

**AGENDA**  
**BUNDESWEHR IN FÜHRUNG**  
**AKTIV. ATTRAKTIV. ANDERS.**

**Themenfeld 1: Führungs- und Organisationskultur**

Wertschätzung und Anerkennung sind enorm wichtig für Motivation und Zufriedenheit im Beruf. Das gilt für die Bundeswehr wie für jeden anderen Arbeitgeber. Die Soldatinnen und Soldaten und die zivilen Beschäftigten der Bundeswehr üben einen ganz besonderen Beruf aus. Trotz der fordernden Aufgabe sind sie jedoch zugleich auch Ehepartner, Lebenspartner, Väter, Mütter, Söhne, Töchter, Brüder und Schwestern. Deshalb muss es selbstverständlich sein, dass Vorgesetzte wie Untergebene in der Bundeswehr auch jenseits ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz ganzheitlich und als Teil ihres privaten Umfelds wahrgenommen werden. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die Führungsverantwortung tragen oder auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereitet werden. Ihre Haltung wird genau beobachtet. Ihr täglich vorgelebtes Beispiel entscheidet darüber, ob die anvertrauten Menschen sich vom Arbeitgeber Bundeswehr auch dann noch wahr genommen und wertgeschätzt fühlen, wenn in bestimmten Lebensphasen wichtige private Bedürfnisse wie Zeit für Kinder oder Pflege der Eltern in den Fokus rücken. Die Führungskräfte und der Führungskräftenachwuchs der Bundeswehr werden daher im Rahmen eines Aktionsprogramms „Gute Führung gestalten“ über Möglichkeiten und Methoden informiert, wie sich Aufgabenerfüllung und Mitarbeiterorientierung wirkungsvoll ergänzen können und werden ermutigt, diese im täglichen Dienst anzuwenden.

<b><u>Themenfeld 1:</u></b>	<b>Führungs- und Organisationskultur Bundeswehr</b>
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Aktionsprogramm „Gute Führung gestalten“</b>
<p>Die Bundeswehr will das gute Klima des Miteinanders innerhalb aller Dienststellen und Truppenteile künftig in besonderem Maße fördern. Ein ganz entscheidender Faktor ist dabei die Art und Weise, wie respektvoll und wertschätzend Vorgesetzte und Untergebene tagtäglich miteinander umgehen. Ein neues Aktionsprogramm „Gute Führung gestalten“ richtet sich an alle zivilen und militärischen Vorgesetzten. Ziel des Aktionsprogramms ist, ab Mitte 2015 die Führungskräfte der Bundeswehr mit Methoden und Strategien vertraut zu machen, wie es gelingen kann unter besonderen Bedingungen des militärischen Alltags Leistungen und private Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen zu berücksichtigen und so einzuplanen, dass gleichzeitig Einsatzbereitschaft und Aufgabenerfüllung sichergestellt sind. Hierzu werden rund 700 Ausbilderinnen, Ausbilder und Multiplikatoren in dem Aktionsprogramm geschult.</p>	

- Aktionsprogramm wird inhaltlich bis Ende 2014 erarbeitet.
- Alle Ausbilder, die Führungskräfte schulen, werden 2015 für das Programm geschult; das betrifft ca. 700 Dozenten, Ausbilder und Multiplikatoren.
- Mitte 2015 wird mit der Schulung der Führungskräfte in der Breite begonnen (Vom Gruppenführer an aufwärts).

<b><u>Themenfeld 1:</u></b>	<b>Führungs- und Organisationskultur Bundeswehr</b>
<b>Maßnahme 2</b>	<b>„Gute Führung“ von Anfang an vermitteln</b>
<p>Die Grundsätze moderner Führung sollen mehr als bisher in der gesamten Bundeswehr Standard werden. Der Führungskräftenachwuchs wird deshalb von Anfang an in diesem Verständnis geprägt. Das „Zentrum Innere Führung“ wird gemeinsam mit weiteren Ausbildungs- und Lehreinrichtungen der Bundeswehr konkrete, praxisorientierte Vorgaben zum Thema „Gutes Führungsverhalten“ erarbeiten und in die bestehenden Ausbildungsgänge und Module integrieren.</p>	

- Umsetzung der Vorgaben in die gesamte Ausbildung und Führungskräftenachwuchsschulung bis Ende 2015
- Alle angehenden Führungskräfte sind betroffen.
- Jedes Jahr ca. 1.600. Offizieranwärter.
- Jedes Jahr rund 1.300 zivile Nachwuchskräfte der gehobenen und höheren Funktionsebene.

<b><u>Themenfeld 1:</u></b>	<b>Führungs- und Organisationskultur Bundeswehr</b>
<b>Maßnahme 3</b>	<b>Coaching des Spitzenpersonals</b>
<p>Die neue Führungskultur muss von der Spitze her gelebt und aktiv von dort aus eingefordert werden. Das Spitzenpersonal der Bundeswehr ist sich bewusst, dass seiner Vorbildfunktion eine ganz entscheidende Rolle zukommt. Deswegen soll beginnend ab dem Jahr 2015 das Spitzenpersonal an entsprechenden Coachingmaßnahmen teilnehmen.</p>	

- Entwicklung des Programms bis Ende 2014.
- Ca. 2.000 Spitzenführungskräfte sind betroffen (ab Besoldungsstufe A16 aufwärts).
- Ca. 250 Führungskräfte in 2015, danach 500 pro Jahr.
- Alle vier Jahre nehmen die Führungskräfte erneut am Coaching teil.
- Verpflichtende Teilnahme.

**Themenfeld 2: Potenziale mobilisieren**

Das Gewinnen und Weiterqualifizieren von Fach- und Führungskräften ist auch für das Personalmanagement der Bundeswehr die zentrale Herausforderung der nächsten Jahre. Im zunehmenden Wettbewerb um die besten Köpfe, kann sie es sich weniger denn je erlauben, Talente und Kompetenzen zu übersehen oder berechnete Interessen von Beschäftigten zu ignorieren. In Zukunft ist es deshalb unser Ziel, geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern in den Karriereberatungsbüros ein bedarfsgerechtes und auf ihre Talente, Interessen und Potenziale hin maßgeschneidertes Angebot zu eröffnen. Interessierte sollen sich künftig zeitgemäß online über „E-Recruiting“ bewerben können.

