der Bundeswehr stärken“.

*Klaus-Hermann Scharf
Vorsitzender Fachbereich Zivile Beschäftigte*



Wenn in der Bundeswehr von einem gemeinsamen Personalkörper gesprochen wird, dann sind die Tarifbeschäftigten zwingend mitzubetrachten. Für dieses überwiegend in den unteren und mittleren Entgeltgruppen beschäftigte Personal besteht in besonderem Maße Nachholbedarf hinsichtlich ihrer Wertschätzung und der Attraktivität ihrer Tätigkeiten. Das in Arbeitsverhältnissen stehende Personal muss zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung und zur Wahrung des Betriebsfriedens mitgenommen und motiviert werden.

Personalentwicklung konsequent umsetzen.

Die für Tarifbeschäftigte eingeführte Personalentwicklung ist konsequent und nachhaltig umzusetzen. Für die vorgesehenen Qualifizierungs- und Personalentwicklungsgespräche sind sowohl das mit Tarifbeschäftigten betraute Führungspersonal als auch die zuständigen Personalsachbearbeiter in den personalbearbeitenden Stellen zwingend und unverzüglich zu schulen. Die politisch gewollte Wertschätzung für diese Statusgruppe hat bei den Schulungen einen besonderen Stellenwert einzunehmen. Vor dem Hintergrund der sich ändernden Arbeitswelt, die höhere Qualifikationen erfordern wird, sind Potenziale der Tarifbeschäftigten im Rahmen der Personalentwicklung zu identifizieren und zu fördern. Dies gilt insbesondere auch für diejenigen Arbeitnehmer, für die altersbedingt eine Verbeamtung rechtlich nicht mehr infrage kommt oder nicht mehr attraktiv ist.

Tarifbeschäftigte fördern

Entgeltordnung attraktiver gestalten.

Eine Attraktivitätssteigerung für Tarifbeschäftigte findet nicht nur durch Anhebungen der Entgelttabellenwerte statt. Die Tarifpartner – tariffähige Gewerkschaften und der Arbeitgeber Bund – sind aufgefordert, den Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) attraktiver und auf die Bedürfnisse der sich wandelnden Arbeitswelt, insbesondere hinsichtlich der Digitalisierung, hin zu gestalten. Dabei sind die Realitäten der Tätigkeiten in den „Nischenberufen“, beispielsweise in den schwimmenden Einheiten oder im Sozialdienst, ebenfalls zu berücksichtigen. Zudem sollte geprüft werden, ob außertarifliche Zulagen tarifiert und der im ehemaligen Bundes-Angestelltenarbeitsvertrag vorgesehene Bewährungsanstieg wieder eingeführt werden kann.

Aufgabenbeschreibungen attraktiver gestalten.

Die Organisationseinheiten im Geschäftsbereich des BMVg sind aufgefordert, attraktivere Aufgabenbeschreibungen für Arbeitnehmerdienstposten zu gestalten. Sie sollten eng an die Tätigkeitmerkmale des TV EntgO Bund angelehnt sein.

Belange von Tarifbeschäftigten berücksichtigen.

Bei Organisationsentscheidungen, die eine Änderung von bisher durch Arbeitnehmer und zukünftig durch Beamte

besetzbare Dienstposten zur Folge haben, müssen die Belange der Tarifbeschäftigten stärker berücksichtigt werden. Hierbei ist kritisch zu prüfen, ob ein Funktionsvorbehalt bei der zukünftigen Dienstpostenbesetzung notwendig ist. Dies gilt insbesondere für höherdotierte Dienstposten, da sie für die Personalentwicklung von Tarifbeschäftigten gemäß des Personalentwicklungskonzepts geeignet sind. Nach Organisationsänderungen sind den betroffenen Tarifbeschäftigten Angebote für eine Verbeamtung zu unterbreiten. Für Tarifbeschäftigte, denen altersbedingt rechtlich oder aus Attraktivitätsgründen ein Wechsel in die Beamtenlaufbahn nicht möglich ist, sind attraktivere Tätigkeiten – gegebenenfalls nach entsprechender Qualifizierung – verbunden mit Höhergruppierungen anzubieten.

Zulagen und verkürzten Aufstieg anwenden.

Die politisch gewollte Anwendung der Personalgewinnungs- und Personalbindungszulage gemäß § 16 Abs. 6 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) sowie des verkürzten Stufenaufstiegs gemäß § 17 Abs. 2 TVöD ist konsequent in der Bundeswehr sicherzustellen.

