

Bundestagswahl 2017: Zukunft für das Zivilpersonal mitentscheiden

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Wahlprüfsteine – die Gegenüberstellung von Positionen der Parteien zu bestimmten Themen – sollen die Entscheidungsfindung der Wählerinnen und Wähler erleichtern. Arbeit, Soziales und Ruhestandsversorgung gehören zu den Politikfeldern, die in der Regel am meisten interessieren sowie am wichtigsten für eine Wahlentscheidung sind. Das gilt auch für die Mitglieder des DBwV. Auch wenn wir für das Zivilpersonal in der Bundeswehr einiges erreicht haben, es gibt noch viel zu tun, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und der Bundeswehr zu steigern, aber auch um die Altersversorgung zu sichern. Die Wahlprüfsteine, zu denen auf den folgenden Seiten Bundestagsabgeordnete die Positionen ihrer Parteien darlegen, berühren den Schwerpunkt des Interesses der zivilen Mitglieder im DBwV

und die der zivilen Beschäftigten in der Bundeswehr. Natürlich wären viele weitere Themen denkbar gewesen, jedoch muss man sich – auch der Übersichtlichkeit wegen – auf wenige Punkte konzentrieren.

Auf unsere Bitte, sich schriftlich zu den Wahlprüfsteinen zu positionieren, haben nur die Mitglieder des Bundestags Gisela Manderla (CDU/CSU-Fraktion) und Doris Wagner (Bündnis 90/Die Grünen) geantwortet. Höchst bedauerlich und auch verwunderlich ist, dass sich die zur Wiederwahl bewerbenden Abgeordneten Gabi Weber (SPD) sowie Christine Buchholz (Die Linke) nicht schriftlich geäußert haben, obwohl sie wie die anderen beiden Abgeordneten bereits Mitte Mai darum gebeten wurden. Beide hatten jedoch im März an der Fachtagung Zivile Beschäftigte teilgenommen, sodass ihre Kernaussagen in der Mai-Ausgabe auf den Seiten 58 und 59 nach-

gelesen werden können. Als parteiunabhängiger Berufsverband geben wir ausdrücklich keine Wahlempfehlung ab. Aber ich lege Ihnen wärmstens ans Herz, am 24. September wählen zu gehen und über die Zukunft auch der Zivilbeschäftigten in der Bundeswehr mitzuentcheiden.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr



Vorsitzender
Fachbereich
Zivile
Beschäftigte

Klaus-Hermann
Scharf



Wahlprüfsteine für das Zivilpersonal der Bundeswehr

Wie soll es nach der Bundestagswahl für die Zivilbeschäftigten der Bundeswehr weitergehen? Der DBwV wollte es genauer wissen – Gisela Manderla (CDU/CSU-Fraktion) und Doris Wagner (Bündnis 90/Die Grünen) haben geantwortet.

Planstellenverbesserungen/Trendwende Personal

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Trendwende Personal sind neue Planstellenpakete zu schnüren. Das gilt auch für ziviles Personal, dort

insbesondere in der Besoldungsgruppe A 8, in der immer noch rund 1500 bewährte Kollegen auf eine Beförderung warten. Insgesamt müssen ausreichend Haushaltsstellen verfügbar sein, damit bewährte und förderungswürdige Beamte

verzugsfrei befördert werden können. Längere Wartezeiten, die teilweise über zwölf Monate lang sein können, widersprechen einer Attraktivität des Dienstes.

Jedoch auch bei den Tarifbeschäftigten, für die ein Personalentwicklungskonzept in der Bundeswehr vorgesehen ist, müssen höher bewertete Dienstposten eingerichtet und mit Haushaltsstellen hinterlegt werden. Ansonsten wird dieses Konzept für eine attraktivere Gestaltung ihrer Beschäftigung in seiner Zielsetzung scheitern.



