



- bundeswehr.de

Sie sind hier: [Startseite](#) > [Aktuelles](#) > [Nachrichten und Berichte](#) > [Jahr 2018](#) > [Juni 2018](#) > „Dienen 4.0“ im Spannungsfeld zwischen Einsatzbereitschaft und Attraktivität

„Dienen 4.0“ im Spannungsfeld zwischen Einsatzbereitschaft und Attraktivität



Die Podiumsdiskussion führt zu einem regen Gedankenaustausch (Quelle: Bundeswehr/Mario Bähr)[Größere Abbildung anzeigen](#)
Strausberg/Brandenburg, 13.06.2018.

Die Bundeswehr bietet eine enorme Bandbreite an Berufen und konkurriert mit anderen Arbeitgebern um die besten Mitarbeiter. Wo das Deutsche Heer derzeit personell steht und wo es zukünftig sein soll, darüber hat Brigadegeneral Uwe Nerger, Leiter der Abteilung III im Kommando Heer, bei der Personalmanagementtagung des Heeres vom 5. bis 7. Juni in Strausberg informiert.

Zum zweiten Mal fand im Kommando Heer die Personalmanagementtagung für den nachgeordneten Bereich des Heeres statt. Nerger, Referenten aus seiner Abteilung, dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) und der Wirtschaft informierten über den Stand der eingeleiteten Trendwende Personal, die Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung sowie die Personallage im Heer.

Zeitliche Belastung wird angemessen entschädigt



Oberstleutnant Thomas Teske stellt die Neuerungen der Soldatenarbeitszeitverordnung, Zulagen und Prämien vor (Quelle: Bundeswehr/Mario Bähr)[Größere Abbildung anzeigen](#)

Mit der Herausgabe der Bereichsvorschrift des Heeres zur Anwendung der Verordnung für die Arbeitszeit von Soldatinnen und Soldaten, werden sämtliche arbeitszeitrechtlichen Regelungen für den Organisationsbereich Heer umgesetzt und deutlich beschrieben. In ihr werden besondere Erschwernisse, Arbeitsmodelle, die Vergütung bei Übungen, Rufbereitschaften und vieles mehr geregelt.

Oberstleutnant Thomas Teske informierte weiterhin über Zulagen und Prämien. So sollen zum Beispiel Personalgewinnungsprämien in unterschiedlichsten Staffeln eingeführt werden. Zugführer und Gruppenführer sollen eine entsprechende finanzielle Stellenzulage erhalten.

Moderne Laufbahnen



Über kommende Veränderungen in den militärischen Laufbahnen informiert Oberstleutnant im Generalstabsdienst Martin Rödiger (Quelle: Bundeswehr/Mario Bähr)[Größere Abbildung anzeigen](#)

Die Bundeswehr ist einer der größten öffentlichen Arbeitgeber Deutschlands. Ihr Auftrag ist einmalig. Ihre Aufgaben unterscheiden sie deutlich von allen anderen Institutionen und Arbeitgebern. Um weitere Angebote und Anreize zu schaffen, sollen unter anderem moderne

Laufbahnen geschaffen werden. So könnten Zivilisten aufgrund ihrer Qualifikation direkt als Offizier des militärischen Fachdienstes, als sogenannte Seiteneinsteiger, eingestellt werden.

Korporale und Stabskorporale – so sollen zukünftig zwei neue Dienstgrade in der Laufbahn der Mannschaften heißen.

Fachdienstunteroffiziere sollen die Möglichkeit erhalten, Berufssoldat werden zu können. Mit diesen Maßnahmen solle noch mehr Attraktivität und Motivation geschaffen werden.

Verschulung entgegenwirken



Freude über die Veränderungen in der Führernachwuchsausbildung ist klar erkennbar (Quelle: Bundeswehr/Mario Bähr)[Größere Abbildung anzeigen](#)

Mit der „Agenda Ausbildung“ will die Bundeswehr in den kommenden Jahren die Ausbildung persönlicher, praxistauglicher und zielgerichteter, orientiert an der Lebenswirklichkeit der Truppe gestalten. Der Inspekteur des Heeres, Generalleutnant Jörg Vollmer, hat flankierend in seinem Inspekteurbrief vom 9. März die linke und rechte Grenze für die Neugestaltung der Ausbildung zum Offizier des Truppendienstes festgelegt. Absicht sei es, mit dem neuen Modell im nächsten Jahr zu beginnen, um der deutlich wahrnehmbaren Verschulung in der Ausbildung entgegenzutreten. Damit solle eine frühzeitige Sozialisierung durch sowie Bindung an die Truppe beziehungsweise Truppengattung gewährleistet werden.

