



Konzept zur nachhaltigen und dauerhaften Verbesserung der Personalsituation im technischen Dienst der Bundeswehrverwaltung

1. Einleitung

Die Interessen und Angelegenheiten der Angehörigen des technischen Dienstes in den öffentlichen Verwaltungen, und hier insbesondere in der Bundeswehrverwaltung, spielen aufgrund ihrer im Vergleich zu den klassischen Verwaltungslaufbahnen geringen Größe eher eine untergeordnete Rolle im Bewusstsein von Politik und Verwaltung. Dies gilt auch für die berufsständischen Gewerkschaften und Verbände, welche die berechtigten Belange des technischen Dienstes in der Vergangenheit nicht erkannt oder zumindest nicht mit dem nötigen Nachdruck vertreten haben.

Doch gerade die technischen interdisziplinären Bereiche in der Bundeswehrverwaltung nehmen Schlüsselpositionen ein, ohne deren Funktion die Erfüllung der auf Grundlage gesetzgeberischen und ministeriellen Vorgaben zu erbringenden Leistungen gar nicht möglich wäre. Das hier zur Lösung der komplexen, funktions- und sicherheitsrelevanten Aufgaben angewandte technische Management sowie weitere wissenschaftliche Arbeitsmethoden unterscheiden sich grundlegend vom klassischen Verwaltungshandeln und sind deshalb in ihrer Substanz und Bewertung besonders zu betrachten.

Aus diesem Grunde hat sich der Verband des Technischen Dienstes der Bundeswehr e.V. (IGBl e.V.) im Jahre 1970 gegründet und vertritt seitdem die Interessen des technischen Dienstes - hierzu gehören Meister/-innen, Techniker/-innen, Ingenieure/-innen, Informatiker/-innen und Naturwissenschaftler/-innen aller Fachrichtungen - in der Bundeswehr.

Der IGBl verfolgt das Ziel, die Attraktivität des technischen Dienstes zu verbessern und somit die Konkurrenzfähigkeit gegenüber der Industrie zu erhalten bzw. zurückzuholen, insbesondere aber die derzeitigen personellen Benachteiligungen im technischen Dienst durch honorierende Ergänzungen und Modernisierung des alten, verkrusteten Laufbahnsystems zu beseitigen.

2. Ausgangslage

Die von der Verteidigungsministerin eingeleitete Attraktivitätsoffensive zur Verbesserung der Personalsituation in der Bundeswehr hat der IGBl sehr begrüßt. Gerade der technische Dienst der Bundeswehr könnte von dieser Initiative profitieren, denn ca. 1.600 vakante Dienstposten alleine im Rüstungsbereich zeigen, dass hier großer Handlungsbedarf existiert. Der Kampf um die besten Köpfe hat längst begonnen. Die Einstellungsquoten können schon lange nicht mehr erfüllt werden. Die freie Wirtschaft rekrutiert zeitnah mit attraktiven Einstiegsangeboten und vor allem mit hervorragenden beruflichen Zukunftsperspektiven. Laufbahngrenzen und ähnliche Barrieren gibt es dort nicht. So ist es sicher keine Überraschung, dass hervorragend qualifizierter Nachwuchs in großer Zahl den Weg in die Industrie wählt.

Für die Bundeswehr wird es zunehmend schwieriger, den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften zu decken und sich dabei als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Verschärft wird sich die Situation durch den demografischen Umbruch und die Notwendigkeit, die Fachkräfte der Babyboomerjahre im großen Stil adäquat ersetzen zu müssen.

Dem deutschen Arbeitsmarkt werden aufgrund des demografischen Wandels bis 2030 rund 3,5 Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen. Gerade im öffentlichen Sektor kann rein rechnerisch jede neunte Stelle nicht besetzt werden. Besonders hoch wird der relative Mangel bei IT-Fachkräften und Ingenieuren.

Der IGBI ist der festen Überzeugung, dass Aufgaben und Strukturen innerhalb der Bundeswehr ein hochattraktives Betätigungsfeld für künftige Fachkräfte bieten können. Dieses Umfeld muss gezielt und rechtzeitig weiterentwickelt werden.

Die bisherigen Maßnahmen zur Personalgewinnung wie z.B. die Erhöhung der Laufbahnbezüge und die Gewährung von Personalgewinnungszuschlägen werden vom IGBI begrüßt, sind aber nicht ausreichend.

Aus Sicht des IGBI muss noch viel mehr getan werden, um die oben aufgezeigten Herausforderungen zu bewältigen. Auch die Führung des BMVg wird sich diese Aufgabe stellen müssen.

Erstmalig hat der IGBI in 2017 ein Konzept zur Steigerung der Attraktivität des technischen Dienstes der Bundeswehr vorgelegt.

Das Konzept wurde nun grundlegend überarbeitet und gliedert sich in die vier Handlungsfelder

- Personalgewinnung
- Laufbahnen
- Personalentwicklung
- Personalbindung

Der IGBI ist überzeugt, dass die Umsetzung der in den Handlungsfeldern dargestellten Maßnahmen zu einer gezielten Weiterentwicklung der Bundeswehr hin zu einem attraktiven Arbeitgeber mit einem attraktiven und leistungsfähigen technischen Dienst in der Bundeswehrverwaltung führen wird.

3. Gewinnung von technischem Personal

3.1. Grundsätzliches

Das BAAINBw mit seinen Wehrtechnischen und Wehrwissenschaftlichen Dienststellen ist mehr denn je auf gutes, qualifiziertes Personal angewiesen. Der strukturelle und demografische Wandel zeigen, wie Studien belegen (u.a. „Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst“, pwc-Studie, März 2017), dass es gerade jetzt darauf ankommt, junge motivierte Menschen für die Bundeswehr zu begeistern. Wichtig ist es, die Vielfalt der

beruflichen Chancen und Perspektiven innerhalb der Bundeswehr stärker nach außen zu kommunizieren. Nur so kann das Image der Bundeswehr nachhaltig verbessert werden. Die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr muss deutlich höher sein, als die der freien Wirtschaft. Fachkräfte müssen aktiv und frühzeitig gewonnen werden! Nur so kann der technische Dienst in der Bundeswehrverwaltung nachhaltig gestärkt werden.

Bei einem bestehenden Interesse am Arbeitgeber Bundeswehr muss eine gezielte und qualitativ fundierte Aussage zu einem attraktiven Berufsfeld im technischen Dienst getroffen werden können. Der Bewerberin/dem Bewerber muss aufgezeigt werden können, welche guten und attraktiven Möglichkeiten die Bundeswehr für Techniker und Ingenieure bietet. Erforderlich ist weiterhin eine professionelle Begleitung und Unterstützung. Dies beginnt beim Einstieg mit einer fundierten Einarbeitung durch den bisherigen Dienstposteninhaber.