Mit einer transparenten Personalentwicklung, die auf Dialog beruht und den persönlichen Interessen und Lebensplanungen angemessen Rechnung trägt, begleiten wir unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei ihrer individuellen Karriereplanung.

Die Bundeswehr wird auch diejenigen, die sich beruflich verändern oder die Bundeswehr verlassen möchten, unterstützend begleiten. Es soll sich herumsprechen, dass eine Berufsstation bei der Bundeswehr immer ein Gewinn ist. Dazu wird zukünftig verstärkt Wert darauf gelegt, die in der Bundeswehr erworbenen Kenntnisse zivilberuflich anerkennen zu lassen. Das vielseitige Bildungsangebot reicht von der Berufsausbildung bis zum akademischen Abschluss. Unser Anspruch: Alle Beschäftigten verlassen die Bundeswehr besser qualifiziert, als sie gekommen sind.

<b>Themenfeld 2:</b>	<b>Potenziale mobilisieren</b>
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Talentmanagement</b>
<p>Der Bundeswehr soll kein Talent mehr verloren gehen. Grundsätzlich geeignete Bewerberinnen und Bewerber, die nicht sofort ihre Wunschstelle finden, sollen künftig über einen bundeswehrweiten <b>“Talentpool”</b> im Kontakt zum Arbeitgeber Bundeswehr bleiben. Über den Talentpool erhalten sie persönlich zugeschnittene Informationen über weitere Karrieremöglichkeiten oder neue Jobangebote. Während sämtlicher Bewerbungsphasen stehen Karriereberater und -beraterinnen individuell begleitend zur Seite.</p>	

- Bis Mitte 2015 wird eine alle Dienstverhältnisse umfassende Karriereberatung im Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr eingerichtet. Geeignete Bewerber werden flächendeckend bei der Bewerbung auf alternative Tätigkeiten bei der Bundeswehr praxisnah begleitet und unterstützt.
- Bis Mitte 2015 sollen 75% der geeigneten Bewerber erreicht werden, perspektivisch alle.
- Kann z.B. dem Bewerberwunsch, Pilot zu werden, nicht entsprochen werden, so erhält er bei Interesse das Angebot für eine Beamtenlaufbahn des technischen Dienstes mit integriertem Studium in der Fachrichtung Luft- und Raumfahrttechnik.
- Enge Begleitung und intensive Beratung erfolgt durchgängig durch Fachpersonal der Karriereberatung.

<b>Themenfeld 2:</b>	<b>Potenziale mobilisieren</b>
<b>Maßnahme 2</b>	<b>E-Recruiting</b>
<p>Der Arbeitgeber Bundeswehr wird künftig alle modernen Multimedia-Kanäle für Bewerbungen bei der Bundeswehr nutzen. Beispiel ist die neue Option des "E-Recruiting", die nicht nur ein rund um die Uhr abrufbares breites Informationsangebot zu Ausbildungs- und Berufschancen bereitstellt, sondern ab Ende 2015 auch unkomplizierte Online-Bewerbungen ermöglicht. Die "E-Recruiting"-Plattform erleichtert ab Ende 2016 auch einen schnellen und individuellen Dialog zwischen Bewerbern und Karriereberatern der Bundeswehr.</p>	

- „Mit einem Klick bei der Bundeswehr bewerben“ wird als Teilprojekt in 2015 realisiert.
- Plattform zur interaktiven Kommunikation mit dem Bewerber (umfassendes Bewerbungsmanagement) soll in der zweiten Hälfte 2016 abgeschlossen werden.
- Damit Information und Bewerbungsmöglichkeit auf einer Seite online.



<b>Themenfeld 2:</b>	<b>Potenziale mobilisieren</b>
<b>Maßnahme 3</b>	<b>Schnelle Reaktion – gute Betreuung</b>
<p>Die Bundeswehr setzt sich neue Standards für die Antwortgeschwindigkeit gegenüber den Bewerberinnen bzw. den Bewerbern. Einheitliche und einfachere Formulare sollen ermöglichen, dass ab Mitte 2015 junge Männer und Frauen, die sich für eine Karriere in der Bundeswehr interessieren, innerhalb einer Woche eine Rückmeldung zum Eingang beziehungsweise Status der Bewerbung erhalten. Verlässlichkeit und Planungssicherheit für Bewerber erhalten eine hohe Priorität. Ein neues Call Center für die zivilen Laufbahnen soll während des gesamten Verfahrens den Kontakt zu den Bewerberinnen und Bewerbern aktiv aufrecht erhalten.</p>	

- Bis Mitte 2015 werden die Bewerber eine Woche nach Bewerbungseingang eine Bestätigung mit Information über weitere Verfahrensschritte erhalten.
- Einplanung/Zusage maximal 1 Woche nach Assessment.
- Bis Ende 2015 wird ein Call Center für zivile Laufbahnen eingerichtet.

<b>Themenfeld 2:</b>	<b>Potenziale mobilisieren</b>
<b>Maßnahme 4</b>	<b>Qualifikationsgewinn für alle Statusgruppen</b>
<p>Garantierte Weiterbildung soll zum Markenzeichen des Arbeitgebers Bundeswehr werden. Künftig erhalten alle zivilen und militärischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt konkrete Angebote und Optionen für ihre weitere berufliche Entwicklung. Unabhängig vom Status sollen und können sie Zeit ihres Berufslebens von Qualifizierungsangeboten der Bundeswehr profitieren. Leistungs- und Lernbereitschaft werden in der Bundeswehr gefördert. Dazu gehört insbesondere der integrierte Erwerb ziviler Bildungsabschlüsse für Soldatinnen und Soldaten, die in der freien Wirtschaft anerkannt sind (zum Beispiel in den Bereichen Informatik, Schutz &amp; Sicherheit und Logistik). So wird eine Tätigkeit beim Arbeitgeber Bundeswehr für die Beschäftigten in jeder Hinsicht zum Mehrwert.</p>	

- Bundeswehr soll zum Bildungsmotor werden.
- Umsetzung des Projekts zur zivilberuflichen Anerkennung von militärischen Kompetenzen/Qualifikationen beispielsweise für das Berufsbild „Servicekraft/Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ bis Mitte 2015, weitere Zertifizierungsprojekte laufen u.a. im Bereich „Fachlagerist“.
- Aufstiegsquoten für die Beamtenausbildung bis zu 20% der Jahreseinstellungsquote bis 2018.
- Erhöhung der Übernahme von Auszubildenden aus den Ausbildungswerkstätten – von derzeit 25% auf bis zu 70% (in alle Statusgruppen).

