

Stammdienststelle bereitet Personalmaßnahmen mit Blick auf die Neuausrichtung vor

Köln, 01.02.2012, SDBw, Dez I 1 - Grundlagen.

Die Neuausrichtung der Bundeswehr wird bei Soldatinnen und Soldaten auch zu nicht vermeidbaren Personalmaßnahmen führen. Aus diesem Grund ist es der Stammdienststelle der Bundeswehr ein nachhaltiges Bedürfnis, aufkommende Unsicherheiten zu beseitigen sowie offene Fragen möglichst schnell und für alle Beteiligten erschöpfend zu beantworten. Erstmals in der Geschichte der Streitkräfte werden diesmal strukturbedingte Personalmaßnahmen auf der Grundlage einheitlicher Verfahren sowie Planungs- und Hilfsmittel erfolgen. Der folgende Artikel ist so auch in der Ausgabe 02/2012 des Verbandsmagazins des Deutschen Bundeswehrverbandes, "Die Bundeswehr" erschienen.



Personalführung im Dialog (Quelle: SDBw)

1

Basierend auf den im Oktober 2011 verkündeten Entscheidungen zu Umfang, Stationierungskonzept und Grobstrukturen erfolgen derzeit die Feinausplanung der Streitkräfte sowie die Erarbeitung des Reformbegleitgesetzes und Personalstrukturmodells. Die Entscheidung für einen Organisationsbereich Personal und die Konzentration der Verantwortung für die Gewinnung, Entwicklung und Reintegration von Personal in einer Hand schaffen die Basis eines modernen einsatz- und mitarbeiterorientierten Personalmanagements.

In der bevorstehenden Phase der personellen Umgliederung haben die Steuerkopfororganisationen der Teilstreitkräfte und militärischen Organisationsbereiche eine herausgehobene Bedeutung, da dort auf Basis künftiger Organisationsgrundlagen notwendige Personalveränderungen identifiziert werden und die Verantwortung für die Planung, Steuerung und Koordination abgebildet ist. Dort werden zusätzliche Aufgaben im Bereich Personalmanagement mit dem Ziel übernommen, auf Grundlage individueller Vorstellungen der Soldatinnen und Soldaten durch die Einheiten und Dienststellen erstellte Vorschläge zur personellen Überleitung zu finalisieren, als Bindeglied und Mittler resultierende Vorstellungen der Truppe als Bedarfsträger und der Personalführung als Bedarfsdecker zur Entscheidung vorzubereiten und in der Umsetzung getroffener Personalmaßnahmen mit Truppe und SDBw zu kooperieren.

Im Ergebnis eines intensiven Dialoges zwischen Personalführung sowie den Teilstreitkräften und militärischen Organisationsbereichen erfolgen erstmals in der Geschichte der Streitkräfte strukturbedingte Personalmaßnahmen auf Grundlage einheitlicher Verfahren sowie Planungs- und Hilfsmittel. Die Luftwaffe nutzt außerdem das bewährte Drei-Phasen-Modell mit gleicher Zielsetzung und ähnlicher Struktur.

Anspruch der SDBw als größter Zentraler Personalbearbeitender Stelle ist und bleibt der Erhalt einer Balance zwischen den Erfordernissen zur Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte und den individuellen Interessen der Betroffenen. Notwendige Personalentscheidungen sollen im intensiven Dialog mit den Soldatinnen und Soldaten sowie den Vorgesetzten vor Ort transparent und nachvollziehbar getroffen werden. Alle Soldatinnen und Soldaten werden die Gelegenheit erhalten, in einem Personalfragebogen ihre Vorstellungen zum weiteren Werdegang, wie zum Beispiel Standort- bzw. Verwendungswünsche oder die Bereitschaft zum Wechsel des Uniformträgerbereichs, anzugeben.

Als Basis sozialverträglicher Personalentscheidungen können darüber hinaus freiwillig Angaben zu schwerwiegenden persönlichen Gründen oder sonstigen zu berücksichtigenden Belangen gemacht werden. Die Ausgabe dieser Fragebögen erfolgt regelmäßig im Anschluss an eine Informationsveranstaltung, in der die Soldatinnen und Soldaten über Ablauf und Vorgehen informiert werden. Dieser Fragebogen, der nicht Teil der Personalakten wird, ist der SDBw zu übersenden, wenn schwerwiegende Gründe durch den Einzelnen geltend gemacht werden oder dies durch die SDBw angewiesen wird.

Die Fragebögen werden durch die truppendienstlichen Vorgesetzten und die Personalführer ausgewertet. Regionale Alternativen werden hierbei ebenso berücksichtigt wie Perspektiven in anderen Verwendungsbereichen, Verwendungsrängen, Bereichs- / Personalstrukturkennungen oder an deren Truppengattungen und Organisationsbereichen. Im Ergebnis wird im Dialog für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten eine individuelle Planungsabsicht erarbeitet. Erforderliche Personalentscheidungen trifft ausschließlich die SDBw.



Vorgesetzte sprechen mit einem Soldaten über dessen weiteren Karriereaufbau. Die Familie des Soldaten nimmt an diesem Gespräch teil. (Quelle: Redaktion SDBw/Ink)

Durch ganzheitliche Betrachtung und Einsatz aller Möglichkeiten der Personalführung - bis hin zum Wechsel des Uniformträgerbereiches - werden individuelle Fähigkeiten und Vorstellungen weitgehend berücksichtigt, bestehende Perspektiven aus dem „Altsystem“ soweit möglich realisiert sowie Transparenz, Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung gewahrt. Es ist aber nicht auszuschließen, dass im Einzelfall Entscheidungen nicht einvernehmlich getroffen werden können. Jede beabsichtigte Entscheidung wird in einem Personalgespräch - sei es durch den truppendienstlichen Vorgesetzten im Auftrag oder

den Personalführer - eröffnet und erläutert. Die betroffenen Soldatinnen und Soldaten haben daher die Möglichkeit, sich zu der getroffenen Entscheidung zu äußern. Ebenso kann der Personalführer Grundlagen und Hintergründe seiner Entscheidung noch einmal verdeutlichen.

Der Einsatz dieses dialogorientierten Verfahrens hilft, Hand in Hand mit dem Bedarfsträger und den truppdienstlichen Vorgesetzten aus Umgliederung, Verlegung oder Auflösung von Truppenteilen und Dienststellen folgende und nicht immer vermeidbare persönliche Härten weitgehend abzumildern. Truppe und Personalführung leisten dadurch einen gemeinsamen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Berufszufriedenheit und zur Stärkung des Vertrauens unserer Soldatinnen und Soldaten in den Arbeitgeber Bundeswehr.

Stand vom: 01.02.12 | Autor: SDBw, Dez I 1 - Grundlagen