Der IGBI fordert daher:

- Eine engere Zusammenarbeit mit den Karrierecentern der Bundeswehr hinsichtlich der beruflichen Möglichkeiten im Rüstungsbereich
- Größeres Angebot zur Durchführung von Praktika für Schülerinnen/Schüler und Studentinnen/Studenten
- Stärkere Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten
- Angehörige des Rüstungsbereichs als Gastdozenten an Hochschulen
- Aktive Zusammenarbeit mit einflussreichen Stellen (ZBI, Hochschulen (regional/deutschlandweit), Hochschulverbänden wie z.B. HAW Baden-Württemberg e.V., usw.)

3.2. Anpassung der Einstiegsvoraussetzung für die Laufbahnen des öffentlichen Dienstes

Die Einstiegsvoraussetzungen für die Laufbahnen des öffentlichen Dienstes (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) sind stringent und seit Jahrzehnten unangepasst. Der gehobene Dienst fordert als Einstiegsvoraussetzung einen Abschluss als Bachelor. Für den mittleren Dienst ist als Einstiegsvoraussetzung ein Gesellenbrief ausreichend. Die Abschlüsse „Meister“ und „Techniker“ werden in keiner Weise berücksichtigt.

Im DQR-Handbuch¹ haben Bund und Länder (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland) zusammen mit Akteuren aus allen Bildungsbereichen, mit den Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen sowie weiteren Experten den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) entwickelt. Damit wird der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) entsprochen.

¹ Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen

Nachfolgend eine Übersicht aus Kap. 5.1 des DQR-Handbuchs vom 01.08.2013. Die Übersicht zeigt die zu den DQR-Niveaus 1 bis 8 zugeordneten Qualifikationen:

| Übersicht der zugeordneten Qualifikationen | |
|--|--|
| Niveau | Qualifikationen |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsausbildungsvorbereitung <ul style="list-style-type: none"> • Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) • Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsausbildungsvorbereitung <ul style="list-style-type: none"> • Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) • Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) • Einstiegsqualifizierung (EQ) ▪ Berufsfachschule (Berufliche Grundbildung) |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildungen) ▪ Berufsfachschule (Mittlerer Schulabschluss) |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Duale Berufsausbildung (3- und 3 ½ jährige Ausbildungen) ▪ Berufsfachschule (Assistentenberufe) ▪ Berufsfachschule (vollqualifizierende Berufsausbildung) |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ IT-Spezialist (Zertifizierter)* ▪ Servicetechniker (Geprüfter)* |
| 6 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bachelor ▪ Fachkaufmann (Geprüfter)* ▪ Fachschule (Staatlich Geprüfter ...) ▪ Fachwirt (Geprüfter)* ▪ Meister (Geprüfter)* ▪ Operativer Professional (IT) (Geprüfter)* |
| 7 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Master ▪ Strategischer Professional (IT) (Geprüfter)* |
| 8 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promotion |

Laut dieser Übersicht wäre beispielsweise der Einstieg in den gehobenen technischen Dienst (Niveau 6) bereits mit der Qualifikation „Meister (Geprüfter)“ möglich.

Der IGBI fordert eine Änderung der Einstiegsvoraussetzungen in die Laufbahnen des öffentlichen Dienstes im Sinne des DQR-Qualifikationsrahmens, um insbesondere dem Personalbedarf im gehobenen technischen Dienst begegnen zu können.

3.3. Attraktive Vergütung und Arbeitsbedingungen

Die Aufwertung des technischen Dienstes durch Wiedereinführung einer Art neuen „Technikerzulage“ oder auch Zulagen für Mangelberufe in der Bundeswehr können als finanzielle Anreize für potentielle Bewerberinnen und Bewerber dienen. Hierdurch kann eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der um Bewerberinnen und Bewerbern konkurrierenden freien Wirtschaft erreicht werden.

Des Weiteren können mit einer neuen Technikerzulage die finanziellen Nachteile, die der technische Dienst durch sein selbst finanziertes Studium als extern Studierende zu tragen hat und welches Voraussetzung für den Eintritt in den gehobenen oder höheren technischen Dienst ist, ausgeglichen werden.

Die ehemalige „Technikerzulage“ wurde 1971 erstmals in einem Bundesbesoldungsgesetz als Zulage für „Technische Dienste“ explizit ausgewiesen. Eingeführt wurde sie jedoch bereits 1957. Dafür ausschlaggebend war schon damals ein Bewerbermangel, insbesondere im Fernmeldebereich der damaligen Bundespost. Die Zulage war zwar nicht explizit als Nachteilsausgleich ausgewiesen worden, von ihrer Konstruktion her konnte sie jedoch nicht anders verstanden werden.

Als Verband beobachten wir das Geschehen schon seit vielen Jahren und können festhalten, dass die Zulage zu keinem Zeitpunkt ihrer Existenz ihre Berechtigung verloren hat. Im Gegenteil: Sie hätte auf sozialer und ethischer Grundlage weiterentwickelt werden müssen, weil sie als Nachteilsausgleich niemals angemessen bemessen war. Umso erstaunlicher ist, dass sie 1999 ersatzlos gestrichen worden ist.

Generell ist zu berücksichtigen, dass bspw. die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes zwingend ein Ingenieurstudium voraussetzt. Handelt es sich hierbei um ein externes technisches Studium, ersetzt dieses Studium wesentliche Teile des für die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes grundsätzlich vorgeschriebenen, dreijährigen Vorbereitungsdienstes. Das Studium ist damit nicht nur Einstellungsvoraussetzung, es steht einem Vorbereitungsdienst laufbahnrechtlich auch gleich.

