

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
18(12)349

20.02.2015 - 18/1508

5410



S t e l l u n g n a h m e

des Verbandes der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB)

anlässlich
der öffentlichen Anhörung vor dem Verteidigungsausschuss
des Deutschen Bundestages

am 23. Februar 2015 in Berlin

zur Änderung des
Entwurfs eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (Bundeswehrattraktivitätssteigerungsgesetz – BwAttrStG)

in der Fassung der Bundestags-Drucksache 18/3697

1. Allgemeines

Der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) vertritt als die maßgebliche Interessenvertretung die in den Streitkräften und der Bundeswehrverwaltung tätigen 30 000 Beamtinnen und Beamten.

Der Verband der Beamten der Bundeswehr begrüßt ausdrücklich die Absicht der Bundesregierung durch attraktivitätssteigernde Maßnahmen einerseits junge Menschen für eine Tätigkeit in der Bundeswehr zu gewinnen und auch für diejenigen, die, gleich welcher Statusgruppe angehörig bereits in der Bundeswehr tätig sind, Rahmenbedingungen zu schaffen, die geeignet sind, ihren Verbleib beim Arbeitgeber Bundeswehr zu gewährleisten.

Insofern begrüßt der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) die für die Soldatinnen und Soldaten beabsichtigten Maßnahmen.

2. Gesetzesentwurf

Der vorliegende Gesetzesentwurf begünstigt - obwohl er die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr verbessern soll und obwohl er als Zielgruppe Soldaten wie Zivilbeschäftigte anspricht - fast ausnahmslos Soldatinnen und Soldaten.

Der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) sieht aufgrund seiner Zuständigkeit davon ab, die für die Soldatinnen und Soldaten vorgesehenen Maßnahmen zu kommentieren und beschränkt sich in der Stellungnahme auf mögliche Maßnahmen, wie sie in dem Gesetzesentwurf für den zivilen Personalkörper noch Berücksichtigung finden könnten.

3. Berücksichtigung des zivilen Personalkörpers im Gesetzesentwurf

„Bundeswehrgemeinsamer Ansatz“ und „Eine Bundeswehr ein Personalkörper“ sind zwei Thesen, die die Gemeinsamkeit, das Zusammengehören von Soldatinnen und Soldaten und dem Zivilpersonal dokumentieren sollen. Folglich bedarf es auch der Berücksichtigung der Beamtinnen und Beamten im vorliegenden Gesetzentwurf, um diesen Thesen gerecht zu werden.

Dies betrifft im Besonderen die Bereiche:

- Personalbindungszuschläge für Beamtinnen und Beamte
- Streichung der Planstellenobergrenzen - § 26 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)
- Gewährung eines Personalgewinnungszuschlages für Beamtinnen und Beamte
- Einführung einer Technikerzulage
- Erhöhung der Stellenzulage für Beamte und Soldaten im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehren.

Im Konkreten erlaubt sich der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) folgende Verbesserungen für die Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr zwecks Aufnahme in den Gesetzesentwurf vorzuschlagen:

- **Binnenarbeitsmarkt**
 - Berücksichtigung der unterschiedlichen Personalentwicklungs- und Laufbahnsysteme im militärischen und zivilen Bereich
 - das Leistungsprinzip aus Art. 33 II GG muss als Grundlage der Leistungsstandards des Laufbahnrechts uneingeschränkt Gültigkeit haben, damit der Bundeswehr auch künftig gut ausgebildetes Verwaltungspersonal zur Verfügung steht
- **Bündelung der Dienstposten nach den BesGr A 9 – A 11** zur Vermeidung von Versetzungen und zur Förderung der Mitarbeiter
 - durch den Rückzug der Bundeswehr aus der Fläche stehen regional weniger förderliche Verwendungsmöglichkeiten zur Verfügung
 - Fachkräfte können länger gehalten werden
 - Kontinuität der Aufgabenwahrnehmung kann gewährleistet werden
 - die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird gefördert
- **Aufhebung der Stellenobergrenzen nach § 26 BBG**
 - die Begrenzung der Planstellen für Beförderungssämter wird den Anforderungen an moderne und effiziente Organisations- und Personalstrukturen nicht mehr gerecht
 - fehlende bzw. zu lange Wartezeiten für förderliche Verwendungen auf Grund von Stellenobergrenzen sind leistungsfeindlich und demotivierend
 - § 26 BBesG führt bei sachgerechter Dienstpostenbewertung zwangsläufig zu einer strukturellen Schere zwischen höherwertigen Dienstposten und dafür zur Verfügung gestellten Planstellen – insofern zu mangelnden Beförderungsmöglichkeiten
 - die Vereinheitlichung der Behörden- und Karrierestrukturen zwischen Bund und den Ländern ist seit der Föderalismusreform 2006 obsolet geworden
 - die im Besoldungsrecht systemfremd (Haushaltsgesetzgeber) verankerten Planstellengrenzen sind aufzuheben
- **Besserstellung des einfachen Dienstes**
 - Zurverfügungstellung zusätzlicher Haushaltsstellen
 - Abschaffung von Planstellenobergrenzen (A 6)
 - Bündelung der Dienstposten von A 4 – A 6
- **Einführung einer neuen Personalbindungsprämie / Nutzung des geltenden Personalgewinnungszuschlags**

