

Hintergrund und Sachstand zur Feinausplanung des Bereichs Personalmanagement, Nachwuchsgewinnung und Bildungs- und Qualifizierungslandschaft

I. Ausgangslage

Im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr wird der Personalprozess konsequent optimiert. Durch schnittstellenarme und prozessorientierte Abbildung der Aufgaben in einem neuen Organisationsbereich Personal werden personelle und inhaltliche Synergien abgeschöpft. Militärisches und ziviles Personalmanagement werden systematisch miteinander verschränkt, jede Aufgabe des Personalmanagements wird nur einmal abgebildet und in durchgängigen Linien, ausgehend von der ministeriellen Abteilung bis hin zur Ortsebene, erfüllt.

II. Personalgewinnung

Die bisherigen Aufgaben der Kreiswehrrersatzämter und der Nachwuchsgewinnungsorganisationen werden zu einer neuen, bundeswehrgemeinsamen, mit zivilem und militärischem Personal gemischt besetzten, flächendeckend präsenten und kundenorientiert ausgerichteten, wettbewerbsfähigen Organisation zur Personalgewinnung zusammengeführt.

Eine umfassende wohnortnahe Information und Beratung potenzieller Bewerber über alle zivilen und militärischen Berufsbilder der Bundeswehr wird in den Karriereberatungsbüros sichergestellt. Insgesamt werden 110 ständig besetzte Beratungsbüros eingerichtet, hinzu kommen bis zu 200 mobile Büros.

Darüber hinaus werden 16 Karrierecenter der Bundeswehr mit einem umfassenden Beratungs- und Informationsangebot zum „Arbeitgeber Bundeswehr“ für Politik, Behörden, Wirtschaft, Bundesagentur für Arbeit und Dienststellen der Bundeswehr geschaffen. Die Eignungsfeststellung („Assessment“) von Bewerberinnen und Bewerbern findet zukünftig in bundesweit acht dieser Karrierecenter der Bundeswehr statt.

Auf Grundlage der Feinausplanung der Karriereberatungsbüros und –center erarbeitet eine Steuergruppe zur Zeit die Realisierungsplanung. Es erfolgt ein kontinuierlicher Überleitungsprozess des Aufnehmens und Abgebens aus der jetzigen Struktur heraus.

Karrierecenter werden in Wilhelmshaven, Berlin, Hannover, Düsseldorf, Erfurt, Mainz, Stuttgart und München (mit Assessment) sowie Kiel, Schwerin, Potsdam, Magdeburg, Dresden, Kassel, Nürnberg und Lebach (ohne Assessment) aufgebaut.

Als Standorte für die Karriereberatungsbüros und –center, die als erste in den Wirkbetrieb übergehen sollen („Leuchttürme“) wurden Hannover (Karrierecenter mit Assessment), Kiel (Karrierecenter ohne Assessment) sowie Braunschweig, Kiel, Lübeck, Hamburg und Hannover (Karriereberatungsbüros) identifiziert, die alle am 01.05.2012 im regionalen Verbund den Wirkbetrieb aufnehmen werden.

Die Aufgaben, Verantwortung und Steuerung für die Personalgewinnung werden im „Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr“ (BAPersBw) zusammengeführt. Auf diese Weise wird der Prozess der Personalgewinnung aus einer Hand geführt und der Arbeitgeber Bundeswehr als Ganzes auf dem Arbeitsmarkt positioniert.

III. Personalmanagement

Wesentlicher Baustein des Organisationsbereiches wird das BAPersBw sein. Es entsteht aus den bisherigen militärischen Personalämtern und den dezentralen Stellen für die zivile Personalführung sowie der Abteilung Personalgewinnung.

Das BAPersBw wird aus 6 Abteilungen (Zentrale Aufgaben, Personalgewinnung, Personalführung Offiziere, Personalführung Unteroffiziere und Mannschaften, Personalführung Zivilpersonal, Personalführung Reservisten) bestehen. Abhängig von Ergebnis der Untersuchungen zur Auslagerung der Personalabrechnung ist die Einrichtung einer weiteren Abteilung für Abrechnungsaufgaben möglich.

Auf Grundlage dieser vom Bundesminister gebilligten Grobstruktur wird derzeit die Feinstruktur des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr ausgeplant. Dabei wird ein konsequent bundeswehrgemeinsamer Ansatz verfolgt. Entsprechend werden in der Struktur zivile und militärische Dienstposten organisatorisch verzahnt.

Für die Feinstrukturplanung des BAPersBw sowie die Realisierungsplanung wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

Die Feinstruktur ist bis zum 30.06.2012 festzulegen, die Einnahme der neuen Struktur bis zum 31.12.2015 abzuschließen.

Als Stationierungsorte für das BAPersBw sind Köln, St. Augustin und Siegburg vorgesehen. Zudem wird es Servicezentren in Düsseldorf, Hannover, Stuttgart und Strausberg geben.

