

Bundeswehr
in Zivil
#WirGestaltenUnserMorgen



Für Dich.

Deutscher BundeswehrVerband.

Vorwort

Klimakrise, Coronapandemie, Ukrainekrieg – die Welt und mit ihr Deutschland ist im Dauerkrisenmodus. Mit wirtschaftlichen Folgen: Rezession, Neuverschuldung und Steuerausfälle drohen. Vor diesem Hintergrund erscheinen Forderungen nach attraktiveren Arbeitsbedingungen gerade im öffentlichen Dienst nicht angemessen.

Dem stehen jedoch Herausforderungen gegenüber, die gelöst werden müssen: der – branchenübergreifende – Ruhestandseintritt der geburtenstarken Jahrgänge in den kommenden zehn Jahren in Verbindung mit den demografischen Folgen bei weiterhin bestehenden, sich wandelnden oder sogar wachsenden Aufgaben nicht nur aufgrund der genannten Krisen. Mithilfe der längst überfälligen Digitalisierung kann nur bedingt Personal einspart werden. Im Gegenteil, alte Aufgaben werden durch neue, qualitativ anspruchsvollere ersetzt und nicht nur hierfür fehlt zunehmend der Nachwuchs im Fachkräftebereich. In Anbetracht der vom Bundeskanzler ausgerufenen Zeitenwende und den damit verbundenen Aufgaben wäre ein Personalabbau in der Bundeswehr sowohl für den militärischen als auch für den zivilen Personalkörper kontraproduktiv.



Foto: DBwV

Attraktivität im öffentlichen Dienst wird nicht nur durch Arbeitsplatzsicherheit definiert. Das, was viele Generationen mit dem öffentlichen Dienst in Verbindung gebracht haben, gilt für die jüngere Generation nur noch bedingt. Die langfristige Bindung an einen einzigen Arbeitgeber ist bei ihr nicht mehr so ausgeprägt – eine besondere Herausforderung für den öffentlichen Dienst, dessen lebenslange Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten eines der herausgehobenen Merkmale sind. Weitere Attraktivitätsaspekte neben einer besseren Bezahlung kommen für die jüngere Generation hinzu. Vor allem bessere Entwicklungsmöglichkeiten, weitgehende Flexibilität wie bei der Arbeitszeit und gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Work-Life-Balance hat heute insbesondere bei ihr hohe Priorität.

Der **Deutsche Bundeswehrverband (DBwV)** hat in den letzten acht Jahren mit seinen Agenden „Schlagkräftige Bundeswehr 2020“ und „...2025“ sowie „Zivilpersonal der Bundeswehr stärken“ samt Ergänzungen zahlreiche aus dem dienstlichen Alltag entwickelte Forderungen zur Steigerung der Attraktivität auch speziell für den zivilen Personalkörper aufgestellt. Viele unserer Forderungen wurden aufgegriffen und in unserem Sinne umgesetzt.

Neben den Verbesserungen in der Personalgewinnung und -bindung gehört vor allem die Schaffung umfangreicher attraktiver Anreize für zivile und militärische Besoldungsempfänger durch das 2020 in Kraft getretene Bundesbesoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG), von dem allerdings nur ein kleiner Teil der Tarifbeschäftigten profitiert.

Im Bemühen, einer der besten Arbeitgeber zu sein, können sich der öffentliche Dienst und die Bundeswehr keinen Stillstand leisten. Im Kampf um die besten Köpfe und die geschicktesten Hände sowohl in der Nachwuchsgewinnung als auch in der Personalbindung bedarf es weiterer innovativer, attraktiver Angebote, denn andere Arbeitgeber beweisen auf der Suche nach Fachkräften viel Kreativität.

Auch die im Dezember 2021 aus drei Parteien gebildete Bundesregierung weist in ihrem Koalitionsvertrag darauf hin, dass die Modernisierung des Staates nur mit einem starken öffentlichen Dienst gelinge. Sie möchte ihn attraktiver gestalten, der Staat müsse Vorbild bei Vielfalt, Gleichstellung und flexiblen sowie digitalen Arbeitsbedingungen sein. Ihren Absichten müssen nun dringende Taten folgen.

Mit der hier vorliegenden Agenda werden bisher nicht erfüllte sowie neue Forderungen und Vorschläge des **DBwV** für die zivilen Angehörigen sowohl im Bundesdienst als auch in der Bundeswehr vorgestellt. Viele dieser Forderungen insbesondere für die technischen Beamtenlaufbahnen werden gemeinsam mit dem **Verband des Technischen Dienstes der Bundeswehr e.V. (IGBI)** erhoben.



Besonders im Fokus der Agenda stehen die Tarifbeschäftigten, denn diese haben von den Attraktivitätssteigerungen der letzten Jahre im Bundesdienst kaum profitieren können. Dies gilt insbesondere in der Bundeswehr, denn dort haben sich ihre Entwicklungsperspektiven trotz Einführung eines Personalentwicklungskonzepts für Tarifbeschäftigte durch die Reduzierung gut dotierter Dienstposten zugunsten der Beamtinnen und Beamten weiter verringert.