Foto: Laurence Chaperon

Gisela Manderla (CDU)



Foto: Bundestag

Doris Wagner
(Bündnis 90/Die Grünen)

CDU  **CSU**
Fraktion im Deutschen Bundestag

Die Trendwende Personal ist eines der zentralen Projekte zur zukunftssten Fortentwicklung des zivilen und militärischen Personalkörpers der

Wahlplakate
der aktuellen
Kampagne der
CDU zur Bun-
destagswahl



Foto: dpa/picture alliance

Bundeswehr. Ziel ist es, mit diesem durch die Verteidigungsministerin eingeleiteten Paradigmenwechsel nicht mehr unter den Bedingungen starrer Obergrenzen, sondern flexibel im Sinne eines atmen- den Personalkörpers eine fähigkeits- und aufgabenorientierte Personalausstattung zu erreichen. Das aus der Trendwende unmittelbar abgeleitete Instrument der mittelfristigen Personalplanung (MPP) hilft dabei, Personalentwicklungsprozesse langfristig und belastbar zu steuern.

Diese Entwicklung ist sehr erfreulich, da sie den langjährigen personellen „Overstretch“, der vor allem bei den Beamten bereits vor Einnahme der letzten Zielstruktur eine erhebliche Unterdeckung mit Vollzeitäquivalenten verursacht hat, beenden wird. In der Vorausschau der aktuellen MPP wird der Zivilpersonalkörper bis 2024 um insgesamt mehr als 5400 Dienstposten aufwachsen können, das ist in jeder Hinsicht begrüßenswert und ein wichtiges Signal.

Auch hinsichtlich der Planstellenverbesserung sind wir, nicht zuletzt auch dank der Impulse des DBwV zur Mitte der Legislaturperiode, ordentlich vorwärts gekommen. Der zu Recht kritisierte Beförderungstau in der Besoldungsgruppe A 8 konnte halbiert, in den Besoldungsgruppen A 9 und A 9 mZ sogar komplett abgebaut werden. Angesichts weiterer Verbesserungen, etwa im Zulagenwesen, bei den Planstellenobergrenzen oder der Wahlfreiheit zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld, stelle ich fest: Wir haben für das Zivilpersonal in der Bundeswehr einiges erreichen können.



Die zivilen Beschäftigten sind ein unverzichtbarer Teil der Bundeswehr. Im Zuge der vom Bundesministerium der Verteidigung angestoßenen „Trendwende Personal“ wurde bereits beschlossen, dass das zivile Personal bis 2024 auf 61 400 Haushaltsstellen anwachsen soll. In welchen Besoldungsgruppen diese Dienstposten eingerichtet werden, sollte sich vorrangig an dem tatsächlichen Bedarf der Bundeswehr orientieren. Gleichzeitig ist aber klar, dass der Personalbedarf langfristig nur gedeckt werden kann, wenn auch der Dienst der zivilen Bundeswehrangehörigen attraktiver gestaltet wird.

Hinzuverdienstgrenze und Versorgungsausgleich

Bei Beamten mit einer besonderen Altersgrenze (beispielsweise Bundeswehrfeuerwehrbeamte) muss die Hinzuverdienstgrenze zwischen der besonderen und der Regelaltersgrenze entfallen. Die besondere Altersgrenze ist berufsspezifisch begründet, sie dient sowohl dem Eigenschutz der betroffenen Beamten als auch dem Schutz der ihnen anvertrauten Menschen. Den berufsbedingten vorzeitigen Ruhestand mit einer Hinzuverdienstgrenze zu belegen ist jedoch altersdiskriminierend. Aus dem gleichen Grund muss die Pensionskürzung durch den Versorgungsaus-

gleich auf die Regelaltersgrenze der Bundesbeamten angehoben werden.

CDU/CSU Fraktion im Deutschen Bundestag

Diesem Themenkomplex hat sich der Gesetzgeber in der ablaufenden Legislaturperiode mehrfach gewidmet, etwa im Rahmen des Attraktivitätssteigerungsgesetzes oder zuletzt dem 7. Besoldungsänderungsgesetz. Die dort erzielten Regelungen, der komplette Wegfall der Hinzuverdienstgrenze für ausscheidende Soldatinnen und Soldaten bis zur Altersgrenze zwischen dem 60. und 62. Lebensjahr sowie die befristete Aussetzung die Hinzuverdienstgrenze für Pensionäre, die das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bei der Bewältigung der Flüchtlingsproblematik unterstützen wollten, sind zu begrüßen und positiv zu bewerten.