Der Aufbau des BAPersBw wird sukzessive erfolgen, wobei – neben der Personalgewinnung - das zivile Personalmanagement zunächst Priorität hat. Die einzelnen Schritte werden mit den OrgBereichen IUD und AIN abgestimmt. Dabei gilt es auch während des Reformprozesses eine qualitativ hochwertige Personalführung sicherzustellen. Hierzu werden mit den betroffenen Bereichen mit zunehmendem Planungsstand Vereinbarungen getroffen werden.

Zeitlich befristete Übergangsstrukturen („Türschildlösungen“) sind denkbar. Dies gilt insbesondere solange die für die Stationierung vorgesehenen Liegenschaften in St. Augustin und Siegburg noch nicht vollständig verfügbar sind.

Über Art und Umfang der Integration des Bereiches „Personalabrechnung“ wurde noch nicht abschließend entschieden. Diesbezügliche Gespräche mit dem BMI und dem BMF zur Erarbeitung einer Ressortvereinbarung wurden aufgenommen.

IV. Bildungs- und Qualifizierungslandschaft

Im Rahmen der Neugestaltung der Bildungs- und Qualifizierungslandschaft werden Zuständigkeiten für schulische, berufliche und akademische Bildung in der Bundeswehr gebündelt. Damit wird erstmals eine einheitliche Konzeption zivilberuflicher Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt.

Ein herausragendes Kennzeichen der Bundeswehr wird künftig sein, dass sie ein komplettes zivilberufliches Bildungsangebot vom Schulabschluss, über die Berufsausbildung bis zur akademischen Ausbildung in einer Abteilung (Personal) bündelt und innerhalb der eigenen Organisation vollständig anbieten kann. Wir bezeichnen dies als unsere Bildungs- und Qualifizierungslandschaft.

Die fachliche Steuerung erfolgt hierzu in einem neu eingerichteten Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw). Es wird auch für die dezentrale Umsetzung von Bildungsmaßnahmen in zivilen Bildungseinrichtungen der Bundeswehr wie den Bundeswehrverwaltungsschulen und Bundeswehrfachschulen zuständig sein.

Das BiZBw verbindet organisatorisch die Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik mit den drei Bundeswehrverwaltungsschulen. Von hier werden auch die zehn Bundeswehrfachschulen und die sieben Auslandsschulen geführt.

Mit der gleichzeitigen räumlichen Nähe des Fachbereiches Bundesverwaltung der Fachhochschule des Bundes zum BiZBw wird auch hier eine enge Abstimmung ermöglicht.

Mit dieser organisatorischen Neugestaltung wird gleichzeitig die Erarbeitung inhaltlicher und organisatorischer Voraussetzungen für die zivilberufliche Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen, die im Rahmen militärischer Aus-, Fort- und Weiterbildung erworben werden, ermöglicht. Mit dem Bildungs- und Qualifizierungsprozess werden die Wiedereingliederungsmöglichkeiten von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in den zivilen Arbeitsmarkt aber auch innerhalb der Bundeswehr erheblich verbessert und die Voraussetzungen für eine erhöhte Laufbahndurchlässigkeit geschaffen.

Der Aufbau des BiZBw wird Mitte 2012 beginnen. Als Teil des BiZBw wird am Standort Bonn ein Kompetenzzentrum für Bildung, Qualifizierung und Zertifizierung entstehen. Dessen Aufgabe ist die Steuerung aller zivilberuflichen Bildungsprozesse sowie die zivilberufliche Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen, die im Rahmen der militärischen Ausbildung erworben werden. Dieses Kompetenzzentrum für Bildung, Qualifizierung und Zertifizierung vertritt umfassend die Interessen der Bundeswehr gegenüber allen externen Institutionen des zivilberuflichen Berufsbildungssystems. Um die Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und Entwicklungen in der Bildungs- und Qualifizierungslandschaft der Bundeswehr sicher zu stellen, wird das Kompetenzzentrum für Bildung, Qualifizierung und Zertifizierung ein Referat für wissenschaftlichen Grundsatz, Beratung und Weiterentwicklung mit Sitz an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg ausbringen.

Die beiden Universitäten der Bundeswehr, die das Spitzensegment der Bildung innerhalb der Bundeswehr bilden, werden weiterentwickelt.

Neue grundständige Studienangebote (bspw. Studiengang Psychologie, Studium für Feldwebel sowie für Piloten der Bundeswehr) ebenso wie postgraduale Studiengänge werden eingeführt. Insbesondere letztere werden zur Verbesserung der Eingliederungschancen in den zivilen Arbeitsmarkt beitragen. Daneben soll geprüft werden, ob das Studienangebot für andere Personengruppen geöffnet werden kann.

Die Eingliederung der Universitäten der Bundeswehr und des Bundessprachenamtes in den OrgBer Personal erfolgt ab April 2012.

Aufgabe des Bundessprachenamtes wird unverändert die laufbahn-, dienstpostenbezogene und einsatzvorbereitende Sprachausbildung für Angehörige der Bundeswehr und anderer Ressorts sein.