Zur Umsetzung der Forderungen für den Bundesdienst sind der Gesetzgeber, die Bundesregierung und die Tarifvertragspartner, für den Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung das Ministerium, das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, Kommandeure, Dienststellenleiter, Fachvorgesetzte und Personalsachbearbeiter/innen sowie Gewerkschaften, Berufsverbände und Personalvertretungen gefordert. Nur in einem Zusammenwirken aller können Verbesserungen für die (Zivil-)Beschäftigten im öffentlichen Dienst und der Bundeswehr erreicht werden. Und dabei sollte berücksichtigt werden, dass diese Verbesserungen auch im dienstlichen Interesse liegen.

Klaus-Hermann Scharf
Vorsitzender Fachbereich Zivile Beschäftigte

Attraktivität des Bundesdienstes steigern.

Der demografische Wandel wirkt sich aus. Die Dienst- und Arbeitgeber in Bund, Ländern und Kommunen müssen sich auf den Umstand, dass die Anzahl an Erwerbstätigen sinkt, während der Anteil der älteren Erwerbstätigen bis zum Jahr 2030 steigt, einstellen.

Das zu lösende Problem wird sich im öffentlichen Dienst mehr als in der freien Wirtschaft auswirken, da hier das Durchschnittsalter der zivilen Beschäftigten höher ist und vom Jahr 1993 bis zum Jahr 2013 in der Bundeswehr ein kontinuierlicher pauschaler Stellenabbau stattgefunden hat. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Bundesbereich betrug im Jahr 2019 ohne Berufs- und Zeitsoldaten 46 Jahre. Da insgesamt jede oder jeder dritte Beschäftigte (31,8 Prozent) im öffentlichen Dienst 55 Jahre und älter ist,

ist auch in den kommenden Jahren mit einer hohen Zahl an Pensionierungen und Renteneintritten zu rechnen.

Das bedeutet, dass ein großer Teil der Arbeitnehmer/innen sowie der Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr bis 2030 in Rente beziehungsweise Pension gehen wird. Nachbesetzungen können in der Regel nicht zeitnah realisiert werden, dies führt zu geringen Personalkapazitäten und hohen Arbeitszeiten. Die heutigen Arbeitszeiten weichen bereits von den gesetzlichen und tariflichen Vorschriften nach oben ab.

Mit dem Bundesbesoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) wurden für das Nachwuchs- und Bestandspersonal im Besoldungsbereich attraktive Anreize geschaffen. Angesichts der hohen Anzahl neu eingerich-

teter Dienstposten für Beamtinnen und Beamte in der Bundeswehr sowie des Ausgleichbedarfs der anstehenden Personalabgänge vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen muss sich der öffentliche Arbeitgeber deutlich attraktiver präsentieren. Das gilt insbesondere für die technisch und naturwissenschaftlich geprägten Aufgabenbereiche, in denen sich die Fluktuation als Folge von weniger attraktiven Arbeitsbedingungen besonders nachteilig auch für den Dienst auswirkt.

Sowohl für diese Aufgabenbereiche als auch für Verwaltungstätigkeiten bedarf es ebenso im Tarifbereich erheblicher Verbesserungen, damit diese Statusgruppe hinsichtlich Attraktivität nicht weiter vom Besoldungsbereich abgehängt wird. Hier sind vor allem die Tarifvertragspartner aufgerufen, die Entgeltordnung attraktiver zu gestalten. Auch ist es notwendig, die Dienstpostendotierung an die tatsächlich auszuübenden Tätigkeiten anzupassen.

Anreize für Mangelberufe bieten.

Zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften auf den Gebieten Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) für den Bundesdienst bedarf es der Schaffung einer auf Aufgaben und Tätigkeiten abgestuften MINT-Zulage. Auch tarifvertraglich muss diese Zulage Berücksichtigung finden.

Gemäß der im Koalitionsvertrag vereinbarten Anerkennung gleichwertiger beruflicher Qualifikationen für höhere Karrierewege im öffentlichen Dienst ist es zwingend notwendig, die im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) vorgesehene Gleichstellung der Berufsabschlüsse als Fachwirt, Meister und staatlich geprüfter Techniker mit einem Bachelorabschluss im Dienst- und Laufbahnrecht der Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie der Soldatinnen

und Soldaten und im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) umzusetzen. Zudem sind die laufbahn- und tarifrechtlichen Einstellungsvoraussetzungen in Richtung praktischer Berufserfahrungen zu flexibilisieren.

Dienstreisezeiten als Arbeitszeit berücksichtigen.

Die Reisezeiten der Angehörigen des Bundes im Rahmen von Dienstreisen müssen als Arbeitszeit in vollem Umfang berücksichtigt werden.

Attraktivität der Teilnahme des Zivilpersonals an militärischen Einsätzen steigern.