<b>Themenfeld 2:</b>	<b>Potenziale mobilisieren</b>
<b>Maßnahme 5</b>	<b>Binnenarbeitsmarkt stärken - Perspektiven weiterdenken</b>
<p>Strukturell verlassen jährlich rund 20.000 zeitlich befristet Beschäftigte die Bundeswehr. Hierin steckt ein großes Potenzial. Die Bundeswehr will gute Kräfte halten, indem sie den Binnenarbeitsmarkt gängiger gestaltet. Soldatinnen und Soldaten auf Zeit und zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen sollen künftig einfacher und zuverlässiger als bisher neue berufliche Laufbahnen unter dem Dach der Bundeswehr einschlagen können. Dies beinhaltet, dass die zeitlich befristet Beschäftigten so zeitgerecht vor dem Ausscheiden im persönlichen Gespräch über anschließende Karrierechancen informiert und beraten werden, dass eine verzugslose Übernahme in ein anderes Beschäftigungsverhältnis in der Bundeswehr möglich ist. Interessenten sollen sich in bis zu vierwöchigen Schnupperpraktika ein Bild machen können, ob der Tätigkeitswechsel innerhalb der Bundeswehr für sie attraktiv ist.</p>	

- Alle zeitlich befristet Beschäftigten werden über Weiterverwendungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr frühzeitig, fachlich umfassend und kompetent beraten (Berufsförderungsdienst, Vorgesetzte und Personalführung).
- Adressaten: 700 Auszubildende der Ausbildungswerkstätten (gewerblich-technischer Bereich, insgesamt Auszubildende 1400), 9.000 Zeitsoldaten und bis zu 12.500 Freiwillig Wehrdienstleistende pro Jahr.
- Angebot: Berufsorientierungspraktika 2 – 4 Wochen.

**Themenfeld 3: Balance Familie und Dienst**

Beruf und Familie schließen sich auch in der Bundeswehr nicht aus. Als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützt die Bundeswehr bei entsprechendem Bedarf eine altersgerechte und flexible Kinderbetreuung, abgestimmt auf die Dienstzeiten der Eltern. Auch wird die Möglichkeit zur Unterstützung bei der Pflege von Familienangehörigen angeboten. Bundeswehrangehörige und ihre Familien werden jeweils an ihren Standorten aus einer Hand informiert, beraten und unterstützt, etwa bei Umzug, Einsatz oder wenn sich persönliche Verhältnisse ändern.

Eine moderne und umfassende Betreuungskommunikation spielt insbesondere während der Zeit im Auslandseinsatz eine wesentliche Rolle. Die Kommunikation der Bundeswehrangehörigen mit ihren Familien trägt dazu bei, die mit dem Einsatz für beide Seiten verbundenen Belastungen besser zu bewältigen. Dazu wird unter anderem das kostenlose Telefonieren aus Auslandseinsätzen nach Deutschland beitragen ebenso wie die freie Internetnutzung - in Zukunft sogar auf See.

<b>Themenfeld 3:</b>	<b>Balance Familie und Dienst</b>
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Betreuungslücken schließen</b>
<p>Die Bundeswehr setzt sich das Ziel, die vorhandenen Angebote einer flexiblen Kinderbetreuung für Angehörige der Bundeswehr in der Fläche bedarfsgerecht deutlich auszuweiten. Handlungsmöglichkeiten reichen vom Erwerb von Belegrechten bis zum Aufbau von Großtagespflegen. Eine weitere Option kann der Bau einer Kindertagesstätte sein.</p> <p>Damit künftig mehr Kinder von Bundeswehrangehörigen im Bedarfsfall gut und altersgerecht betreut werden können, sollen, wo immer es möglich ist, weitere Belegrechte erworben werden. Bis 2019 können insgesamt 110 neue Großtagespflegeprojekte, d.h. jährlich bis zu 22 an den Standorten der Bundeswehr realisiert werden, in denen die Betreuungszeiten auf die Arbeitszeiten der Bundeswehrangehörigen passgenau abgestimmt sind.</p>	

- Aktuell 275 Belegrechte an 13 Standorten, Großtagespflegen an 11 Standorten und 2 Betriebskindertagesstätten, 2 weitere Kita im Bau (Koblenz und Ulm), Kita in Berlin in Planung
- 350 Eltern-Kind-Zimmer verfügbar, 30 weitere werden in 2014 eingerichtet.
- Bis Ende 2014 wird für alle Standorte ein Lagebild Kinderbetreuungssituation erstellt.
- Jeder Standort muss den Bedarf bis Mitte 2016 decken können bedürftige Familien unterstützen.
- Weitere 45 Belegrechte noch in 2014. Weitere 30 Eltern-Kind-Zimmer noch in 2014.
- Bis 2019 können bei Bedarf jedes Jahr bis zu 22 Großtagespflegen realisiert werden.
- Passgenaue Betreuungszeiten – altersgerechte Betreuung durch Tagespflegepersonal und Nutzung der verfügbaren Infrastruktur der Bundeswehr.

