

K-9000/030

Konzept

Personalgewinnung

Zweck des Dokumentes:	Konzeptionelle Einordnung vorhandener Instrumente und Handlungsfelder der Personalgewinnung der Bundeswehr
Herausgegeben durch:	Bundesministerium der Verteidigung
Beteiligte Interessenvertretungen	Keine
Gebilligt durch:	Abteilungsleiter Personal
Herausgebende Stelle:	BMVg P I 4
Geltungsbereich:	Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung
Einstufung:	Offen
Gültig ab:	01.11.2019
Datum nächste Überprüfung:	31.10.2024
Version:	2
Ersetzt:	K-9000/030, Version 1 „Personalgewinnung der Bundeswehr“
Aktenzeichen:	01-55-00
Bestellnummer/DSK:	Entfällt

Inhaltsverzeichnis

1	Grundsätze	3
2	Zielsetzungen	4
2.1	Zielvorgaben mit mittelbarer Wirkung	5
2.2	Zielvorgaben mit unmittelbarer Wirkung	5
3	Verantwortlichkeiten	6
3.1	Bundesministerium der Verteidigung	6
3.2	Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr	7
3.3	Weitere Einstellungsbehörden	7
3.4	Kommando- und Bundesoberbehörden der Organisationsbereiche	7
4	Handlungsfelder	8
4.1	Interessentengewinnung durchführen	9
4.1.1	Jugendmarketing	9
4.2	Bewerbergewinnung durchführen	10
4.3	Personalgewinnung durchführen (Personalauswahlverfahren)	11
5	Instrumente	11
5.1	Digitale Verarbeitungsmethoden	12
5.2	Bewerbungs- und Einplanungsmanagement	12
5.3	Bewerberbindung	13
5.4	Stellenausschreibungen	13
5.5	Tätigkeitsbeschreibungen	13
5.6	Kommunikationscenter	13
5.7	Online-Assessment	14
6	Zielgruppen	14
7	Erfolgsmessung	15
8	Grundlagen der Weiterentwicklung	16
9	Anlagen	17
9.1	Begriffsbestimmungen	18
9.2	Abkürzungsverzeichnis	38
9.3	Bezugsjournal	38
9.4	Änderungsjournal	39

1 Grundsätze

101. Mit der **Personalstrategie** der Bundeswehr vom 1. Dezember 2016 wurde der konzeptionelle Rahmen für ein modernes und zukunftsfähiges **Personalmanagement der Bundeswehr** geschaffen. Der hier formulierte personalstrategische Ansatz setzt neben den Aspekten der Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers Bundeswehr auch auf eine optimierte Potenzialausschöpfung. Diesem Anspruch müssen alle Instrumente und Verfahren im Personalmanagement der Bundeswehr gerecht werden.

102. Mit Blick auf die sich verändernden Rahmenbedingungen, insbesondere den **demografischen und gesellschaftlichen Wandel** sowie den sich verschärfenden **Fachkräfteengpass** kommt es aus personalstrategischer Sicht darauf an, die Positionierung der Bundeswehr als attraktiven Arbeitgeber aktiv und kontinuierlich vorausschauend weiterzuentwickeln, ein entsprechendes Bild weiter auszuprägen und dieses nach innen wie außen zu kommunizieren. Darüber hinaus gilt es, die am Arbeitsmarkt verfügbaren Potenziale bedarfsorientiert hinsichtlich der **Anforderungsprofile der Bundeswehr** zu analysieren. Es ist künftig von entscheidender Bedeutung, die Potenzialerschließung durch übergreifende Betrachtung und Orientierung an den Wünschen der **Interessentinnen und Interessenten** sowie der **Bewerberinnen und Bewerber** stärker in den Fokus zu rücken und die in diesem Konzept hinterlegten Instrumentarien konsequent und bedarfsorientiert weiterzuentwickeln.

103. Erfolgreiche **Personalgewinnung** bedarf neben der aktiven Ausgestaltung der in diesem Konzept beschriebenen Handlungsfelder insbesondere der Einbettung in Rahmenbedingungen, die von den potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern als attraktiv empfunden werden. Vor diesem Hintergrund ist es von besonderer Bedeutung, dass auch durch die **Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr** (PersGOrgBw) Impulse für die Weiterentwicklung der **Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“** (Agenda Attraktivität) geliefert werden. Darüber hinaus gilt es, die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr durch die stete Anpassung an die digitalisierte (Arbeits-)Umwelt weiter voranzutreiben.

104. Eine weitergehende inhaltliche Detailausgestaltung der in diesem Konzept angesprochenen Handlungsfelder, Instrumente und Verfahren erfolgt im Rahmen nachgeordneter Folgedokumente.

105. Die Ansprache für den Arbeitgeber Bundeswehr beginnt bereits mit der ersten Information über die Bundeswehr und generiert Interessentinnen und Interessenten. Der Prozess setzt sich über die Beratung und Bewerbung bis zur **Einstellung** fort. Hier sind Schnittstellen und Ansätze eng und bruchfrei mit den Maßnahmen des oder der Beauftragten für die Arbeitgebermarke der Bundeswehr, zur Personalführung und zum Steuerungselement Personalbindung¹ des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) sowie der **Organisationsbereiche** (OrgBer) abzustimmen. Dies gilt ebenso für die Maßnahmen zur Übernahme von Auszubildenden der **Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten** der Bundeswehr.

¹ siehe hierzu auch das Konzept K-3101/1 VS-NfD „Die Personalbindung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“

106. Voraussetzung einer erfolgreichen Personalgewinnung ist die frühzeitige und konkrete Mitteilung der haushälterisch und strategisch umzusetzenden **Ergänzungsumfangszahlen** auf Basis der durch die **Bedarfsträger** ermittelten qualitativen und quantitativen **Personalbedarfe**. Grundlage für die operative Bedarfsdeckung sind die strategischen Vorgaben der Abteilungen Führung Streitkräfte und Personal im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) für die Personalgewinnung.

107. Nachdem die Personalgewinnung im OrgBer Personal neu ausgerichtet wurde und einem bundeswehrgemeinsamen Verständnis unterliegt, ist sie mit möglichst harmonisierten Verfahren über alle **Zielgruppen** hinweg zu betreiben. Gezielt ausgerichtete Ressourcen ohne Redundanzen² erfordern die Wahrnehmung von Aufgaben und Zuständigkeiten in einer neuen quantitativen und qualitativen Dimension, die auch in den Bereich der Leitung des BMVg und des politisch/parlamentarischen Raumes hineinreichen. Im Ergebnis dienen harmonisierte Verfahren der Bewerberfreundlichkeit³ und der Potenzialausschöpfung.

108. Dazu wurde eine bundeswehrgemeinsame, flächendeckend präsenste und zielgruppenorientiert ausgerichtete, wettbewerbsfähige Organisation zur Personalgewinnung geschaffen. Der Prozess der Personalgewinnung ist aus einer Hand zu steuern. Dabei ist der Arbeitgeber Bundeswehr weiterhin als modern, demografiefest, wettbewerbsfähig und attraktiv auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren. Die Zuständigkeiten weiterer Dienststellen zur Personalgewinnung bleiben davon unberührt⁴.

109. Die PersGOrgBw arbeitet mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern und Dienstleistern konstruktiv und im Austauschverhältnis zusammen, denn die Fortentwicklung eines aktiven Netzwerkes ist Bestandteil einer erfolgreichen Potenzialausschöpfung. Die konkrete Ausgestaltung der Zusammenarbeit orientiert sich dabei grundsätzlich an der Vereinbarkeit der jeweiligen Personalbedarfe und hat insofern ein Ergebnis zum Ziel, das für beide Seiten von Vorteil ist.

2 Zielsetzungen

201. Die Personalgewinnung trägt maßgeblich zur Sicherstellung der **Personalbedarfsdeckung** bei bestmöglicher Potenzialausschöpfung in einem bundeswehrgemeinsamen Personalkörper und damit zur personellen **Einsatzbereitschaft der Bundeswehr** bei.

202. Der Erfolg der Personalgewinnung ist daran zu messen, wie es gelingt, den artikulierten Bedarf sowohl in den geforderten Ausprägungen als auch quantitativ umfassend sowie zeitgerecht mit geeignetem und motiviertem Personal zu decken.

² Unter Maßgabe der Konzentration des BMVg auf ministerielle Kernaufgaben und der bewussten, zielgerichteten Durchführungsabstützung auf den nachgeordneten Bereich.

³ Bei den Begriffen „Bewerberfreundlichkeit“ wurde zugunsten des generischen Maskulinums entschieden, es erfasst die männliche wie die weibliche Person und Personen mit unbestimmten Geschlechtsmerkmalen (Divers) gleichermaßen (siehe auch Fußnote 10).

⁴ BMVg, Universitäten der Bundeswehr, Bundessprachenamt, Katholisches Militärbischöfamt und Evangelisches Kirchenamt für die Bundeswehr, Bundeswehr-Dienstleistungszentren

2.1 Zielvorgaben mit mittelbarer Wirkung

203. Die zunehmende Individualisierung in unserer Gesellschaft beeinflusst maßgeblich die Führungs-, Kommunikations- und Organisationsstrukturen zum Beispiel unter dem Aspekt der Erwartungshaltung zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

204. Aufgrund zunehmender Projektstrukturen im zivilen Arbeitsleben bestehen Bindungen häufig nicht mehr vorrangig zu Unternehmen oder Personen, sondern vermehrt auch zu Projekten. Ergebnisorientierte „Führung“ ohne Einschränkungen, Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses (Vereinbarkeit Beruf und Familie, Kompatibilität der Aufgabe mit eigenen Wertvorstellungen, digitaler Arbeitsplatz, Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit) und auch Entlohnung werden höher priorisiert. Ein Arbeitgeber gilt dann als attraktiv, wenn er individuelle berufs- und auch lebensbezogenen Bedürfnisse erfüllt. Für die Personalgewinnung bedeutet dies vor allem eine erhöhte Notwendigkeit des differenzierten, bedürfnisorientierten Vorgehens.

205. Wesentliche Grundlage für unsere nachhaltige Personalgewinnung ist die Förderung von Berufszufriedenheit und die sich hieraus ergebende emotionale Bindung des Personals an den Arbeitgeber Bundeswehr. Dazu gehören sowohl die materielle und immaterielle Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf das Dienst- und Lebensumfeld der Beschäftigten als auch ein auf allen Ebenen verlässliches Verhalten des Arbeitgebers Bundeswehr. Unzureichend ausgestaltete Rahmenbedingungen führen zu wesentlichen Wettbewerbsnachteilen gegenüber anderen aufgestellten Arbeitgebern. Die Erkenntnisse der Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr aus den Ergebnissen von Studien und aus dem Dialog mit Interessentinnen und Interessenten sowie Bewerberinnen und Bewerbern fließen in die Bewertung der o. a. Rahmenbedingungen mit ein.

2.2 Zielvorgaben mit unmittelbarer Wirkung

206. Die Weiterentwicklung und Optimierung der Personalgewinnung richtet sich an einem klaren Zielbild aus. Sie stellt die Bewerberinnen und Bewerber als zentralen Bezugspunkt in den Fokus – auch für das Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Prozesse und Verfahren sowie deren Steuerung sind fortlaufend anzupassen und dafür verstärkt digitale Möglichkeiten einzusetzen.

207. Die **Funktionale Forderung** an die PersGOrgBw und weitere Dienststellen ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum und den **Fähigkeitsprofilen** der Bundeswehr. Aufgrund fortwährender Veränderungen der Rahmenbedingungen sind die Fähigkeitsforderungen und ihre Merkmale ständig fortzuschreiben.

208. Neben dem Erreichen eines organisationalen **Commitments** an den Arbeitgeber Bundeswehr bedarf es der Anwendung geeigneter Instrumente zur Durchführung der Maßnahmen der Personalgewinnung mit dem Ziel, ausreichend geeignetes Personal für die Bundeswehr einzustellen. Diese

Instrumente gilt es hinsichtlich ihrer Wirksamkeit regelmäßig zu überprüfen und an sich verändernde Rahmenbedingungen anzupassen.

209. Zusätzlich werden die demografische und konjunkturelle Entwicklung sowie künftige Entscheidungen zu Strukturen, Standorten und Personalbedarf der Bundeswehr erheblichen Einfluss auf die Möglichkeiten zur zielgerichteten und erfolgreichen Personalgewinnung haben. Auf Grundlage kontinuierlicher Meinungs- und Motivforschung sowie Bewertung der **Personallage** der Bundeswehr ist die Personalgewinnung an die operativen, organisatorischen und strukturellen Entwicklungen in der Bundeswehr sowie sich wandelnde gesellschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen.

210. Personalgewinnung ist auch das Zusammenspiel mit allen personalwirtschaftlichen Instrumenten und Funktionen. Insbesondere in Zeiten des personellen Aufwuchses kommt diesem entscheidende Bedeutung zu. Im Rahmen der Personalgewinnung sind die Zielvorgaben mit mittelbarer Wirkung Voraussetzung für den erfolgreichen Einsatz der Zielvorgaben mit unmittelbarer Wirkung.