Die Attraktivität der Teilnahme des Zivilpersonals an militärischen Einsätzen muss gesteigert werden. So sollten unter anderem bei den Beamtinnen und Beamten, die bis zum Doppelten auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit anrechenbaren Einsatzzeiten dienstzeitverkürzend eingesetzt werden und einen Anspruch auf vorzeitige Zuruhesetzung begründen, wenn aufgrund der erweiterten Anrechnung der Höchstruhegehaltsatz erreicht wird.

Bei Tarifbeschäftigten ist so zu verfahren, dass die Dauer militärischer Einsatzzeiten für einen frühzeitigeren Renteneintritt ohne Rentenminderung berücksichtigt werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sollen für alle Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung Zuschläge an Entgeltpunkten gewährt werden. Der in § 76e SGB VI genannte Stichtag, nach dem nur Einsatzzeiten nach dem 13. Dezember 2011 berücksichtigt werden, ist zu streichen.

Wohnungsfürsorge sicherstellen.

Der Errichtung von dienstortnahen Pendlerunterkünften in verschiedenen Kategorien und dem Angebot an bezahlbarem Wohnraum kommt angesichts der erforderlichen beruflichen Mobilität und häufiger Versetzungen auch bei Teilen des Zivilpersonals insbesondere in der Bundeswehr eine besondere Bedeutung zu. Die Wohnungsfürsorge für aktive und ehemalige Angehörige des Bundes muss durch Bereitstellung angemessener, familiengerechter und bezahlbarer Wohnungen in ausreichender Zahl sichergestellt werden.

Für Besoldungs- und Versorgungsempfänger ist eine am Mietspiegel gestaffelte Ballungsraumzulage einzuführen, sofern keine Bundeswohnung oder vom Bund geförderte Wohnung bereitgestellt werden kann. Diese muss auch den Tarifbeschäftigten zugutekommen.

Die Erhebung einer Zweitwohnungssteuer zielt an der Lebenswirklichkeit der von häufigen Versetzungen betroffenen Angehörigen des Bundes vorbei und stellt ein wesentliches Hemmnis zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes dar. Sollte für sie aufgrund einer Versetzung Zweitwohnsitzsteuer anfallen, muss diese vom Dienstherrn und Arbeitgeber erstattet werden.

Grüne Mobilität und Fahrradleasing fördern.

Der Bund kann sich neben der Bereitstellung von Jobtickets für den ÖPNV noch wesentlich attraktiver darstellen durch

die Förderung grüner Mobilität in Form von Bereitstellung von Ladestationen für Elektrofahrzeuge und E-Bikes an seinen Dienststellen, beispielsweise in Liegenschaften der Bundeswehr. Auch die Einführung eines Fahrrad-Firmenleasings oder die Bezuschussung eines Fahrradkaufs durch den Dienstherrn und Arbeitgeber stellen einen Beitrag zur Klimawende durch seine Beschäftigten dar.

Arbeitgeberanteil für vermögenswirksame Leistungen erhöhen.

Der Arbeitgeberanteil für vermögenswirksame Leistungen (VwL) muss signifikant erhöht werden.

Ruhestandseintritt für Schicht- und Wechselschichtdienstleistende staffeln.

Bei Laufbahnen oder Tätigkeiten, in denen regelmäßig in Schichten oder Wechselschichten Dienst geleistet wird, muss das Pensions- bzw. Renteneintrittsalter durch eine Staffellung in den Lebensjahren von 60 bis 67 angepasst werden.

Ansprüche beim Zusammentreffen von Versorgung und Rente erhalten.

Beim Zusammentreffen mehrerer Versorgungsansprüche und/oder Renten darf keine gegenseitige Anrechnung mit der Konsequenz einer Minderung des Versorgungs- bzw. Rentenanspruchs insgesamt durchgeführt werden.

Beamtenberuf attraktiv erhalten.

Einheitslaufbahn einführen.

Das bestehende Laufbahnsystem für Bundesbeamte ist hinsichtlich Aufstiegsmöglichkeiten trotz einiger Verbesserungen in der jüngeren Zeit zu schwerfällig und unattraktiv. Es sollte durch eine Einheitslaufbahn für alle Fachrichtungen nach bayerischem Modell mit Einstiegspunkten 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.

Lebensarbeitszeit flexibel gestalten.

Auf freiwilliger Basis soll eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit in Form der Altersteilzeit oder der Verlängerung über die individuelle Arbeitszeit hinaus möglich sein. Dies soll sich auch in der Besoldung und Versorgung widerspiegeln.

Alle Arbeitszeiten als Arbeitszeitguthaben erfassen und vergüten.

Hohen Arbeitszeiten und dem Verfall von Arbeitszeitguthaben muss entgegengewirkt werden. Es muss gewährleistet werden, dass alle Arbeitszeiten als Arbeitszeitguthaben erfasst und vergütet werden. Die Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit muss die Ausnahme bleiben. Mehrarbeit soll bei Beamtinnen und Beamten ab der ersten Stunde finanziell abgegolten werden können.