<b><u>Themenfeld 3:</u></b>	<b>Balance Familie und Dienst</b>
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Unterstützung aus einer Hand</b>
<p>Eine zentrale Anlaufstelle an jedem Standort soll ab Ende 2015 künftig Bundeswehrangehörige und ihre Familien insbesondere bei Standortwechseln und Einsatzphasen helfen, typische Herausforderungen und Probleme zu meistern. Ziel ist, den Soldatinnen und Soldaten den Zickzacklauf zu verschiedenen Stellen und Ansprechpartnern zu ersparen. Die zentrale Anlaufstelle soll künftig alle wichtigen Dienstleistungen, Informationen und relevanten externen Angebote für alle Fragen rund um Familie, Dienst und soziale Belange am Standort bereitstellen.</p>	

- Eine Ansprechstelle für alles – kompetente Hilfe aus einer Hand.
- An jedem Standort wird es eine Ansprechstelle bis Ende 2015 geben.
- Integration externen Beratung (z.B. Agentur für Arbeit).
- Feste Sprechstunden/Nachmittage am Standort mit Konzentration der Berater am Ort.

<b>Themenfeld 3:</b>	<b>Balance Familie und Dienst</b>
<b>Maßnahme 3</b>	<b>Freie Kommunikation im Einsatz</b>
<p>Bundeswehrangehörige im Einsatz sollen ab Mitte 2015 unbegrenzt und kostenfrei in die Heimat telefonieren und im Internet surfen können. Der Kontakt zu Angehörigen ist bei Einsätzen wegen der besonderen Belastungen für beide Seiten wichtig. Bisher können Bundeswehrangehörige in den meisten Auslandseinsätzen pro Woche 30 Minuten kostenlos nach Deutschland telefonieren. Auf See ist die private Internetnutzung derzeit gar nicht möglich und das Telefonieren nur begrenzt über dienstliche Leitungen. Die Bundeswehr arbeitet nun mit Hochdruck daran, die technischen Voraussetzungen zu schaffen, dass der neue Standard auch für Einsätze auf See gelten kann.</p>	

- Internetnutzung und Telefonieren kostenfrei ab 1. Juli 2015.
- Leistung soll auch zu Beginn von Einsatzes verfügbar sein.
- Künftig auch auf See und in nichtmandatierten Einsätzen.
- Nutzen für ca. 15.000 – 30.000 Bundeswehrangehörige im Einsatz pro Jahr.

<b><u>Themenfeld 4:</u></b>	<b>Arbeitsautonomie</b>
-----------------------------	-------------------------

Die Bundeswehr will die Möglichkeiten für zeitlich mobiles und ortsunabhängiges Arbeiten binnen Jahresfrist zügig und deutlich stärken.

Mit Langzeitarbeitskonten können Bundeswehrbeschäftigte in Zeiten höherer Arbeitsbelastung Zeitguthaben aufbauen. Die angesparte Zeit kann dann – der persönlichen Lebenssituation angepasst und ohne finanzielle Einbußen – zum Beispiel für Kinderbetreuung oder Pflege, zur Weiterbildung oder zum Abbau von Belastungsspitzen eingesetzt werden. Mit deutlich erleichterten Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit lassen sich berufliche und familiäre Verpflichtungen in unterschiedlichen Lebensphasen besser miteinander vereinbaren. Darüber hinaus wollen wir Führen in Teilzeit fördern.



<b>Themenfeld 4:</b>	<b>Arbeitsautonomie</b>
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Langzeitarbeitskonten</b>
<p>Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte sollen ihre Arbeitszeit flexibler und individueller als bisher gestalten können. In Phasen hoher Arbeitsbelastung sollen sie künftig ein Zeitguthaben auf einem Langzeitarbeitskonto ansparen und dieses später ohne finanzielle Nachteile, zum Beispiel für Kinderbetreuung oder Pflege, Weiterbildung oder Freizeit einsetzen können. Der notwendige gesetzliche Rahmen wird binnen Jahresfrist geschaffen.</p>	

- Mehr Flexibilität für alle.
- Für Tarifbeschäftigte bereits heute möglich.
- Für Beamte und Soldaten werden die gesetzlichen Voraussetzungen zügig geschaffen.
- Experimentierphase soll Mitte 2015 beginnen und fünf Jahre dauern.
- Beteiligung am Pilotprojekt des Regierungsprogramms „Vernetzte und transparente Verwaltung“. (neben: BMAS, BMFSFJ).

<b><u>Themenfeld 4:</u></b>	<b>Arbeitsautonomie</b>
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Ortsunabhängiges Arbeiten – Autonomie Arbeitsort</b>
<p>Vereinfachte und deutlich gestraffte Genehmigungsverfahren für Telearbeit sollen Tätigkeiten für die Bundeswehr örtlich flexibler und damit attraktiver machen. Die Vereinbarkeit von unter anderem Familie und Dienst fördern soll auch die Anschaffung von 3.000 zusätzlichen Laptops bis 2015. Dies trägt auch dazu bei, private Ausnahmesituationen abzufedern und Belastungen für Pendlerinnen und Pendler zu reduzieren – schließlich sind 38% unserer Soldatinnen und Soldaten Wochenendpendler.</p>	

- 3.000 zusätzliche Laptops zweckgebunden für mobiles Arbeiten bis 2015.
- Ab 2016 dann weitere 3.000 Möglichkeiten über Gerätepool Tablets und Smartphones mit sicherer mobiler Sprach- und Datenkommunikation.
- Derzeit sind rund 5.000 Laptops verfügbar, die von unterwegs einen Zugriff auf bundeswehrinterne Netzwerke haben, die jedoch fast nur ausschließlich stellenbezogen genutzt werden können.
- 800 Beschäftigte üben derzeit Telearbeit aus. Verfahrensdauer vom Antrag bis zur Genehmigung soll von derzeit bis zu 12 Monaten auf 5-6 Monate reduziert werden.

