



Presse- mitteilung

HAUSANSCHRIFT BMVg Presse- und Informationsstab
Stauffenbergstr. 18, 10785 Berlin
POSTANSCHRIFT 11055 Berlin
TEL +49 (0)30-18-24 8111
FAX +49 (0)30-18-24-8255
INTERNET www.bmvg.de/presse
E-MAIL bmvgpresse@bmvg.bund.de

DATUM Berlin, 30. Mai 2014
SEITEN Seite 1 von 5
NUMMER 14/2014

Ursula von der Leyen:

„Bundeswehr wechselt auf die Überholspur“

Die Bundesministerin der Verteidigung stellt Attraktivitätsoffensive vor – 29 Maßnahmen mit einem Gesamtvolumen von 100 Mio Euro in fünf Jahren

Bundesministerin der Verteidigung Ursula von der Leyen startet ihre Agenda mit konkreten Plänen zur im Januar angekündigten Initiative, die Bundeswehr zu einem der attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland zu machen. Die umfangreiche Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders“, die in Teilen bereits im Koalitionsvertrag angelegt war, soll für die Beschäftigten der Bundeswehr zügig spürbare Verbesserungen erreichen. Das Paket enthält 29 Maßnahmen, die nicht per Gesetz geregelt werden müssen und von denen die meisten bereits Ende 2015 umgesetzt sein sollen. Im kommenden Herbst soll zusätzlich ein Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (Artikelgesetz) folgen. **Bundesverteidigungsministerin Ursula von der Leyen:** „Die Bundeswehr hat viel zu bieten und wir wollen die Besten, die auch anderswo auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen haben. Die Freiwilligenarmee Bundeswehr soll jedem Vergleich mit der Wirtschaft standhalten. Das gilt in puncto Karrierechancen für junge Männer wie Frauen, Weiterbildung, moderne Arbeitsumgebung und selbstverständlich eine zeitgemäße Vereinbarkeit des Dienstes mit dem Familienleben. Wir haben uns mit der Agenda Bundeswehr in Führung für die nächsten Jahre ehrgeizige Ziele gesetzt. Ab morgen beginnt die Kärnerarbeit der Umsetzung.“

Die Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders“ umfasst acht Themenfelder. Ganz oben auf der Agenda stehen neue Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen, die zu weniger Versetzungen und einer besseren Karriereplanung führen sollen, Angebote für eine flexible Kinderbetreuung sowie den Aufbau eines Binnenarbeitsmarktes. Für das Maßnahmenpaket



ist ein Finanzvolumen von rund 100 Millionen EUR für die nächsten fünf Jahre vorgesehen, das im Rahmen der bestehenden Ansätze des Verteidigungshaushalts umgesetzt wird.

Die einzelnen Maßnahmen in acht Themenfeldern:

1. Führungs- und Organisationskultur

- Entwicklung Aktionsprogramm „Gute Führung gestalten“ als spezielle, themenbezogene Schulung der Führungskräfte aller Ebenen (Einsatzbereitschaft und Personalmanagement).
- Programm „Gute Führung von Anfang an“ als fester Bestandteil der Aus-, Fort- und Weiterbildung des Führungskräftenachwuchses (jährlich u.a. ca. 1600 Offizieranwärter, 1300 zivil)
- Intensivcoaching alle vier Jahre für rund 2000 Spitzenführerkräfte ab Besoldung A16 (z.B. vom Oberst bis Vier-Sterne-General)

Von der Leyen: „In einer Gesellschaft, die sich rasant wandelt, ändern sich auch die Erwartungen des Einzelnen an seinen Arbeitsplatz. Darauf müssen wir als Arbeitgeber sehr flexibel reagieren – sonst stehen wir demnächst in leeren Fluren und auf leeren Kasernenhöfen. Andere Arbeitgeber reagieren längst. Und da wir oft weitaus mehr verlangen als andere Unternehmen, müssen unsere Arbeitsbedingungen umso besser sein. Die allermeisten Führungskräfte bei der Bundeswehr wissen das. Wir wollen dieses vorbildliche Verhalten aber nicht dem Zufall überlassen, sondern es bewusst verankern. Wir wollen auf das Bewährte aufsetzen mit einer Führungskultur im Sinne moderner Unternehmensführung.“

2. Potenziale mobilisieren

- Aufbau eines Talentpools (grundsätzlich geeignete, aber zunächst nicht ausgewählte Bewerber erhalten weitere Stellenangebote, Ziel: bis Mitte 2015)
- E-Recruiting (24 Stunden-Service für Jobangebote und Kontaktaufnahme, Ziel: Ende 2015 Online-Bewerbung; Ende 2016 mit interaktiver persönlicher Beratung)
- Reaktionszeitgarantie für Bewerber (ab Mitte 2015: Antwort binnen 7 Tagen)
- Einrichtung eines Call-Centers für zivile Laufbahnen (Ziel: bis Ende 2015)
- Weiterbildungsgarantie und lebenslanges Lernen (alle Statusgruppen können Wert am Arbeitsmarkt durch Erwerb zusätzlicher Qualifikationen steigern, die die Bundeswehr mit ihren eigenen Bildungseinrichtungen bietet und Zertifizierung militärischer Qualifikationen z.B. in den Bereichen IT und Logistik)
- Erhöhen der Azubi-Übernahmequote aus Ausbildungswerkstätten von 25 auf 70%.
- Stärken des Binnenarbeitsmarktes (bis zu 700 Azubis, 9000 Zeitsoldaten, 12.500 freiwillig Wehrdienstleistende pro Jahr erhalten künftig frühzeitig Anschlussangebote und Beratung zu weiteren Karriereperspektiven im Bereich der Bundeswehr)