Aus einer Rufbereitschaft resultierende Freizeitanprüche sollen auf ein Langzeitkonto gebucht werden können.

Wochenarbeitszeit reduzieren.

Für die Beamtinnen und Beamten wird wie für die Tarifbeschäftigten eine 39-Stunden-Woche, für die Schichtdienstleistenden (zum Beispiel in der Bundeswehrfeuerwehr) eine 46-Stunden-Woche gefordert. Der Gefahr der Zunahme von Mehrarbeit bei Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist durch Schaffung von zusätzlichen haushälterisch unterlegten Stellen entgegenzuwirken. Eine Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit kann schrittweise unter Nutzung der Inanspruchnahme von Langzeitkonten erfolgen.

Besoldung attraktiv erhalten.

Es muss sichergestellt werden, dass sowohl die Beamten- als auch die Anwärterbezüge ausreichend bemessen sind und mit ihnen nicht gegen den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation verstoßen wird.

Die Erhöhung von Bezügen aufgrund der Übernahme von Tarifergebnissen muss durch Zahlung unter Vorbehalt schneller bei den Besoldungsempfängern ankommen.

Die jährliche Sonderzuwendung für Besoldungsempfänger muss wieder eingeführt werden in Form der Auszahlung der Differenz (40 Prozent) zwischen der ehemaligen und der heutigen im Grundgehalt eingerechneten Sonderzuwendung.

Erschwernis- und Stellenzulagen müssen an den jeweiligen Besoldungsanpassungen teilnehmen (Dynamisierung) und ruhegehaltfähig werden.

Die Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes in Anlehnung an § 46 BBesG alter Fassung, der mit dem 7. Bundesbesoldungsänderungsgesetz gestrichen wurde, muss wieder eingeführt und mit dem ersten Tag der Ausübung der Tätigkeit gezahlt werden.

Neue Lebensrealitäten und veränderte Familienmodelle müssen in Form einer Anpassung des Familienzuschlags durch folgende Stärkung anerkannt werden:

- ❖ Die Höhe des Familienzuschlags der Stufe 2 muss erhöht werden, ohne die Höhe des Familienzuschlags der Stufe 1 zu beschneiden.
- ❖ Insbesondere für das zweite, bislang viel geringer bewertete Kind bedarf es einer Anpassung des Satzes des Familienzuschlags 2.
- ❖ Der Familienzuschlag der Stufe 1 muss weiterhin nicht nur den Verheirateten und Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz gewährt werden, sondern auch den Verwitweten sowie geschiedenen Ehepartnern, solange eine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht.

Führungszulage für Brandschutzkräfte einführen.

Eine Führungszulage für Brandschutzkräfte der Bundeswehr in entsprechender Führungs- oder Ausbildungsfunktion ist wie folgt einzuführen:

- ❖ Verbandsführer, Leiter Bundeswehrfeuerwache oder vergleichbar: 150 €
- ❖ Zugführer oder vergleichbar: 130 €
- ❖ Gruppenführer und Staffelführer oder vergleichbar: 100 €
- ❖ Truppführer oder vergleichbar: 100 €

Die Führungszulage ist neben der Feuerwehrdienstzulage, die für zusätzliche Aufwendungen entschädigt, zu zahlen.

Zur Übernahme von Verantwortung für Rüstungsprojekte motivieren.

Um die eingeleitete Zeitenwende bei der Ausrüstung der Bundeswehr erfolgreich umzusetzen, werden hochqualifizierte und hochengagierte Projektleiter im Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) benötigt. Für die Übernahme einer herausgehobenen Verantwortung und somit der Schlüsselposition eines Rüstungsprojekts bedarf es eines signifikanten finanziellen Anreizes, der durch eine Zulage, die sich an der Zulage zur Verwendung bei obersten Bundesbehörden (Ministerialzulage) orientiert, geschaffen werden muss.

Versorgung sichern.

Die Versorgung ist grundsätzlich aus der letzten Besoldungsgruppe zu gewähren. Eine angemessene Mindestversorgung ist weiterhin zu gewährleisten. Versorgungsempfänger müssen zeit- und wirkungsgleich an den Besoldungserhöhungen einschließlich gewährter Einmalzahlungen teilnehmen.

Für Beamtinnen und Beamte mit besonderen Altersgrenzen (zum Beispiel im feuerwehrtechnischen Dienst) ist der Abzug des Versorgungsausgleichs bis zum Zeitpunkt des Erreichens der Ruhestandsregelaltersgrenze, frühestens bis zum Rentenbezug des geschiedenen Ehegatten, zu verschieben.

Die Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn ist ein wesentlicher Pfeiler der Versorgung. Dazu gehört neben der Alimentation auch die Gesundheitsversorgung im Rahmen der Beihilfe. Dieses System ist vorbehaltlos für Besoldungs- und Versorgungsempfänger zu erhalten. Das Versicherungsmodell einer sogenannten Bürgerversicherung wird abgelehnt.

Tarifbeschäftigung attraktiver gestalten.

Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge stark minimieren.

Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge müssen die absolute Ausnahme bilden. Einem Missbrauch von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen muss stärker entgegengewirkt werden. In diesem Zusammenhang wird eine weitere Gesetzesänderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gefordert.

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 zu gestalten. Dabei sind die Realitäten der Tätigkeiten in den „Nischenberufen“ in der Bundeswehr ebenfalls zu berücksichtigen (zum Beispiel im Sozialdienst). Zudem ist der im ehemaligen Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vorgesehene Bewährungsaufstieg wieder einzuführen. Zur Attraktivitätssteigerung zählt auch die Einführung eines regionalen Ergänzungszuschlags, dessen Anwendung sich entsprechend nach den für Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen richtet.



Kraftfahrertarifvertrag Bund anpassen.

Kraftfahrer, die auf sogenannten Mischarbeitsplätzen tätig sind und zu mindestens der Hälfte Kraftfahrttätigkeiten ausüben, sollen nach der pauschalen Vergütung des KraftfahrerTV Bund entlohnt werden. Der Anwendungsbereich des KraftfahrerTV Bund soll ausgeweitet werden und das Führen von allen Fahrzeugtypen umfassen. Kraftfahrer in Dienststellen, die in einem ständigen Wechselschichtmodell (zum Beispiel Dienstbetrieb am Standort 24/7) tätig sind, sollen neben der geltenden Pauschale eine Schichtzulage nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund (TVöD Bund) gewährt bekommen.

Krankenpflegekräfte mit Medizinischen Fachangestellten tariflich gleichstellen.

Krankenpflegekräfte müssen mit Medizinischen Fachangestellten (MFA) im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) durch die Ergänzung „und vergleichbare Beschäftigte“ in der Anlage 1, Teil III, Ziffer 21.8, Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1, gleichgestellt werden.

Zulagentarifvertrag schaffen.

Es ist ein Zulagentarifvertrag für Tarifbeschäftigte zu schaffen und auszugestalten, bei dem die bisherigen tariflichen Übergangsregelungen für bisher gewährte Zulagen sowie außertarifliche Zulagen ebenfalls Berücksichtigung finden.



Zivile Tätigkeit im Geschäftsbereich des BMVg attraktiv gestalten.

Der Betriebsfrieden ist eines der wichtigsten Merkmale der Berufszufriedenheit. Für dessen Wahrung ist sowohl der Beschäftigte als auch der Dienstherr/Arbeitgeber verantwortlich. Neben dem menschlichen gibt es auch einen organisatorischen Aspekt, welcher in die Zuständigkeit des Dienst- und Arbeitgebers fällt.

Die statusgerechte Wahrnehmung von Aufgaben in der Bundeswehr, sei es in den Streitkräften oder in der Bundeswehrverwaltung, wird nicht nur von Tarifbeschäftigten, deren Aufgaben ohne Vorliegen eines Funktionsvorbehalts zunehmend von verbeamteten Kolleginnen und Kollegen übernommen werden, kritisch betrachtet. Auch von beiden zivilen Statusgruppen gibt es hinsichtlich der nicht immer nachvollziehbaren Aufgabenwahrnehmung durch Soldatinnen und Soldaten insbesondere in der Bundeswehrverwaltung Kritik. Unterschiedliche Bezahlung infolge unterschiedlicher statusrechtlicher Vergütungssysteme für gleiche Tätigkeiten ohne erkennbaren Sachgrund fördern nicht das dringend erforderliche Miteinander aller Statusgruppen. In den letzten Jahren ist für die Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr die Attraktivität durch die Einrichtung einer Vielzahl von zusätzlichen Dienstposten und in vielen Bereichen auch durch Höherdotierungen gesteigert worden. Jedoch besteht für diese Statusgruppe noch Optimierungsbedarf, denn die Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts und mit ihm vor allem das Beurteilungswesen sind nicht befriedigend.

Soweit in der Bundeswehr von einem gemeinsamen Personalkörper gesprochen wird, schließt dies insbesondere auch die Tarifbeschäftigten mit ein. Für das über-

wiegend in den unteren und mittleren Entgeltgruppen beschäftigte Personal besteht im besonderen Maße Nachholbedarf hinsichtlich seiner Wertschätzung und der Attraktivität ihrer Tätigkeiten. Ein im Vergleich zu anderen Statusgruppen überproportionaler Personalabbau seit 1990, vielfache Umwandlungen von Arbeitnehmer- in Beamtendienstposten sowie eine geringe Wertschätzung der wahrgenommenen Tätigkeiten führen besonders bei der großen Gruppe von lebensälteren Tarifbeschäftigten zu erheblicher Unzufriedenheit. Bei zum Teil erheblich höheren Bezügen von Beamtinnen und Beamten beziehungsweise Soldatinnen und Soldaten für gemeinsam ausgeübte gleiche Tätigkeiten sind die Unterschiede von Besoldungs- und Entgeltsystem den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zunehmend schwieriger zu vermitteln und führen zu berechtigten emotionalen Debatten. Altersbedingt kommen für sie ein attraktiver Wechsel in den Beamtenstatus aufgrund des mit höheren Kosten verbundenen Einstiegs in die private Krankenversicherung nicht mehr infrage. Das in Arbeitsverhältnissen stehende Personal muss daher mitgenommen, motiviert und wertgeschätzt werden, um die Aufgabenerfüllung und Wahrung des Betriebsfriedens sicherzustellen.