<b>Themenfeld 4:</b>	<b>Arbeitsautonomie</b>
<b>Maßnahme 3</b>	<b>Führen in Teilzeit</b>
<p>Derzeit gibt es nur wenige Führungskräfte in Teilzeit. Wir wollen Führen in Teilzeit fördern. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass künftig Soldatinnen und Soldaten eine Teilzeitbeschäftigung in Führungsverwendungen auch ohne das Vorliegen von Familienpflichten wahrnehmen können. Die rechtlichen Voraussetzungen sollen binnen Jahresfrist geschaffen werden. Darüber hinaus werden zivile Teilzeitkräfte bei der Ausschreibung von Führungsaufgaben stärker berücksichtigt.</p>	

- Zivil stärkere Berücksichtigung von Teilzeitkräften bei Ausschreibung von Führungsaufgaben.
- Wegfall von Beschränkungen für Soldaten (unabhängig von Familienpflichten, Kind unter 18 Jahren bzw. pflegebedürftige Familienangehörige).
- Aktuell insgesamt 1.000 Soldaten und 10.400 Zivilbeschäftigte in Teilzeit.

<b>Themenfeld 4:</b>	<b>Arbeitsautonomie</b>
<b>Maßnahme 4</b>	<b>Teilzeitbeschäftigung während des Anspruchs auf Elternzeit</b>
<p>Die Bundeswehr will für ihre Beschäftigten in besonders sensiblen Familienphasen mehr zeitliche Flexibilität bieten. Deswegen sollen nun auch Soldatinnen und Soldaten künftig die Möglichkeit erhalten, während des Anspruchszeitraums auf Elternzeit die Stundenzahl zu reduzieren. In dieser sensiblen Zeit sollen die Soldatinnen und Soldaten weder zu Auslandsverwendungen herangezogen werden, noch an Übungen teilnehmen müssen. Die Teilzeitbeschäftigung in dieser Phase soll vorzugsweise auf dem bisherigen Dienstposten, ersatzweise heimatnah aufgenommen werden.</p>	

- Derzeit insgesamt über 2000 Soldatinnen und Soldaten in bewilligter Elternzeit.
- Verbesserte Regelungen für militärisches Personal noch in 2014. Für zivile Beschäftigte bestehen die Möglichkeiten bereits.
- Teilzeitbeschäftigung soll künftig bewilligt werden, wenn Stelle nicht besetzt werden kann. Falls doch, werden alternativ „heimatnahe“ Möglichkeiten geprüft.
- Keine Unterbrechung von Teilzeitphasen durch dienstliche Forderungen (Einsatz/Übung etc.).

**Themenfeld 5: Karrierepfade**

Für Karrieren innerhalb der Bundeswehr soll es künftig breitere und vielfältigere Pfade geben. Aufstiege, aber auch berufliche Entwicklungen müssen durch den Arbeitgeber individuell betrachtet und aus Sicht der einzelnen Beschäftigten transparent und verlässlich planbar sein. Natürlich erfordert eine hohe Einsatzbereitschaft auch in Zukunft Versetzungen und Abschiede von geschätzten Kollegen und Kameraden sowie Standorten. Neue Regelungen sollen aber deutlich längere Stehzeiten auf einem Dienstposten oder an einem Standort ermöglichen. Das erlaubt mehr Flexibilität, um auf dringende private Bedürfnisse einzugehen. Auch Auftrag und Professionalisierung können profitieren, weil mit der Dauer einer Verwendung auch das Erfahrungswissen wächst und Kontinuität die Effizienz steigert. Dass es künftig nur noch zwei feste Termine pro Jahr (Jahresbeginn und Schuljahreswechsel) für Versetzungen und Personalveränderungen gibt, soll den Soldatinnen und Soldaten langfristige Planungen und notwendige Umzüge mit der Familie erleichtern. Eine insgesamt größere Anzahl von Dienstposten soll in Zukunft sowohl militärisch als auch zivil besetzt werden können. Damit wird die Personalplanung flexibler. Zudem soll es eine Dienstposteninformationsbörse geben. Darin sind Dienstposten und Karrierechancen erstmals rund um die Uhr online einsehbar. Soldatinnen und Soldaten können sofort Interesse anmelden. Die Betreuung wird während der gesamten beruflichen Entwicklung intensiver und persönlicher. Mittel- und langfristige Zielvereinbarungen sichern Transparenz und stärken das gegenseitige Verständnis und Vertrauen zwischen Beschäftigten und Personalführung.

<b>Themenfeld 5:</b>	<b>Karrierepfade: Reduzieren Versetzungsauslöser</b>
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Individuellere Karrieren, weniger Pflichttore und Versetzungsauslöser</b>
<p>Die Karrierewege der Soldatinnen und Soldaten sollen flexibler werden. Versetzungen gilt es zu reduzieren. Spezialistenlaufbahnen, die einen deutlich längeren Verbleib auf einem Dienstposten oder Standort erfordern und ermöglichen, sollen künftig bis in Spitzendienstgrade führen können. Bisher war der Verwendungsaufbau eher breit angelegt und führte zu vielen Standortwechseln.</p>	

- Bis 2015 neue Rahmenrichtlinie für Offiziere, danach für Unteroffiziere und Militärfachlichen Dienst.
- Dabei deutliche Reduzierung von Auflagen für den Verwendungsaufbau.
- Keine zwingende Führungsverwendung für Spezialisten (z.B. Bataillonskommandeur), um Karriere machen zu können. Dennoch Aufstieg bis in Abteilungsleiterebene möglich.
- Bereits ein gestrichenes „Pflichttor“ führt zu weniger Versetzungen und längeren Stehzeiten vor Ort (von 2-3 auf 4-6 Jahre).
- Zahlreiche Reformen der Bundeswehr in den letzten Jahren haben zudem die Versetzungshäufigkeit gefördert.

<b>Themenfeld 5:</b>	<b>Karrierpfade: Reduzieren Versetzungsauslöser</b>
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Verlässliche Personalentwicklung – Karriere am Ort</b>
<p>Auch bei seltenem Standortwechsel soll eine Karriereentwicklung möglich sein. Dafür werden ab Ende 2015 mehr Dienstposten so gestaltet, dass man dort bis zu drei Besoldungsstufen durchlaufen kann. Das hat den zusätzlichen Vorteil, dass ein längerer Verbleib am Standort mehr fachliche Erfahrung in einem Bereich und damit eine höhere Professionalisierung ermöglicht. Von diesem Prinzip soll künftig mehr Gebrauch gemacht werden.</p>	

- Bündelungen sollen auf bis zu drei Besoldungsstufen ausdehnt werden, so dass eine Förderung auf dem Dienstposten möglich ist und ohne dass eine Versetzung zum Teil standortfremd in Kauf genommen werden muss.
- Mehr „regionale Karrieren“.
- Besonders für Spezialistenverwendungen führt das zu Kompetenzerhalt vor Ort.

