



Konzept zur nachhaltigen und dauerhaften Verbesserung der Situation im technischen Dienst der Bundeswehr

1. Einleitung

Die Interessen und Angelegenheiten der technischen Laufbahnen in der öffentlichen Verwaltung, 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.

Aus diesem Grunde hat sich der Verband des Technischen Dienstes der Bundeswehr e.V. (IGBl e.V.) im Jahre 1970 gegründet und vertritt nun mittlerweile seit mehr als 40 Jahren die Interessen des technischen Dienstes - hierzu gehören Meister, Techniker, Ingenieure, Informatiker und Naturwissenschaftler aller Fachrichtungen - in der Bundeswehr.

Der IGBl verfolgt das Ziel, die Attraktivität des technischen Dienstes zu verbessern und somit die Konkurrenzfähigkeit gegenüber der Industrie zurückzuholen, insbesondere aber die derzeitigen Benachteiligungen im technischem Dienst zu beseitigen und das alte verkrustete Laufbahnsystem zu modernisieren. Der IGBl ist überzeugt, dass es mit Umsetzung der nachfolgend beschriebenen Maßnahmen zu einer nachhaltigen und dauerhaften Verbesserung und Attraktivitätssteigerung im technischen Dienst der Bundeswehr kommen wird.

2. Ausgangslage, Problemdarstellung, Lösungsvorschläge

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. 600 vakante Dienstposten alleine im Rüstungsbereich zeigen, dass hier großer Handlungsbedarf existiert. Auf Grund der demographischen Entwicklung geht der IGBl davon aus, dass sich das Problem dramatisch verschärfen wird. 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 den Weg in die Industrie wählt. Für die Bundeswehr bleiben meist nur noch die weniger qualifizierten Bewerber übrig. Die bisherigen Maßnahmen wie z.B. die Erhöhung der Laufbahnbezüge und die Gewährung von Personalgewinnungszuschlägen springen zu kurz und haben sich als wirkungslos erwiesen.

Auch mit dem zwischenzeitlich eingeführten Konzept für den Binnenarbeitsmarkt der Bundeswehr sollen veränderte Rahmenbedingungen dafür sorgen, den Bedarf an fachlich qualifiziertem Personal für die Bun-

deswehr sicherzustellen. Hierfür möchte man sich zukünftig durch eine stärkere Verzahnung zwischen zivilen und militärischen Personalkörper eines statusübergreifenden Arbeitsmarktes bedienen.

Aus Sicht des IGBI ist die Umsetzung nachfolgend beschriebener Korrekturmaßnahmen zu den dargestellten Problemen dringend erforderlich, um vorhandene Systemmängel zu beseitigen und den technischen Dienst in der Bundeswehr für Nachwuchskräfte bzw. Hochschulabsolventen wieder attraktiver zu gestalten.

2.1. Mangelnde Attraktivität der technischen Beamtenlaufbahnen

2.1.1. Zu lange Laufbahnausbildung und zu niedrige Anwärterbezüge

Die Laufbahnausbildung ist nach wie vor, trotz in der Vergangenheit durchgeführter Novellierungen, zu lang und zu wenig zielgerichtet auf die zukünftige Verwendung. Weiterhin sind die Bezüge während der Laufbahnausbildung trotz Erhöhung der Anwärterbezüge viel zu niedrig. Viele potentielle Bewerberinnen und Bewerber werden hierdurch abgeschreckt.

Lösungsvorschlag:

- a) Verkürzung der Laufbahnausbildung auf maximal ein halbes Jahr.
- b) 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.

2.1.2. Nicht gesetzeskonforme Anwendung des § 24 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV)

Bedingt durch den europaweiten Bolognaprozess 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.

Lösungsvorschlag:

- a) Zur Verbesserung der Situation schlagen wir als Sofortmaßnahme vor, die Laufbahn des höheren Dienstes für all diejenigen zu öffnen, die gute Studienabschlüsse und überdurchschnittliche dienstliche Beurteilungen vorweisen können. Eine Quotierung ist kontraproduktiv und in der Sache nicht gerechtfertigt. Diese muss entfallen. Der Verweis auf § 27 BLV greift hier nicht, da dieser erst bei lebensälteren Beamtinnen und Beamten zur Anwendung kommt. Für jüngere Beamtinnen und Beamte - insbesondere für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger – stellt der Aufstieg bzw. Laufbahnwechsel nach § 27 BLV keine attraktive Lösung dar. In Analogie könnte dieses Verfahren auch für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen technischen Dienst für diejenigen angewandt werden, die berufsbegleitend eine Techniker- oder Bachelor-Ausbildung nachträglich erworben haben.
- b) 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.

2.1.3. Beamtenlaufbahnen sind zu undurchlässig

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

Die derzeitigen Möglichkeiten für einen Laufbahnwechsel sind derzeit in der BLV in den §§ 24, 27 und 35 geregelt. Sie werden zum Teil sehr restriktiv gehandhabt, sind zu aufwendig und zu lang. Sie binden sehr viele Kapazitäten bei Ausbildungseinrichtungen und Dienststellen. Die in den Verfahren befindlichen Beamtinnen und Beamte stehen während ihrer sehr langen Ausbildungszeit nicht für die Wahrnehmung wichtiger Kernaufgaben zur Verfügung.