Von der Leyen: „Die Zeiten sind vorbei, in denen wir auswählen konnten aus einem großen Pool an Wehrpflichtigen. In Zukunft werden die jungen Leute nur zu uns kommen, wenn sie uns interessant finden. Wir konkurrieren mehr denn je mit anderen Arbeitgebern. Garantierte Weiterbildung in der Bundeswehr soll zum Markenzeichen werden. Eine Bundeswehr mit qualifiziertem Personal ist ebenso wichtig wie eine Bundeswehr mit professioneller Ausrüstung.“

3. Balance Familie und Dienst

- Ausweiten flexibler Kinderbetreuung: mehr Belegrechte, mehr Tagespflegeangebote, wo nötig: eigene Kitas, (Aktuell: 275 Belegrechte an 13 Standorten, Großtagespflege an 11 Standorten, 2 Betriebskitas (+ 2 im Bau, 1 in Planung), 350 Eltern-Kind-Zimmer; Ziel: 30 weitere Eltern-Kind-Zimmer in 2014, weitere 45 Belegrechte in 2014, bis 2019 Möglichkeit für 110 neue Großtagespflegeprojekte)
- Zentrale Ansprechstellen für alle Probleme rund um Familie und Dienst an jedem Standort (Ziel: bis Ende 2015)
- Freies Telefonieren und Internet-Surfen im Einsatz (bisher limitiert oder z.B. auf See mit großen Einschränkungen, 15.000 – 30.000 Soldaten jährlich profitieren; Ziel: ab Mitte 2015)

Von der Leyen: „Verantwortung zu übernehmen, ist heute eine Schlüsselfähigkeit, insbesondere für Menschen in der Bundeswehr. Verantwortungsfähigkeit erlernt man aber nicht nur im Beruf, sondern vor allem auch im Alltag, in der Familie, in der Nachbarschaft und im Ehrenamt. Beides – Dienst und Privatleben - in der Balance zu halten, erfordert unheimlich viel Kraft. Aber es erfüllt Menschen auch. Es stärkt ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen. Und gerade starke, stabile Persönlichkeiten brauchen wir in unserer Bundeswehr. Das sind Mütter und Väter, die für ihre Kinder da sind im Alltag. Das sind Söhne und Töchter, die für ihre Eltern da sind, wenn sie im Alter Pflege benötigen. Das sind Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren für die Gesellschaft. Ihnen wollen wir den Rücken stärken und die notwendigen Freiräume geben.“

4. Arbeitsautonomie

- Langzeitarbeitskonten für alle Beschäftigte, Ansparen bei Belastungsspitzen, mehr flexible Zeit für Familie, Weiterbildung, Freizeit, (Start: Mitte 2015)
- Mehr mobile IT unterstützt zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten und hilft private Ausnahmesituationen abzufedern (Ziel: 3000 zusätzliche Laptops bis 2015, ab 2016 weitere 3000 Tablets und Smartphones)
- Schwerpunktthema „Führen in Teilzeit“, rechtlicher Rahmen bis Mitte 2015, Wegfall der Beschränkungen für Soldaten, Öffnung von Führungsjobs für Teilzeitkräfte

Von der Leyen: „Dass Mitarbeiter flexibler entscheiden können, wann und wo sie die Arbeit erledigen, ist heute in vielen Jobs Standard. Auch die Bundeswehr verfügt über eine Fülle von Arbeitsplätzen, für die mobiles Arbeiten denkbar ist. Das erhöht die Attraktivität der

Streitkräfte. Über Karrieren entscheidet nicht die Anwesenheitsdauer, sondern die Qualität der Arbeit. In Zukunft soll Aufstieg und Führung auch in Phasen der Teilzeit bei der Bundeswehr möglich sein.“