<b><u>Themenfeld 5:</u></b>	<b>Karrierpfade: Reduzieren Versetzungsauslöser</b>
<b>Maßnahme 3</b>	<b>Verlässliche Personalentwicklung – Mehr Austausch zwischen zivilem und militärischem Personal</b>
<p>Die Anzahl von Dienstposten, die sowohl militärisch als auch zivil besetzt werden können wird bis Mitte 2015 erhöht. Das ermöglicht den Planern, den lokalen Personalbedarf mit geeigneten Kräften zu decken, die in anderer Verwendung bereits am Standort beschäftigt sind. Bei vergleichbarer Qualifikation, etwa im Bereich Logistik, sollen Offiziere beziehungsweise Unteroffiziere auch unabhängig der Zugehörigkeit zu Heer, Luftwaffe und Marine eingesetzt werden. Die Folge sind insgesamt weniger belastende Versetzungen mit Standortwechsel.</p>	

- Verdopplung der Optionen für zivil-militärische Stellenbesetzung (von 1.600 auf mehr als 3.000).
- Mehr Dienstposten ohne feste Zuordnung zu Uniformträgerbereichen insbesondere in Spezialbereichen.
- Verwendungsmöglichkeiten vor Ort werden verbessert.
- Flexible Reaktion auf individuelle Interessen und Bedürfnisse besser möglich.



<b>Themenfeld 5:</b>	<b>Karrierepfade:</b> <b>Individuelles Personalmanagement: verlässlich – transparent – individualisiert</b>
<b>Maßnahme 4</b>	<b>Feste Veränderungstermine für mehr Planungssicherheit</b>
<p>Zwei feste Versetzungstermine pro Jahr - zu Jahresbeginn und während der Sommerferien – sollen künftig notwendige Umzüge für Soldatinnen und Soldaten erleichtern. Eine vorgeschriebene vorherige Abstimmungsfrist von sechs Monaten soll für die Familien ab 2016 zusätzliche Planungssicherheit und Verlässlichkeit bringen. Derzeit finden Versetzungen noch quer über das Jahr verteilt statt, die vorgeschriebene Vorwarnzeit von drei Monaten wird in der Praxis häufig unterschritten.</p>	

- Ab 2016 Versetzungen nur noch zur Mitte und zum Ende des Jahres.
- Notwendige Umzüge damit mit Schulwechsel planbar.
- Keine unnötigen Pendelphasen für Familien.
- Mehr Planbarkeit durch Erhöhen der Ankündigungsfrist von derzeit drei auf sechs Monate für Versetzungen.

<b>Themenfeld 5:</b>	<b>Karrierpfade:</b> <b>Individuelles Personalmanagement: verlässlich – transparent – individualisiert</b>
<b>Maßnahme 5</b>	<b>Individuelle Abstimmung von Versetzungen</b>
<p>Ab Mitte 2015 sollen Versetzungen immer frühzeitig mit den Betroffenen besprochen und individuell abgestimmt werden. So kann etwa ein Betroffener in der Phase des Schulabschlusses seiner Kinder die Versetzung verzögern. Soldatinnen und Soldaten, die ihr Karriereziel erreicht haben und über Jahre Expertise auf ihrem Dienstposten aufgebaut haben, sollen wo immer möglich dort bis zu ihrer Pensionierung bleiben dürfen. Versetzungen, die nicht mit einem weiteren Karriereschritt verbunden sind, sollen generell nach Möglichkeit reduziert werden.</p>	

- Mehr Berücksichtigung von Lebensphasen, zum Beispiel in Phasen der Schulausbildung der Kinder Absehen von Versetzungen mit Ortswechsel.
- Nach Erreichen der allgemeinen Laufbahnperspektive sollen Versetzungen ab Mitte 2015 möglichst mit Zustimmung der Betroffenen erfolgen. Nur bei gravierenden dienstlichen Gründen soll davon abgewichen werden.
- Lebenslange Verwendungen an einem Ort möglich, dadurch Expertiseerhalt auch mit positiver Auswirkung auf die Auftragserfüllung.

<b>Themenfeld 5:</b>	<b>Karrierpfade: Individuelles Personalmanagement: verlässlich – transparent – individualisiert</b>
<b>Maßnahme 6</b>	<b>Mehr Kontinuität auf militärischen Führungsposten und für Spezialisten</b>
<p>Auch militärisches Führungspersonal, das bisher besonders rasch von Posten zu Posten rotiert, soll in Zukunft länger als bisher an einer Stelle eingesetzt bleiben. Vorteile für den Arbeitgeber sind größere Verlässlichkeit und Kontinuität im betreffenden Aufgabenbereich. Der Beschäftigte profitiert, weil er sich tiefer in ein Thema einarbeiten und mehr wertvolles Expertenwissen sammeln kann. Disziplinarvorgesetzte sollen deswegen künftig mindestens drei Jahre, Spezialisten mindestens fünf Jahre auf einem Dienstposten bleiben dürfen.</p>	

- Ab Mitte 2015 Personal in Führungsverwendungen 3 Jahre Stehzeit.
- Spezialisten verbleiben dann mindestens 5 Jahre in der Aufgabe.