Lösungsvorschlag:

- a) 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 faire 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.

2.1.4. Finanzielle Nachteile für den technischen Dienst

- a) Finanzielle Nachteile durch selbst finanziertes Studium für externe Studenten, welche aber Voraussetzung für den Eintritt in den gehobenen und höheren technischen Dienst ist

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 inzwischen 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 ersatzlos gestrichen worden ist.

Generell ist zu berücksichtigen, dass bspw. die Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes regelmäßig 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.

Dies ist weder gerecht noch attraktiv.

Lösungsvorschlag:

In der Einführung einer „neuen Technikerzulage“ sehen wir eine deutliche, strukturelle Signalwirkung in Richtung Nachwuchsgewinnung, die nach unserer Auffassung weit über die Wirkungen bisheriger, zeitlich nur begrenzt wirkender Partiallösungen hinausgeht.

Nach unserer Auffassung ist die Neuauflage einer Technikerzulage im Sinne eines Nachteilsausgleichs nicht nur aus arbeitsmarktpolitischen, sondern auch aus sozialen und ethischen Gründen notwendig.

- b) Nachteile bei der Altersversorgung

Lediglich ein Teil der gesamten Studienzeit wird als ruhegehaltstfähig anerkannt (nur 855 Tage werden 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 ruhegehaltsfähige Vordienstzeiten angerechnet. 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 Ruhegehaltfähigkeit 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.

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

Ver mehrt sind Kolleginnen und Kollegen an den IGBI herangetreten, die kurz vor dem Ruhestand stehen und die vor ihrem Eintritt in den öffentlichen Dienst in der Industrie gearbeitet haben. Diesen Kolleginnen und Kollegen wurde jetzt mitgeteilt, 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 ruhegehaltsfähige Vordienstzeiten anerkannt werden. Dies betrifft wiederum vornehmlich den technischen Dienst mit der Folge, dass die betroffenen Kolleginnen und Kolleginnen ihre 45 Dienstjahre nicht erreichen können und somit Abschläge 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:

Ruhegehaltsfähige 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.

Sie sind **nicht zu verwechseln** mit Studienzeiten und Beschäftigungszeiten in der Industrie, die im Sinne des abschlagsfreien Ruhestandes als Dienstzeiten betrachtet werden.

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 offen steht, während Beamtinnen und Beamte mit externem Studium entweder spürbare Abschlüsse in der Versorgung hinnehmen oder ganze zwei Jahre länger Dienst leisten müssen.

Lösungsvorschlag:

IGBI fordert gesetzliche Korrekturen zur Beseitigung der oben beschriebenen Nachteile. Die Nachteile könnten auch im Rahmen der Festsetzung einer Technikerzulage abgegolten werden.

2.1.5. Unzureichende Öffnung der Bundeswehruniversitäten für Zivilbeschäftigte der Bw

Das Konzept für den Binnenarbeitsmarkt der Bundeswehr zielt darauf ab, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, den Bedarf an fachlich qualifiziertem Personal für die Bundeswehr sicherzustellen. Hierfür möchte man sich zukünftig durch eine stärkere Verzahnung zwischen zivilen und militärischen Personalkörper eines statusübergreifenden Arbeitsmarktes bedienen, d.h. einem gemeinsamen Arbeitsmarkt für Zivilbeschäftigte (ArbN sowie Beamte) sowie Soldatinnen und Soldaten innerhalb des Geschäftsbereichs des BMVg. Derzeit werden jedoch berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge an den Bundeswehruniversitäten nicht bzw. nicht in ausreichendem Maße für Zivilbeschäftigte angeboten.

Lösungsvorschlag:

Der IGBI fordert als eine Maßnahme zur Realisierung des Binnenarbeitsmarktes die Öffnung der Bundeswehruniversitäten auch für Zivilbeschäftigte.

2.1.6. 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. 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. Beamte, die kurz vor dem Ruhestand stehen und noch gefördert werden sollen, erhalten deswegen eine bessere Beurteilung als leistungsgleiche dienstjüngere 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.

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 Beurteilerkonferenzen 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 Prüfungen bei Fort- und Ausbildungsmaßnahmen könnte durch den Wegfall aufwendiger Abstimmungsgespräche und Beurteilerkonferenzen kompensiert werden. Darüber hinaus würden sich die Teilnehmer an Lehrgängen mit Abschlussprüfungen tiefergehend mit der fachlichen Thematik auseinandersetzen. Der Wirkungsgrad der Aus- und Fortbildung würde sich deutlich erhöhen.

3. Abschließende Anmerkungen

Keine der großen Gewerkschaften und Verbände hat sich bisher ernsthaft mit der o.a. Problematik beschäftigt. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die meisten Beamtinnen und Beamten dem nichttechnischen Dienst angehören. Durch einen eklatanten Fachkräftemangel im Technischen Dienst und durch Auslandseinsätze der Bundeswehr ist dieser jedoch in den Blick der Öffentlichkeit geraten. Aus Sicht des IGBI muss jetzt gehandelt werden. Gerade die Bundeswehr ist auf einen starken technischen Dienst angewiesen. Die existierenden Probleme mit Wehrmaterial sprechen eine eindeutige Sprache und sind eindeutige Beleg für Handlungsbedarf.

Koblenz, 06.04.2017

Der Bundesvorstand