3 Verantwortlichkeiten

3.1 Bundesministerium der Verteidigung

301. Im Rahmen der Gesamtverantwortung für die Sicherstellung der personellen Durchhaltbarkeit liegt auf ministerieller Ebene die Verantwortung für die Personalgewinnung im **Leistungsprozess „Personal bereitstellen“** bei der Leitung der Abteilung Personal (P). Dazu ist die Abteilung P bereits in den Erarbeitungsprozess der Bedarfsträgerforderungen der Abteilung Führung Streitkräfte (FüSK) aktiv eingebunden und setzt im Ergebnis die durch die Abteilung FüSK und die OrgBer formulierten und ministeriell abgestimmten personalplanerischen Vorgaben für die Bedarfsdeckung unter Berücksichtigung der Realisierbarkeit um. Diese werden in ihren Umfängen und Rahmenbedingungen in den jährlichen militärischen Vorgaben⁵ abgebildet. Für das Zivilpersonal werden die jährlichen Zielvorgaben durch die Erlasse zu den **Einstellungsquoten**⁶ festgelegt und im BAPersBw operationalisiert.

Die fachliche Ausgestaltung der Personalgewinnung und die Koordinierung ministerieller Handlungsstränge in die Personalgewinnung hinein liegt beim Referat P I 4 und – in Bezug auf den methodischen Anteil der psychologischen **Eignungsdiagnostik** und Potenzialanalyse – beim Referat P III 5, die der wehrmedizinischen **Begutachtung** und Personal-/Vertrauensärztliche Untersuchung und Begutachtung bei den Fachreferaten FüSK III 6 und IUD III 4.

302. Die Zuständigkeiten für die Kommunikation der Arbeitgebermarke Bundeswehr und die Entwicklung zum „employer of choice“⁷ einschließlich der Planung und Bewirtschaftung der zweckgebundenen Haushaltsmittel des Kapitels 1403 Titel 538 01 (Nachwuchswerbung) liegen beim Presse- und Informationsstab 3. Im Gegensatz zum Employer Branding zielt die **Personalwerbung**,

⁵ Zentrale Dienstvorschrift A-1322/1 VS-NfD „Personalplanung für Soldatinnen und Soldaten 2019“

⁶ Erlasshalter P II 3

⁷ bevorzugter Arbeitgeber

die durch die Abteilung P verantwortet wird, auf die Sicherstellung einer konkreten, bedarfsgerechten Personalbedarfsdeckung.

303. Im Zuge des Personalcontrollings werden das Zielsystem der Abteilungsleitung P sowie die damit verbundenen Ziel- und Prozesskennzahlen definiert. Ergänzend dazu liegt die Ableitung und Steuerung notwendiger flankierender Maßnahmen in der Weiterentwicklung der **Agenda Attraktivität** in Verantwortung der Abteilung P. Verantwortlichkeiten der Abteilung FüSK, die sich aus der Rolle des militärischen Bedarfsträgers auf ministerieller Ebene ergeben, bleiben davon unberührt.

3.2 Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr

304. Die Bundeswehr hat mit Neuaufstellung der PersGOrgBw den Grundstein für eine moderne Personalgewinnung gelegt. Dies trägt dazu bei, auf dem freien Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu gelten und zu bestehen.

305. Kontinuierlich sind Defizitanalysen vorzunehmen, wo erforderlich und als sinnvoll erachtet, Effektivität und Effizienz zu steigern und neue innovative Wege zu beschreiten.

306. Ferner ist das BAPersBw für die Erstellung des „Lagebildes Personalgewinnung“ zuständig, bewertet dieses und leitet für die operative und taktische Ebene hieraus Steuerungsimpulse, Handlungserfordernisse und entsprechende Empfehlungen ab. Es ist kompetente Ansprechstelle und Berater der verantwortlichen Höheren Kommando- und Bundesoberbehörden und der ministeriellen Entscheidungsträger.

307. Darüber ist es Aufgabe des BAPersBw die Koordinierung interner Modernisierungsprozesse durchzuführen und mit der taktischen Ebene im Sinne der Zielsetzung einer nachhaltigen Verzahnung zwischen strategischer und operativer Ebene zu koordinieren.

308. Das BAPersBw plant bedarfsgerechte regionale Personalwerbung auf Grundlage eines vorher erstellten und mit den OrgBer sowie den Karrierecentern der Bundeswehr und dem Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr abgestimmten Mediaplans.

3.3 Weitere Einstellungsbehörden

309. Für die weiteren **Einstellungsbehörden** gelten die Nrn. 305 bis 308 entsprechend. Sie arbeiten dem BAPersBw für das Lagebild „Personalgewinnung“ zu.

3.4 Kommando- und Bundesoberbehörden der Organisationsbereiche

310. Trotz der in weiten Teilen zentralisierten Personalgewinnung und der damit einhergehenden besonderen Verantwortung des BAPersBw ist die Mitwirkung der Vorgesetzten aller Ebenen der OrgBer als gestaltendes Element des Personalmanagements vor Ort unerlässlich.

311. Durch die unmittelbare Zusammenarbeit mit den bedarfstragenden OrgBer sind diese am besten in der Lage, die **Fähigkeiten** und Besonderheiten vor Ort authentisch darzustellen. Dabei ist es zwingend erforderlich, dass der Blick zur Bedarfsdeckung nicht nur auf den eigenen OrgBer gelegt wird.

Erfolgreiche Personalgewinnung im Wirkverbund bedarf einer bundeswehrgemeinsamen Ausrichtung und Anstrengung.

312. Am überzeugendsten werben für ihren Arbeitgeber die Beschäftigten selbst, die auf Grundlage ihrer Berufszufriedenheit das Interesse für das Berufsangebot des Arbeitgebers Bundeswehr mit hoher Authentizität wecken können. Solche Werbepotenziale gilt es durch geeignete Maßnahmen auszuschöpfen. Entsprechende Ansätze sind im Dialog mit den Einstellungsbehörden zu erarbeiten.

313. Die OrgBer stellen entweder durch die organisatorische Ausbringung von eigenen Ansprechstellen oder durch andere geeignete Maßnahmen Kapazitäten bereit, um Interessierte vor Ort zu informieren und die Karriereberatung bei der Personalgewinnung fachlich zu unterstützen.

314. Die Übernahme der Auszubildenden der Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten für zivile und militärische Verwendungen ist in enger Abstimmung mit dem BAPersBw zu verbessern.

4 Handlungsfelder

401. Um den Prozess der Personalgewinnung effizient gestalten zu können, ist ein enges, vertrauensvolles und konstruktives Zusammenwirken aller Beteiligten auf Seiten der Bedarfsträger und Bedarfsdecker unerlässlich.

402. Der Prozess der Personalgewinnung umfasst alle Maßnahmen, die der Regeneration und dem Aufwuchs des Personalkörpers der Bundeswehr dienen, sowohl nach außen (externe Personalgewinnung) als auch nach innen gerichtet (interne Personalgewinnung). Die externe Personalgewinnung vollzieht sich als Prozess vom Interessieren, Informieren, Beraten, Ausschreiben, über das Bewerbungsmanagement und die Auswahl, Einplanung bis hin zur Einstellung. Sie unterteilt sich aus Prozesssicht in die Prozessschritte⁸ „Interessentengewinnung durchführen“, „Bewerbergewinnung durchführen“ und „Personalgewinnung durchführen“ für alle Statusgruppen der Bundeswehr.

403. Der Unterprozess „Personal extern gewinnen“ richtet sich an folgenden Gestaltungsbereichen⁹ aus:

- Vermittlung der Merkmale des Dienstes in der Bundeswehr „qualifizierend“ und „sinnstiftend“, die große Teile der Bevölkerung mit einer Tätigkeit für die Bundeswehr verbinden;
- zielgruppengerechte Ansprache und gezielte Adressierung an potenzielle Bewerberinnen und Bewerber für die **Laufbahnen** und Verwendungen, in denen sich die Bedarfsdeckung schwierig gestaltet und
- Aufzeigen beruflicher Alleinstellungsmerkmale, wie Einsätze und Missionen, Fürsorgepflicht, Kameradschaft und das besondere Treueverhältnis, sowie die Vorzüge, die die Bundeswehr als

⁸ Bei den nachfolgend aufgeführten Prozessschritten „Interessentengewinnung durchführen“ und „Bewerbergewinnung durchführen“ wurde die Bezeichnung wiedergegeben, die den technischen Wert der Prozessmodellierung vorgibt; es werden gleichwohl Männer **und** Frauen (Interessentinnen und Bewerberinnen) **sowie** Personen mit unbestimmten Geschlechtsmerkmalen (Divers) angesprochen.

⁹ Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr vom 13. Juli 2016

öffentlicher Arbeitgeber gegenüber privatwirtschaftlichen Arbeitgebern sowohl im militärischen als auch zivilen Arbeitsumfeldern bietet.

4.1 Interessentengewinnung durchführen

404. Um Menschen in der Phase ihrer konkreten Berufsentscheidung und **Multiplikatoren und Multiplikatorinnen** in Bezug auf Berufsauswahlentscheidungen auf die Bundeswehr als zukunftsicheren und attraktiven Arbeitgeber aufmerksam zu machen sowie Menschen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlichen Alters mit unterschiedlichsten Qualifikationen und Bildungsvoraussetzungen für das Berufs- und Ausbildungsangebot der Bundeswehr zu interessieren, ist vor allem die Präsenz in verschiedenen Medien erforderlich.

405. Bundesweite Kampagnen zum Arbeitgeber Bundeswehr vermitteln, dass die Bundeswehr in erheblichem Umfang Personal einstellt. Sie halten den Bekanntheitsgrad der Bundeswehr als sinnstiftender und qualifizierender Arbeitgeber aufrecht. Diese allgemeinen (Image-)Kampagnen werden in Bedarfsschwerpunkten überregional konkretisiert. Die Kommunikation sorgt mit unterschiedlichen Formaten für einen spezifischen, differenzierenden und wiedererkennbaren Auftritt der Arbeitgebermarke Bundeswehr und trägt zur Gewinnung einer ausreichenden Anzahl an externen Interessierten bei.

406. Mit dem „Zentralen Messe- und Eventmarketing der Bundeswehr“ als Kommunikationsplattform ist der Arbeitgeber Bundeswehr präsent, zielgruppengerecht und authentisch darstellbar. Durch die Beteiligung an regionalen und überregionalen Messen und Ausstellungen leistet das Zentrale Messe- und Eventmarketing der Bundeswehr sowie die Karrierecenter der Bundeswehr einen wesentlichen Beitrag zur Gewinnung von Interessentinnen und Interessenten an einer Einstellung in die Bundeswehr.

4.1.1 Jugendmarketing

407. Mittel- und langfristig angelegte Kommunikation mit Jugendlichen ab 14 Jahren wecken als Voraussetzung für erfolgreiche Personalgewinnung frühzeitig Interesse und Sympathie bei dieser Zielgruppe. Das elterliche Sorgerecht findet dabei Beachtung. Die Phasen des Jugendmarketings und der personalwerblichen Medienpräsenz sind inhaltlich voneinander abzugrenzen.

408. Auch in der Ansprache von jugendlichen Menschen müssen Strategie und Mittel im Vergleich zu denen konkurrierender Arbeitgeber wettbewerbsfähig sein. Die Ausgestaltung orientiert sich an der Lebenssituation der Jugendlichen. Jugendmarketing soll Aufmerksamkeit für die Streitkräfte und OrgBer wecken und von allgemeiner Erstinformation über berufliche Chancen und Möglichkeiten zu Erstkontakten und zur flächendeckenden individuellen Kontaktpflege von jungen Interessentinnen und Interessenten führen. Ziel ist es, in der Phase beruflicher Orientierung als attraktiver Arbeitgeber im Bewusstsein der Jugendlichen und ihren Angehörigen präsent zu sein.

409. Persönliche Meinungen und Entscheidungen bilden sich in diesem prägenden Alter hauptsächlich durch die eigene Anschauung und direkten zielgruppenorientierten Dialog. Diesen gilt es interaktiv zu erhalten. Neben der kontinuierlichen Gewinnung von Neukontakten zu potenziell interessierten jungen Menschen ist die Betreuung und Bindung der bereits der Bundeswehr zugewandten jugendlichen Zielgruppe ein Schwerpunkt.

4.2 Bewerbergewinnung durchführen

410. Zur kurzfristigen Generierung von Bewerbungen und/oder aktiven Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten für konkrete Dienstposten wird mit regionalen, lokalen oder truppenteilspezifischen Maßnahmen für Verwendungen und Tätigkeiten im Umfeld der Truppenteile und Dienststellen geworben. Schwerpunktsetzungen erfolgen in Abhängigkeit der kontinuierlich ausgewerteten Bedarfsdeckungslage.

