Bundesministerium der Verteidigung

Offen

# Potenzialabschätzung der Offizierinnen und Offiziere

**A-1340/25**

Allgemeine Regelungen

| | | |
|---|---|---|
| SD Strategisch-politische Dokumente | KD Konzeptionelle Dokumentenlandschaft | DE Dokumentenlandschaft Einsatz |
| TR Technische Regelungen | RD Regelungsnahe Dokumente | DS Druckschriften |

**Detailinformationen**

| | |
|---|---|
| **Zweck der Regelung:** | Zentrale Vorgaben für das Verfahren zur individuellen Potenzialabschätzung der Offizierinnen und Offiziere. |
| **Geltungsbereich:** | Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung |
| **Datum Gültigkeitsbeginn:** | 01.04.2022 |
| **Herausgebende Stelle:** | BMVg P II 1 |
| **Einsatzrelevanz:** | Nein |
| **Berichtspflichten:** | Nein |
| **Regelungsnummer, Version:** | A-1340/25, Version 2 |
| **Ersetzt:** | A-1340/25, Version 1 |
| **Veröffentlichung im:** | NICHT ZUTREFFEND |
| **Aktenzeichen:** | 16-30-00/10 |
| **Beteiligte Interessenvertretungen:** | Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg, Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg |
| **Gebilligt durch:** | Referatsleiter P II 1 |
| **Datum nächste Überprüfung:** | 31.03.2027 |
| **Bestellnummer/DSK:** | Keine |

**Änderungsschwerpunkt zur Vorversion**

Die Änderungen zur Version 1 wurden u. a. wegen der Einführung des neuen Beurteilungssystems für das militärische Personal im Jahr 2021 auf Basis der Erfahrungen der bis 2021 durchgeführten Perspektiveinschätzungskonferenzen erforderlich.
Bewährte Prinzipien, wie die breite Beteiligung am Verfahren, u. a. der Inspekteure und Inspekteurinnen sowie der Präsidentinnen und Präsidenten der Organisationsbereiche und die transparente Kommunikation der Ergebnisse gegenüber Vorgesetzten und Betroffenen, wurden beibehalten.
Neben neuen Formulierungen- und Bezeichnungen wurden im Wesentlichen folgende Änderungen umgesetzt:

- Zusammenführung Potenzialabschätzungskonferenzen (PaK) II und III,
- Potenzialabschätzungen regelmäßig bis max. zwei Dotierungsebenen über der aktuellen Dotierungsebene,
- Personalentwicklungsbedarf von höchstens 120 Prozent bezogen auf die idealtypischen, modellhaft abgebildeten Umfänge des Personalstrukturplan militärisch (PSPm),
- keine Unterscheidung nach Kandidatin bzw. Kandidat oder Anwärterin bzw. Anwärter,
- schriftliche Ergebnismitteilung an alle in einer PaK Betrachteten
- Erörterung der erstmaligen und einer geänderten Potenzialabschätzung im Rahmen eines Personalentwicklungsgespräches.

# Inhaltsverzeichnis

1 Zweck 4

2 Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten 4

3 Grundsätze 5

4 Information 7

5 Anlagen 9

5.1 Potenzialabschätzungskonferenzen der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes, des Militärmusikdienstes, des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr und des Sanitätsdienstes 10

5.1.1 Aufbau 10

5.1.2 Grundsätze 11

5.1.3 Potenzialabschätzungskonferenz I 11

5.1.4 Potenzialabschätzungskonferenz II 13

5.2 Potenzialabschätzungskonferenz der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes 15

5.2.1 Aufbau 15

5.2.2 Grundsätze 15

5.2.3 Ablauf 16

5.3 Bezugsjournal 18

5.4 Änderungsjournal 18

# 1 Zweck

**101.** Soldatinnen und Soldaten sind gemäß Eignung, Befähigung und Leistung zu ernennen und zu verwenden[1].

**102.** Die Verwirklichung des Laufbahnprinzips im soldatischen Dienstrecht macht neben der Erlangung der Laufbahnbefähigung in der jeweiligen Laufbahn und ggf. vor Förderungen für bestimmte soldatische Verwendungsbereiche regelmäßig weitere militärisch geprägte Qualifizierungs- oder Ausbildungsmaßnahmen erforderlich. Hierzu dient insbesondere ein bedingender Verwendungsaufbau, der – abhängig von der jeweiligen Dotierungsebene – verpflichtend zu absolvierende Verwendungen berücksichtigt. Die Talente und Kompetenzen der Soldatinnen und Soldaten sind dazu frühzeitig zu identifizieren, systematisch zu entwickeln und zu fördern.

**103.** Die Personalführung der Offizierinnen und Offiziere (Offz) bezieht dazu in einem bedarfsbasierten, chancengerechten Gesamtprozess von Amts wegen periodisch die Einschätzung vorhandener Leistungsreserven und des Entwicklungspotenzials der Offz ein und wertet die Erkenntnisse in einem iterativen Prozess kontinuierlich aus. Die so gewonnenen Ergebnisse münden in eine Potenzialabschätzung für die Offz, welche sowohl Grundlage für eine individuelle, zielgerichtete Verwendungsplanung und -steuerung ist[2], als auch eine Planungsgrundlage für die optimierte Bedarfsdeckung bildet.

**104.** Durch die Kommunikation der Ergebnisse erhalten die Offz die einer übergreifenden Betrachtung entspringende, valide Einschätzung ihres Potenzials, sowie in folgenden Personalentwicklungsgesprächen (PEG) auch Hinweise, wie sie dieses – z. B. durch weitere Verwendungsbausteine oder andere Qualifizierungsmaßnahmen – zielgerichtet ausbauen können.

**105.** Mit dieser AR werden die Verfahren zur individuellen Potenzialabschätzung der Offz geregelt.

# 2 Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

**201.** Die Personalführung wendet unter Berücksichtigung bundeswehrgemeinsamer Bedarfsträgerforderungen transparente, einheitliche Verfahren zur individuellen Potenzialabschätzung der Offz an und steuert im Dialog mit den Vorgesetzten sowie den betroffenen Offz deren Verwendungsplanung. Sie beteiligt die Bedarfsträger innerhalb des jeweiligen Verfahrens.

**202.** Den Bedarfsträgern obliegt es hierbei, personelle Bedarfsträgerforderungen zu erheben[3].

[1] § 3 des Soldatengesetzes (SG).
[2] Vgl. Abschnitt 6 der Allgemeinen Regelung (AR) „Personalführung für die Soldatinnen und Soldaten“ A-1340/23.
[3] Vgl. AR „Erarbeitung militärischer personeller Bedarfsträgerforderungen im Personalmanagement“ A-1300/38.

**203.** Vorgesetzte aller Führungsebenen tragen in Kenntnis der Bedarfsträgerforderungen mit ihren Beurteilungen, Beurteilungsbeiträgen sowie Stellungnahmen zu Beurteilungen und durch ihre Kommunikation sowohl mit den Offz als auch mit der Personalführung wesentlich zu einer sachgerechten individuellen Potenzialabschätzung und Personalentwicklung bei.

**204.** Darüber hinaus obliegt es den Offz, sich mit den Rahmenbedingungen, Vorgaben und Verfahren der Potenzialabschätzung und Verwendungsplanung vertraut zu machen, um sich auf dieser Basis eigenverantwortlich mit Wünschen und Interessen, ggf. auch mit Einschränkungen für die weitere Verwendungsplanung, aber auch mit eigenen Fort- und Weiterbildungsinteressen, einzubringen.

# 3 Grundsätze

**301.** Die individuelle Potenzialabschätzung der Offz erfolgt in einem Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsvergleich im Rahmen periodisch stattfindender Potenzialabschätzungskonferenzen (PaK).

**302.** Dieser Prozess beginnt so rechtzeitig, dass im Rahmen der Personalentwicklung eine gezielte Verwendungsplanung und Qualifizierung möglich ist, um die grundlegenden Voraussetzungen für eine rechtzeitige, bedarfsgerechte Einsteuerung in Verwendungen und Dotierungsebenen in Abhängigkeit von der individuellen Potenzialabschätzung und unter Beachtung der Grundsätze der Bestenauswahl zu gewährleisten.

**303.** Der Personalstrukturplan für militärisches Personal[4] (PSPm) ist in seiner jeweils gültigen Fassung die personalstrukturelle Grundlage für die planerische Bedarfsermittlung. Er bildet im Abschnitt der regenerativen Übersichten auch die idealtypischen Fördermöglichkeiten der Offz ab[5].

**304.** Die individuelle Potenzialabschätzung erfolgt in Bezug auf die Dotierungsebenen, für die der Verwendungsaufbau über konkrete Dienstpostenerfordernisse hinaus vorgegeben ist und die damit eine entsprechende Verwendungsplanung voraussetzen. Diese sind grundsätzlich für Offz in den Laufbahnen des Truppendienstes (TrD), des Sanitätsdienstes (SanDst), des Militärmusikdienstes (MilMusDst) und des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr (GeoInfoDBw) die Dotierungsebenen A 16 und höher, für Offz in der Laufbahn des militärfachlichen Dienstes (OffzMilFD) die Dotierungsebenen A 13G und A 13GZ.

Der individuelle Verwendungsaufbau ist für diejenigen Offz, bei denen das entsprechende Potenzial prognostiziert wurde, durch die Personalführung so zu planen[6], dass damit die grundlegenden Voraussetzungen für eine Förderung in die entsprechenden Dotierungsebenen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und Leistung sowie der personalstrukturellen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

---

4 Vgl. AR „Personalstrukturplan militärisch“ A-1310/61.
5 Bei Dauerverwendung im Amt für Militärkunde (AMK) wird die Struktur durch die Organisationshoheit des AMK und die Planstellenausstattung bestimmt.
6 Vgl. A-1340/23, Abschnitt 6.