Allerdings muss man festhalten, dass hier, wie auch beim Versorgungsausgleich, vorrangig soldatenspezifische Nachteile ausgeglichen wurden. Die von Ihnen angeführte Benachteiligung von zivilen Beamtinnen und Beamten mit besonderer Altersgrenze besteht nach wie vor. Deshalb ist es richtig, dass der DBwV hier nicht locker lässt und weiter auf eine faire Lösung durch das federführende Innenressort (BMI) drängt. Es wird Aufgabe der kommenden Legislatur sein, diese Frage einvernehmlich zu klären. Ich für meinen Teil hege, das habe ich ja auf Ihrer Fachtagung im März bereits zum Ausdruck gebracht, Sympathie für Ihre Forderung.



Ein Wahlplakat der Grünen in Berlin



Wir wollen die Grenzen des Hinzuverdienstes noch einmal unter dem Aspekt der Altersdiskriminierung prüfen. Grundsätzlich halten wir aber am Grundsatz einer Anrechnung fest. Zudem verhindert die Mindestbelastung bereits heute das vollständige Ruben des Versorgungsanspruchs bei hohem Hinzuverdienst.

Wir erachten die Anrechnung im Rahmen des Versorgungsausgleichs als mit der Alimentationspflicht vereinbar. Ob bei besonderen Altersgrenzen eine Verschiebung auf die Regelaltersgrenze geboten ist, bedarf einer Prüfung.

Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr stärken

Auf dem derzeit herrschenden Arbeitsmarkt, der ein Arbeitnehmermarkt ist, stellt die Personalgewinnung auch für zivile Beschäftigungen eine besondere Herausforderung dar. Daher ist als eine der Lösungsmöglichkeiten die Idee des Binnenarbeitsmarkts, insbesondere für die Bundeswehr, geboren worden. Hiermit soll der Statuswechsel nicht nur von Soldaten erleichtert werden. Die Praxis zeigt jedoch, dass Soldaten trotz Vorweis vollständiger Qualifikationen für zivile Beschäftigungen sich wie Externe auf freie Stellen bewerben müssen. Des Weiteren müssen Soldaten mit teilweise zivil nutzbaren Qualifikationen eine vollständige Laufbahnausbildung durchlaufen. Die vorliegenden Laufbahnbestimmungen lassen oft keine andere Wahl zu. Um die Attraktivität für eine zivile Tätigkeit im öffentlichen Dienst und bei der Bundeswehr zu steigern, müssen zwingend flexible Regelungen her. Dabei müssen sowohl Karri-

erechancen des zivilen Bestandspersonals als auch der finanzielle Besitzstand von ausscheidenden Zeitsoldaten, die eine zivile Tätigkeit im öffentlichen Dienst aufnehmen, gewahrt werden.

CDU CSU Fraktion im Deutschen Bundestag

Das Konzept des Binnenarbeitsmarkts der Bundeswehr (BiAMBw) hat sich grundsätzlich bewährt. Wir halten es für ein gutes und richtiges Instrument, eine bessere Durchlässigkeit zwischen den einzelnen zivilen und militärischen Verwendungssträngen zu erreichen. Angesichts des intensiven Wettbewerbs um Personal sind Personalbindungsmaßnahmen generell von großer Bedeutung, ganz gleich ob in zivilen oder militärischen Verwendungen. Sie tragen zu einer langfristigen und zielgerichteten Personalbindung (und damit Erfahrungsbindung) bei.

In der Grundkonzeption des BiAMBw ist die Zulassung beziehungsweise verstärkte Nutzung von Direkteinstellungen, soweit ein entsprechender Bedarf vorliegt, ausdrücklich und richtigerweise vorgesehen. Die von Ihnen genannten Probleme bei der Anwendung und Umsetzung in der Praxis sind daher ärgerlich und müssen, soweit es die gültigen Bestimmungen zulassen, behoben werden.



Grundsätzlich begrüßen wir das Konzept „Binnenarbeitsmarkt der Bundeswehr“. Mit einem Statuswechsel bleibt der Bundeswehr die gewonnene

Expertise der Soldatinnen und Soldaten auch nach Ende der Dienstzeit weiter erhalten. Unter diesem Aspekt wollen wir prüfen, wie ausscheidende Soldatinnen und Soldaten besser auf einen Statuswechsel vorbereitet werden können und wie wir das Potenzial des „Binnenarbeitsmarkts Bundeswehr“ voll auszunutzen können, ohne dass dabei gleichwertig qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber benachteiligt werden.