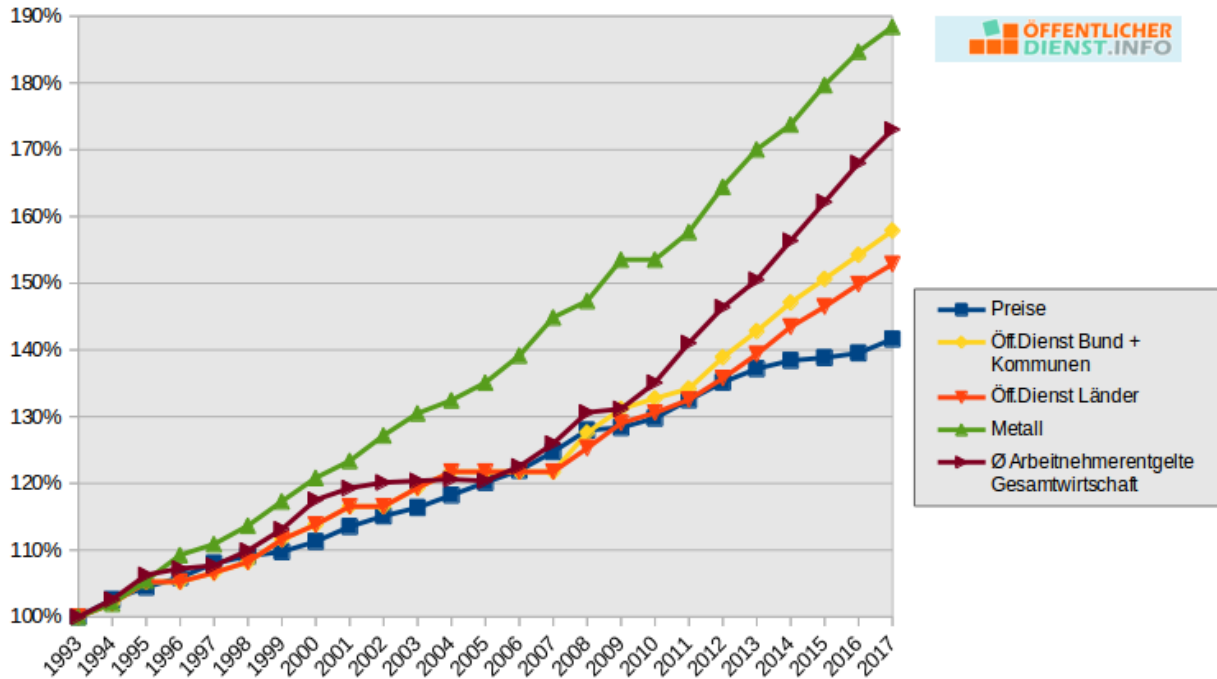
Dieser Umstand wird aktuell jedoch weder versorgungsrechtlich noch besoldungsrechtlich korrekt berücksichtigt. Unser Standpunkt ist, dass das Beamtenrecht keine willkürlichen Wirkungen entfalten darf.

Fakt ist, die externen Absolventen öffentlicher Hochschulen haben in der Regel ihr Studium selbst finanziert. Dagegen ist für die Kolleginnen und Kollegen mit internem Studium selbiges kostenfrei. Zudem erhalten sie finanzielle Zuwendungen in Form von Anwärterbezügen und weitere Vergünstigungen wie Lehrmittelfreiheit oder das kostenlose Wohnen in Dienstunterkünften.

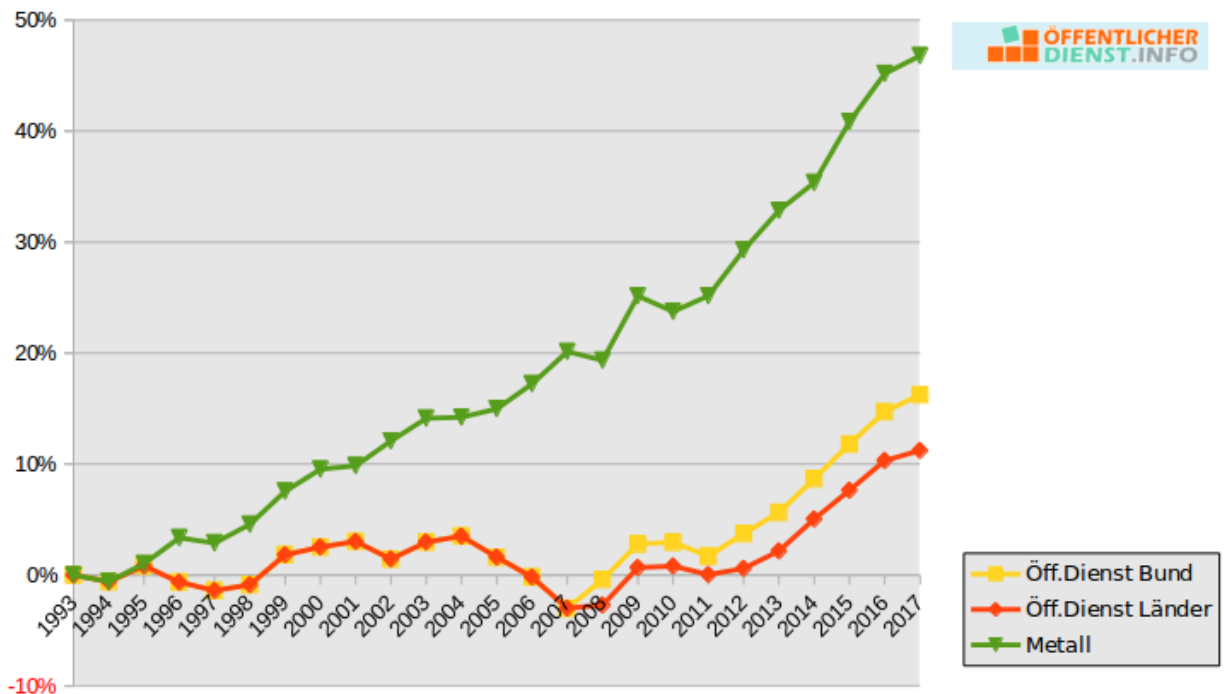
Diese Ungleichbehandlung gilt es abzuschaffen.

Des Weiteren sollten die Tarifverträge marktgerecht angepasst werden. Die Tarifentwicklung des öffentlichen Dienstes weicht signifikant von der Tarifentwicklung der Gesamtwirtschaft ab. Dies erfolgt zu Ungunsten der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Nachfolgende Grafiken veranschaulichen diesen Sachverhalt.