Militärische Heimat

Die handlungsorientierte Ausbildung der Unteroffiziere, Feldwebel und Offiziere lege die Grundlagen für die personelle Einsatzbereitschaft der Streitkräfte. Es komme darauf an, die Ausbildung des militärischen Führungsnachwuchses dergestalt anzupassen, dass sich diese noch stärker am Truppenalltag im Inland, an den Rahmenbedingungen im Einsatz und an den Anforderungen der Landes- und Bündnisverteidigung orientiert, erläuterte Oberstleutnant im Generalstabsdienst (i. G.) Martin Rödiger.

Die Bindung des Führungsnachwuchses an die Truppe sei zu erhöhen, den Männern und Frauen sei

eine „militärische Heimat“ zu bieten. Dort könnten sie das Gelernte in der Praxis anwenden und dürften Fehler machen. So könnten sie die eigene Führungskompetenz entwickeln.

Ziel: Neues Beurteilungssystem



Die Einführung des neuen Beurteilungssystems ab 2021 sorgt für regen Meinungsaustausch (Quelle: Bundeswehr/Mario Bähr)[Größere Abbildung anzeigen](#)

Oberstleutnant i. G. Marko Exner aus der Abteilung III des Kommandos Heer unterrichtete die Personalbearbeiter über das neue Beurteilungssystem. Die Einführung und Nutzung erfolge ab 2021. Der Beurteilungszeitraum solle mit Stichtagen klar abgegrenzt werden. Die Erstbeurteilenden würden eine sogenannte „Ankreuzbeurteilung“ mit weniger Freitext nutzen, das neue Gesamturteil durch den Zweitbeurteilenden sei dann maßgeblich für alle förderlichen Auswahlentscheidungen.

Beförderung und Zuruhesetzung

Oberst i. G. Fred Siems, ebenfalls Referatsleiter aus der Abteilung III, informierte über die Zuruhesetzung von Soldaten und die Beförderungslage.

Derzeit könnten nach der besonderen Altersgrenze Soldaten zwischen dem 54. und 62. Lebensjahr pensioniert werden. Ob das so bliebe – gelte es abzuwarten. Eine Entscheidung seitens BMVg stehe dazu noch aus.

Zeitliche Verzögerungen bestünden bei Beförderungen beziehungsweise Einweisungen in die jeweiligen Besoldungsgruppen bei Offizieren. Bei den Unteroffiziers- und Mannschaftsdienstgraden bestünden grundsätzlich keine längeren Wartezeiten.

Hauptamtliche Lotsen



Oberst im Generalstabsdienst (i. G.) Frank Sauer informiert über die Innere Lage, die Lotsenorganisation im Heer und die Bearbeitung von Eingaben (Quelle: Bundeswehr/Mario Bähr)[Größere Abbildung anzeigen](#)

Oberst i. G. Frank Sauer vom Kommando Heer sprach über die innere und soziale Lage sowie über die Bedeutung von Lotsinnen und Lotsen. Diese hülften physisch und psychisch einsatzgeschädigten Kameraden „Hürden zu überwinden“. Derzeit betreuten circa siebzig Lotsen über vierhundert einsatzgeschädigte Heeressoldaten.

Ein Lotse, Stabsfeldwebel Michael Schmidke, gab einen Einblick in seine nebenamtliche Tätigkeit. Brigadegeneral Nerger bedankte sich bei ihm stellvertretend für alle Lotsen mit den Worten: „Ich schätze eure Arbeit enorm.“ Es sei beabsichtigt, fünf Dienstposten für hauptamtliche Lotsen im Bereich des Heeres zu schaffen.

„Wir brauchen eine kreative Revolution!“ – die Trendwende im Kopf



Bernhard von Mutius motiviert alle Teilnehmenden neue Wege gehen (Quelle: Bundeswehr/Mario Bähr)[Größere Abbildung anzeigen](#)

Bernhard von Mutius, ein gefragter Topmanagementberater und Führungscoach, begeisterte das Personalfachpersonal. Der Zukunftsdenker verbindet die Erfahrungen mehrerer Welten: die Welt des Verstehens gesellschaftlicher Veränderungen und die der pragmatischen Beantwortung von Alltagsfragen in Führung und Organisation, die alte Welt der Industriegesellschaft und die neue, kreative Welt. Zurzeit laufe eine große Transformation. Um diese Revolution zu bewältigen, brauche man laut von Mutius: „Disruptive Thinking“, die Fähigkeit, mit tiefgreifenden Brüchen und Widersprüchen kreativ, produktiv und verantwortlich umzugehen.