<b>Themenfeld 5:</b>	<b>Karrierpfade:</b> <b>Individuelles Personalmanagement: verlässlich – transparent – individualisiert</b>
<b>Maßnahme 7</b>	<b>Mehr Transparenz und Austausch über Karriereperspektiven</b>
<p>Der Kontakt und die Kommunikation zwischen den Personalverantwortlichen der Bundeswehr und den Beschäftigten soll künftig wesentlich intensiver und regelmäßiger sein. Ziel ist, die persönlichen Bedürfnisse und Wünsche der Soldatinnen und Soldaten früher aufzunehmen und besser zu berücksichtigen. Langfristige Zielvereinbarungen über fünf Jahre sollen in Zukunft den Karriereweg für beide Seiten transparent und planbar vorzeichnen. Die Personalverantwortlichen sind angehalten, den unmittelbaren Kontakt aktiv zu pflegen und sich mindestens einmal pro Jahr mit den einzelnen Beschäftigten auszutauschen. Personalgespräche gab es bislang nur bei konkretem Anlass oder auf Antrag der Betroffenen.</p>	

- Ab Mitte 2015 intensiver, aktiver, langfristiger, verbindlicher.
- Mindestens 1 Kontakt/Gespräch zwischen Personalverantwortlichem und Beschäftigten pro Jahr.
- Gemeinsame Zielvorstellungen für einen Zeitraum von fünf Jahren abstimmen, langfristige Verwendungsplanung mit Blick auf Anschlussverwendung(en).
- Transparenz, Offenheit, Verbindlichkeit wird erhöht.

<b>Themenfeld 5:</b>	<b>Karrierpfade:</b> <b>Individuelles Personalmanagement: verlässlich – transparent – individualisiert</b>
<b>Maßnahme 8</b>	<b>Neue Dienstposteninformationsbörse</b>
<p>Eine ab Mitte 2017 neu eingerichtete Dienstposteninformationsbörse mit allen relevanten Informationen soll nicht nur über Stellen und Verwendungsmöglichkeiten im In- und Ausland informieren. Interessierte können ihre individuellen Verwendungswünsche auch aktiv auf dieser Plattform anmelden. Bisher haben Soldatinnen und Soldaten kaum Möglichkeiten, sich eigenständig ein Bild zu verschaffen, welche Posten vorhanden sind oder auf direktem Weg ihr persönliches Interesse an einer bestimmten Stelle zu bekunden.</p>	

- Ab Mitte 2017 Informationen über alle Stellen online abrufbar.
- Persönliche Interessen kann der Beschäftigte online bekunden und der Personalführer abrufen.

<b><u>Themenfeld 6:</u></b>	<b>Gesundes Arbeiten</b>
-----------------------------	--------------------------

Ihren Auftrag kann die Bundeswehr nur mit gesunden, leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfüllen. Durch die besondere Aufgabenvielfalt bei der Bundeswehr sind alle sehr unterschiedlich gefordert. Ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement trägt viel dazu bei, die körperliche und psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Bundeswehrangehörigen zu erhalten und zu verbessern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren durch eine insgesamt bessere Lebensqualität – in jedem Alter. Der Arbeitgeber Bundeswehr minimiert krankheitsbedingte Ausfallzeiten und sichert die Einsatz- und Dienstfähigkeit.

Um passgenaue Angebote machen zu können, müssen die Besonderheiten der unterschiedlichsten Dienststellen und Beschäftigtengruppen bei der Bundeswehr sorgfältig in den Blick genommen werden. Deswegen steht am Anfang des Ausbaus eines hochwertigen betrieblichen Gesundheitsmanagements ein wissenschaftlich begleitetes Pilotprojekt in elf sehr unterschiedlichen Dienststellen. Über die Analyse der dabei gewonnenen Daten sollen in kurzer Zeit wirksame, adressatengerechte Konzepte entwickelt und auf den gesamten Bereich der Bundeswehr ausgeweitet werden.

<b>Themenfeld 6:</b>	<b>Gesundes Arbeiten</b>
<b>Maßnahme</b>	<b>Gesunder Arbeitsplatz Bundeswehr</b>
<p>Die Gesundheit des Einzelnen soll noch stärker als bisher im Mittelpunkt stehen. Dazu wird erstmals ein betriebliches Gesundheitsmanagement für die gesamte Bundeswehr geschaffen. Ziel ist, die vielfältigen, schon heute vorhandenen Aktivitäten zum Erhalt und der Förderung der Gesundheit auszubauen und zu ergänzen. Dadurch wird die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten stärker als bisher gefördert und gleichzeitig die Einsatz- und Dienstfähigkeit erhalten. In einem von der Universität der Bundeswehr in München wissenschaftlich begleiteten Pilotprojekt werden zunächst an elf Dienststellen besonders motivierende Arbeits- und Dienstbedingungen erprobt. Die Ergebnisse werden die Grundlage für ein umfassendes Gesundheitsmanagement der gesamten Bundeswehr bilden, das ab 2016 Stück für Stück der gesamten Belegschaft zugute kommen soll.</p>	

- Bis Ende 2014 werden die organisatorischen und personellen Voraussetzungen geschaffen.
- Ab Januar 2015 Beginn mit der Erprobung an 11 Pilotdienststellen in 10 Standorten: Bad Salzungen, Köln, Rostock, Daun, Ulm, Oldenburg, Berlin, Bonn, Potsdam und Koblenz.
- Ziel: Entwicklung adressatengerechter Angebote, z.B. Schaffung eines Bewusstseins für physische und psychische Gesundheitsgefahren, Ernährungsberatung, Seminare zur Stressvermeidung und -prävention, Raucherentwöhnung, Suchtvermeidung, Sportangebote.
- Ende 2015 stehen Ergebnisse der Erprobung zur Verfügung und ermöglichen adressatengerechte Angebote
- Führungspersonal – zunächst im SP der Erprobungsdienststellen – wird durch Schulung besonders sensibilisiert.
- Alle Bundeswehrangehörigen können die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements nutzen.

<b><u>Themenfeld 7:</u></b>	<b>Moderne Unterkünfte</b>
-----------------------------	----------------------------

Zuhause am Dienort: Ein zeitgemäßes, attraktives Lebens- und Wohnumfeld ist der Bundeswehr wichtig. Dazu gehört eine moderne Ausstattung der Unterkünfte, mit der die Soldatinnen und Soldaten sich wohl fühlen. Wo immer technisch möglich, wird es einen Zugang zum Internet geben, zuerst an Schulen und Lehreinrichtungen.