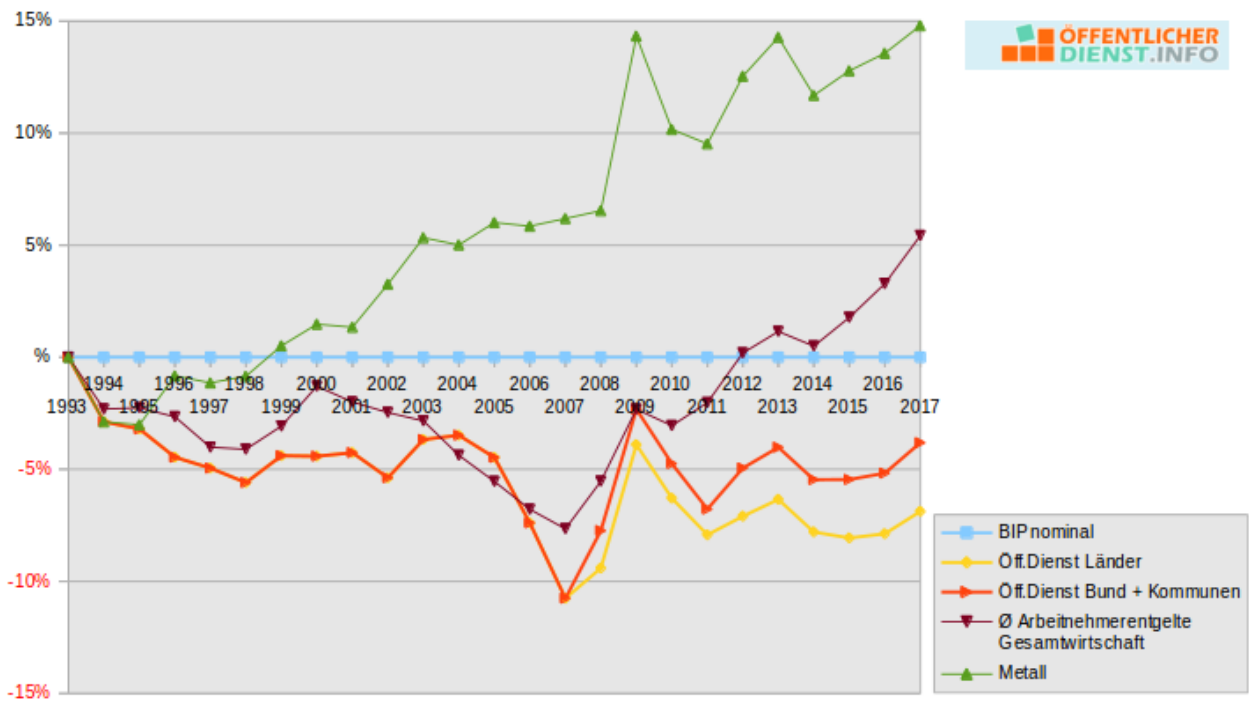
Tarifentwicklung seit 1993 im Vergleich



Tarifentwicklung relativ zur Teuerung, Basis 1993



Tarifentwicklung relativ zur Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts



Quellen:

<http://oeffentlicher-dienst.info>

Tarifdaten: Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Tarifarchiv

Arbeitnehmerentgelte Gesamtwirtschaft: Statistisches Bundesamt, Nominallöhne

Preisentwicklung: Statistisches Bundesamt (Inflationsrate in Deutschland)

Eine weitere Möglichkeit, die Attraktivität der Vergütung im öffentlichen Dienst zu erhöhen, wäre eine Anpassung der durch den Arbeitgeber Bundeswehr bereitgestellten vermögenswirksamen Leistungen (AG-Anteil). Die Höhe der durch den Arbeitgeber Bundeswehr derzeit ausgezahlten vermögenswirksamen Leistungen beträgt 6,65 Euro pro Monat. In der Wirtschaft kann der monatliche Arbeitgeberanteil für vermögenswirksame Leistungen häufig 40 Euro betragen. Dieser durch den Arbeitgeber bereitgestellte höhere Satz macht durchaus Sinn. In Anbetracht der heutigen Wohnungsknappheit sowie des erforderlichen Baugelds aufgrund der hohen Immobilienpreise ist ein höherer Arbeitgeberanteil im Hinblick auf die vermögenswirksamen Leistungen ein guter Anreiz zur Kapitalbildung. Hier wird der Arbeitgeber Bundeswehr aktuell von dem konkurrierenden Arbeitgeber Wirtschaft abgehängt.

In der freien Wirtschaft sind wöchentliche Arbeitszeiten von 35 Stunden möglich (z.B. Metall-, Stahl-, Elektro- und Druckindustrie). In vielen anderen Bereichen der Industrie und freien Wirtschaft beträgt die wöchentliche Arbeitszeit maximal 38 Stunden. Mit diesen attraktiven Bedingungen der freien Wirtschaft muss der technische Dienst des Bundes konkurrieren. Um die Konkurrenzfähigkeit zu erhöhen, fordert der

IGBI eine Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes an die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten.

4. Laufbahnen

4.1. Laufbahnausbildung attraktiver gestalten

Das bisherige Laufbahnsystem bedarf einer dringenden Modernisierung und Neuausrichtung. Dies wurde vom IGBI bereits mehrfach in früheren Konzepten gefordert. Ein attraktiver technischer Dienst erfordert neben einer modernisierten kürzeren Laufbahnausbildung einen ausreichenden Planstellenumfang, um zeitgerechte Beförderungsmöglichkeiten und eine höhere Durchlässigkeit der Laufbahnen gewährleisten zu können. Der IGBI fordert in dem Zusammenhang:

- a) Verkürzung der Laufbahnausbildung auf maximal ein halbes Jahr.
- b) Die Umwandlung der Laufbahnausbildung in ein modernes Trainee – Programm mit hoher Konzentration auf die zukünftigen Aufgaben.
- c) Volle Dienstbezüge – analog wie in der Industrie auch - bereits während der Laufbahnausbildung bzw. des Trainee – Programms.
- d) Abschaffung der Bewährungszeit² für Beamtinnen und Beamte, welche nach § 24 BLV einen Laufbahnwechsel absolviert haben. Der Laufbahnwechsel in eine höhere Laufbahn nach § 27 und § 36 (2) BLV erfolgt bereits ohne Bewährungszeit. Dies hat eine Diskriminierung zur Folge. Allen erfahrenen Beamtinnen und Beamten, welche nach § 24 BLV in eine höhere Laufbahn wechseln, wird aufgrund dieser Bewährungszeit frühestens nach sechs Monaten ein Amt der höheren Laufbahn verliehen.
- e) Abschaffung der in § 36 (2) BLV aufgeführten Einschränkungen für den Aufstieg in den gehobenen Dienst. Diese Einschränkungen (zweites Beförderungsamts erreicht, letzte Beurteilung mit höchster oder zweithöchster Note) gelten nicht für den Aufstieg in den mittleren und höheren Dienst und sind folglich diskriminierend.

4.2. Beamtenlaufbahnen durchlässiger gestalten

Das derzeitige Laufbahnprinzip mit den vorgegebenen Laufbahnschranken ist nicht mehr zeitgemäß. Es ähnelt dem „indischen Kastensystem“ und steht einem modernen Personalentwicklungskonzept mit Karrierechancen auf Basis sachbezogener Fakten entgegen.