39-Stunden-Wochenarbeitszeit Beamte

Die Tarifbeschäftigten beim Bund haben eine 39-Stunden-Woche. Für die Benachteiligung der Beamten des Bundes gibt es keinen sachlich gerechtfertigten Grund mehr. Der Haushalt des Bundes ist besser als die Haushalte der meisten Bundesländer aufgestellt.

CDU CSU Fraktion im Deutschen Bundestag

Grundsätzlich liegt die Federführung bei der Debatte um eine Angleichung der Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte im BMI. Die von dort herangeführte Argumentationslinie, nach der sich die bereits heute umfangreich geleisteten Mehrarbeitsstunden bei einer verkürzten Wochenarbeitszeit um zwei Stunden vervielfachen würden, ist an und für sich schlüssig. Sie berücksichtigt aber den eigentlichen Grund für die Mehrarbeit, nämlich den jahrelangen Personalabbau (den insbesondere die Bundeswehr zu schultern hatte), nicht hinreichend. Angesichts des erwartbaren Personalaufwuchses im Geschäftsbereich des Bundesverteidigungsministeriums wird das Hauptargument des BMI also vermutlich an Gewicht verlieren. Ich jedenfalls stehe der Forderung Ihres Verbands, nicht zuletzt auch aus Gerechtig-

keits- und Vereinbarkeitsgründen, aufgeschlossen gegenüber und hoffe auf eine einvernehmliche Klärung dieser Frage in der kommenden Legislatur.

CDU CSU
Fraktion im Deutschen Bundestag

Wir als Union halten an der bewährten Grundstruktur unseres Krankenversicherungssystems fest. Das duale Krankenversicherungssystem ist stabil und auf Grundlage der umfassenden Gesundheitsreformen in den vergangenen Jahren leistungsfähig und zukunftsfest. Punktuelle Anpassungen an Entwicklungen sowohl in der gesetzlichen als auch in der privaten Krankenversicherung wirken zukunftsichernd und wettbewerbsfördernd.

Konzepte zur sogenannten Bürgerversicherung lehnen wir ab. Wenn alle Bürger in eine einheitliche Zwangsversicherung einzahlen müssen, findet kein Wettbewerb mehr statt. Es ist aber gerade der Wettbewerb zwischen privaten und gesetzlichen Krankenversicherungen, der als Motor für Verbesserungen und Innovationen wirkt. Der Vorwurf, das gegenwärtige System würde eine Zweiklassenmedizin zementieren, ist absurd. Vielmehr ist das Gegenteil richtig: In einem vereinheitlichten Versicherungsregime würden nur noch Einkommensstarke über kostenintensive Zusatzversicherungen Zugang zur Spitzenmedizin erhalten, das lehnen wir als Union ab.



Das heutige Krankenversicherungssystem hat sich aus unserer Sicht keineswegs bewährt. So bietet die private Krankenversicherung (PKV) gerade Versicherten mit kleinen Einkommen keinen verlässlichen Schutz mehr. Chronisch Kranke oder ältere Versicherte etwa brauchen in der privaten Krankenversicherung einen dickeren Geldbeutel. Wer sich die steigenden Beiträge nicht mehr leis-

ten kann, muss entweder Qualitätsverluste oder eine höhere Eigenbeteiligung in Kauf nehmen. Wir werden daher die gesetzliche und private Krankenversicherung zu einer Bürgerversicherung weiterentwickeln. Die heutige Beihilfe kann dabei prinzipiell auch in einer Bürgerversicherung fortbestehen. Wir werden aber Wahlfreiheit für Beamte schaffen, damit sie sich ohne Nachteile für jede Krankenversicherung ihrer Wahl entscheiden können. Das ist heute nicht der Fall. Beamte, die sich etwa wegen der Familienmitversicherung für die gesetzliche Krankenversicherung entscheiden, erhalten keine Unterstützung des Beihilfetragers. Darüber hinaus werden wir die Rechte der Privatversicherten ausbauen, damit sie unter Mitnahme ihrer Altersrückstellungen das PKV-Unternehmen wechseln können. Auch für eine zügigere Bearbeitung von Beihilfeanträgen und Möglichkeiten für die PKV-Unternehmen, für eine bessere Versorgungsqualität zu sorgen, werden wir uns einsetzen.