411. In der Folge sowie parallel zur Medienpräsenz ist ein Dialog mit den Menschen zu initiieren, um ein entstandenes Interesse durch Gespräche und persönliche Erfahrungen wach zu halten und so zu verfestigen, dass die Zielgruppenangehörigen zur Abgabe einer Bewerbung motiviert werden.

412. Die Karriereberatung bietet Interessentinnen und Interessenten umfassende Informationen, eine persönliche, wohnortnahe, fachlich fundierte Beratung sowie eine serviceorientierte, professionelle Begleitung und Betreuung während des gesamten Prozesses an.

413. Im Dialog informiert die Karriereberatung über die beruflichen Perspektiven und vielfältigen Berufsbilder bei dem Arbeitgeber Bundeswehr und zeigt die besonderen Merkmale der Tätigkeit für die Bundeswehr aber auch die Vorzüge des öffentlichen Arbeitgebers auf.

414. Im Rahmen der Information und Beratung findet unter anderem eine intensive Auseinandersetzung mit den spezifischen Anforderungen des Dienstes, wie zum Beispiel den mit einer Teilnahme an besonderen Auslandsverwendungen verbundenen Risiken und Belastungen, statt. Darüber hinaus informiert die Karriereberatung über Ausbildungs- und Studienangebote der Bundeswehr, Vergütungs- und Versorgungsaspekte sowie sozialen Leistungen und positiven Arbeitsbedingungen. Hierzu bietet sie Informationsvorträge an allen Bildungseinrichtungen der Zielgruppe oder bei Multiplikatoren und Multiplikatorinnen sowie interaktive fachliche Maßnahmen an, präsentiert sich auf Messen und Ausstellungen und führt persönliche Beratungsgespräche durch.

415. In Beratungsgesprächen stehen der konkrete Berufswunsch sowie die Qualifikation der Interessentin bzw. des Interessenten mit Blick auf die jeweils aktuelle Bedarfslage der Bundeswehr im Fokus. Die Karriereberatung führt eine kompetente und auf die individuelle Situation der Interessentin bzw. des Interessenten zugeschnittene Beratung durch, wobei sie insbesondere in fachlich spezialisierten Bereichen und Verwendungen bei Bedarf Gespräche und Kontakte mit Fachpersonal vermittelt. Darüber hinaus dienen Besuche bei Verbänden und Dienststellen (auch auf virtueller Ebene)

sowie die Vermittlung von Praktika dem unmittelbaren Erleben des Arbeitgebers Bundeswehr und zielen auf die Vertiefung des Berufswunsches ab.

4.3 Personalgewinnung durchführen (Personalauswahlverfahren)

416. Unter den Bewerberinnen und Bewerbern erfolgt eine **Personalauswahl** mit dem Ziel, zeitgerecht qualifiziertes und motiviertes Personal in der jeweils geforderten Qualität und Quantität für eine Beschäftigung beim Arbeitgeber Bundeswehr bereitzustellen.

417. Im **Auswahlverfahren** sind die Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich ihrer **Eignung, Befähigung** und **fachlichen Leistung** für den Dienst in der jeweiligen Statusgruppe, Laufbahn und/oder Verwendung einschließlich einer ggf. erforderlichen Ausbildung zu bewerten. Die konkreten Verfahren sind nach einheitlichen Kriterien und Maßstäben bewerberfreundlich und harmonisiert durchzuführen. Dabei sind die Verfahren regelmäßig zu evaluieren und aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse kontinuierlich weiterzuentwickeln.

418. Die Inhalte, Methoden und Instrumente der Personalauswahl sind kontinuierlich auf der Basis anerkannter wissenschaftlicher Standards, der Empfehlung der Fachverbände und nationaler sowie internationaler Qualitätsnormen zu Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik zu evaluieren, anzupassen und weiter zu entwickeln.

419. Auf der Grundlage der erhobenen Ergebnisse des **Assessments** wird festgestellt, ob die jeweils erforderliche Eignung und Befähigung vorliegt bzw. welche Bewerberin, welcher Bewerber unter Berücksichtigung des **Leistungsgrundsatzes** für eine Einstellung am besten geeignet erscheint. Sollte eine unmittelbare Unterbreitung eines **Einstellungsangebotes** nach Abschluss der Personalauswahl nicht möglich sein, sind die gewonnenen Erkenntnisse der hiermit einverstandenen Bewerberinnen und Bewerber in einen **Datenpool** zu überführen, aus dem sie für Alternativen zu ihren ursprünglichen Wünschen zu berücksichtigen sind (**Talentpool**).

420. Die für eine Einstellung erforderliche gesundheitliche Eignung wird durch eine wehrmedizinische Begutachtung oder Personal-/Vertrauensärztliche Untersuchung und Begutachtung (**Einstellungsuntersuchung**) festgestellt. Diese richtet sich an dem für die jeweilige Laufbahn und/oder Verwendung vorliegenden medizinischen Anforderungsprofil und am Stand der medizinischen Wissenschaft aus.

421. Bei **Ausschreibung**, Personalauswahl und Einstellung sind die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten und die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen zu wahren.

5 Instrumente

501. Um bei der Personalgewinnung das Potenzial aller Interessentinnen und Interessenten erkennen, zuordnen und bewerten zu können, sind stets die zielgruppenspezifisch am besten

geeigneten **Bewerbergewinnungsmaßnahmen** und Auswahlverfahren anzuwenden. Diese bilden die Basis für eine talent-, kompetenz- und qualifikationsbasierte Personalauswahl.

5.1 Digitale Verarbeitungsmethoden

502. Der Digitalisierungsgrad des Bewerbungsweges und der öffentlichen Verwaltungen erhöht sich zunehmend. Im Rahmen der Personalgewinnung ist der Arbeitgeber Bundeswehr damit mehr denn je auf ein modernes webbasiertes IT-System angewiesen. Eine wirkungsvolle IT-Unterstützung mit integriertem Bewerbungsmanagementsystem – muss die klassischen Methoden maßgeschneidert ergänzen und optimieren. Dabei ist der zeitgemäßen und zielgruppenaffinen Kommunikation und systemintegrierten (zeitverzugsarmen) Interaktion besondere Bedeutung beizumessen. Dabei soll der Prozess von der Bedarfsermittlung über die Onlinebewerbung bis hin zur Auswahl und Stellenbesetzung unterstützt werden. Der Fokus liegt primär auf dem Anteil der Personalgewinnung.

503. Die aktuelle IT-Unterstützung „**E-Recruiting**“ ist in die Nutzung überführt worden. Zielsetzung ist nunmehr die kurz- bis mittelfristige, konkret „betriebliche“, substanzielle Weiterentwicklung des E-Recruitings sowohl auf Basis der aktuell vorliegenden als auch der neu einzubringenden auf die Zukunft ausgerichteten Forderungen und geforderten Funktionalitäten. Diese gilt es zu sammeln, zu harmonisieren, zu koordinieren und mit den technischen Potenzialen in Einklang zu bringen. Hierzu ist durch das BAPersBw ein Fachkonzept zur Weiterentwicklung zu erstellen, welches die Belange der Personalgewinnung (einschließlich der Reserve) umfänglich und angemessen berücksichtigt.

5.2 Bewerbungs- und Einplanungsmanagement

504. Die Fähigkeit, das geforderte Personal zeitgerecht und in der geforderten Qualität und Quantität auf seine Eignung zu untersuchen, auszuwählen, einzuplanen und einzustellen, wird durch ein professionelles Bewerbungsmanagement sowie ein modernes, schnelles, bewerberfreundliches¹⁰ und qualitativ hochwertiges, auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft basierendes Personalauswahlverfahren unter Abstützung auf medizinische und psychologische Fachexpertise abgebildet.

505. Jeder geeigneten Bewerberin und jedem geeigneten Bewerber sind – ausgehend von der Bedarfslage – dem persönlichen Eignungs- und Leistungsprofil entsprechende **Einstellungsmöglichkeiten** anzubieten. Ausgangspunkt sind vorrangig die Wünsche der Betroffenen. Lassen sich diese Wünsche nicht wie erhofft verwirklichen oder kann die Bewerberin bzw. der Bewerber mit Blick auf den zu deckenden Bedarf, die individuellen Karriereperspektiven und das individuelle Leistungsprofil zweckmäßiger eingesetzt werden, sind nach entsprechender bedarfsorientierter Beratung alternative Verwendungsmöglichkeiten bei dem Arbeitgeber Bundeswehr anzubieten.

¹⁰ Bei den nachfolgend aufgeführten Begriffen „bewerberfreundlich“, „Bewerberbindung“, „Bewerbersteuerung“ und „Bewerbergewinnungsmaßnahmen“ wurde zugunsten des generischen Maskulinums entschieden, es erfasst die männliche wie die weibliche Person und Personen mit unbestimmten Geschlechtsmerkmalen (Divers) gleichermaßen.

506. Dem Bewerbungsmanagement kommt mit Blick auf eine bewerberfreundliche und flexible Bearbeitung aller mit einer Bewerbung zusammenhängenden administrativen Aufgaben im Personalgewinnungsprozess eine Schlüsselfunktion zu. In Anbetracht der Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt kommt es wesentlich darauf an, Personen, die sich für eine Bewerbung bei der Bundeswehr entschieden haben, kompetent, zuvorkommend, freundlich und flexibel zu begegnen und sie bereits durch einen zügigen und unkomplizierten Ablauf des Bewerbungsverfahrens und motivierende Inhalte im Auswahlverfahren von dem Arbeitgeber Bundeswehr zu überzeugen. Professionell geschulte und dienstleistungsorientiert agierende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Voraussetzung für ein erfolgreiches Bewerbungsmanagement.

5.3 Bewerberbindung

507. Zur Verbesserung des Dialogs mit Bewerberinnen und Bewerbern sind ihnen der jeweilige Verfahrensstand sowie die weiteren Verfahrensschritte zielgruppengerecht zu kommunizieren, um sie nicht nur bis zur abschließenden Entscheidung über die Bewerbung, sondern bis zum Dienstantritt zu binden. Alle denkbaren Möglichkeiten hierfür sind (weiter) zu entwickeln und zu nutzen.

5.4 Stellenausschreibungen

508. Die öffentliche **Stellenausschreibung** für ein entsprechendes Stellenbesetzungsverfahren ist als Bewerbungsanreiz und Grundlage der **Auswahlentscheidung** von besonderer Bedeutung. Durch die Stellenausschreibung erhalten die Interessentinnen und Interessenten erste Informationen über vorhandene Einstellungsmöglichkeiten und des Arbeitgebers Bundeswehr. Für zivile **Stellen** ist die öffentliche Stellenausschreibung gesetzlich vorgeschrieben. Um als potenzieller Arbeitgeber bei den Interessentinnen und Interessenten einen professionellen Eindruck zu hinterlassen, sind mögliche Standardisierungen und Qualitätskontrollen vor Freischaltung der Stellenausschreibung auszuschöpfen. Auf eine gender-gerechte Sprache ist dabei zu achten.

5.5 Tätigkeitsbeschreibungen

509. Die Beratungsleistung der PersGOrgBw ist u. a. abhängig von aktuellen, zielgruppengerechten und verständlich formulierten **Aufgabenbeschreibungen** für die diversen Einstellungsmöglichkeiten. Mit den Bedarfsträgern sind hierzu durch das BAPersBw abgestimmte Formate mit Blick auf die verständliche Beschreibung der Aufgaben und Tätigkeiten gegenüber den Interessierten zu entwickeln bzw. zu optimieren und zielgerichtet in der Informations- und Beratungstätigkeit durch die Karriereberatung einzusetzen.

5.6 Kommunikationscenter

510. Die zeitgemäße Erreichbarkeit der Karriereberatung, eine verzugslose persönliche Ansprache und ein akzeptables Antwort-Zeitverhalten ist mit dem Betrieb eines Kommunikationscenters der

PersGOrgBw sicherzustellen. Alle Maßnahmen zur Erreichung des bundesweiten Zielbetriebs des Kommunikationscenters sind voranzutreiben, um die Kommunikationsbedürfnisse der personalwerblichen Zielgruppe serviceorientiert bedienen zu können. Die weiteren Einstellungsbehörden stellen die zeitgemäße Erreichbarkeit in eigener Verantwortlichkeit sicher.

5.7 Online-Assessment

511. Durch die Nutzung zeitgemäßer **Online-Tools** soll die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr erhöht werden. Sie ermöglichen eine individuelle, leistungs- und eignungsgerechte Bewerbungsanalyse und mobilisieren vorhandene Potenziale durch eine zielgenauere Rückmeldung bereits zu einem frühen Bewerbungszeitpunkt. Die Online-Tools der Bundeswehr sollen zukünftig in idealer Weise den Online-Auftritt (Karriereportal) und das E-Recruiting (Online-Bewerbung) der Bundeswehr mittels zweier Komponenten ergänzen:

- Ein unverbindliches **Self-Assessment** motiviert mit unverbindlichen Interessen- und Fähigkeitstest und Rückmeldungen zu passenden Verwendungsmöglichkeiten zu einer zielgenauen Bewerbung. Ziel ist es, Interessentinnen und Interessenten zu einer Bewerbung zu motivieren. Darüber hinaus können die anhand des Self-Assessments gewonnenen Informationen eine geeignete Grundlage für die individuelle Beratung bilden.
- Eine verbindliche **Online-Diagnostik**, mit der eine optimierte Bewerbersteuerung oder Vorauswahl erfolgen kann. Sowohl Self-Assessment als auch Online-Diagnostik tragen somit zur bestmöglichen Potenzialausschöpfung von Bewerberinnen und Bewerbern bei.