Die Möglichkeiten für einen Laufbahnwechsel sind derzeit in der BLV in den §§ 24, 27, 35 und 36 geregelt. Bei deren Anwendung wird zum Teil ein strenger Maßstab angelegt. Die hier aufgeführten Verfahren zur

² siehe BLV § 24, Absatz 2, Punkt 2 sowie BLV § 24, Absatz 3

Gewinnung neuem Personals sind aufwendig und lang. Sie binden zahlreiche personelle Kapazitäten in Ausbildungseinrichtungen und Dienststellen. Das im Aufstiegsverfahren befindliche Personal steht während seiner langen Ausbildungszeit für die Wahrnehmung wichtiger Kernaufgaben nicht zur Verfügung. Der IGBI schlägt in diesem Zusammenhang folgendes vor:

a) Verstärkte Anwendung des § 24 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV)

Bedingt durch den europaweiten Bologna-Prozess und dem damit verbundenen gestuften Studiensystem mit den Abschlüssen Bachelor und Master treten immer mehr Studienabgänger mit einem Bachelorabschluss in das Berufsleben ein und erwerben den Masterabschluss nachträglich berufsbegleitend. Die Hochschulen haben sich längst darauf eingestellt und bieten in der Breite berufsbegleitende Studiengänge an. Tendenz stark steigend.

Eine große Anzahl der Angehörigen des gehobenen technischen Dienstes befindet sich mittlerweile in berufsbegleitenden Studiengängen und strebt mit dem Erwerb des Masterabschlusses einen Wechsel in die Laufbahn des höheren technischen Dienstes an. Dieser wird ihnen in vielen Fällen durch das Personalamt der Bundeswehr, mit Verweis auf die hohen Vakanzen in der Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes, durch Quotenbildung und Verzögerungen erschwert oder sogar verwehrt. Da es sich bei dieser Zielgruppe oft um berufserfahrene leistungsstarke Beamtinnen und Beamte handelt, die für ihre private Fortbildung Freizeit, Urlaub und Geld geopfert haben, ist diese Vorgehensweise demotivierend und schädlich für die Bundeswehr. Betroffene Kolleginnen und Kollegen verlassen daher die Bundeswehr und wechseln zu einem anderen Dienstherrn oder streben eine Verwendung in der freien Wirtschaft an.

Kolleginnen und Kollegen, die dauerhaft überdurchschnittliche Leistungen erbringen und überdurchschnittlich beurteilt sind, dürfen keiner Quotierung unterliegen. Diese ist kontraproduktiv, in der Sache nicht gerechtfertigt und muss daher entfallen.

Der § 27 BLV kommt erst bei lebensälteren Beamtinnen und Beamten zur Anwendung. Für jüngere Beamtinnen und Beamte - insbesondere für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger – stellt der Aufstieg bzw. Laufbahnwechsel nach § 27 BLV keine attraktive Lösung dar. In Analogie sollte ein Verzicht auf eine Quotierung auch für den Aufstieg vom mittleren technischen Dienst in den gehobenen technischen Dienst zur Anwendung kommen.

In diesem Zusammenhang schlagen wir als weitere Maßnahme vor, den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn nach BLV durch eine berufspraktische Einführung in die nächsthöhere Laufbahn zu ermöglichen. Eine nochmalige Laufbahnausbildung ist aus unserer Sicht nicht zielführend, da die Betroffenen bereits eine Laufbahnausbildung absolviert haben und die Beamtinnen und Beamten über ausreichend Berufserfahrung im Rüstungsbereich verfügen. Sie bringt keinerlei Vorteile und verschlingt Ressourcen, die im täglichen Dienstgeschäft des Rüstungsbereiches dringend benötigt werden.

b) Abschaffung des jetzigen unattraktiven Laufbahnprinzips; stattdessen Einführung einer Einheitslaufbahn mit ausbildungs- und erfahrungsgerechtem Einstieg

Als langfristige Maßnahme sehen wir die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung der Bundeslaufbahnverordnung an die neuen Gegebenheiten des Bologna-Prozesses. Nur so kann eine sachbezogene und barrierefreie berufliche Perspektive für den öffentlichen Dienst, insbesondere aber dem technischen Dienst, garantiert werden. Aus unserer Sicht sollte der Einstieg entsprechend der beruflichen Qualifikation erfolgen (Meister, Techniker, Hochschulabschlüsse Bachelor und Master). Die weitere berufliche

Karriere sollte dann auf Basis von Leistung, Erfahrung und lebenslanger beruflicher Weiterbildung (z.B. berufsbegleitendes Studieren) barrierefrei gestaltet werden.

5. Entwicklung von technischem Personal

Ein modernes Personalmanagement ist eine wichtige Voraussetzung für zufriedenes und hoch engagiertes Personal, das sich mit seiner Arbeit identifiziert. Das aktuelle Personalentwicklungskonzept gibt einen groben Rahmen für die Personalentwicklung vor. Vor dem Hintergrund der sich ständig fortentwickelnden Techniken und Technologien und den einhergehenden Veränderungen in der Arbeitswelt sind kontinuierliche Anpassungen bei der Personalentwicklung erforderlich.

5.1. Attraktives Personalentwicklungskonzept (PEK)

Der IGBI fordert attraktive Karrierefördermöglichkeiten auch ohne Dienstpostenwechsel. Dem widersprechen die momentanen Durchführungsbestimmungen zum PEK. Der IGBI fordert hier, die Durchführungsbestimmungen für den technischen Dienst entsprechend zu überarbeiten. Bei Beamtinnen und Beamten im technischen Dienst ist eine vorgeschriebene Verwendungsbreite nicht immer zwingend zielführend. Vielmehr ist die Fachexpertise im technischen Bereich / Dienst als höherwertig einzustufen als die Verwendungsbreite, um der Industrie auf Augenhöhe zu begegnen. Eine Differenzierung zwischen Dienststelle und Bundesoberbehörde ist hier notwendig.

Des Weiteren sind die Übergangszeiten zur Altregelung bis 2023 zu verlängern um eine Benachteiligung der älteren Mitarbeiter auszuschließen.

Das in Kap. 3.1.4 der ZDv A-1340/16 „Personalentwicklung für Beamtinnen und Beamte“ aufgeführte Karrieremodell impliziert, dass die eigentlichen Karrieren (Fach-, Führungs- und Projektkarriere) innerhalb der Bundeswehr ab Phase 3 (Weiterentwicklungsphase) beginnen. Für die Beschäftigten der Bundeswehr müssen für die Einstiegsämter in Phase 3 (Weiterentwicklungsphase) ausreichend Dienstposten und Planstellen vorhanden sein.