Dienstposten für Absolventen anbieten.

Tarifbeschäftigten, die die verwaltungseigene Fachprüfung I oder II in früheren Jahren erfolgreich bestanden, jedoch bisher keinen adäquaten Dienstposten erhalten haben, sind umgehend Angebote für die Besetzung entsprechender Dienstposten zu unterbreiten.

Zivilpersonal gewinnen

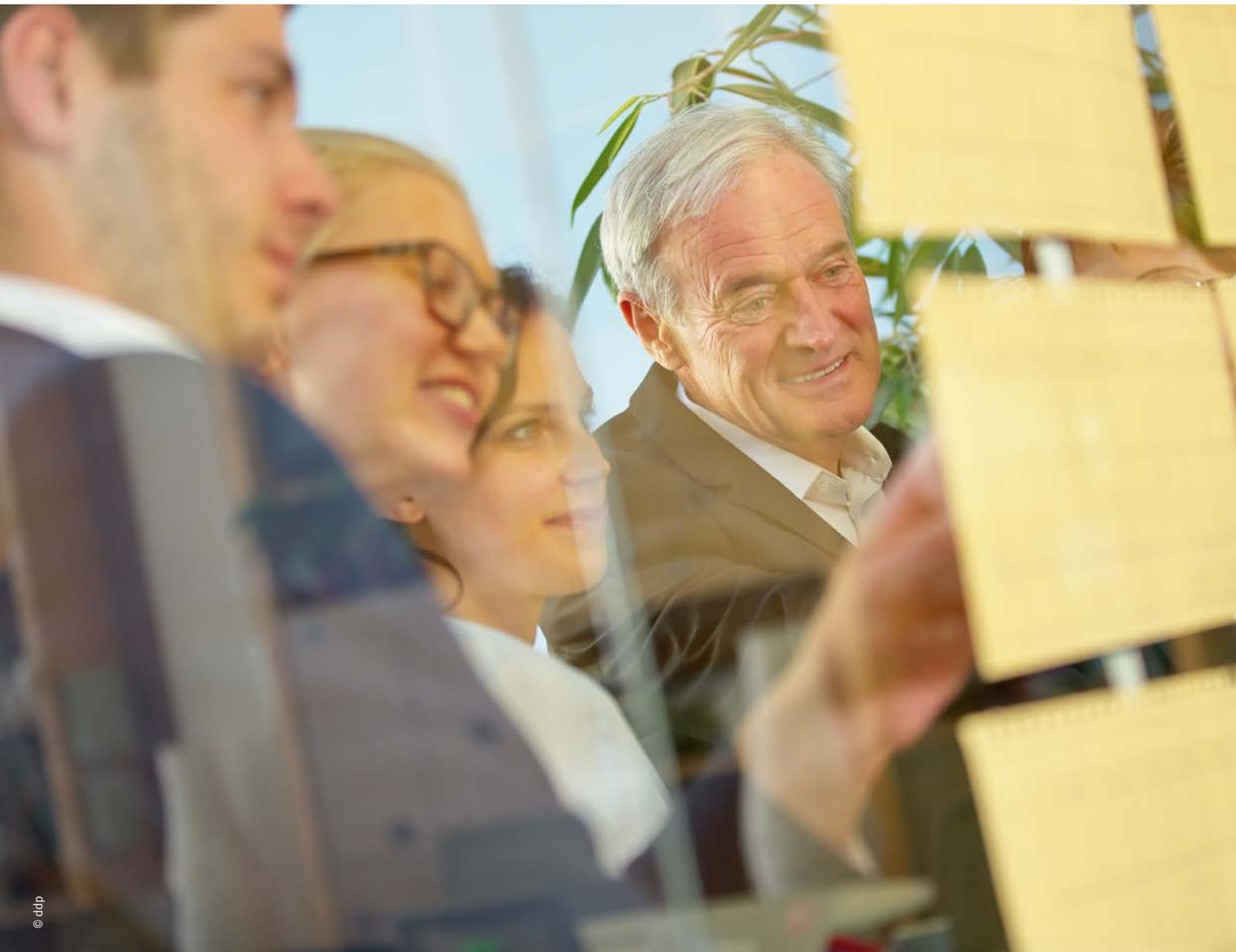
Die mittelfristige Personalplanung 2019 zeigt für das Zivilpersonal bis 2025 einen Bedarf von über 5000 zu besetzenden Dienstposten. Die Bundeswehr befindet sich auf einem guten Weg, diese freien Stellen – zumindest die Beamtenstellen – in den kommenden Jahren tatsächlich besetzen zu können. Hierfür ist die Ausbildung erheblich hochgefahren worden, sowohl die klassische Laufbahnausbildung in den mittleren und gehobenen Laufbahnen als auch unter Zuhilfenahme externer Hochschulen. Jedoch sind nicht nur die aufgrund der Trendwende Personal neu eingerichteten Dienstposten zu besetzen. Die nun stärker werdenden altersbedingten Abgänge des Zivilpersonals stellen noch höhere Herausforderungen für die Personalgewinnung dar.