Podiumsdiskussion „Dienen 4.0: Individualisierung, Flexibilisierung und Chancengerechtigkeit – Herausforderung und/oder Chance?!“



Oberstleutnant Elisabeth Landsteiner, militärische Gleichstellungsbeauftragte im Ausbildungskommando (I.) und Hauptmann Patricia Dreer, Chefin der 3. Kompanie des Feldwebel-/Untero... (Quelle: Bundeswehr/Mario Bähr)[Größere Abbildung anzeigen](#)

Das Neue wagen und das Bewährte behalten – dies wurde bei einer Podiumsdiskussion mit externen und internen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gemeinsam mit dem Publikum rege diskutiert. Der Leiter der Personalgewinnung für Akademiker und Active Sourcing der Deutschen Bahn AG, Bernhard Grau, gab zu diesem Thema Einblicke in seinen Bereich. Weitere andiskutierte Fragestellungen: Wie weit müssen wir uns als attraktiver Arbeitgeber anpassen, ohne dass dies negative Auswirkungen auf die „Auftragserfüllung“ hat? Welche Auswirkungen hat dies auf Führung? Wie führen wir „digital“, wenn meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vor Ort sind? Welche Auswirkungen ergeben sich für die Personalgewinnung und –bindung? Was bedeutet Chancengerechtigkeit für uns im Hinblick auf Attraktivität, Zukunftsfähigkeit und Auftragserfüllung?

Das Abschlussstatement von Brigadegeneral Nerger: „Unser klarer Auftrag ist das Bereitstellen von einsatzbereiten Heereskräften. Unberührt davon müssen wir auf die aktuellen Entwicklungen reagieren. Daher ist es wichtig, die Impulse von außen aufzunehmen und in unserem Handeln zu berücksichtigen.“

Jeder Einzelne ist wichtig!

Oft heißt es, dass viele jungen Männer und Frauen aus Überforderung nach kurzer Zeit die Bundeswehr wieder verließen. Es sind aber oft andere Gründe wie Oberst Peter Raab aus dem Kommando Heer und Oberstleutnant Volker Baader aus dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr berichteten. Ursächlich seien auch Zusagen bei anderen Ausbildungsstellen wie zum Beispiel der Polizei, private oder gesundheitliche Gründe. Um den militärischen Berufsanfängern frühzeitig einen Blick in die Zukunft zu ermöglichen, seien im Heer die Orientierungstage eingeführt worden.

Diese fanden in der zweiten bis dritten Ausbildungswoche der Grundausbildung statt. Auch wenn es viel Anstrengung kostete, wo aktiv gehandelt wurde, sei es gelungen, die Personalbindung nachhaltig

zu stärken.

Die gemeinsame Aufgabe: einsatzbereite Heereskräfte



Brigadegeneral Uwe Nerger betont, dass das Heer seinen Auftrag „einsatzbereite Heereskräfte bereitzustellen“ erfüllt (Quelle: Bundeswehr/Mario Bähr)[Größere Abbildung anzeigen](#)

Brigadegeneral Nerger zeigte sich zufrieden mit dem Verlauf der zweiten Personalmanagementtagung des Heeres. Er hob deutlich den Zweck der Anstrengungen hervor, nämlich den Inspekteur des Heeres bei seiner Aufgabe „einsatzbereite Heereskräfte bereitzustellen“ mit ganzer Kraft und Elan zu unterstützen. Diesem Ziel seien alle verpflichtet.

• INHALT DES ARTIKELS

- ⌄ [Zeitliche Belastung wird angemessen entschädigt](#)
- ⌄ [Moderne Laufbahnen](#)
- ⌄ [Verschulung entgegenwirken](#)
- ⌄ [Militärische Heimat](#)
- ⌄ [Ziel: Neues Beurteilungssystem](#)
- ⌄ [Beförderung und Zuruhesetzung](#)
- ⌄ [Hauptamtliche Lotsen](#)
- ⌄ [„Wir brauchen eine kreative Revolution!“ – die Trendwende im Kopf](#)
- ⌄ [Podiumsdiskussion „Dienen 4.0: Individualisierung, Flexibilisierung und Chancengerechtigkeit – Herausforderung und/oder Chance?!“](#)
- ⌄ [Jeder Einzelne ist wichtig!](#)
- ⌄ [Die gemeinsame Aufgabe: einsatzbereite Heereskräfte](#)

• MEHR INFORMATIONEN

○



[Kommando Heer](#)

Stand vom: 13.06.18 | Autor: Daniel Holz

<http://www.deutschesheer.de/portal/poc/heer?uri=ci%3Abw.heer.aktuell.nachrichten.jahr2018.juni2018&de.conet.contentintegrator.portlet.current.id=01DB050000000001%7CAZPJG6690DIBR>