5.2. Individueller Personalentwicklungsplan (iPEP)

Der IGBI fordert einen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnittenen iPEP, der zur Planungssicherheit für die Beschäftigten und vorgesetzten Ebenen beiträgt. Dazu gehört eine detaillierte, transparente und ebenengerechte Beschreibung der übertragenen Tätigkeiten mit einer klaren Abgrenzung der Verantwortlichkeiten. Diese muss regelmäßig aktualisiert werden. Weitere hilfreiche Werkzeuge hierfür sind regelmäßige Personalentwicklungsgespräche, Durchlässigkeit der Laufbahngruppen, sowie die rechtzeitige Wissensübertragung der/des erfahrenen ausscheidenden Mitarbeiters/Mitarbeiterin an den/die nachfolgende/n Dienstposteninhaber/in.

5.3. Zentral gesteuerte grundsätzliche und dezentrale aufgabengerechte Weiterbildung

Der iPEP sollte außerdem die Verpflichtung zur regelmäßigen Analyse des Aus- und Fortbildungsbedarfs unter Berücksichtigung der Veränderungen im übertragenen und beschriebenen Aufgabenbereich beinhalten. Grundsätzliche dienstpostenbezogene Lehrgänge sind zentral zu managen. Identifizierte, fachspezifische Lehrgänge sind mit dem Vorgesetzten abzustimmen.

5.4. Lebenslanges Lernen fördern und ermöglichen (Kreditpunktesystem ECTS)

Anerkennung der ECTS nicht nur bei Neueinstellungen, sondern auch Heranziehen und Berücksichtigung bei Förderung auf den Dienstposten. Fort- und Weiterbildung ist essentiell für qualifizierte Beamtinnen und Beamte. Erworbene Kreditpunkte sollten bei Beförderung einfließen und ein wichtiges Entscheidungskriterium darstellen.

Begrüßt werden in diesem Zusammenhang die bisher umgesetzten Maßnahmen zur Öffnung der Bundeswehruniversitäten auch für Zivilbeschäftigte. Damit wird eine langjährige Forderung des IGBI in die Tat umgesetzt.

Weitere Schritte müssen aus unserer Sicht jedoch noch folgen, um lebenslanges Lernen und Fördern für den technischen Dienst attraktiv zu gestalten. Der IGBI fordert vergleichbare Angebote wie bei Soldatinnen und Soldaten. Hierzu gehören u.a.

- Die verstärkte Einrichtung ordentlicher Studiengänge an Bundeswehruniversitäten für Zivilbeschäftigte
- Die Einrichtung von Fernstudiengängen mit Präsenzstudienzeiten
- Bachelor- und Masterarbeiten an Dienststellen mit praxisnahem Bezug
- Ein Recht auf Studium bei Vorlage guter dienstlicher Beurteilungen.

Nur eine Gleichbehandlung zwischen den Zivilbeschäftigten und dem militärischen Personalkörper sichert den Personalbedarf der Bundeswehr langfristig und bietet im Sinne eines funktionierenden Binnenarbeitsmarktes attraktive Chancen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowohl vertikal als auch horizontal.

5.5. Auszubildende übernehmen und fördern

Auszubildende (Laborantinnen/Laboranten, technische Ausbildungsberufe, etc.) müssen grundsätzlich übernommen werden und eine auf die/den jeweilige/n Beschäftigte/n abgestimmte Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeit angeboten werden.

5.6. Novellierung des ungerechten Beurteilungssystems

Das derzeitige Beurteilungssystem wird von der überwiegenden Mehrheit der zu beurteilenden Beschäftigten als ungerecht und sachlich falsch empfunden.

Hintergrund:

Im Idealfall würde die Streuung der Beurteilungsnoten der Gaußschen Normalverteilung mit den Parametern arithmetischer Mittelwert und Standardabweichung als Modellverteilung folgen. Hierbei stellen die einzelnen Beurteilungsnoten die Zufallsvariablen der Grundgesamtheit dar. Im Falle des derzeitigen Beurteilungssystems erfolgt die Streuung der einzelnen Beurteilungsnoten nicht zufällig, sondern überzufällig. Da die Streuung bewusst von außen beeinflusst wird, ist das derzeitige System nicht nur falsch, sondern führt zu Ungerechtigkeiten, Härten und vor allem zur Demotivation. Einige Beispiele für eine Beeinflussung sind:

1. Beamtinnen und Beamte, die erst kurze Zeit auf einem höherwertigeren Dienstposten eingesetzt sind, werden gegenüber der letzten Beurteilung deutlich abgewertet.
2. Es gibt so gut wie keine Beurteilungsnoten, die mindestens zwei Stufen über oder unter der letzten dienstlichen Beurteilung liegen.
3. Beamtinnen und Beamte, die kurz vor dem Ruhestand stehen und noch gefördert werden sollen, erhalten deswegen eine bessere Beurteilung als leistungsgleiche dienstjüngere Kolleginnen und Kollegen.
4. Es existieren kaum Beurteilungsnoten der Stufen vier, fünf und sechs, da diese aufwändig begründet werden müssen.
5. Angehörigen von Schlüsselorganisationen sind in der Regel besser beurteilt.
6. „Karrierenetzwerke“
7. „Sympathiefaktor“
8. Vorwiegend subjektive Feststellung der Noten für die Einzelmerkmale der Beurteilung
9. u.v.m.

Würde man die Streuung der derzeitigen dienstlichen Beurteilungsnoten prüfen, würde mit hoher Wahrscheinlichkeit festgestellt werden, dass auf Grund der o.a. Einflussgrößen keine naturgemäße Gaußsche Normalverteilung vorliegt.

Lösungsvorschlag:

Um eine natürliche Zufallsstreuung der Beurteilungsnoten zu erreichen, ist aus Sicht des IGBI eine objektive Feststellung der Noten der Einzelmerkmale erforderlich. Es ist anzustreben, dass mehrere Personen (Vorgesetzte und Referenten) und Institutionen wie Fort- und Ausbildungseinrichtungen hierbei beteiligt werden.