<b>Themenfeld 7:</b>	<b>Moderne Unterkünfte</b>
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Moderne Unterkünfte</b>
<p>Die teils in die Jahre gekommenen Ausstattung der dienstlichen Unterkünfte der Bundeswehr soll Schritt für Schritt modernisiert und erweitert werden. Bundeswehrangehörige sollen sich in einem zeitgemäßen attraktiven Lebens- und Wohnumfeld wohlfühlen können. Für viele ist die Dienstunterkunft ein zweites Zuhause. Mit einer neuen modernen Möbelserie wollen wir das Wohnambiente spürbar verbessern. Die Zimmer sollen darüber hinaus zum Beispiel mit einem Fernseher und einem Kühlschrank ausgestattet werden. In einem ersten Schritt werden zunächst ab 2015 die Unterkünfte in Lehreinrichtungen besser ausgestattet.</p>	

- Unterkünfte bisher an Unterbringung Grundwehrdienstleistender ausgerichtet.
- Ziel: Zuhause am Dienstort – zeitgemäßes, attraktives Lebens- und Wohnumfeld.
- Moderne und hochwertige Ausstattung der Unterkünfte. Dazu gehört Fernseher, Kühlschrank und wohnliche Beleuchtung.
- Ausschreibung ab IV. Quartal 2014.
- Beginnend ab 2015 erhalten zunächst Lehr- und Ausbildungseinrichtungen (z.B. Bildungszentrum der Bundeswehr und Offizierschule des Heeres) diese moderne, hochwertige Ausstattung.
- Neue Möbelserie geplant: hell, modern, wohnlich.
- Einbauschränke statt Spinde für mehr Platz in den Unterkünften.

<b><u>Themenfeld 7:</u></b>	<b>Moderne Unterkünfte</b>
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Internetzugang</b>
Wo immer technisch möglich, wird es in den Unterkünften einen Internetzugang geben. In einem ersten Schritt werden ab Mitte 2015 die Schulen und Lehreinrichtungen der Bundeswehr mit frei zugänglichem Internet ausgestattet, langfristig soll das Angebot flächendeckend zur Verfügung stehen.	

- Private Internetnutzung soll zunächst an den zentralen Lehreinrichtungen der Bundeswehr (z.B. Offizierschule des Heeres, Bildungszentrum der Bundeswehr), dann an abgelegenen Standorten und schließlich in der Fläche möglich sein.
- Bereitstellung voraussichtlich ab dem III. Quartal 2015.

**Themenfeld 8: Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft**

Die Bundeswehr ist bereits ein fester und anerkannter Teil der deutschen Gesellschaft. Dieses Verhältnis gilt es durch stetigen Austausch und Signale der Öffnung weiter zu vertiefen. Die Bundeswehr ist ein transparenter und moderner Arbeitgeber. Je aufgeschlossener die Bevölkerung gegenüber der Bundeswehr ist, desto eher können sich ihre Angehörigen für die besonderen Aufgaben und Berufe in den Streitkräften motivieren und begeistern.

Mit der jährlichen Vergabe eines Preises „Bundeswehr und Gesellschaft“ wird gesellschaftliches Engagement und Wertschätzung gegenüber der Bundeswehr und der Leistung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewürdigt.

Ein landesweiter „Tag der Bundeswehr“ soll anlässlich des 60-jährigen Bestehens der Bundeswehr erstmalig ab 2015 das persönliche Erleben und den unmittelbaren Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern in den Vordergrund stellen.

An ausgewählten Standorten können die Leistungen der dort stationierten Verbände und Dienststellen in zeitgemäßen, emotional ansprechenden Ausstellungen gezeigt werden. Jeder Standort hat seine eigene Geschichte und seine besonderen Leistungen.

<b><u>Themenfeld 8:</u></b>	<b>Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft</b>
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Bundesweiter „Tag der Bundeswehr“</b>
Erstmals soll 2015 anlässlich des 60-jährigen Bestehens der Bundeswehr ein bundesweiter “Tag der Bundeswehr” stattfinden, an dem sich die Bundeswehr an zahlreichen regionalen Standorten auch als attraktiver Arbeitgeber mit Hunderten spannenden zivilen und militärischen Berufen präsentiert.	

- Schaffung eines zentralen, wieder erkennbaren, überregional präsenten Formats.
- Unter einer breiten Beteiligung der Öffentlichkeit – Bundeswehr zum Anfassen.

<b><u>Themenfeld 8:</u></b>	<b>Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft</b>
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Regionale Ausstellungen</b>
<p>Bundeswehrstandorte, Truppenteile oder Dienststellen erhalten künftig gezielte fachliche und finanzielle Unterstützung, wenn sie ihre eigene Geschichte und besonderen Leistungen mit zeitgemäßen, emotional ansprechenden Ausstellungen sichtbar machen wollen. Zum Auftakt soll es bis Ende 2015 an drei Standorten Pilotausstellungen geben. Weitere sollen folgen.</p>	

- Noch dieses Jahr werden drei Standorte ausgewählt.
- Diese werden bis Ende 2015 beim Aufbau ihrer Ausstellung als Vorbild für weitere Dienststellen/Verbände unterstützt.
- Ab 2016 jeweils pro Jahr vier weitere Standorte.
- Ziel: Würdigung der erbrachten Leistungen durch eine zeitgemäße, emotional ansprechende Darstellung.

<b><u>Themenfeld 8:</u></b>	<b>Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft</b>
<b>Maßnahme 3</b>	<b>Zentraler Preis „Bundeswehr und Gesellschaft“</b>
Ein neuer, jährlich zu vergebender Preis “Bundeswehr und Gesellschaft” soll das Engagement von Personen und Institutionen würdigen, die sich auf allen gesellschaftlichen Ebenen in besonderem Maße für die Belange der Bundeswehr oder ihrer Angehörigen einsetzen. Die Auszeichnung soll erstmalig zum nächsten Jahreswechsel erfolgen.	

- Vergabe erstmals Ende 2014/Anfang 2015 im Rahmen einer Einzel- oder ohnehin überregionalen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung.
- Öffentliche Preisverleihung – Würdigung des gesellschaftlichen Engagements.
- Jährliche Vergabe.