Zivile Personalgewinnung weiter optimieren.

Die Bundeswehr muss genauso attraktiv wie oder attraktiver als die freie Wirtschaft und der restliche öffentliche

Dienst sein. Es sind Fachkräfte zu gewinnen und die Nachwuchsbindung ist zu forcieren, um die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr zu erhalten. Praktischen Berufserfahrungen muss bei den Einstellungsvoraussetzungen höheres Gewicht beigemessen werden. Der zivile Personalzuwachs muss sich entsprechend dem militärischen Personalzuwachs steigern. Dabei sind auch Menschen mit Migrationshintergrund aktiv anzusprechen und als ziviles Personal zu gewinnen. Der Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr muss zwingend von bürokratischen und rechtlichen Hürden zur attraktiveren Übernahme von ausscheidenden Zeitsoldatinnen und -soldaten in ein ziviles Arbeits- oder Dienstverhältnis befreit werden.

Eine Analyse und Prognose des hierdurch bedingten Personalbedarfes – einschließlich der geistigen und/oder körperlichen Belastung des zivilen Personalkörpers 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 Kolleginnen und Kollegen so eingearbeitet werden kann, dass der generationenübergreifende Wissenstransfer (einschließlich der praktischen Erfahrungen) sichergestellt wird.

Die bestehende Personalstrategie ist um einen Personalstrukturplan für die zivilen Beschäftigten zu ergänzen. Die Personalgewinnung der Bundeswehr muss hinsichtlich der Verfahren von der Bewerbung bis zur Einstellung einschließlich des E-Recruitings weiter optimiert werden. Zudem soll für Bundeswehrangehörige ein externer Zugang zum E-Recruiting-Portal für interne Stellenausschreibungen der Bundeswehr geschaffen werden.



Aufgaben statusgerecht wahrnehmen lassen.

In Aufgabenbereichen, in denen zwei oder alle Statusgruppen eng zusammenarbeiten, steigt die Unzufriedenheit aufgrund unterschiedlicher Bezahlung für gleiche Tätigkeiten. Ohne die statusspezifischen Grundlagen einschließlich ihrer Vergütungssysteme infrage stellen oder die Organisationshoheit des Dienstherrn antasten zu wollen, sollte in den Aufgabenbeschreibungen der Dienstposten deutlich die Begründung erkennbar sein, weshalb die vorgesehene Statusgruppe zur Bewältigung der Aufgaben benötigt wird. Zur Wahrung einer einheitlichen Dienstposten- und Tätigkeitsbewertung ist zudem eine organisationsbereichs- und ebenenübergreifende Harmonisierung der Dienstpostenbeschreibungen notwendig. Stellenbeschreibungen sollen daraufhin überprüft werden, ob sie statusgruppengerecht formuliert und ausgeschrieben sind, insbesondere bei Wechseldienstposten.

Die Ausschreibungspraxis mit der ausschließlichen Qualifikation „Befähigung zum Richteramt“ zur Besetzung des höheren nichttechnischen Dienstes sollte zugunsten der Flexibilität hinsichtlich der Personalgewinnung überdacht werden.

Zivilpersonal beruflich weiterentwickeln.

Den zivilen Beschäftigten ist in Form von Teilnahmen an beruflichen Weiterbildungen oder systematischen Qualifizierungen die Möglichkeit zu geben, sich unter Fortzahlung der Besoldung beziehungsweise des Entgelts angemessen beruflich zu entwickeln.



Foto: DBwV

Gesundheitsschutz weiter verbessern.

Arbeitsverdichtungen und Leistungsanforderungen nehmen zu, es gibt mehr krankheitsbedingte Fehlzeiten. Die Anzahl – insbesondere psychischer – Erkrankungen steigt an, sodass das Bewusstsein für und die Handlungsbereitschaft gegen Gefährdungen bei der Arbeit gestärkt und auf eine bessere Umsetzung des bestehenden Arbeitsschutzes hingewirkt werden soll. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) spielt in diesem Kontext eine wichtige Rolle.

Zivilpersonal für die Teilnahme an militärischen Einsätzen ertüchtigen.

Für den militärischen Einsatz vorgesehenes und verwendetes Zivilpersonal der Bundeswehr muss analog zu den Reservistendienst Leistenden eine militärische Aus- und Fortbildung beziehungsweise Inübnunghaltung erhalten. Dazu gehört die Teilnahme an IGF-Maßnahmen während der Dienst- beziehungsweise Arbeitszeit ihrer zivilen Tätigkeit. Zudem sollen zivile Beschäftigte nach der Teilnahme an einem Auslandseinsatz ein Rückkehrrecht auf den zuletzt innegehabten Dienstposten erhalten, ebenso soll eine Versetzung innerhalb der folgenden sechs Monate ausgeschlossen sein.