Die Objektivierung der Beurteilung sollte erfolgen durch:

- Feststellung der Noten der Einzelmerkmale aufgrund objektiver schriftlicher Nachweise, die während des Beurteilungszeitraums situationsorientiert zu fertigen sind (z.B. Arbeitsmenge, Arbeitsgüte, Arbeitsweise)
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit messbar bewerteten Abschlussprüfungen (z.B. Punktesystem). Hierzu gehören Fachlehrgänge, allgemeine Lehrgänge, Sprachlehrgänge, IT-Lehrgänge, Führungslehrgänge, Rhetoriklehrgänge, Lehrgänge zu Verhandlungs- und Gesprächsführung, betriebswirtschaftliche Lehrgänge etc.) Die Ergebnisse der Fortbildungsmaßnahmen müssen systematisiert in die Noten der Einzelmerkmale einfließen.
- Die Gesamtnote der dienstlichen Beurteilung sollte aufgrund der Verwendungszeit auf dem Dienstposten mit einem Faktor systematisiert berücksichtigt werden.
- Das derzeitige Notensystem sollte durch ein Punktesystem (z.B. von 0 bis 100) ersetzt werden, da mit einem solchen Punktesystem eine bessere Trennschärfe erzeugt wird. Die bisher nachträglich eingeführte Binnendifferenzierung bei den Noten S, 1 und 2 ist hierfür eindeutiger Beleg.
- Abschaffung von Quoten bei der Vergabe von Beurteilungsnoten

Bei konsequenter Anwendung der oben gemachten Vorschläge würden die erreichten Punkte der Gesamtbeurteilung aus Sicht des IGBI weitestgehend einer Gaußschen Normalverteilung folgen. Die zur Maßstabswahrung einberufenen Beurteilungskonferenzen wären dann nicht mehr erforderlich. Ein solches System würde eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten haben sowie größtmögliche Objektivität und damit Chancengleichheit garantieren.

Der erhöhte Aufwand für die Durchführung der dienstlichen Beurteilungen nach unserem Konzept könnte durch den Wegfall aufwendiger Abstimmungsgespräche und Beurteilungskonferenzen kompensiert werden.

6. Bindung von technischem Personal

Es sind nicht nur Attraktivitätsmaßnahmen zur Gewinnung von Personal zu ergreifen. Auch für das Bestandspersonal müssen genügend Anreize geschaffen werden, um es an den Dienstherrn und Arbeitgeber Bundeswehr dauerhaft zu binden. Nicht zu unterschätzen ist jedoch eine hohe Zufriedenheit des Bestandspersonals, das ein enormes Potential als Werbeträger für die Nachwuchsgewinnung darstellt.

6.1. Modernes Arbeitsumfeld

Zur Bindung von Personal gehört neben der Ausstattung mit modernen Arbeitsmitteln, die sicherlich noch deutlich verbessert werden muss, auch das Setzen entsprechender Rahmenbedingungen für ein modernes Arbeitsumfeld. Der IGBI begrüßt und unterstützt in diesem Zusammenhang ausdrücklich den in den letzten Jahren eingeschlagenen Weg der flexibleren Arbeitsgestaltung (z.B. Telearbeit, Home-Office) sowie die Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

6.2. Wissenstransfer

Aufgrund des bevorstehenden Generationenwechsels (60% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand wechseln) ist ein attraktives „Verlängerungspaket“ für Wissens- und Kompetenzträger zu etablieren. Hierfür sind die Zuverdienstgrenzen der Beamtinnen und Beamten im Ruhestand zu erhöhen. Des Weiteren ist die Möglichkeit zu schaffen, Individualverträge mit entsprechenden Interessenten zu vereinbaren. Die hierdurch gewonnenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen keine Einarbeitung und können bei besonderen Schwerpunktaufgaben unterstützen.

Zusätzlich sollte ein überlappendes Ein- und Ausphasen des Personals auf Dienstposten eingeführt werden. Dies ist eine weitere Möglichkeit, um den bevorstehenden Wissensverlust zu minimieren. In der Praxis könnten Schlüsseldienstposten für einen befristeten Zeitraum parallel besetzt werden (Bsp.: Dienstposteninhaber (Pensionär) wird außerhalb von Dienstposten geführt, um den Nachfolger auf dessen Dienstposten einzuarbeiten).

6.3. Beseitigung von Nachteilen bei der Altersversorgung

Der IGBl fordert gesetzliche Korrekturen zur Beseitigung von Nachteilen bei der Altersversorgung, welche nachfolgend näher erörtert werden. Die Nachteile könnten auch im Rahmen der Festsetzung einer ruhegehaltstfähigen Technikerzulage abgegolten werden.

6.3.1. Studienzeit³ wird nur teilweise als ruhegehaltstfähig anerkannt

Beamtinnen und Beamte, die ihr Studium an einer externen Hochschule, Fachhochschule oder Universität absolviert haben und deren Studium Voraussetzung für die Einstellung in eine Beamtenlaufbahn ist, bekommen diese Studienzeiten im Gegensatz zu den Kolleginnen und Kollegen, die an einer internen Hochschule (z.B. an Verwaltungsfachhochschulen des Bundes oder Bw-Universitäten) studiert haben, nur mit 855 Tagen als ruhegehaltstfähige Vordienstzeiten angerechnet. Bei beispielsweise einem dreijährigen Studium wären tatsächlich 1095 Tage als ruhegehaltstfähige Vordienstzeiten anrechenbar. Dies betrifft zum einen Juristen, aber insbesondere auch die technischen Beamtinnen und Beamten.

Hintergrund:

Rentenrechtliches Ziel des Gesetzgebers war 2004, die rentensteigernde Wirkung von Hochschulzeiten entfallen zu lassen. Diese rentensteigernde Wirkung konnte mit 2,25 Entgeltpunkten (für drei Jahre Hochschulbildung) multipliziert mit dem aktuellen Rentenwert (z.B. 26,56 € für 2008) exakt beziffert werden. Die rentenrechtliche Wirkung hätte also auf einfachste Weise aus dem Rentenrecht übernommen werden können. Diese gerechte Lösung hätte man leicht an diejenigen Laufbahnen, die regelmäßig ein Hochschulstudium voraussetzen, also die Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes binden können, um damit - wie vom Gesetzgeber im Rentenrecht beabsichtigt - jeden einzelnen „Besserverdiener“ zu belasten.

Stattdessen wurde eine intransparente, ungerechte, unsoziale und aufwändige „Lösung“ gewählt, indem man in die Ruhegehaltstfähigkeit der externen Hochschulzeiten eingegriffen hat. Sie ist in höchstem Maße ungerecht, weil mit ihr ausschließlich Beamte mit externen Hochschulzeiten erfasst werden können. Sie ist hochgradig unsozial, weil sie insbesondere zeitweise in Teilzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamte treffen kann. Und die „Lösung“ ist mit Aufwand verbunden, weil sie besoldungsabhängig wirkt. Deshalb sah sich der Gesetzgeber gezwungen, zusätzlich eine Kappungsgrenze einzuführen, die verhindern soll, dass Beamte über das rentenrechtliche Maß hinaus belastet werden. Diese „Belastungsgrenze“ belastet jedoch die Verwaltung, weil sie individuell anhand der o.g. rentenrechtlichen Faktoren ermittelt werden muss. Doch diese Kappungsgrenze greift erst ab der Besoldungsgruppe A16 aufwärts und trägt daher nicht zur Attraktivität des technischen Dienstes bei.

