



VERBAND DER BEAMTEN DER BUNDESWEHR E.V. (VBB)  
im DBB - Beamtenbund und Tarifunion

**Bundesleitung**

53115 Bonn, den 30.09.2014  
Baumschulallee 18a  
Telefon (0228) 38927-0  
Telefax (0228) 63 99 60  
[www.vbb-bund.de](http://www.vbb-bund.de)  
[mail@vbb-bund.de](mailto:mail@vbb-bund.de)



Betr.: Stellungnahme des VBB zum

**Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz – BwAttraktStG)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Verband der Beamten der Bundeswehr e.V. (VBB) begrüßt grundsätzlich die Absicht der Bundesregierung über eine Gesetzesinitiative den Dienst in der Bundeswehr attraktiver gestalten zu wollen.

Diesem Anspruch wird der mit eMail vom 18. September 2014 zugesandte gemeinsame Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern und des Bundesministeriums der Verteidigung bezogen auf die Statusgruppe der Beamten jedoch in keiner Weise gerecht.

Der Gesetzentwurf ist ein Offenbarungseid und ein Schlag in das Gesicht der zivilen Beschäftigten in der Bundeswehr.

Sind Probleme und Ziel noch zutreffend beschrieben, bleibt bei den als Lösung beschriebenen drei Teilbereichen für das Zivilpersonal allein eine „Erprobung“ flexibler Arbeitszeitmodelle durch die Einführung von Langzeitkonten als wirkliche Neuerung übrig und somit der Entwurf in seiner Gesamtheit weit hinter den durch die Bundesministerin der Verteidigung, [REDACTED], geweckten Erwartungen zurück.

Wenn schon in immer größeren Umfang eine Verschränkung zwischen dem militärischen und dem zivilen Personal erfolgen soll und der über Allem stehende bundeswehrgemeinsame Ansatz propagiert wird, klafft zwischen Anspruch und Wirklichkeit eine große Lücke.

Der Verband der Beamten der Bundeswehr schlägt daher vor, die Überschrift des Entwurfes in „Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften“ umzubenennen.

In den nächsten fünf bis zehn Jahren werden nahezu 50 Prozent der Beamtinnen und Beamten ihren aktiven Dienst bei der Bundeswehr beenden. Das bedeutet bei einer Zielstruktur von rund 21 000 Beamtinnen und Beamten einen Regenerationsbedarf von über 10 000 neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Beamtenbereich.

Angesichts der heute schon 3 000 unbesetzten Beamtendienstposten, davon alleine über 600 Dienstposten für Meister, Techniker und Ingenieure stellt sich die Frage, warum bei einem Gesetzesvorhaben, das sich zur Aufgabe gesetzt hat, die Wettbewerbsfähigkeit der Bundeswehr als Arbeitgeber über die Attraktivität des Dienstes zu sichern, keine einzige Maßnahme aufgenommen wurde, die diesem selbst gesteckten Ziel Rechnung tragen kann.

Als attraktivitätssteigernde Maßnahmen schlägt der Verband der Beamten der Bundeswehr vor:

1. Optimierung der Anwendung des Personalgewinnungszuschlages
2. Einführung eines Personalbindungszuschlages
3. Einführung einer Technikerzulage
4. Erhöhung der Stellenzulage für den Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehr  
als besoldungsrechtliche Instrumente, die bedarfsorientiert in den Bereichen zur Anwendung kommen, in denen Personalmangel besteht – beispielsweise in der Laufbahn des technischen Dienstes oder dem Personal der Bundeswehrfeuerwehr.
5. Im Bereich der Bundeswehrfeuer besteht des Weiteren die dringende Notwendigkeit einer Neustruktur, einschließlich differenzierter Führungsstrukturen mit einer entsprechenden Besoldung über alle Laufbahngruppen hinweg.
6. Die aus den 70er – Jahren des vorigen Jahrhunderts stammende Begrenzung der Planstellen für Beförderungämter gemäß § 26 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) wird dem Aufbau moderner und effizienter Organisations- und Personalstrukturen nicht mehr gerecht. Diese Vorschrift führt bei einer nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§18 BBesG) ausgeplanten Behörden- und Personalstruktur zwangsläufig zu einer strukturellen Schere zwischen höherwertigen Dienstposten und dafür zur Verfügung gestellten Planstellen, weil sich die den Stellenobergrenzen zugrunde liegenden Annahmen über typische Behördenstrukturen überholt haben. Ins-

gesamt ist die Rechtsnorm auch zur Steuerung der Personalausgaben überholt, da das ursprüngliche Ziel einer Vereinheitlichung der Behörden- und Karrierestrukturen zwischen Bund und Ländern spätestens seit der Föderalismusreform I obsolet geworden ist.

Unter diesem Eindruck wird die Anhebung der Planstellenobergrenze für den einfachen Dienst zwar begrüßt, greift wegen der Ausschließlichkeit aber zu kurz. Hier sollte die Regelung als solche aus den oben dargelegten Gründen, die sich ja auch im Gesetzentwurf wiederfinden, abgeschafft werden.

7. Weiterhin fehlt der Gleichklang zu den Soldatinnen und Soldaten beispielsweise bei der Einführung einer Familien- und Haushaltshilfe sowohl im Beamten- wie auch bei einem temporären Statuswechsel zur Soldatin/zum Soldaten im Rahmen eines Auslandseinsatzes. Es ist nicht auszuschließen, dass auch künftig, wie beim Einsatz in Bosnien-Herzegowina geschehen, zivile Angehörige der Bundeswehr ohne einen Statuswechsel an einem Auslandseinsatz teilnehmen. Schon allein aus diesem Grund sollten Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer explizit aufgenommen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Wolfram Kamm