6 Zielgruppen

601. Ergänzend zu kontinuierlich messbaren Ergebnissen der Personalgewinnung in der Selbstkontrolle sind der Arbeitsmarkt und Zielgruppen im Fokus der Reflexion zu halten.

602. Berufswahlbezogene Motive sowie Einstellungen und Meinungen der – jeweils aktualisiert zu definierenden – Zielgruppe bzw. relevanter Multiplikatoren und Multiplikatorinnen und deren Informationsverhalten, wie auch die Berufszufriedenheit der Angehörigen der Bundeswehr sind kontinuierlich zu betrachten. Angehörige der Bundeswehr, die sich gegen einen weiteren Verbleib in ihrem Dienst- und Beschäftigungsverhältnis entschieden haben, sind vor ihrem Ausscheiden aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis einzubeziehen¹¹.

603. Die für die Personalgewinnung Zuständigen werten Informationen von personalwerblicher Relevanz aus und nutzen sie zur Information und Beratung mit dem Ziel, Bewerbungen für die Einstellung in die Bundeswehr zu initiieren.

¹¹ Angehörige der Bundeswehr sind in ihrem familiären oder sozialen Umfeld wichtige Multiplikatoren und Multiplikatorinnen. Ihre Meinungen haben aufgrund persönlichen Erlebens hohe Glaubwürdigkeit. Erkenntnisse, warum Angehörige der Bundeswehr diese verlassen, sind geeignet, Defizite in der Ausgestaltung beruflicher Angebote (Erkenntnisinteresse der Abteilung FüSK im BMVg) bzw. deren Kommunikation (Erkenntnisinteresse der Abteilung Personal im BMVg) aufzuzeigen.

604. Der Personalbedarf der Bundeswehr wird zunehmend heterogen und reicht von der Schulabgängerin bzw. von dem Schulabgänger bis zu promovierten und habilitierten Bewerberinnen und Bewerbern mit längerer Berufserfahrung. Daher richtet sich auch die Personalgewinnung der Bundeswehr an diverse Zielgruppen, welche je nach Schwerpunktsetzung und jeweiligem Bedarf priorisiert und unterschiedlich angesprochen sowie motiviert werden sollten. Flexibilität ist hierbei ein entscheidendes Kriterium.

605. Grundsätzlich wird die Personalgewinnung auf alle Menschen ausgerichtet, die für einen freiwilligen Dienst in der Bundeswehr, einen Dienst in der Reserve der Bundeswehr oder für ein ziviles Dienst- und Beschäftigungsverhältnis in Betracht kommen.

606. Im Vordergrund stehen Menschen, die sich in einer Phase der Berufsorientierung oder einer Berufsausbildung oder einem Studium befinden.

607. Vor dem Hintergrund eines erhöhten Bedarfs in verschiedenen **Fachtätigkeiten** ist die Personalgewinnung mit Blick auf den bundesweiten Fachkräfteengpass zunehmend auch auf Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung und/oder beruflichen (Weiterbildungs-)Abschlüssen, unterschiedlichen Qualifizierungen und Erfahrungen auszurichten. In diesem Zusammenhang nimmt auch die Gewinnung von Personen für den **Seiteneinstieg** und für die **Direkt- und Wiedereinstellung** sowie für den Dienst in der Reserve eine immer größere Bedeutung ein.

608. Generell sind hierbei auch auf die Interessen potenzieller Bewerberinnen und/oder die Bedürfnisse von Menschen mit familiären Verpflichtungen abgestimmte bedarfsgerechte Angebote zielgruppenorientiert zu kommunizieren, um Frauen vermehrt für den Arbeitgeber Bundeswehr zu interessieren.

609. Personen mit indifferenter oder in Transition befindlicher Geschlechtszugehörigkeit sind genauso willkommen wie alle anderen Menschen.

7 Erfolgsmessung

701. Die Evaluierung aller Maßnahmen zur Personalgewinnung ist Teil der Qualitätssicherung. Die Messung erfolgt vor dem Hintergrund eines Meldewesens BAPersBw, basierend auf jährlich abgestimmten und angepassten ministeriellen Vorgaben oder in der Abbildung eines strategischen Zielsystems, welches im Hinblick auf die Erreichung der einzelnen Zielparameter durch operative Kennzahlen unterstützt wird.

Diese Ergebnisse können ggf. durch bundeswehrinterne Studien oder externe Erhebungen ergänzt werden.

702. Das BAPersBw berichtet dem BMVg dazu regelmäßig in den etablierten Formaten. Das schließt insbesondere Berichte zu den Aktivitäten und Maßnahmen zur Personalgewinnung auf

operativer Ebene ein. Die Koordinierung der Erhebung und Bewertung der Erfolgsmessung erfolgt über das Datencockpit im BMVg in Abstimmung mit P I 4.

8 Grundlagen der Weiterentwicklung

801. Dieses Konzept wird kontinuierlich fortgeschrieben und an neue Herausforderungen bzw. geänderte Rahmenbedingungen angepasst mit dem Ziel, die personelle Bedarfsdeckung in Qualität und Quantität auch zukünftig sicherzustellen. Aus Defizitanalysen werden künftige Handlungsfelder und -ziele abgeleitet. Sie finden sich in der Fortschreibung der Vorgaben zur Weiterentwicklung der Personalgewinnung wieder. Die Entwicklung relevanter gesellschaftlicher und bundeswehrinterner Rahmenbedingungen bleibt auch künftig zentrale Bestimmungsgröße für die Optimierung der Personalgewinnung.

802. Im Rahmen von organisationsbereichs- und aufgabenübergreifenden **Fähigkeitsanalysen** sind ggf. vorhandene oder entstehende **Fähigkeitslücken** zu identifizieren. Zu deren Schließung sind Lösungsmöglichkeiten in allen Planungskategorien zu untersuchen und in den Leistungsprozess „**Integrierte Planung durchführen**“ und ggf. in weitere Verfahren der Digitalisierung einzubringen.

803. Soll eine Fähigkeitslücke geschlossen werden, sind ggf. Maßnahmen der Bedarfsermittlung und Bedarfsdeckung gemäß dem Leistungsprozess „Integrierte Planung durchführen“ bzw. **Customer Product Management** erforderlich und zunächst als Initiative einzubringen. Weiterhin ist die Aufnahme als Vorhaben der **Mittelfristplanung** sicherzustellen, da die Realisierung grundsätzlich mit anderen Maßnahmen zur Schließung von Fähigkeitslücken konkurriert. Auf Grundlage der durch das BMVg gebilligten Leistungsprozessmodelle mit entsprechenden **Teil-** und **Unterprozessen** sind fachliche Forderungen im Hinblick auf gemeinsame Nutzbarkeit der Standardfunktionalität des Personalwirtschaftssystems zu stellen.

9 Anlagen

9.1	Begriffsbestimmungen	18
9.2	Abkürzungsverzeichnis	38
9.3	Bezugsjournal	38
9.4	Änderungsjournal	39

9.1 Begriffsbestimmungen

Die nachfolgenden Ausführungen erläutern die in diesem Konzept enthaltenen Fachbegriffe wie sie in der Personalgewinnung verstanden werden sollen. Die Angabe(n) in der Klammer führt die Fundstelle im Text auf. Bei der erstmaligen Darstellung im Text, wird der Begriff (Ausnahme Überschriften) in **Fett** aufgeführt. Das Symbol ↗ verweist auf weitere Erläuterungen in den Begriffsbestimmungen.

Anforderungsprofil der Bundeswehr (Nrn. 102, 419)

Im **Anforderungsprofil** wird festgelegt, welche Qualifikationserfordernisse die ↗ Bewerberin oder der Bewerber erfüllen muss, um für eine ↗ Einstellung/Aufforderung zum Dienstantritt/Heranziehung oder die Besetzung eines konkreten Dienstpostens infrage zu kommen.

Quelle: Glossar Personalgewinnung, Hauptprozess Personal

Agenda Attraktivität (Nr. 303)

Mit der **Agenda Attraktivität** wurde im Juli 2014 zum Auftakt der Attraktivitätsoffensive im Verbund mit den gesetzlichen Maßnahmen des Attraktivitätssteigerungsgesetzes ein umfangreiches Maßnahmenpaket untergesetzlicher Maßnahmen auf den Weg gebracht, um die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr zu steigern. Mit ihren mittlerweile neun Themenfeldern und vierzig Einzelmaßnahmen, die sich unabhängig vom Status an alle Beschäftigten in der Bundeswehr richten, sorgt die Agenda Attraktivität für verbesserte Rahmenbedingungen des Dienstes und trägt dazu bei, die Wahrnehmung der Bundeswehr als modernen und attraktiven Arbeitgeber zu verbessern. Die Bandbreite der Maßnahmen der Agenda Attraktivität reicht von einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst über die Modernisierung militärischer Unterkünfte bis hin zu Maßnahmen für eine besser planbare und transparentere Karriereentwicklung. Die Agenda Attraktivität wird ständig fortgeschrieben und weiterentwickelt.

Quelle: P I 1

Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv.Attraktiv.Anders.“ (Nr. 103)

Mit der **Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“** möchte die Bundeswehr in die Spitzengruppe der attraktivsten Arbeitgeber vorstoßen.

Die Bundeswehr bietet attraktive Rahmenbedingungen, die mit den Angeboten vergleichbarer ziviler Arbeitgeber mithalten können. Das Spektrum der im Zuge der Attraktivitätsoffensive beschlossenen Maßnahmen reicht von besserer Besoldung und Versorgung über eine leichtere Vereinbarkeit von Privatleben und Dienst bis hin zu einer gesetzlichen Absicherung und verlässlichen Arbeitszeitregeln.

Leitgedanke aller Planungen und Überlegungen ist, dass die militärischen Erfordernisse auch in Zukunft Priorität haben, jedoch die Belastungen für das Personal künftig auf das unabdingbar notwendige Maß reduziert werden müssen.

Quelle: Bundeswehr.de

Assessment (Nrn. 419, 511)

Ein **Assessment** dient der Feststellung, ob und in welchem Ausmaß Bewerber für den Dienst in der angestrebten ☞Laufbahn und der vorgesehenen Verwendung sowie für die ggf. erforderliche Ausbildung in geistiger, charakterlicher und körperlicher Hinsicht geeignet sind und den dort gestellten allgemeinen berufsbezogenen wie auch den besonderen verwendungsbezogenen Anforderungen gerecht werden können. Es umfasst psychologische, sportwissenschaftliche und medizinische Module und schließt mit der Festlegung eines ☞Eignungsgrades ab.

Quelle: Zentrale Dienstvorschrift A-1333/16 „Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Einstellung in ein Soldaten- oder Beamtenverhältnis“

Aufgabenbeschreibung (Nr. 509)

Zusammenfassende Darstellung der gesamten auszuübenden Tätigkeiten. Sie beschränkt sich auf die wesentlichen, den Arbeitsplatz prägenden Aufgaben. Entsprechende Angaben in der Aufgabenbeschreibung sollen sich an den in den Organisationsgrundlagen zum Dienstposten hinterlegten Hauptaufgaben sowie ggf. an weiteren Dokumenten wie zum Beispiel dem Geschäftsverteilungsplan orientieren.

Quelle: P I 4

Auswahl; Auswahlentscheidung (Nr. 508)

Das **Auswahl**verfahren endet mit einem verbindlichen Einstellungsangebot bzw. der ☞Einplanung oder der Absage an den Bewerber bzw. die Bewerberin. Siehe auch ☞Auswahlverfahren.

Quelle: A-1333/16

Auswahlverfahren (Nrn. 417, 501, 504, 506)

Auswahlverfahren dienen der Verwirklichung des Leistungsprinzips des Artikels 33 Absatz 2 Grundgesetz und werden im Zusammenhang mit Einstellung, Statuswechsel, Laufbahnwechsel, Beförderungen sowie bei der Förderung durchgeführt. Das Auswahlverfahren im Rahmen der ☞Personalgewinnung umfasst

- die Vorauswahl,
- das ☞Assessment,
- die Platzierung und Reihung der Bewerber sowie
- ggf. die Durchführung weiterer Maßnahmen zur Vorbereitung der Entscheidung über die Einstellung inklusive der erforderlichen Einbeziehung der Beteiligungsgremien.

Quelle: K-9000/029 VS-NfD „Konzept Personalmanagement der Bundeswehr (KPersMgmtBw)“ und A-1333/16

Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsstätten (Nrn. 105, 314)

Die zivile duale Berufsausbildung wird in den technischen Berufen überwiegend in **Ausbildungswerkstätten** der Streitkräfte und des OrgBer Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung durchgeführt. Die Ausbildungswerkstätten sind Teil militärischer und ziviler Dienststellen der OrgBer und bilden mit hauptamtlichem Ausbildungspersonal und spezieller Geräteausstattung eine größere Anzahl Auszubildender zentralisiert in einem oder mehreren Ausbildungsberufen aus.

Darüber hinaus wird in Ausbildungsstätten der Streitkräfte und der Bundeswehrverwaltung (z. B. Sanitätszentren, Universitäten der Bundeswehr und Bundeswehr-Dienstleistungszentren) ausgebildet, die in bestehende Arbeitsablaufprozesse von Dienststellen integriert sind. Dabei handelt es sich um betriebliche Bereiche von Dienststellen, in denen Auszubildende von nebenamtlichen, qualifizierten Ausbilderinnen und Ausbildern in Einzelausbildung am Arbeitsplatz ausgebildet werden.

Quelle: P I 6

Ausschreibung, (☞ Stellen-) (Nrn. 421, 508)

Bedarfsangebot, für das Personal gefunden und eingeplant werden soll.

Sie ist die Bekanntgabe (öffentliche und bundeswehrinterne) von Dienstposten die darauf abzielt, Personen zu erreichen, die an einer Beschäftigung oder an einer Ausbildung (Berufsausbildung oder Vorbereitungsdienst) als zivile Beschäftigte bei der Bundeswehr interessiert sind.

Quelle: Zentrale Dienstvorschrift A-1330/44 „Ausschreibung von Dienstposten für ziviles Personal“ und Glossar SASPF

Bedarfsträger (Nrn. 106, 301, 303, 401, 509)

Personen, Einheiten/Dienststellen, ☞ Organisationsbereiche oder Bereiche der Bundeswehr mit Bedarf an Personal, Material, Infrastruktur, Information oder Leistungen zur Erfüllung von Aufträgen und der Befugnis, diesen Bedarf geltend zu machen.

Quelle: BeWiki



Befähigung (Nrn. 416, 418, 419, 504)

Befähigung umfasst gemäß § 2 Absatz 3 Bundeslaufbahnverordnung die Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, die für die dienstliche Verwendung wesentlich sind. Befähigung bezeichnet damit die beruflich-fachliche Seite der Eignung im weiteren Sinne. Damit sind gemeint

- Laufbahnbefähigung,
- ☞ Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstige Eigenschaften, die beruflich-fachlich unter dem Gesichtspunkt dienstlicher ☞ Anforderungen relevant sind, und
- die allgemein für die dienstliche Verwendung bedeutsamen Eigenschaften, wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung.


Quelle: Bundeslaufbahnverordnung

Begutachtung, wehrmedizinische (Nrn. 301, 419)

Die **wehrmedizinische Begutachtung** im Medizinischen Assessment der  Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr entspricht einer Grunduntersuchung aus einer Befragung und einer körperlichen Untersuchung. Darüber hinaus können bei der Begutachtung auch weitere fachärztliche Ergänzungsuntersuchungen erforderlich werden, die zur Abklärung einer Gesundheitsstörung im Rahmen der Beurteilung der Dienstfähigkeit und Verwendungseignung herangezogen werden. Das Ergebnis der wehrmedizinischen Begutachtung wird als Tauglichkeitsgrad in Signierziffern zusammengefasst. Siehe auch  Einstellungsuntersuchung (zivil).


Quelle: Zentralvorschrift A1-831/0-4000 „Wehrmedizinische Begutachtung“

Bewerber bzw. Bewerberin (Nrn. 102, 206, 402, 403, 410, 416, 418, 505)

 Interessierte, die durch Übermittlung eines Bewerbungsschreibens (formlos oder formgebunden) um Einstellung in die Bundeswehr als Soldatin oder Soldat, Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer, Beamtin oder Beamter bittet.


Quelle: Glossar HP Personal

Bewerberbindung (Nr. 507)

Unter **Bewerberbindung** wird der regelmäßige Dialog zwischen Bewerberin bzw. Bewerber und Arbeitgeber Bundeswehr unter Nutzung möglichst zielgruppenaffiner Medien in allen Phasen des Bewerbungs- und Einplanungsprozesses verstanden, um eine Reduzierung der Rücktritte bzw. Nichtantritte durch noch engere Begleitung und stärkere Bindung der  Zielgruppe bis hin zu Einstellung und Dienstantritt zu erzielen.


Quelle: P I 4


Bewerbergewinnungsmaßnahmen (Nr. 501)

Alle Maßnahmen der  Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr die zur Generierung von Bewerberinnen und Bewerber, d.h. zur Abgabe einer Bewerbung geeignet sind. Zum Beispiel Truppen- und Dienststellenbesuche, Praktika usw.

Quelle: P I 4

Bewerbungsmanagement (-system) (Nrn. 402, 502, 504, 506)

Unter dem Begriff **Bewerbungsmanagement** werden alle angewandten Aktionen und Prozesse im Umgang mit  Bewerberinnen und Bewerbern zusammengefasst. Dies beinhaltet:

- die Erfassung der digitalen und postalischen eingehenden Bewerbungen,
- die Empfangsbestätigungen und Status-Updates,
- die Weiterleitung an interne Ansprechpersonen,
- den Kompetenzabgleich und die Auswertung (Sortierung zu unterschiedlichen Status- und Laufbahngruppen,  Laufbahnen und Verwendungsbereichen oder Verwendungen, Zulassungskriterien),
- Nachforderung von Bewerbungsunterlagen,

- die Bildung der Ladungsreihenfolge zum Assessment,
- die Einladung zum und Steuerung des Assessment,
- Bewerbungsservice (z. B. Unterkünfte, Gutscheine ...).
- die Zu- oder Absagen sowie
- die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben.

Das Bewerbungsmanagement zielt darauf ab, alle Recruiting-Abläufe – sowohl intern als auch extern – effizient zu gestalten, so dass schnelle und fachlich zutreffende Entscheidungen bezüglich der Bewerberinnen bzw. Bewerber getroffen werden können. Auch die Kommunikation mit den Bewerberinnen bzw. Bewerbern soll zügig, freundlich, aussagekräftig und verbindlich/verlässlich erfolgen, um die Außendarstellung als Arbeitgeber positiv zu gestalten.

Quelle: A-1333/16

Bundesoberbehörde (Nr. 306, Abschnitt 3.4)

Eine **Bundesoberbehörde** ist eine Behörde auf der zweithöchsten Ebene der Bundesverwaltung. Die Zuständigkeit der Bundesoberbehörden erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet. Die Rechtsgrundlage für ihre Errichtung findet sich in Artikel 87ff. Grundgesetz. In der Bundeswehr sind zehn Bundesoberbehörden bzw. Obere Bundesbehörden der Bundeswehreingerichtet:

- Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr,
- Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr,
- Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr,
- Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst,
- Bundessprachenamt,
- Bildungszentrum der Bundeswehr,
- Evangelisches Kirchenamt für die Bundeswehr,
- Katholisches Militärbischofsamt,
- Luftfahrtamt der Bundeswehr und
- Planungsamt der Bundeswehr.

Quelle: Wikipedia

Commitment, organisationales (Nr. 208)

Organisationales Commitment (Einstandspflicht, Bekenntnis, Hingabe) bezeichnet das Ausmaß der Identifikation einer Person mit einer Organisation.

Quelle: Wikipedia

Customer Product Management (Nr. 803)

Das **Customer Product Management** ist die ressortinterne Rahmenweisung zur fähigkeitsorientierten Bedarfsermittlung, zeitgerechten und wirtschaftlichen Bedarfsdeckung mit einsatzreifen Produkten und Dienstleistungen sowie deren effizienten Nutzung.

Quelle: Zentrale Dienstvorschrift A-1500/3 „Customer Product Management“

Datenpool (Nr. 419)

Mit **Datenpool** ist der gesamte Bestand an erhobenen Daten der geprüften Bewerberinnen und Bewerber gemeint, die für die Auswertung im Talentpool erforderlich sind, sofern die Bewerberinnen und Bewerber damit einverstanden sind.

Quelle: P I 4

Direkteinstellung (Nr. 607)

Der Begriff der **Direkteinstellung** von Personal wird bisher nur in Bezug auf die Gewinnung von zivilem Personal für die Bundeswehr(-verwaltung) verwendet. Er bezeichnet die Einstellungsform von Beamtinnen und Beamten sowie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die direkt auf einen besetzbaren Dienstposten erfolgt ohne das im Geschäftsbereich des BMVg noch eine (Laufbahn)Ausbildung durchlaufen werden muss. Dem gegenüber stehen die Einstellungen in einen Vorbereitungsdienst oder ein Berufsausbildungsverhältnis für das nur ein dienstpostenähnliches Konstrukt zur Verfügung steht.

Quelle: P I 4

Eignungsdiagnostik (Nrn. 301, 417)

Die möglichst genaue Erfassung derjenigen Eignungsmerkmale von Personen, die zur Erfüllung der Anforderungen von Ausbildung oder Verwendung notwendig sind.

Quelle: Bereichsdienstvorschrift C-1335/1 VS-NfD „Eignungsdiagnostik und Potenzialanalyse durch den Psychologischen Dienst der Bundeswehr“

Eignungsgrad

Beschreibt die grundsätzliche Befähigung für die angestrebte Laufbahn. Die Einzelergebnisse unterschiedlicher (Prüf-)Module werden zu einer Bewertung darüber verdichtet, ob und in welchem Maße die Bewerberinnen und Bewerber hinreichend für eine angestrebte Laufbahn, eine Verwendung, eine Ausbildung oder ein Studium geeignet sind (Gesamtindex). Diese wird durch Vergabe eines **Eignungsgrades** begründet. Folgende Eignungsgrade werden unterschieden:

- geeignet,
- vorübergehend nicht geeignet sowie
- nicht geeignet.

Quelle: A-1333/16

Eignung (Nrn. 416, 418, 419, 504)

Die **Eignung** ist gemeinsam mit der Befähigung und der fachlichen Leistung ein Element des Leistungsprinzips des Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz. Die Eignung erfasst dabei gemäß § 2 Absatz 2 Bundeslaufbahnverordnung insbesondere die Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind. Die Eignung umfasst nach der gerichtlichen Auslegung die

- körperliche (gesundheitliche),

- geistige und
- charakterliche Eignung.

Hierunter fallen anlage- und entwicklungsbedingte Persönlichkeitsmerkmale, wie Begabung, physische und psychische Kräfte, emotionale und intellektuelle Fähigkeit im Allgemeinen.

Quelle: Bundeslaufbahnverordnung

Einplanung (Nr. 402, Abschnitt 5.2)

Das Zuordnen und Vorsehen einer ☞ Bewerberin oder eines Bewerbers für die Besetzung eines im ☞ Suchauftragsmanagement ☞ E-Recruiting ausgeschriebenen Dienstpostens bzw. einer ausgeschriebenen Schülerstelle. Eingeplant ist, wer eine verbindliche Einstellungszusage erhalten hat.

Quelle: P I 4

Einstellung (Nrn. 105, 402, 406, 418, 419, 420, 603, 607)

Unter dem Begriff der **Einstellung** werden alle unterschiedlichen Möglichkeiten der Begründung eines Dienst-/Arbeitsverhältnisses in den verschiedenen Statusgruppen zusammengefasst:

- Berufung in ein Beamtenverhältnis im Geschäftsbereich des BMVg, ein Arbeitnehmerverhältnis, ein Reservewehrdienstverhältnis oder ein Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit bzw. eines Soldaten auf Zeit oder einer Berufssoldatin bzw. eines Berufssoldaten,
- Aufforderung zum Dienstantritt für Personen, die einen Freiwilligen Wehrdienst leisten,
- Aufforderung zum Dienstantritt zu einer Eignungsübung sowie
- Heranziehung zu Reservistendiensten nach dem IV. und V. Abschnitt des Soldatengesetzes.

Eingestellt ist, wer den Dienst bzw. die Arbeit (mit Ernennungsurkunde bzw. Arbeitsvertrag) tatsächlich angetreten hat bzw. der Aufforderung zum Dienstantritt gefolgt ist. Der Dienstantritt von Soldatinnen und Soldaten entspricht der Einstellung und folgt chronologisch nach der ☞ Einplanung.

Quelle: A-1333/16

Einstellungsangebot (Nr. 419.)

Verbindliches Angebot der Bundeswehr an die Bewerberin bzw. den Bewerber, sie bzw. ihn zu einem bestimmten Termin in eine bestimmte ☞ Laufbahn ggf. eine Laufbahnausbildung oder auf einem definierten Dienstposten einzustellen.

Quelle: P I 4

Einstellungsbehörden (weitere) (Nrn. 309, 312, 510)

Dienststellen mit der Befugnis Personal einzustellen:

- Bundesministerium der Verteidigung,
- Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr,
- Bundessprachenamt,
- Universitäten der Bundeswehr,
- Katholisches Militärbischofsamt,

- Evangelisches Kirchenamt und
- Bundeswehr-Dienstleistungszentren.

Quelle: P I 4

Einstellungsmöglichkeiten (Nrn. 505, 508, 509)

Konkretes Aufzeigen einer Einstellung (siehe auch ☞ Einstellungsangebot) anhand der Realisierbarkeit für eine bestimmte ☞ Laufbahn ggf. eine Laufbahnausbildung oder auf einem definierten Dienstposten gegenüber der Bewerberin bzw. dem Bewerber.

Quelle: P I 4

Einstellungsquoten (Nr. 301)

Zielvorgaben für die Personalgewinnung. Die Berechnung der **Einstellungsquoten** für das Zivilpersonal berücksichtigt in einer mehrjährigen Betrachtung die jährliche Entwicklung der organisatorischen Strukturen als Grundlage für den Personalbedarf an zu besetzenden Dienstposten. Daneben wird die Entwicklung des Bestandspersonals unter Berücksichtigung der personellen Fluktuation sowie bereits geplanter personeller Aufwüchse untersucht.

Quelle: P II 3

Einstellungsuntersuchung (Nr. 420)

Die zivile **Einstellungsuntersuchung** ist auftragsbezogen und orientiert sich an standardisierten medizinischen Leistungsprofilen. Darüber hinaus können auch weitere fachärztliche Ergänzungsuntersuchungen erforderlich werden. Als Ergebnis der Untersuchung für eine Einstellung ist gegenüber der Entscheidungsstelle eine Aussage zur gesundheitlichen Eignung für die mitgeteilten Anforderungen und zur Prognose entsprechend den beamten- bzw. tarifrechtlichen Rahmenbedingungen zu treffen. Gesundheitliche Einschränkungen sind ggf. durch ergänzende Ausführungen für den Dienstherrn nachvollziehbar zu machen.

Quelle: Zentrale Dienstvorschrift A-1334/6 „Personal-/Vertrauensärztliche Untersuchung und Begutachtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“

Einsatzfähigkeit

Einsatzfähigkeit ist das Vermögen, mit den personellen, materiellen, infrastrukturellen, aufbau- und ablauforganisatorischen sowie betrieblichen Gegebenheiten (einschließlich Leistungen Dritter) einen Auftrag erfüllen zu können.

Quelle: K1/1 „Konzeption der Bundeswehr“

Einsatzbereitschaft der Bundeswehr (Nr. 201)

Bewerteter aktueller Ist -Zustand der verfügbaren personellen und materiellen Ausstattung, der vorhandenen Infrastruktur und der gebilligten aufbau- und ablauforganisatorischen Strukturen zur Erfüllung zugewiesener Aufgaben/Aufträge. Das schließt die dafür notwendige Ausbildung mit ein. Einsatzbereitschaft setzt das Vorhandensein von ☞ Einsatzfähigkeit voraus.


Quelle: K-1/1

Employer Branding (Nr. 302)

Beim **Employer Branding** handelt es sich um einen strategischen, mindestens mittelfristigen Prozess, der zum Ziel hat, in den Wahrnehmungen zu einem Arbeitgeber eine unterscheidbare, authentische, glaubwürdige, konsistente und attraktive Arbeitgebermarke auszubilden, die positiv auf die Unternehmensmarke einzuwirkt.


Quelle: Pr-/InfoStab 3

Ergänzungsumfangszahlen (Nr. 106)

Die **Ergänzungsumfangszahlen** bezeichnen die Anzahl von Personen, die in einem festgelegten Jahr in einer bestimmten  Laufbahn einzustellen sind bzw. die in diese Laufbahn aufsteigen können.

Quelle: Glossar Personalgewinnung, Hauptprozess Personal und BeWiki

E-Recruiting (Nrn. 503, 511)

Als **E-Recruiting** wird die einheitliche, durchgängige und medienbruchfreie Datenverarbeitungsunterstützung für den Prozess der  Personalgewinnung bezeichnet. Es bietet eine Grundlage für die Erarbeitung der zivil-militärisch verschränkten Erfassung und Bearbeitung von allen Bewerbern zur bestmöglichen Potenzialabschöpfung.

Quelle: A-1333/16

Fachkräfteengpass (Nrn. 102, 607)

Mit dem Begriff **Fachkräfteengpass** bzw. Fachkräftemangel ist meist das unerwünschte Fehlen von Facharbeiterinnen, Facharbeitern, Gesellinnen, Gesellen, Meisterinnen, Meistern, Meisterinnen, Technikerinnen, Technikern, Technikerinnen, Akademikerinnen und Akademikern, (also eine Person, die eine gewerbliche, kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung erfolgreich absolviert hat) bestimmter Fachrichtungen als auf dem Arbeitsmarkt verfügbares Angebot gemeint. Ein Engpass liegt vor, wenn die Arbeitslosen-Stellen-Relation das Verhältnis 2 : 1 bei Fachkräften und Spezialisten bzw. 4 : 1 bei Experten unterschreitet und die Vakanzzeit einer Berufsgruppe vierzig Prozent oberhalb des Durchschnitts sowie die berufsspezifische Arbeitslosenquote unterhalb von drei Prozent liegt.

Quelle: Deutscher Bundestag – Drucksache 18/13480 vom 31. August 2017 „Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

Fachliche Leistung

Unter **fachlicher Leistung** wird die anwendungsbezogene, in der Praxis nachgewiesene und in Zukunft zu erwartende Befähigung verstanden und ist demzufolge aufgrund praktischer Tätigkeit zu beurteilen. Es handelt sich um ein Werturteil darüber, in welchem Maße die Anforderungen eines oder mehrerer Dienstposten durch Arbeitsergebnisse erfüllt worden sind. Nach § 2 Bundeslaufbahnverordnung ist die fachliche Leistung insbesondere nach den Arbeitsergebnissen, der praktischen Arbeitsweise, dem Arbeitsverhalten und für Beamtinnen und Beamte, die bereits Vorgesetzte sind, nach dem Führungsverhalten zu beurteilen.

Quelle: § 2 Bundeslaufbahnverordnung

Fachtätigkeit (Nr. 607)

Die Fachtätigkeit legt den Ausprägungsgrad der Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen fest, damit die spezifischen Anforderungen eines Dienstpostens erfüllt werden können.

Quelle: Streitkräfteamt Dezernat Koordinierung und Harmonisierung streitkräftegemeinsamer personeller Grundlagen und Bedarfsträgervorgaben Az 10-01-01 vom 7. November 2008

Fähigkeiten (Nrn. 311, 504)

Eine **Fähigkeit** ist das Vermögen, eine vorgegebene Aufgabe unter bestimmten Rahmenbedingungen durchzuführen. Fähigkeiten leiten sich aus operationellen Zielen ab, die den Grad der Aufgabenerfüllung beschreiben. Sie setzen sich aus einem oder mehreren funktionalen Bausteinen zusammen und besitzen zugehörige Ressourcen in allen Planungskategorien (Personal, Rüstung, Infrastruktur, Organisation, Betrieb). Die Fähigkeiten der Bundeswehr als Ganzes werden durch die Generalinspekteurin bzw. den Generalinspekteur der Bundeswehr geplant.

Quelle: K-1/1

Fähigkeitsanalyse (Nr. 802)

Die **Fähigkeitsanalyse** beschreibt die Untersuchung zwischen dem ☞Fähigkeitsprofil (Soll) und dem Fähigkeitsprofil (Ist) auf der Zeitachse. Der erforderliche Erfüllungsgrad der Funktionalen Bausteine kann aus dem Fähigkeitsprofil (Soll) abgeleitet werden, den aktuellen und zukünftigen Erfüllungsgrad leiten die ☞Organisationsbereiche aus der ☞Einsatzfähigkeit der zur Auftragserfüllung bereitgestellten Ressourcen ab (Fähigkeitsprofil (Ist)). Bestehen ☞Fähigkeitslücken oder -überhänge, können diese als Fähigkeitsdeltas identifiziert, erfasst und bewertet werden.

Quelle: A-1500/3

Fähigkeitslücke (Nrn. 802, 803)

Eine **Fähigkeitslücke** ist ein qualitatives oder quantitatives Defizit im Leistungsvermögen. Ein Defizit kann bei Zielen, Funktionalitäten und/oder Ressourcen bestehen.

Quelle: Glossar zu IPP

Fähigkeitsprofil (Nrn. 207, 802, 803)

Das **Fähigkeitsprofil** der Bundeswehr (Ist) beschreibt auf der Basis aktueller Erkenntnisse die Entwicklung der Fähigkeiten in den Funktionalen Bausteinen über die Zeit.

Das Fähigkeitsprofil der Bundeswehr (Soll) beschreibt, welche Fähigkeiten die Bundeswehr zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt. Es operationalisiert die Nationale Zielvorgabe der K-1/1 sowie multinationale Verpflichtungen durch die Verknüpfung von Teilaufgaben, ☞Fähigkeitsforderungen und Attributen. In den Attributen werden Parameter und Werte (Ausprägungsgrade) festgelegt, welche qualitative und quantitative Forderungen (z. B. Allwetterfähigkeit, Größe von Kräftedispositiven) enthalten. Das Fähigkeitsprofil (Soll) wird regelmäßig überprüft, da es permanent vielfältige Entwicklungen aus laufenden, planerischen ☞Prozessschritten aufnehmen muss.

Quelle: Zentrale Dienstvorschrift A-400/7 „Leistungsprozess „Integrierte Planung durchführen““

Funktionale Forderung (Nr. 207)

Eine **funktionale Forderung** ist eine zweckorientierte, lösungs- und lösungswegneutral formulierte Beschreibung einer Fähigkeit, die zum Schließen einer ☞Fähigkeitslücke erforderlich ist.

Die funktionale Forderung enthält die Darstellung der fähigkeitsbestimmenden Leistungsparameter, einschließlich aller Funktions- und Gebrauchsmerkmale, sowie der weiteren aus den Einsatz- und Nutzungsbedingungen (Soll-Nutzungsprofil) abgeleiteten Eigenschaften.

Quelle: A-1500/3

Interessentin bzw. Interessent (Nrn. 102, 105, 302, 402, 406, 408, 411, 414, 501, 508, 511, Abschnitt 4.1)

Person, die aufgrund ernsthaften Interesses schriftlich oder mündlich Information zu eigenen Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr erbittet.

Quelle: HP Personal

Integrierte Planung durchführen (Nr. 802)

Der ☞Leistungsprozess **Integrierte Planung durchführen** zielt darauf ab, vorhandene Ressourcen planerisch wirksam und wirtschaftlich einzusetzen. Er setzt auf den bisherigen Erfahrungen und Erkenntnissen aus der Neuausrichtung der Bundeswehr auf. Integrierte Planung ist das zentrale Instrument der Leitung zur bundeswehrgemeinsamen Priorisierung von Bedarfen, zu deren zielorientierter Überführung in den Haushalt sowie zu dessen Vollzug. Sie ermöglicht so grundlegende Weichenstellungen für die Fähigkeitsentwicklung der Bundeswehr sowie eine flexible Reaktion auf sich ändernde Rahmenbedingungen. Das Controlling bringt sich in den Leistungsprozess Integrierte Planung durchführen über Zielsetzung, Zielvereinbarung und Zielnachhaltung ein. Damit wird eine ebenengerechte strategische Steuerung durch ein zentrales und dezentrales Controlling unterstützt. Der integrative Ansatz wird durch die Verschränkung von Planung, Haushalt und Controlling in einem ☞Leistungsprozess deutlich.

Quelle: A-400/7

Jugendmarketing (Nrn. 407, 408, Abschnitt 4.1.1)

Maßnahmen des **Jugendmarketings** beinhalten allgemeine Erstinformationen über berufliche Perspektiven und Chancen sowie Einblicke in die verschiedenen Teilstreitkräfte und OrgBer der Bundeswehr. Im Fokus stehen Jugendliche im Alter von 14 bis 20 Jahren sowie deren Angehörige, um in der Berufsorientierungsphase auf die Berufsalternativen in der Bundeswehr aufmerksam zu machen und dauerhaftes Interesse zu erzeugen.

Quelle: BMVg Presse- und Informationsstab 3



Höhere Kommandobehörde (Nr. 306, Abschnitt 3.4)

Eine **Höhere Kommandobehörde** ist eine militärische Dienststelle vom Korpskommando oder von entsprechenden Dienststellen an aufwärts. Im Einzelnen

- Kommando Heer,
- Kommando Luftwaffe,
- Marinekommando,
- Kommando Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr,
- Kommando Streitkräftebasis sowie
- Kommando Cyber- und Informationsraum.