6.3.2. Tätigkeiten in der Industrie vor Eintritt in den öffentlichen Dienst werden nur zum Teil als Dienstzeiten anerkannt

Beamtinnen und Beamte, die kurz vor dem Ruhestand stehen und die vor ihrem Eintritt in den öffentlichen Dienst in der Industrie gearbeitet haben, sind der Situation ausgesetzt, dass ihre Beschäftigungszeit in der Industrie nicht vollständig als Dienstzeit bei der abschlagsfreien Zuruhesetzung anerkannt wird, d.h. nur diejenigen Zeiten werden als Dienstzeit berücksichtigt, die nicht als ruhegehaltstfähige Vordienstzeiten aner-

³ 855 Tage laut § 12 Absatz (1) BeamtVG

kannt werden. Dies betrifft wiederum vornehmlich den technischen Dienst mit der Folge, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ihre 45 Dienstjahre nicht erreichen können und somit Abschlüsse beim Ruhegehalt in Kauf nehmen müssen, wenn sie mit 65 Lebensjahren in den Ruhestand treten. Dies ist aus Sicht des IGBI eine Situation, die nicht hingenommen werden darf. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben während ihrer Industrietätigkeit wertvolle berufliche Erfahrungen und Fertigkeiten sammeln können, die für ihre spätere Tätigkeit im öffentlichen Dienst zum einen Voraussetzung für ihren Wechsel in den öffentlichen Dienst waren als auch für den Dienstherrn von besonderem Nutzen gewesen sind.

Hinweis:

Ruhegehaltfähige Vordienstzeiten (Hauptberufliche Tätigkeiten und Studienzeiten) galten früher der Feststellung des Besoldungsdienstalters bzw. werden heute bei der Eingruppierung in eine Erfahrungsstufe herangezogen. Sie haben direkten Einfluss auf die Eingangsbesoldung und können – insbesondere bei Späteinsteigern (bei Nichterreichen des Pensionshöchstsatzes) - auch Einfluss auf die Höhe des Ruhegehaltes haben. Ruhegehaltfähige Vordienstzeiten sind **nicht zu verwechseln** mit Studienzeiten und Beschäftigungszeiten in der Industrie, die im Sinne des abschlagsfreien Ruhestandes als Dienstzeiten betrachtet werden.

6.3.3. Externe Studienzeiten werden nicht als Dienstzeiten anerkannt

Gegenüber Beamtinnen und Beamten mit internem Studium werden die Hochschulausbildungszeiten von Beamtinnen und Beamten mit externem Studium nicht als Dienstzeiten anerkannt. Dies hat zur Folge, dass viele externe Hochschulabsolventen mit Erreichen des 65. Lebensjahres nicht abschlagsfrei in den Ruhestand treten können, da sie bis dahin die hierzu erforderlichen 45 Dienstjahre noch nicht erreicht haben und dies mit der derzeitigen gesetzlichen Regelung auch nie erreichen können.

Hintergrund: Wie rentenrechtlich vorgesehen, werden zwar Absolventen externer Hochschulen auch beamtenrechtlich in die „Rente mit 67“ geführt, nicht jedoch die Absolventen verwaltungsinterner Studiengänge. Ihre Studienzzeit findet aufgrund einer rein beamtenrechtlich begründeten Privilegierung bei der Ermittlung des frühestmöglichen Zeitpunktes eines abschlagsfreien Eintritts in den Ruhestand in vollem Umfang Berücksichtigung. Ausgangspunkt für diese fehlerhafte Übertragung ist eine vom Rentenrecht in das Beamtenrecht übernommene Ausnahmeregelung für - wie es im Rentenrecht heißt - „besonders langjährig Versicherte“. Als beamtenrechtliches Äquivalent hierfür werden bestimmte ruhegehaltfähige Zeiten angesehen, festgelegt in § 14 Absatz 3 BeamtVG. Hier wurden dem rentenrechtlichen Vorbild entsprechend die Ausbildungszeiten eines extern Studierenden ausgenommen. Zeiten in einem Beamtenverhältnis, u.a. also auch die Ausbildungszeiten studierender Anwärter werden dagegen vollumfänglich angerechnet. Von einer versorgungsrechtlichen Gleichbehandlung von Hochschulabsolventen kann also nicht im Entferntesten die Rede sein. Die Konsequenz ist, dass den Absolventen verwaltungsinterner Studiengänge in aller Regel ein abschlagsfreier Eintritt in den Ruhestand bereits mit 65 Jahren offensteht, während Beamtinnen und Beamte mit externem Studium entweder spürbare Abschlüsse in der Versorgung hinnehmen oder ganze zwei Jahre länger Dienst leisten müssen.

6.4. Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit

Der IGBI fordert eine

- Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes an die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten (siehe Bundestagspetition 79906 in 2018);
- Rücknahme der in 2006 eingeführten Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte ohne Besoldungsanpassung, die aufgrund der damaligen schlechten Haushaltslage eingeführt wurde.

6.5. Zulage für den technischen Dienst

Eine optionale Technikerzulage dient nicht nur zur Gewinnung von technischem Personal (s. Abschnitt 3), sondern entfaltet auch eine bindende Wirkung.

Im technischen Dienst besteht vielfach eine hohe Verantwortung in den wahrgenommenen, technisch komplexen Aufgaben. Diese sind nur durch hochqualifizierte technische Beamtinnen und Beamte aus den MINT-Fächern⁴ zu erfüllen. Zur Gewinnung und Bindung der Beamtinnen und Beamten an diese Dienstposten ist es zwingend erforderlich, diese komplexe Verantwortung zu honorieren und eine dienstpostenbezogene Zulage einzuführen.

7. Abschließende Anmerkungen

Durch die Auslandseinsätze der letzten Jahre sind die existierenden Probleme bei der Ausrüstung der Bundeswehr mit Wehrmaterial und dem Wehrmaterial selber in den Blickpunkt der Öffentlichkeit geraten. Ein verstärkender Faktor in dem Zusammenhang ist zudem der eklatante Fachkräftemangel im technischen Dienst. Aus Sicht des IGBl muss jetzt gehandelt werden. Gerade die Bundeswehr mit ihrer komplexen, funktions- und sicherheitsrelevanten Ausrüstung ist auf einen kompetenten, starken technischen Dienst angewiesen, wenn Spitzentechnologie und Kosten zielgerecht funktional und rechnerisch dargestellt werden sollen.

Koblenz, 25.04.2019

Der Bundesvorstand

⁴ MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik