

Der Personalrat

****Schnellinfo****

1/2018

Zivile Vorgesetztenausbildung muss verbessert werden

Zivile Führungskräfte aller Ebenen müssen von Anfang an für ihre Rolle aus- und fortgebildet werden. Dass dabei Verbesserungsbedarf besteht war Teil eines konstruktiven Austauschs mit Staatssekretär Hoofe. Schließlich gilt es, neben der Inneren Führung (Führungsprinzip für die Streitkräfte) auch das zivile Führungsverständnis in der Bundeswehr mit Leben zu füllen. Wir begrüßen, dass das Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) bereits konzeptionelle Überlegungen zur Weiterentwicklung der Führungskräfteausbildung anstellt und auch den Hauptpersonalrat gerne dabei einbinden möchte (so der Präsident BiZBw Christoph Reifferscheid gegenüber dem Sprecher der Beamtengruppe LRDir Stefan Hucul). Auch in die neue Personalentwicklungskonzeption für Beamtinnen und Beamte wird der frühere Einstieg in Coachings für Führungskräfte eingebracht.

Fachliche Stellungnahmen bei „Sprungbewerbungen“ für sachgerechtere Verwendungsauswahl und höhere Akzeptanz

Insbesondere bei den Bundeswehrfeuerwehren gibt es derzeit viele „Sprungbewerbungen“ (Beispiel: A 8er bewerben sich in Konkurrenz zu A 9ern auf A 9mZ – Dienstposten). Eine Auswahl unter schematischer „Herunterrechnung“ der Beurteilungen solcher Bewerber um eine Stufe (also die Anwendung der sog. „Regelvermutung“ bei Beurteilungen nach einer Beförderung) fand in mehreren Fällen schon nicht die Zustimmung der zuständigen Personalvertretung auf der Ortsebene. Schließlich sind die Beurteilung nur bedingt vergleichbar und das Feld konkurrierenden A 9er stärker von den Beurteilungsquoten betroffen. Auf erfolgreiche Initiative des Hauptpersonalrats hat das Ministerium nun angeordnet, dass beim Zentrum Brandschutz der Bundeswehr (ZBrdSchBw) unter Einbeziehung der jeweiligen Leitung der Feuerwache ergänzende fachliche Stellungnahmen zu den „erfolgreichen“ Sprungbewerbern einzuholen sind. Damit sollte eine solide(re) Basis für eine Einigung mit der zuständigen Personalvertretung beim ZBrdSchBw zur Verfügung stehen.

Allerdings ist ein Personalführungsbereich derzeit von einem gerichtlichen Eilverfahren (mit Blick auf die Beurteilung eines Bewerbers) betroffen, so dass Verzögerungen beim Vollzug getroffener bzw. möglicher Entscheidungen zu befürchten sind.

Für aktuelle Verfahren außerhalb der Feuerwehren unterstützt der Hauptpersonalrat den Ansatz für vor, die Beurteilenden zur Anwendung der „Regelvermutung“ einzubeziehen. Mit Blick in die Zukunft dürften sich viele Fälle durch eine vor dem Abschluss stehende Personalentwicklungskonzeption für die Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr erledigen.

Newsletter zu internen Ausschreibungen – Fehler behoben

In diversen Newslettern zu internen Stellenausschreibungen war Ende 2017 wegen eines technischen Fehlers fälschlich die Meldung generiert worden, dass „keine neuen Stellenausschreibungen“ vorliegen. Das zuständige Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) hat auf entsprechende Hinweise des Hauptpersonalrats sehr schnell reagiert und den Fehler behoben. Vielen Dank liebe Kolleginnen und Kollegen beim BAPersBw! Interne Stellenausschreibungen findet man im Intranet der Bundeswehr unter: <https://bewerbung.bundeswehr.org>

Zentralanweisung „Gewinnung von ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten auf Zeit für Laufbahnen des höheren Dienstes“ aufgehoben

Die aus Anlass einer kritischen Hinterfragung durch den Hauptpersonalrat im Dezember 2017 aufgehobene Zentralanweisung war zumindest hinsichtlich der Vergleichbarkeit militärischer Vorverwendungen mit einer Tätigkeit auf der Ebene des höheren Dienstes missverständlich. Deshalb ist es gut, dass nun wieder bewusster eine Einzelfallprüfung angestellt werden muss, ob die nötige Laufbahnbefähigung für eine DirektEinstellung in ein Beamtenverhältnis vorliegt. Wir freuen uns mit neu hinzukommenden Kolleginnen und Kollegen, bei denen dies festgestellt werden kann.

Keine Verschärfung der Quoten bei Beurteilungen

Kursierende Gerüchte zu einer Verschärfung der Beurteilungsquoten hatten unnötig für Aufregung gesorgt. Nachdem der Hauptpersonalrat bereits bei Sondierungen der Amtsseite skeptisch/ablehnend Position bezogen hatte, besteht nun Klarheit. Im amtlichen Entwurf neuer Beurteilungsrichtlinien sind Verschärfungen der Quoten für die Bewertungsstufen nicht enthalten.

Bündelung im einfachen Dienst – Keine Erprobungszeit nach § 34 BLV erforderlich.

Die neue Dotierungsbündelung im einfachen Dienst (BesGr A 4 bis A 6) löst nicht das Erfordernis einer Erprobungs-/Bewährungszeit nach § 34 der Bundeslaufbahnverordnung aus. Kolleginnen und Kollegen in A 4 oder A 5, welche die allgemeinen Beförderungsvoraussetzungen erfüllen, müssen also nach einer Dienstpostenhebung nach A4/A6 nicht zunächst sechs Monate „erprobt“ werden, um nach A 5 oder A 6 befördert werden zu können. Der Hauptpersonalrat hat beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr bereits eine Klarstellung angestoßen; insbesondere soweit durch Personalverfügungen der Eindruck erweckt worden war, eine bündelungsbedingt „höherwertig“ gewordene Stelle erfordere eine solche Erprobung/Bewährung. Wir gehen davon aus, dass mögliche Beförderungen nun unverzüglich angegangen werden und Nachteile für die Kolleginnen und Kollegen des einfachen Dienstes durch rückwirkende Planstelleneinweisungen vermieden werden können.

Der VBB als die maßgebliche, verbandliche Beamtenorganisation für die Belange der Beamtinnen und Beamten in der Bundeswehr wird sich auch in der Zukunft für Ihre Interessen einsetzen.