Daher ist die Personalgewinnung hinsichtlich zeitnahe Stellenausschreibungsverfahren von der Bewerbung bis zur Einstellung ständig weiter zu optimieren. Der notwendige generationsübergreifende Wissenstransfer ist durch eine frühzeitige Einstellung des Nachwuchses und rechtzeitige Einarbeitung durch das in den Ruhestand tretende Personal sicherzustellen. Der Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr muss zwingend von bürokratischen und rechtlichen Hürden zur attraktiveren Gestaltung von Verbeamtungen befreit werden. Das nachhaltige Angebot von Ausbildungsplätzen, die personelle und materielle Ausstattung der Ausbildungswerkstätten sowie die rechtzeitige Ansprache der Auszubildenden zur Übernahme nach ihrem erfolgreichen Abschluss in eine zivile oder militärische Verwendung in der Bundeswehr sind sicherzustellen.

Ergänzend wird gefordert:

Eingangsamt für die mittlere naturwissenschaftliche Laufbahn anpassen.

Im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz ist das Eingangsamt für die naturwissenschaftliche gehobene Laufbahn analog dem der technischen Laufbahn auf die Besoldungsgruppe A 10 angehoben worden. Dementsprechend ist wie für den mittleren technischen Dienst das Eingangsamt für die mittlere naturwissenschaftliche Laufbahn auf Besoldungsgruppe A 6 oder A 7 anzupassen, wobei bei Vorliegen einer geeigneten mindestens dreijährigen Berufsausbildung die Besoldungsgruppe A 7 vorzusehen ist.



Zivilpersonal binden

Zur Bindung des neu gewonnenen zivilen Personals als auch des Bestandspersonals an den öffentlichen Dienst- und Arbeitgeber Bund ist es wichtig, genügend attraktive Anreize zu bieten. Das gilt für Arbeitszeiten sowohl hinsichtlich der Reduzierung der Wochenarbeitszeit für Beamte auf 39 Stunden als auch für die Anerkennung von Reisezeiten als Arbeitszeit im Rahmen von Dienstreisen. Die in der Pilotphase eingeführten Langzeitkonten sind dauerhaft und attraktiver anzubieten – darunter sollte die Option der Führung als Lebensarbeitszeitkonto enthalten sein. Auch finanzielle Anreize sind anzubieten, für alle Entgelt- und Besoldungsempfänger durch eine signifikante Erhöhung des Arbeitgeberanteils für vermögenswirksame Leistungen und für Personal in Mangelberufen durch Zulagen sowie die Anerkennung der Berufsabschlüsse als Fachwirt, Meister und staatlich geprüfter Techniker mit Bachelorabschluss. Die Teilnahme von Zivilpersonal an militärischen Auslandseinsätzen ist attraktiver auszugestalten. Generell ist bedeutend, dass die systemgleiche Übernahme von Tarifverhandlungsergebnissen für den öffentlichen Dienst in die Besoldungsanpassungsgesetze fortgesetzt wird.

Ergänzend wird gefordert:

Dienstposten transparent gestalten.

In Aufgabenbereichen, in denen zwei oder alle Statusgruppen eng zusammenarbeiten, steigt die Unzufriedenheit aufgrund unterschiedlicher Bezahlung für gleiche Tätigkeiten. Ohne die Organisationshoheit des Dienstherrn antasten zu wollen, sollte aus den Aufgabenbeschreibungen der Dienstposten deutlich die Begründung abgeleitet werden können, wofür die vorgesehene Statusgruppe zur Bewältigung der Aufgaben benötigt wird. Zur Wahrung einer einheitlichen Dienstposten- und Tätigkeitsbewertung ist zudem eine streitkräfte- und ebenenübergreifende Harmonisierung der Dienstpostenbeschreibungen notwendig.

MINT-Zulage einführen.