Wir wollen die sozialen Sicherungssysteme verlässlich, solidarisch und gerecht gestalten. Das Rentenniveau sollte nicht weiter fallen. Die Basis der sozialen Absicherung ist eine starke Sozialversicherung, die allen Bürgerinnen und Bürgern nach den gleichen Regeln Schutz garantiert. Das ist heute nicht der Fall. Wir wollen den ersten Schritt zur Bürgerversicherung geben und hierfür die nicht anderweitig abgesicherten Selbstständigen, Minijobberinnen und Minijobber, Langzeitarbeitslose und Abgeordnete in die gesetzliche Rentenversicherung einbeziehen. In einem späteren Schritt wollen wir auch Freiberuflerinnen und Freiberufler sowie Beamtinnen und Beamte in die gesetzliche Rentenversicherung einbeziehen. Hierfür werden wir mit den Ländern zusammenarbeiten. Bereits erworbene Anwartschaften auf Versorgung und bestehende Beamtenverhältnisse bleiben dabei aus Gründen des Vertrauensschutzes unberührt.



Wir fordern schon lange die Einführung eines modernen Gesundheitsmanagements, das übermäßige Arbeitsbelastung und Überstunden vermeidet beziehungsweise ausgleicht – auch finanziell. Angesichts der zunehmenden gesundheitlichen Überlastung vieler Beschäftigter gehört auch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten, wie sie derzeit in der Arbeitszeitverordnung geregelt ist, auf den Prüfstand.

Beihilfe – Bürgerversicherung – Rente

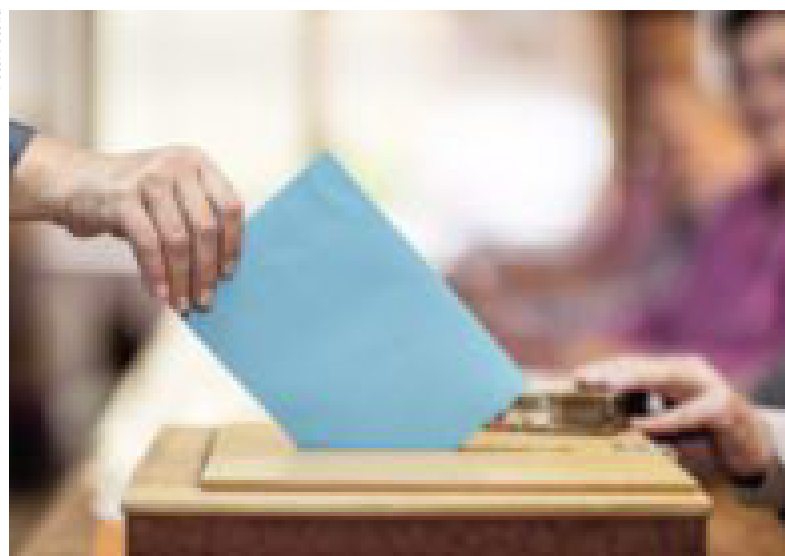
Die Beihilfe ist ein bewährtes System insbesondere hinsichtlich der Attraktivität im öffentlichen Dienst, das der Weiterentwicklung bedarf. Zu einer modernen Beihilfe gehören die Direktabrechnung im stationären Bereich, eine gesetzliche Höchstbearbeitungszeit sowie eine durchweg zu erfolgende elektronische Bearbeitung und Verwaltung.

Das Modell einer Bürgerversicherung ist in Deutschland umstritten. Im Deutschen Bundeswehrverband, der zum größten Teil Besoldungsempfänger zu seinen Mitgliedern zählt, stößt dieses Modell auf keine Gegenliebe. Trotz gegenläufiger Meinungen tragen Beamte und Soldaten durchaus zur Alterssicherung bei, nicht nur durch Verzicht von in der Regel 0,2 Prozentpunkten bei Besoldungserhöhungen.

Das Rentenniveau für die Tarifbeschäftigten muss trotz der ungünstigen demografischen Entwicklung gesichert werden, das gilt auch für die betriebliche Altersvorsorge.



Foto: Fotolia



Bei der nächsten Bundestagswahl wird auch über die Zukunft der zivilen Mitarbeiter der Bundeswehr entschieden.

Um die Attraktivität für eine zivile Tätigkeit bei der Bundeswehr zu steigern, müssen zwingend flexible Regelungen her, fordert der Deutsche Bundeswehrverband.

Foto: Bundeswehr/Jonas Weber