- der demografische Wandel und der Wettbewerb mit dem privaten Sektor machen Maßnahmen für eine reale und langfristige Karriereperspektive in der Bundeswehr notwendig
- ein durchgängiges Ausweichen „auf andere Bewerber“ ist keine Alternative
- bereits heute liegt ein Fachkräftemangel vor (vor allem im technischer Dienst), dem mit einer solchen Prämie entgegengewirkt werden könnte (bspw. Zeitsoldat – „Weiterverpflichtungsprämie“ als Bindungszuschlag)
- nur ein attraktiver öffentlicher Dienst kann als Arbeitgeber im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft bestehen – daher Schaffung eines finanziellen Anreizes gegen Abwanderungstendenzen in Personalmangelbereichen
- der vorhandene Personalgewinnungszuschlag ist zu eng gefasst und
 - o findet daher bei Einstellungen kaum Anwendung
 - o ist bei bestehenden Dienstverhältnissen lediglich ein Mobilitätsförderungs- aber kein Personalbindungsinstrument
- Einmalige abgestufte **Erhöhung von Stellen- und Erschwerniszulagen**

die letzte Erhöhung erfolgte überwiegend 1990 und folgt somit nicht der allgemeinen Einkommensentwicklung. Dies stellt eine Entwertung der Zulagen dar.
- **Gewährung/Erhöhung der Stellenzulage der Bundeswehrfeuerwehr** auf Grund der Neuregelung der Arbeitszeit (48-Std-Zulage) und angesichts der im Jahr 2017 auslaufenden Übergangsregelung zur finanziellen Begleitung der Opt-Out-Regelung (vgl. § 79 BBesG); alternativ Einführung einer ruhegehaltsfähigen Amtszulage für den Einsatzdienst der Feuerwehr.
- **Einführung einer Stellenzulage für Beamte des technischen Dienstes (Techniker-Zulage)**
- Überprüfung der besoldungsrechtlichen Ämterbewertung für **Kapitäne der zivil besetzen Schiffe (WTD 71)**
 - bislang erfolgt die Zuordnung anhand der Größe des Schiffes und nicht auf Grund der Patente/Qualifikation, so dass ggfls. eine Diskrepanz in der Vergütung Kapitän - Mannschaft vorliegt
 - es erfolgt keine Laufbahnzuordnung in den nautischen Dienst, vielmehr wird auf die Laufbahn mittlerer technischer Dienst zurückgegriffen (z.B. Kapitän ist Technischer Regierungsamtsinspektor) Dies verhindert z.B. eine Ämterzuordnung im mittleren Dienst bis A 10
 - im Hinblick auf die bessere Bezahlung sollte hier eine Zuordnung der nautischen Funktionen zum gehobenen technischen Dienst einschließlich der Angleichung der Dienstpostenstruktur erfolgen. Kein Schiff oder Boot der Marine wird von einem Feldwebeldienstgrad geführt
 - alternativ kann für die Funktionen „Kapitän“ und „Nautischer Offizier“ eine neue Amtszulage neben einer durchgängigen Bewertung nach A 9 in Betracht gezogen werden

- **Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen** für Beamtinnen und Beamten im Ruhestand auf Grund der besonderen Altersgrenzen
 - Erhöhung der Attraktivität der entsprechenden Berufe und entsprechend positive Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung
 - für die Soldaten im Koalitionsvertrag verankert; im Rahmen der Gleichbehandlung ist eine Übertragung auf Beamte geboten
- **Rückdatierung des Stichtags für Leistungen nach dem Einsatzversorgungsverbesserungsgesetz vom 1. Dezember 2002 auf den 1. Juli 1992** zur Gleichstellung mit den Soldaten.
- **Einführung einer Familien- und Haushaltshilfe für Beamtinnen/Beamte bei Auslandseinsätzen**
- **Neuregelung des Versorgungsausgleichs bei Ehescheidung von Beamten mit vorgezogenen Altersgrenzen (Bundeswehrfeuerwehren) durch Verschiebung des Beginns der Kürzung der Versorgungsbezüge auf den Zeitpunkt der für Beamte geltenden allgemeinen Altersgrenze (65 plus)** Gleichstellung vergleichbarer Personengruppen.
- **Wahlmöglichkeit zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung;** Strukturveränderungen in der Bundeswehr führen auch für das Zivilpersonal zur Notwendigkeit von Versetzungen infolge des Wechsel des Dienstortes (z.B. WTD Manching, Bundeswehrfeuerwehren, größere Einzugsbereiche der Bundeswehrdienstleistungszentren erschweren interne Dienstpostenwechsel).

Bonn, den 23. Februar 2015

Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB)

Bundesgeschäftsstelle
Baumschulallee 18 a
53115 Bonn
Telefon 0228 / 38 92 70
Fax 0228 / 63 99 60
eMail mail@vbb-bund.de
www.vbb-bund.de
www.facebook.de/vbb.bund