Auf dem Arbeitsmarkt herrscht ein besonderer Mangel an Fachkräften aus den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Um diese Kräfte für die Bundeswehr und andere Bundesresorts gewinnen zu können, werden bereits für einzelne eng begrenzte Bereiche Techniker- und Cyberzulagen gewährt. Notwendig ist jedoch eine auf Aufgaben und Tätigkeiten abgestufte MINT-Zulage, um diese heftig umworbenen Fachkräfte für den Bundesdienst gewinnen und an ihn binden zu können.

Diese Forderung wird gemeinsam mit dem Verband des Technischen Dienstes der Bundeswehr e.V. (IGBI) erhoben.



Führungszulage für Brandschutzkräfte einführen.

Die Führungsstrukturen bei der Feuerwehr ergeben sich aus der Feuerwehrdienstvorschrift 100 und gelten auch in der Bundeswehr. Mit den Führungsebenen Trupp, Staffel, Gruppe, Zug und Verband (militärisch Kompanie) sind sie mit denen im militärischen Bereich fast identisch. Der Gesetzgeber hat im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz mit der Einführung einer Führungszulage dem Umstand Rechnung getragen, dass Vorgesetztenfunktionen nicht allein im Rahmen der Ämterbewertung abzubilden sind, und er hat durch die Einführung einer Führungszulage eine sachgerechte Abgeltung der unterschiedlichen Verantwortung geschaffen.

Aufgrund der Vergleichbarkeit der Struktur und der gleichgelagerten Problematik ist eine Führungszulage

- für Verbandsführer, Leiter Bundeswehrfeuerwache oder vergleichbar von 150 Euro,
 - für Zugführer oder vergleichbar von 130 Euro,
 - für Gruppenführer und Staffelführer oder vergleichbar von 100 Euro,
 - für Trupführer oder vergleichbar von 100 Euro
- im Bereich Brandschutz für das Personal einzuführen, das in entsprechender Führungs- oder Ausbildungsfunktion tätig ist.

Zivilpersonal entwickeln

Den Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt hin zur verstärkten Digitalisierung muss bei der Personalentwicklung durch darauf ausgerichtete Qualifizierung stärker begegnet werden. Das Beurteilungssystem für Beamte bedarf einer effizienteren und motivierenden Neugestaltung, bei der ein Kreditpunktekonto zur Feststellung der Qualifizierung, Erfahrung und Leistungsbereitschaft hilfreich wäre.

Ergänzend wird gefordert:

Einheitslaufbahn für Beamte.

Das bestehende Laufbahnsystem für Bundesbeamte ist hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten trotz einiger Verbesserungen zu schwerfällig und unattraktiv. Es sollte durch eine Einheitslaufbahn nach bayerischem Modell mit Einstiegs-

punkten für einen ausbildungsgerechten und individuellen Einstieg abgelöst werden. Die Einstiegspunkte sollten sich im Wesentlichen an dem von der Bologna-Reform geschaffenen European Credit Transfer System (ECTS-Punkte) orientieren, das den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienabschlüssen fein gestaffelte Qualifikationsnachweise zuordnet.

Auswahlverfahren Fernstudium einführen.

Unabhängig der vorstehenden Forderung ist zugunsten einer objektiveren Auswahl von leistungsstarken Beamten für ein Fernstudium im Rahmen des Aufstiegs in eine höhere Laufbahn als Grundlage nicht nur die Beurteilung als vorgeschaltetes Bewertungskriterium zu nutzen, sondern die Vorauswahl auch durch ein Assessmentcenter sicherzustellen.

Zivilpersonal im Alter sichern

Trotz des Eintritts der geburtenstarken Jahrgänge in den kommenden 15 Jahren müssen Renten und Pensionen so gesichert werden, dass sie zum Leben auskömmlich sind. Besondere tätigkeitsbedingte Belastungen während des Berufslebens sind bei möglichen Änderungen des Ruhestandseintrittsalters zu berücksichtigen. So ist unter anderem das Renten- und Pensionseintrittsalter für

Wechselschichtdienstleistende zu staffeln. Die Bewertung der Rentenentgeltpunkte ist unverzüglich bundesweit zu vereinheitlichen. Die Erschwernis- und Stellenzulagen bei Beamten sowie bei Soldaten müssen der Dynamisierung unterliegen und ruhegehaltfähig werden. Gleiches gilt für die Tarifbeschäftigten für außertarifliche Zulagen hinsichtlich der Berücksichtigung für die Zusatzversorgung.





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

Stand: 1.4.2020