5. Karrierpfade

- Neue Regeln für Soldatinnen und Soldaten ermöglichen einen deutlich längeren Verbleib auf einem Dienstposten oder an einem Standort (Vorteil für Familie, fachliche Spezialisierung, Reduktion der Belastung durch Pendeln, Ziel: Neue Konzepte ab 2015, Verlängerung der durchschnittlichen Stehzeit von 2-3 auf 4-6 Jahre)
- Intensivere und enger getaktete Betreuung durch Personalverantwortliche (mehr Planbarkeit und Transparenz; Ziel: Ab Mitte 2015 mindestens ein Kontakt/Gespräch pro Jahr)
- Nur noch zwei feste, an Schulhalbjahren orientierte Versetzungstermine pro Jahr (bisher unregelmäßig, gut für Planung und Familienumzüge; Ziel: ab 2016)
- Längere Vorankündigung von Versetzungen: Sechs- statt Dreimonatsfrist
- Versetzungen abgestimmt im engen Dialog mit den Betroffenen, insbesondere sobald allgemeine Laufbahnperspektive erreicht und Einsatzbereitschaft nicht beeinträchtigt ist (Ziel: Mitte 2015)
- Mehr Austausch zwischen zivilem und militärischen Personal (weniger Auslöser für Standortwechsel; Ziel: ab Mitte 2015 Verdopplung der Zahl der beidseitig besetzbaren Dienstposten auf rund 3000)
- Mehr Kontinuität auf Führungsposten (Ziel: ab Mitte 2015 rund 3 Jahre Stehzeit, für Spezialisten mindestens 5 Jahre)
- Online-Informationsbörse über Dienstposten, über die Beschäftigte Interesse an Jobs anmelden können (mehr Transparenz über Verwendungsoptionen; Ziel: ab Mitte 2017)

Von der Leyen: „Für Karrieren innerhalb der Bundeswehr soll es künftig breitere und vielfältigere Pfade geben. Die Mitarbeiter fühlen sich respektierter, wenn sie mehr Einblick und Einfluss auf ihre Karriereentwicklung erhalten. Viele Versetzungen, die auf Kosten des sozialen Lebens gehen, werden künftig überflüssig.“

6. Gesundes Arbeiten

- Entwicklung eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements für die gesamte Bundeswehr (z.B. Gesundheitschecks, Sportangebote, Stress- und Suchtprävention; Ziel: ab 2016 für alle Beschäftigten)
- Start mit Pilotprojekt Anfang 2015 an 10 Standorten (Bad Salzungen, Köln, Rostock, Daun, Ulm, Oldenburg, Berlin, Bonn, Potsdam, Koblenz)

Von der Leyen: „Ein modernes Gesundheitsmanagement, das die physische und psychische Stabilität fördert und den Beschäftigten hilft, die Anforderungen, die an sie

gestellt werden, aktiv anzugehen, ist heute unerlässlich. Es ist ein Pluspunkt im Wettbewerb um gute Fachkräfte und stärkt die Zukunftsfähigkeit der Bundeswehr. “

7. Moderne Unterkünfte

- Schrittweise Erneuerung der teils in die Jahre gekommenen dienstlichen Unterkünfte und Ersatz des alten Mobiliars
- Hochwertigere, moderne Ausstattung (z.B. TV, Kühlschrank, etc; Start: 2015)
- Flächendeckend frei zugänglicher Internetzugang in den Unterkünften der Kasernen (Ziel: schrittweise Einführung, Start mit Lehreinrichtungen ab Mitte 2015)

Von der Leyen: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeswehr verbringen viel Zeit in ihren Dienststellen. Sie sollen sich dort zu Hause fühlen.“

8. Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft

- Deutschlandweiter, jährlicher “Tag der Bundeswehr” (erstmalig 2015 anlässlich des 60-jährigen Bestehens der Bundeswehr)
- Neuer Preis „Bundeswehr und Gesellschaft“ (für Personen und Institutionen, die sich auf allen gesellschaftlichen Ebenen in besonderem Maße für die Belange der Bundeswehr oder ihrer Angehörigen einsetzen; Ziel: erstmals Ende 2014)
- Fördern lokaler Ausstellungen von Bundeswehr-Standorten, die Geschichte und Verankerung in der Region dokumentieren (jährlich drei Standorte ab 2015)

Von der Leyen: „Es gibt viele Menschen im Land, die sich der Bundeswehr verbunden fühlen und sich sehr für die Soldatinnen und Soldaten engagieren. Dies verdient höchsten Respekt und öffentlichen Dank. Die Bundeswehr muss sich wie jeder andere Arbeitgeber vor Ort aktiv in das gesellschaftliche Leben einbringen. Sie hat viel zu bieten. Auf der anderen Seite nutzt eine enge Verzahnung mit der örtlichen Infrastruktur den Soldatinnen und Soldaten, die dort meist für eine begrenzte Zeit arbeiten.“

Das für den Herbst geplante **Artikelgesetz** soll in den nächsten Wochen und Monaten abschließend erarbeitet und abgestimmt werden. Inkrafttreten soll das Gesetz Anfang 2015. Bestandteile sind unter anderem (im Koalitionsvertrag vereinbarte) Maßnahmen wie

- der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für Berufssoldaten
- die Neuregelung der Alterssicherung für Soldaten auf Zeit sowie
- die Wahlmöglichkeit zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld

Weitere Informationen erhalten Sie im Internet unter

www.bundeswehr.de > Bundeswehr in Führung