Quelle: Zentralrichtlinie A2-500/0-0-1 „Grundbegriffe der militärischen Organisation – Unterstellungsverhältnisse – Dienstliche Anweisungen“

Karriereberatung (Nrn. 313, 411, 412, 413, 414, 509, 510)

Unter **Karriereberatung** versteht man die im gesamten Bundesgebiet aufgestellten Karriereberatungsbüros sowie Außenberatungsstellen der  Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr, die mit mehreren militärischen und zivilen Karriereberaterinnen und Karriereberatern besetzt sind. Deren wesentliche Aufgabe besteht in der Information und Beratung von  Interessentinnen und Interessenten über die militärischen und zivilen Laufbahnen, die Karrieremöglichkeiten der Bundeswehr sowie zum freiwilligen Wehrdienst und dem Reservistendienst.


Quelle: P I 4

Lagebild Personalgewinnung (Nr. 306)

Aufgrund zuvor inhaltlicher und organisatorischer Festlegung der erforderlichen Detailtiefe und des Adressaten standardisierte Darstellung in Form einer Präsentation von Zahlen und Daten sowie deren Bewertung zur  Personalgewinnung.

Quelle: P I 4

Laufbahn (Nrn. 403, 405, 416, 418)

Laufbahn beschreibt und umfasst alle Ämter/Verwendung, die eine verwandte oder gleichwertige Vor- und Ausbildung voraussetzen. Hierzu gehören für den zivilen  Personalkörper auch der Vorbereitungsdienst und die Probezeit. Grundlage für die Laufbahngestaltung der Beamtinnen und Beamten sind das Bundesbeamtengesetz und die Bundeslaufbahnverordnung, für die Soldatinnen und Soldaten und Reservistinnen und Reservisten das Soldatengesetz und die Soldatenlaufbahnverordnung.

Quelle: K-9000/029 VS-NfD

Leistungsgrundsatz (Nr. 418)

Der **Leistungsgrundsatz** (auch Leistungsprinzip) verpflichtet die zuständigen Stellen, vor Entscheidungen über die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern einen Leistungsvergleich aller in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten nach dem Prinzip der Bestenauslese anzustellen. Sie bindet u. a. Einstellungen an das Leistungsprinzip und den Gleichbehandlungsgrundsatz, indem sie ☞Eignung, ☞Befähigung und ☞fachliche Leistung als verbindliche Kriterien für die Personalauswahl oder die Einstellung vorschreibt und die Berücksichtigung von bestimmten Differenzierungsmerkmalen verbietet.

Quelle: Artikel 33, Absatz 2 Grundgesetz, Beamtenrecht, (Soldaten-)Laufbahnrecht

Leistungsprozess (Nrn. 301, 802)

Ein **Leistungsprozess** umfasst ebenen- und bereichsübergreifend alle Abläufe, die benötigt werden, um Inputs zu einer Leistung (Output) zu transformieren. Die zu erbringende Leistung (Output) richtet sich grundsätzlich am Leistungsempfänger aus.

Die Leistungsprozesse sind auf konkrete Ergebnisse ausgerichtet und bilden dabei alle essenziellen Abläufe und Zusammenarbeitsbeziehungen ab, die zur Leistungserstellung benötigt werden.

Die konkreten Ergebnisse leiten sich auf der Ebene Geschäftsbereich BMVg unmittelbar aus dem strategischen Zielsystem der Leitung ab und werden nur für einen Leistungsprozess als Ganzes definiert. Ein Ergebnis wird durch eine oder mehrere Leistungen (Outputs) erzielt.

Leistungsprozesse dienen dazu, die Ziele des strategischen Zielsystems der Leitung zu erreichen. Daher sind die Leistungsprozesse so zu definieren, dass der entsprechenden Führungsebene eine effektive und effiziente Steuerung zur Zielerreichung ermöglicht wird.

Die Leistungsprozesse werden hierarchisch über ☞Teilprozesse ☞Unterprozesse ☞Prozessschritte weiter detailliert.

Quelle: Zentrale Dienstvorschrift A-520/1 „Prozesslandkarte, Rollenkonzept und Implementierung des Prozessmanagements“

Leistungsprozess „Personal bereitstellen“ (Nr. 301)

Beschreibt die Zusammenarbeitsbeziehung von vier ☞Teilprozessen, unter anderem ☞„Personalbedarf decken“ und hat als ☞Leistungsprozess einen demografiefesten und einsatzbereiten Personalkörper zur Erfüllung aktueller Aufträge zum Ergebnis. Der Beitrag des **Leistungsprozesses „Personal bereitstellen“** zum Zielsystem des BMVg ist die Bereitstellung von zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigtem Personal mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit am richtigen Ort.

Quelle: P I 4

Mittelfristplanung (Nr. 803)

Die **Mittelfristplanung** verknüpft die konzeptionellen Entwicklungslinien, die Weiterentwicklung der Bundeswehr und erforderliche Maßnahmen zur Anpassung des ☞Fähigkeitsprofils mit politischen, zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen. Sie entwickelt und dokumentiert die zukünftig realistisch zu erreichenden Teilziele und Schwerpunktsetzungen für den mittelfristigen Planungshorizont (zwölf Jahre mit abnehmender Detaillierung) über die entsprechenden Planungsdokumente. Über diese wird eine Schwerpunktsetzung für die Entwicklung der Bundeswehr im mittelfristigen Planungshorizont vorgenommen und die weitere Planungsaktivität kanalisiert.

Quelle: K-1/1

Multiplikatoren (Nrn. 404, 409, 413, 602)

Personen, die unmittelbaren Einfluss auf die ☞Zielgruppe für eine mögliche Entscheidung für eine Berufstätigkeit beim Arbeitgeber Bundeswehr nehmen können. Zum Beispiel Eltern, Ehe- und Lebenspartner oder -partnerinnen, Freundinnen und Freunde, Angehörige, Lehrerinnen und Lehrer, Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter sowie Reservistinnen und Reservisten. Wichtige **Multiplikatorinnen und Multiplikatoren** sind ebenso alle Angehörigen der Bundeswehr.

Quelle: P I 4

Online-Diagnostik (Nr. 511)

Bei **Online-Diagnostik** handelt es sich um eine personenbezogene Testdurchführung nach der Bewerbung. Persönlichkeits- und Leistungsdiagnostik sind möglich.

Quelle: BAPersBw II ZA 2.3

Online-Tool (Nr. 511)

Online-Schnittstelle für eine Bewerberin oder einen Bewerber mittels PC, Smartphone oder Tablet auf die Instrumente des Self-☞Assessments und der ☞Online-Diagnostik, die im System Online-Assessment hinterlegt sind.

Quelle: BAPersBw II ZA 2.3

Organisationsbereich(e) (Nrn. 105, 802, Abschnitt 3.4)

Die Bundeswehr ist in verschiedene **OrgBer** und Bereiche unterteilt. Das Bundesministerium der Verteidigung ist als Teil der Regierung nicht Bestandteil der Bundeswehr und führt/steuert diese.

- Die Streitkräfte mit den Militärischen OrgBer
 - + Heer,
 - + Luftwaffe,
 - + Marine,
 - + Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr,
 - + Streitkräftebasis,
 - + Cyber- und Informationsraum;

- Bundeswehrverwaltung mit den Ressourcenbereichen
 - + Personal,
 - + Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung,
 - + Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen;
- Rechtspflege;
- Militärseelsorge.

Quelle: Bundeswehr.org (IntranetBw) und BeWiki

Personalauswahl (Nrn. 416, 417, 418, 420, 501, 504, Abschnitt p)

Personalauswahl und Besetzung beschreibt ein Verfahren zur Auswahl von Personal und zur Besetzung von Dienstposten mit Personal. Ziel ist es, zeitgerecht qualifiziertes und motiviertes Personal in der jeweils geforderten Qualität und Quantität für den Dienst in der Bundeswehr bereitzustellen. Die Auswahlverfahren werden grundsätzlich in Verantwortung der personalbearbeitenden Stelle durchgeführt.

Quelle: K-9000/029 VS-NfD

Personalbedarf (Nrn. 106, 109, 209, 604)

Personalbedarf kennzeichnet allgemein den Bedarf an Personal zur Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Der Personalbedarf wird hinsichtlich Anzahl, Art, Zeitpunkt und Dauer und Dotierung näher bestimmt.

Quelle: K-9000/029 VS-NfD

Personalbedarfsdeckung (Nr. 201)

Die Personalbedarfsdeckung umfasst alle Maßnahmen zur zeitgerechten Bereitstellung von Personal in der geforderten Qualität und Quantität. Der Bedarf kann durch externe und/oder interne Maßnahmen gedeckt werden. Die Abteilung Personal mit den Dienststellen im unterstellten Bereich ist für die Personalbedarfsdeckung verantwortlich.

Quelle: K-9000/029 VS-NfD

Personalgewinnung (Nr. 103)

Das Verfahren/der Prozess der **Personalgewinnung** zur Realisierung einer Einstellungsmöglichkeit umfasst nach Feststellung eines Regenerationsbedarfes alle Maßnahmen zur Personalerneuerung (externen Bedarfsdeckung) beginnend mit dem Interessieren, Informieren und Beraten, der öffentlichen Ausschreibung, über das Bewerbungsmanagement, die Auswahl, die Einplanung bzw. Einstellungsempfehlung bis hin zur Aufforderung zum Dienstantritt, Aushändigung einer Ernennungs-urkunde oder zur Ablehnung von Bewerberinnen und Bewerbern.

Quelle: A-1333/16

Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr (Nrn. 103, 304)

Unter diesem Begriff wird die Zusammenführung der Elemente der zivilen und der militärischen ☞ Personalgewinnung und die Integration der Elemente der Wehrrersatzorganisation, der klassischen militärischen Personalgewinnung und anteilige Elemente der Wehrverwaltung unter einem Dach in einer Organisation verstanden.

Damit wird dem Ziel der konsequenten Verschränkung militärischer und ziviler Personalgewinnung umfassend Rechnung getragen. Zur Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr gehören

- die Abteilung II des BAPersBw inklusive des Assessmentcenters für Führungskräfte der Bundeswehr sowie dem ☞ Zentralen Messe- und Eventmarketing der Bundeswehr,
- die Karrierecenter der Bundeswehr,
- die ☞ Karriereberatung in den Karriereberatungsbüros und Außenstellen sowie
- die Abteilung VI des BAPersBw für die Laufbahnen und Verwendungen in der Reserve.

Quelle: Bundesministerium der Verteidigung – Abteilungsleiter P/P I 4 vom „Die Neuausrichtung der Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr (PersGOrgBw)“ vom 20. Dezember 2012

Personallage (Nr. 209)

Die **Personallage** ist der am Soll (beispielsweise Personalstrukturmodell) gespiegelte aktuelle Personalbestand (Ist).

Quelle: K-9000/029 VS-NfD

Personalmanagement der Bundeswehr (Nrn. 101, 301, 310, Abschnitt 3.2)

Aufgabe des **Personalmanagements** ist es, die Grundlage für die personelle Einsatzbereitschaft zu schaffen und dabei die strategischen Ziele der Bundeswehr unter kontinuierlicher, bedarfsgerechter Entwicklung und Anpassung des gesamten ☞ Personalkörpers der Bundeswehr umzusetzen. Stoßrichtungen und Teilziele der ☞ Personalstrategie, um das zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigte Personal mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit am richtigen Ort verfügbar zu machen und neue personalstrukturelevante Fähigkeiten aufzubauen oder vorhandene Fähigkeiten anzupassen.

Dies umfasst

- die Erarbeitung und Weiterentwicklung von Grundlagen des Personalmanagements,
- Personalplanung und Bewirtschaftung,
- die quantitative und qualitative Deckung des ☞ Personalbedarfs sowie
- bei Sicherstellung sozialer und allgemeiner Fürsorgeangelegenheiten.

Quelle: K-9000/029 VS-NfD

Personalstrategie der Bundeswehr (Nr. 101)

Mit der **Personalstrategie** wird das Ziel verfolgt, wesentliche Impulse für die ☞ Personalbedarfsdeckung und die personelle ☞ Einsatzbereitschaft der Bundeswehr auch in einem sich rasch ändernden Umfeld zu setzen. Maßstab hierfür ist eine zeit-, fähigkeits- und aufgabengerechte Personalbedarfsplanung, -deckung und -steuerung. Dabei kommt es darauf an, Rahmenbedingungen für das Personalmanagement zu schaffen, die es ermöglichen, auf gegenwärtige und zukünftige personalpolitische Anforderungen schneller, besser und flexibler zu reagieren.

Quelle: Fachstrategie K-10/1 „Personalstrategie der Bundeswehr“

Personalwerbung (Nrn. 302, 407, Abschnitte 4.1, 4.2)

Personalwerbung umfasst alle Personalmarketingmaßnahmen, die darauf zielen, konkrete Personalbedarfe zu decken, indem Bewerberzielgruppen gefunden, erreicht, begeistert, gebunden und passende Bewerbungen generiert werden, um offene Stellen mit qualifizierten und motivierten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Dabei stehen die kurzfristige Generierung von Bewerbungen sowie die aktive Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten im Fokus.

