

Der Personalrat

****Schnellinfo****

1/2017

Beurteilungsbestimmungen - Sachstand

Ein Zuständigkeitswechsel von BMVg P II 3 zum Referat P II 6 und die amtsseitige Administration des Regelbeurteilungsdurchgangs für den höheren Dienst (Stichtag 31.01.2017) haben eine schöpferische Pause bewirkt. Wir sind gespannt, welche Richtung BMVg P II 6 einschlagen wird. Ziel muss eine Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren sein und Hilfestellungen für die verantwortlichen Vorgesetzten begleitend anzugehen. Über die Ferne der derzeit Beurteilungsbefugten zu den Beurteilten und über die Zusammensetzung von Vergleichsgruppen wird zu sprechen sein, wenn Quoten sinnvoll angewendet werden und Akzeptanz finden sollen.

Personalentwicklungskonzeption Beamte

Die förmliche Beteiligung ist noch nicht eingeleitet. Der Bitte des HPR, die frühe Einbeziehung weiterer Personalvertretungen im Entstehungsprozess zu genehmigen, hat Staatssekretär Hoofe leider nicht entsprochen, da er zunächst über den jüngsten Sachstand informiert werden und auf dieser Grundlage entscheiden möchte. Es entspricht dem Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit, dies zu respektieren. Gleichwohl können h.E. einige Punkte dargestellt werden.

In einer ersten Erörterung eines durch BMVG P II 3 erstellten Entwurfs wurde unsererseits das festzuschreibende Ziel eingebracht, aus der Bundeswehr kommende Beamte für die Übernahme ziviler Spitzenfunktionen des Geschäftsbereichs vorzusehen und entsprechend zu qualifizieren sowie generell eine Benachteiligung Bundeswehrbeamter durch status- oder ressortfremde Besetzungen durch gerechte Seiteneinstiegsregelungen auszuschließen.

Eine vorbereitende Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung des bestehenden Personalkörpers, aus der Defizite, Handlungsbedarfe und realistische Entwicklungschancen für unser Personal abzuleiten sind, wird vermisst.

Aufstiegsmöglichkeiten gilt unser besonderes Augenmerk. Für alle Laufbahnen gilt, dass möglichst präzise Vorgaben für erforderliche Aus- und Fortbildungen vorzusehen sind und entsprechende Ansprüche zu implementieren sind. Amtsseitig scheint generell die Eigeninitiative der Beschäftigten im Vordergrund zu stehen. Wir haben eine aktive Rolle des Dienstherrn bei der Personalentwicklung eingefordert. „Jeder ist seines eigenen Glückes Schmied“ ist kein Konzept.

Vielmehr sind alle Beteiligten in die Pflicht zu nehmen, notwendige Ressourcen zur Verfügung zu stellen und entsprechende Qualifizierungen vorzunehmen. Zum Grundsatz zweier Verwendungen in der Probezeit haben wir uns kritisch positioniert. Überlegungen zu mehr Verwendungsbreite als Voraussetzung für eine Förderung nach A 8 sind wir entgegengetreten. Zu Verwendungsaufbaumodellen ist eine Folgerörterung mit BMVg P II 3 am 01.02.2017 (nach Redaktionsschluss) vorgesehen.

Klausurtagung in Mannheim

Vom 13. bis 15.12.2016 hat sich die Beamtengruppe in Mannheim getroffen. Neben der internen Beratung (vor allem zur Personalentwicklungskonzeption) wurde der Aufenthalt für Gespräche mit der Leiterin des Fachbereichs Bundeswehrverwaltung sowie Studierenden und Dozenten der Hochschule des Bundes (HS Bund), dem Präsidenten des Bildungszentrums der Bundeswehr und mit den örtlichen Personalvertretungen genutzt. Schwerpunkt eines Gesprächs mit Dozenten der HS Bund war die Ausrichtung der Ausbildung. Statt einer allgemein gehaltenen Ausbildung sollte, so die einhellige Bewertung der Dozenten, eine zielgerichtet ressortspezifische Ausbildung vorrangig bleiben.

Ratschlag zu Regressforderungen

Ein Einzelfall, in dem der HPR als Stufenvertretung zu einer beabsichtigten Regressforderung für einen verursachten Schaden beteiligt wurde (der Haftung des Kollegen wurde nicht zugestimmt), gibt Anlass zu dem Hinweis auf die Möglichkeit, als Betroffener die Beteiligung des Personalrats zu fordern (geschieht nicht von Amts wegen).

Allerdings kann die Personalvertretung nicht willkürlich die Zustimmung verweigern, sondern nur, wenn sie die rechtlichen Voraussetzungen nicht für gegeben erachtet.

Sonstige Themen /Ausblick

Fortwährende Themenfelder bleiben die Bundeswehrfeuerwehr (Gewährleistung der Laufbahnausbildung, Bezahlung mit Blick auf Ausbilder, die weitere Entwicklung zu Opt-Out und erstrebenswerte Gewinnungszuschläge sowie die Infrastruktursituation) und die Personalstrategie der Bundeswehr – diese muss auch bezogen auf den Beamtenbereich mit Leben gefüllt werden.

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.