Im Rahmen der Anpassung des Fähigkeitsprofils LV/BV sind Einsatzmöglichkeiten, Ausbildung und Übungsmöglichkeiten für zivile Angehörige der Bundeswehr (Streitkräfte und Wehrverwaltung) konzeptionell zu erarbeiten.

Aus- und Weiterbildung für die Digitalisierung sicherstellen.

Die Digitalisierung der Bundeswehr muss deutlich beschleunigt werden. Hierbei ist die notwendige Ausbildung

jedes Zivilbeschäftigten an neuen digitalen Verfahren und ausreichend Angebote für freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen auf Kosten des Dienstherrn und Arbeitgebers sicherzustellen. Der Digitalisierungstarifvertrag ist konsequent anzuwenden, für die Besoldungsgruppen müssen anwendbare Teile sinngemäß übertragen werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern.

Lebensphasenorientiertes Arbeiten ist zu ermöglichen. So ist etwa das Führen in Teilzeit und Jobsharing auch in der Bundeswehr konsequent umzusetzen. Weitere Öffnung flexibler Arbeitsformen (unter anderem Telearbeit) gegenüber der Arbeit mit fester Präsenzzeit ist für alle Bundeswehrangehörigen, deren Arbeitsbereich es zulässt, zu ermöglichen. Deutlich kürzere Bearbeitungszeiten zwischen dem Antrag auf Telearbeit und der tatsächlichen Bereitstellung der erforderlichen IT-Ausstattung sind notwendig. Zielführend ist eine sukzessive Umrüstung aller PC-Arbeitsplätze auf Arbeitsplätze mit Notebook und Dockingstation sowie technische Möglichkeit zum ortsunabhängigen Arbeiten. Eine nachteilsfreie Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere im Hinblick auf die Beseitigung von Benachteiligungen im Rahmen des Beurteilungsverfahrens, muss möglich sein. Hier sind intensive Informationen und Schulungen der beurteilenden Vorgesetzten erforderlich, um zu einer benachteiligungsfreien Beurteilungspraxis zu gelangen. Eine weitere Verbesserung der Kinderbetreuungssituation an Standorten der Bundeswehr (zum Beispiel Tagesmütterpool, Kooperationen mit Kindertagesstätten, Ferienbetreuungsangebote) ist notwendig. Insbesondere an Standorten mit Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr sind Angebote für Lehrgangsteilnehmer zur Kinderbetreuung erforderlich.

Dienst der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des BMVg optimieren.

Beurteilungssystem neu gestalten.

Das bisher geltende ineffiziente, zeitintensive und für Beamtinnen und Beamte unter anderem aufgrund der Quotierung demotivierende Beurteilungssystem muss völlig neu gestaltet werden. Es wird ein Kreditpunktekonto zur Feststellung der Qualifizierung, Erfahrung und Leistungsbereitschaft vorgeschlagen. Dabei muss sowohl bei Regelausschreibungen als auch bei Anlassbeurteilungen ausgeschlossen sein, dass mehrere Beamtinnen und Beamte, die dem nichttechnischen, technischen oder naturwissenschaftlichen Dienst angehören, zusammen eine Vergleichsgruppe mit undifferenzierten Richtwertvorgaben bilden.

Zudem ist die Zuständigkeit für die abschließende Beurteilung an das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) in dessen Eigenschaft als personalführende Dienststelle zu verlagern.

Personalentwicklung umsetzen.

Das Personalentwicklungskonzept für die Beamtinnen und Beamten ist konsequent umzusetzen. Dabei ist von be-

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

Dienstposten weiter bündeln.

Die Dienstposten aller Fachrichtungen sind im mittleren Dienst von A7 bis A9 und im gehobenen Dienst bis A12 zu bündeln sowie zusätzliche Planstellen bereitzustellen.

Auswahlverfahren Fernstudium anpassen.

Die Vorauswahl von leistungsstarken Beschäftigten für eine Teilnahme an einem Fernstudium als Grundlage für einen Aufstieg vom mittleren in den gehobenen nichttechnischen Dienst ist nicht allein durch die Beurteilung als vorgeschaltetes Bewertungskriterium, sondern insbesondere durch ein Assessmentcenter sicherzustellen.

Foto: DBwV

Tarifbeschäftigte in der Bundeswehr fördern.

Foto: DBwV

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 Wertschätzung für diese Statusgruppe hat bei den Schulungen einen besonderen Stellenwert einzunehmen. Vor dem Hintergrund der sich ändernden Arbeitswelt, die höhere Qualifikationen erfordert wird, sind Potenziale bei den 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 käme oder nicht mehr attraktiv wäre.

Bei der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts für Tarifbeschäftigte ist eine Regelung zur „Bildung von Personalketten“ im Fachkräftebereich zu treffen.