Quelle: Sts-Entscheidung vom 8. Juli 2019 zu Org – Az 10.02.205 vom 4. Juli 2019 „Organisation des Ministeriums, Anlage 2 „Zuständigkeitsabgrenzung der Bereiche Arbeitgeberkommunikation (Employer Branding) und Personalwerbung“

Prozessschritt (Nr. 402)

Die **Prozessschritte** beschreiben funktionale Zusammenhänge in einem zeitlichen und sachlogischen Ablauf. Sie sind die kleinsten zu betrachtenden Elemente im Prozessmodell im Geschäftsbereich des BMVg und finden sowohl in den ministeriellen Organisationselementen als auch in den nachgeordneten ☞ Organisationsbereichen/Bereichen statt.

Quelle: A-520/1

Seiteneinstieg (Nr. 607)

Der **Seiteneinstieg** bezeichnet die Möglichkeit, Bewerberinnen und Bewerber ohne Vordienstzeiten als Soldatin oder Soldat in der Bundeswehr für militärische Verwendungen aufgrund einer zivilberuflichen Qualifikation (zum Beispiel abgeschlossene Berufsausbildung, abgeschlossenes Hochschulstudium) mit einem höheren Dienstgrad, nach der Soldatenlaufbahnverordnung einzustellen. Einstellungen in einem höheren Anwärterdienstgrad (zum Beispiel Oberfähnrich) zählen hierzu ausdrücklich nicht.

Quelle: P I 4 – Az 16-21-00 vom 7. August 2019 „Festlegung (vorläufiger) Arbeitsbegriffe und Begriffsbestimmungen für die militärischen Laufbahnen

Self-Assessment (Nr. 511)

Bei Self-Assessment handelt es sich um eine freiwillige Testdurchführung einer Interessentin oder eines Interessenten zur Selbsteinschätzung vor der Bewerbung und ggf. Beratung im anschließenden Bewerbungsprozess.

Quelle: BAPersBw II ZA 2.3

Stelle(n) (Abschnitt 5.4)

Eine **Stelle** ist eine haushaltsgesetzliche Ermächtigung zur dauerhaften Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf und Beamtinnen und Beamten auf Probe.

Quelle: Datenbank für Terminologie der Bundeswehr

Stellenausschreibung (Abschnitt 5.4)

Ist die Bekanntgabe einer freien, besetzbaren ☞Stelle, um interne oder externe Bewerbungen zu generieren. Unterschieden wird zwischen der externen Ausschreibung, die eine **Stellenausschreibung** außerhalb der Bundeswehr (zum Beispiel öffentlicher Zugang zu ☞E-Recruiting, Internet (JobBörsen), Stellenanzeigen usw.) ist und der internen Ausschreibung, die innerhalb der Bundeswehr (zum Beispiel bundeswehr-interner Zugang zum E-Recruiting (Intranet) ist.

Quelle: P I 4

Suchauftragsmanagement E-Recruiting

Ein Suchauftrag ist im System ☞E-Recruiting die erste elektronische Erfassung eines ☞Personalbedarfs. Zunächst im Entwurf erstellt, führt er über eine Ausschreibung im Idealfall bis hin zur Besetzung eines Dienstpostens. Der Suchauftrag enthält Informationen, die die konkreten Besetzungsmodalitäten beinhalten (zum Beispiel: Teil-/Vollzeit, ☞Laufbahn usw.) Im E-Recruiting bildet der Suchauftrag die Schnittstelle zwischen den zu besetzenden Dienstposten und der ☞Stellenausschreibung.

Quelle: SASPF HP Personal Webbasierte Trainings

Talentpool (Nr. 419)

In einem **Talentpool** sollen geeignete Bewerberinnen und Bewerber aufgenommen werden, denen die Bundeswehr nicht unmittelbar eine Stelle anbieten, aber auf andere oder spätere Einstellungsmöglichkeiten hinweisen kann. So soll der Kontakt gewahrt, eine umfassende ☞Karriereberatung bis zu einer Einstellung ermöglicht und letztlich verhindert werden, dass der Bundeswehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber für eine verbesserte personelle Bedarfsdeckung verloren gehen.

Quelle: Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv.Attraktiv.Anders“

Teilprozess (Nr. 803)

Ein **Teilprozess** ist eine in sich geschlossene Folge von Abläufen in einer zusammenhängenden Verantwortung (☞Unterprozesse). Der einzelne Teilprozess erzeugt Outputs, die vordringlich für die Erbringung des Leistungsprozessergebnisses erforderlich sind. Teilprozesse bauen in der Regel aufeinander auf und ergeben in ihrer Gesamtheit den ☞Leistungsprozess.

Quelle: A-520/1

Teilprozess „Personalbedarf decken“

Beschreibung einer zusammenhängenden Verantwortung von insgesamt vier ☞ Unterprozessen, unter anderem den ☞ Unterprozess „Personal extern gewinnen“, die im Rahmen der ☞ Personalbedarfsdeckung alle Maßnahmen zur zeitgerechten Bereitstellung von Personal in der vom ☞ Bedarfsträger geforderten Qualität und Quantität umfasst. Der Bedarf kann durch interne oder externe Maßnahmen gedeckt werden.

Quelle: P I 4

Unterprozess (Nrn. 403, 803)

Ein **Unterprozess** ist eine in sich geschlossene Folge von funktionalen Zusammenhängen, sogenannten ☞ Prozessschritten, mit mindestens einem für den Leistungsprozessverantwortlichen oder die Leistungsprozessverantwortliche steuerungsrelevanten Output. Zudem liegt die Verantwortung für den Unterprozess als Ganzes in einer Hand. Unterprozesse bauen in der Regel aufeinander auf und ergeben in ihrer Gesamtheit den ☞ Teilprozess. Ein Unterprozess besteht dabei aus mehreren Prozessschritten (funktionalen Zusammenhängen).

Quelle: A-520/1

Unterprozess „Personal extern gewinnen“

Beschreibung eines funktionalen Zusammenhangs der externen Personalgewinnung, die die personelle Regeneration der Bundeswehr mit vom Arbeitsmarkt gewonnenen kompetenten, leistungsfähigen und motivierten Beschäftigten zum Ziel hat.

Quelle: P I 4

Wandel, demografischer (Nr. 102)

Der demografische Wandel beschreibt die Bevölkerungsentwicklung in Bezug auf

- die Gesamtzahl ihrer Mitglieder sowie
- ihre zahlenmäßige Struktur nach
 - + Altersgruppen;
 - + dem Verhältnis von Geschlechtern;
 - + den Anteilen von Deutschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie von Ausländerinnen und Ausländern an der Bevölkerung;
 - + der Geburten- und Sterbefallentwicklung und
 - + den Zuzügen und Fortzügen.

Quelle: K-9000/029 VS-NfD

Wandel, gesellschaftlicher (Nr. 102)

Als sozialer Wandel oder Kulturwandel (auch: **gesellschaftlicher Wandel**) werden die prinzipiell unvorhersehbaren Veränderungen bezeichnet, die eine Gesellschaft in ihrer sozialen und kulturellen Struktur über einen längeren Zeitraum erfährt.

Demnach umfasst dieser Begriff beispielsweise im Allgemeinen die Entwicklung der Arbeits- und Handlungssysteme, der sozialen Schichtung und Mobilität, der Religion, Familienstrukturen und sozialen Normen oder Traditionen, die Veränderungen von Institutionen, Alltags- und Kulturtechniken, aber im Einzelnen auch z. B. die Veränderungen der Sprache, die Bildung neuer Jugend-Subkulturen und Moden oder neue Gesetze, die das gesellschaftliche Leben prägen oder gesellschaftlichen Wandel reflektieren.

Quelle: Wikipedia

Wiedereinstellung (Nr. 607)

Eine **Wiedereinstellung** bezeichnet die Möglichkeit, frühere Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr mit dem in der Bundeswehr erworbenen oder einem höheren Dienstgrad einzustellen. Dabei ist zu unterscheiden in

- Wiedereinstellung mit höherem Dienstgrad

Einstellung für militärischen Verwendungen, aufgrund einer zivilberuflichen Qualifikation (zum Beispiel abgeschlossene Berufsausbildung, abgeschlossenes Hochschulstudium) mit einem höheren Dienstgrad als dem in der Bundeswehr erworbenen.

- Wiedereinstellung mit gleichem Dienstgrad

Einstellung mit dem in der Bundeswehr erworbenen Dienstgrad.

Quelle: P I 4 – Az 16-21-00 vom 7. August 2019 „Festlegung (vorläufiger) Arbeitsbegriffe und Begriffsbestimmungen für die militärischen Laufbahnen

Zentrales Messe- und Eventmarketing der Bundeswehr (Nr. 406)

Zusammenfassung und Zuordnung aller Messe- und Ausstellungsaktivitäten der Bundeswehr und eines mobilen Veranstaltungsformats unter einer zentralen Organisation bzw. eines einheitlichen Aufgabenträgers mit dem Schwerpunkt der ☞ Personalgewinnung.

Quelle: PSZ/PM – Az 01-55-07/150 vom 17. August 2005 „Konzeption und Einrichtung eines zentralen Messemanagements für Streitkräfte und Wehrverwaltung“

Zielgruppe (Nrn. 107, 407, 409, 410, 413, 510, Abschnitt 6)

Zielgruppe sind Frauen, Männer und Personen mit unbestimmten Geschlechtsmerkmalen (Divers) unter Berücksichtigung gesetzlicher oder sonstiger Bestimmungen, die für einen freiwilligen Dienst in der Bundeswehr auch als Freiwilligen Wehrdienst Leistende und Reservedienst Leistende oder für ein ziviles Dienst- oder Arbeitsverhältnis in Betracht kommen. Im Vordergrund stehen junge Menschen, die sich in der Phase der Berufsorientierung/ -ausbildung befinden. Kernzielgruppe sind grundsätzlich die 17-25-Jährigen, daneben sind bedarfsorientiert auch zunehmend lebensältere Spezialistinnen und Spezialisten ebenfalls relevante Zielgruppen.

Quelle: P I 4

9.2 Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
BAPersBw	Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
FüSK	Führung Streitkräfte
OrgBer	Organisationsbereich
P	Abteilung Personal
PersGOrgBw	Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr

9.3 Bezugsjournal

(Nr.) Bezugsdokumente	Titel
1. Bundesregierung vom 13. Juli 2016	Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr
2. BMVg vom 30. Mai 2014	Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv .Anders.“
3. Sts-Entscheidung vom 8. Juli 2019 zu Org – Az 10.02.205 vom 4. Juli 2019	Organisation des Ministeriums, Anlage 2 „Zuständigkeitsabgrenzung der Bereiche Arbeitgeberkommunikation (Employer Branding) und Personalwerbung“
4. K-1/1	Konzeption der Bundeswehr
5. K-10/1	Personalstrategie der Bundeswehr
6. K-3101/1 VS-NfD	Die Personalbindung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr
7. K-9000/029 VS-NfD	Konzept Personalmanagement der Bundeswehr (KPersMgmt Bw)
8. A-400/7	Leistungsprozess „Integrierte Planung durchführen“
9. A-520/1	Prozesslandkarte, Rollenkonzept und Implementierung des Prozessmanagements
10. A-1322/1 VS-NfD	Personalplanung für Soldatinnen und Soldaten 2019
11. A-1330/44	Ausschreibung von Dienstposten für ziviles Personal
12. A-1333/16	Auswahl von Bewerberinnen und Bewerber für die Einstellung in ein Soldaten- oder Beamtenverhältnis
13. A-1334/6	Personal-/Vertrauensärztliche Untersuchung und Begutachtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung
14. A-1500/3	Customer Product Management
15. A1-831/0-4000	Wehrmedizinische Begutachtung
16. A2-500/0-0-1	Grundbegriffe der militärischen Organisation – Unterstellungsverhältnisse – Dienstliche Anweisungen
17. C-1335/1 VS-NfD	Eignungsdiagnostik und Potentialanalyse durch den Psychologischen Dienst der Bundeswehr
18. GG	Grundgesetz
19. SG	Soldatengesetz
20. BLV	Bundeslaubahnverordnung

(Nr.) Bezugsdokumente	Titel
21. SLV	Soldatenlaufbahnverordnung
22. Deutscher Bundestag – Drucksache 18/13480 vom 31. August 2017	Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung
23. P I 4 – Az 16-21-00 vom 7. August 2019	Festlegung (vorläufiger) Arbeitsbegriffe und Begriffsbestimmungen für die militärischen Laufbahnen
24. PSZ/PM – Az 01-55- 07/150 vom 17. August 2005	Konzeption und Einrichtung eines zentralen Messemanagements für Streitkräfte und Wehrverwaltung“

9.4 Änderungsjournal

Version	Gültig ab	Geänderter Inhalt
1	13.08.2014	<ul style="list-style-type: none"> • Erstveröffentlichung
2	01.11.2019	<ul style="list-style-type: none"> • Vollständige Aktualisierung