Aufgabenbeschreibungen attraktiver gestalten.

Die Aufgabenbeschreibungen für Arbeitnehmerdienstposten sind nach einheitlichen Maßstäben und attraktiver zu gestalten. Für Arbeitnehmerdienstposten sollen diese eng an die Tätigkeitsmerkmale des TV EntgO Bund angelehnt sein.

Belange von Tarifbeschäftigten berücksichtigen.

Bei Organisationsentscheidungen sind die Belange der Tarifbeschäftigten stärker zu berücksichtigen. Dies gilt wegen der statusbedingten Entwicklungsmöglichkeiten von Tarifbeschäftigten insbesondere für höherdotierte Dienstposten. Sofern aufgrund von Organisationsänderungen ein Funktionsvorbehalt notwendig ist, sind den betroffenen Tarifbeschäftigten als besonderes Zeichen der Wertschätzung Angebote für eine Verbeamtung zu unterbreiten.

Für Tarifbeschäftigte, denen altersbedingt rechtlich oder aus Attraktivitätsgründen ein Wechsel in die Beamtenlaufbahn nicht möglich ist, sind attraktivere und höher qualifizierte Tätigkeiten – gegebenenfalls nach entsprechender Weiterbildung – verbunden mit Höhergruppierungen anzubieten.

Zulagen und verkürzten Stufenaufstieg anwenden.

Die 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 mit bereits in der Vergangenheit bestandener verwaltungseigener Fachprüfung I oder II, die jedoch bisher keinen adäquaten Dienstposten erhalten haben, sind umgehend Angebote für die Besetzung entsprechender Dienstposten zu unterbreiten.

TV UmBw verlängern.

Tarifbeschäftigte, deren Arbeitsplätze aufgrund von Dienstpostenumwandlungen zur zukünftigen Besetzung mit Beamten oder Soldaten oder aufgrund anderer organisatorischer Maßnahmen wegfallen, müssen weiterhin sozial abgesichert werden. Der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) ist daher über 2023 hinaus zu verlängern.

Personelle Zukunft der Bundeswehr sichern – Ausbildung stärken.

Nachhaltig Ausbildungsplätze anbieten.

In den Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten der Bundeswehr werden jährlich Tausende junge Menschen zu Fachkräften ausgebildet und bilden ein wichtiges Potenzial an gut qualifiziertem Nachwuchs für die Bundeswehr. Die Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich ist hoch anerkannt, nicht selten werden in der Bundeswehr erfolgreich Ausgebildete als Jahrgangsbeste von der Industrie- und Handelskammer ausgezeichnet.

Das Angebot an Ausbildungsplätzen in den Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten in der Bundeswehr muss in den für ihre Aufgabenerfüllung benötigten Berufen nachhaltig erhalten und gegebenenfalls ausgebaut werden.

Erfolgreich Ausgebildete übernehmen.

Auszubildende sollen auf eigenen Wunsch nach ihrem erfolgreichen Abschluss nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Bundeswehrverwaltung oder in den Streitkräften in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, in eine Beamtenlaufbahn oder in eine militärische Laufbahn übernommen werden können. Hierzu bedarf es neben der Bereitstellung der erforderlichen Haushalts- und Planstellen attraktiver Angebote hinsichtlich der Vergütung und der Karriereperspektive.

Jedoch wird nur ein kleiner Teil der erfolgreich Ausgebildeten in die Bundeswehr für zivile oder militärische Verwendungen übernommen. Ein Großteil von ihnen macht entweder eine Überbrückungsbeschäftigung in der Bundeswehr, um später zu studieren, oder geht in die besser bezahlende Privatwirtschaft. Für eine erfolgreiche Übernahme bedarf es neben attraktiver Angebote dringend der rechtzeitigen Ansprache der jungen Menschen während ihrer Ausbildung.

Zivile Ausbildung bei den Streitkräften verbessern.

Viele der Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten sind in den Streitkräften verankert. Obwohl die ausgebildeten Fachkräfte für zivile und militärische Verwendungen in den militärischen Organisationsbereichen benötigt werden, erfolgen nur unzureichende Personalbindungsmaßnahmen. Zudem besteht oft Mangel an ausreichendem Ausbildungsmaterial und an Ausbildern. Der Generalinspekteur und die Inspektoren der militärischen Organisationsbereiche müssen das Potenzial in ihren Bereichen erkennen und Sorge dafür tragen, die potenziellen Nachwuchskräfte nach ihrer Ausbildung in den Streitkräften an sich zu binden, deren Ausbildung materiell bestmöglich auszustatten und ausreichend Dienstposten für Ausbilder einzuplanen. Die Ausbildung und die Bindung junger Fachkräfte kann nicht allein in der Verantwortung des Bundesamts für das Personalmanagement liegen.



Foto: Bundeswehr



Herausgeber:
Deutscher BundeswehrVerband e.V.
Stresemannstraße 57, 10963 Berlin
Telefon: (030) 259260-0, E-Mail: service@dbwv.de

Stand: 1.9.2022