**305.** Zur individuellen Potenzialabschätzung werden vorrangig die Erkenntnisse aus den dienstlichen Beurteilungen und Personalentwicklungsbewertungen herangezogen. Daneben sind aktenkundige einschlägige Erkenntnisse aus Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung unter Wahrung der Chancengleichheit zu berücksichtigen[7]. Die Bedarfsträgerforderungen sind als Mindestanforderung zu erfüllen[8].

**306.** Zunächst ist von einem Potenzial auszugehen für

- OffzTrD, OffzMilMusDst und OffzGeoInfoDBw[9] bis in die Dotierungsebene A 14,
- OffzSanDst und OffzGeoInfoDBw[10] bis in die Dotierungsebene A 15,
- OffzTrD, die einer verwendungsbezogenen besonderen Altersgrenze unterliegen (Berufsoffizier 41), bis in die Dotierungsebene A 13 sowie
- OffzMilFD bis in die Dotierungsebene A 11.

**307.** Darüber hinaus erfolgt die Abschätzung des individuellen Potenzials für OffzTrD, OffzMilMusDst, OffzGeoInfoDBw und OffzSanDst in den Potenzialabschätzungsstufen A 16, B 3 sowie B 6 und den darüber liegenden Dotierungsebenen (B 7, B 9), für OffzMilFD in der Potenzialabschätzungsstufe A 13G. Eine Potenzialabschätzung soll dabei regelmäßig nicht weiter als zwei Dotierungsebenen über die aktuelle Dotierung[11] reichen, bei bereits frühzeitig abschätzbarem Potenzial bis in die höchsten Dotierungsebenen (absolutes Spitzenpersonal) über maximal drei Dotierungsebenen.

**308.** Die Ergebnisse der PaK sind prognostische Aussagen über realistische Aussichten für eine entsprechende Dotierungsebene mitbetrachtet zu werden, zum jeweils aktuellen Betrachtungszeitpunkt in einer PaK. Die turnusmäßige Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung der Potenzialabschätzungsstufe ist vor diesem Hintergrund unabdingbar. Die Ergebnisse der PaK stellen keine Vorentscheidung zur individuellen Verwendungsplanung dar und begründen auch keinen Anspruch auf eine Förderung in die jeweiligen Dotierungsebenen oder darauf, bei Auswahlentscheidungen für konkrete Dienstposten oder Verwendungen zu einem bestimmten Zeitpunkt einbezogen oder ausgewählt zu werden. Zugleich sind sie auch keine Voraussetzung hierfür. Die individuelle Potenzialabschätzung ist ausschließlich Grundlage für die Verwendungsplanung (siehe Nr. 103). Im Zusammenhang damit wird

---

7 Gemäß dem Konzeptionellem Dokument (KD) „Konzept für die Personalentwicklung in der Bundeswehr (KPersEntwBw)“ K-9000/027 VS-NfD sollen „Bundeswehrangehörige, die für herausgehobene Verwendungen und/oder für die Besetzung von Dienstposten oberhalb der Laufbahnperspektive bzw. Spitzenämtern in ihrer jeweiligen Laufbahngruppe vorgesehen sind, grundsätzlich an prognostischen Assessmentverfahren teilnehmen.“ Derzeit ist ein Assessmentverfahren für Bestandspersonal noch nicht eingeführt. Eine Berücksichtigung etwaiger Ergebnisse wird ggf. erst nach Entwicklung und einer entsprechenden Umsetzung in die Verfahren der individuellen Potenzialabschätzung erfolgen können. Die Berücksichtigung im Zuge von Auswahlentscheidungen und Perspektivbestimmungen ist derzeit nicht konkret vorgesehen.

8 Vgl. Nr. 201 und AR „Katalog bundeswehrgemeinsamer Bedarfsträgerforderungen für militärische Auswahl- und Verwendungsplanungsverfahren im Rahmen des Personalmanagements“ A-1340/78.

9 Offz mit einem Bachelorabschluss oder einem als gleichwertig anerkannten Hochschulabschluss.

10 Offz mit einem Masterabschluss oder einem als gleichwertig anerkannten Hochschulabschluss.

11 Dotierung des aktuellen Dienstpostens. Bei Dienstposten mit gebündelten Dotierungen der aktuelle Dienstgrad bzw. die aktuelle Besoldungsgruppe des Dienstgrades.

die Personalführung Erfordernisse und Optionen für eine zielgerichtete Ergänzung der bisherigen Karriere aufzeigen, um die betreffenden Offz so zu entwickeln, dass sie über die für die entsprechende Dotierungsebene notwendigen Voraussetzungen hinsichtlich des Verwendungsaufbaus verfügen. Wesentliches Instrument zur Weiterentwicklung und Dokumentation entsprechender Planungen sind PEG mit Zielvereinbarung, in welchen die nächsten Schritte mit den Offz erörtert und vereinbart werden.

**309.** Die Ergebnisse der PaK sollen sowohl für die Personalführung als auch für die Offz eine realistische und aussagekräftige Potenzialabschätzung darstellen, die nicht nur auf individuellen Gegebenheiten fußt, sondern auch systemische Rahmenbedingungen wie den aktuellen und zukünftigen Umfang von Fördermöglichkeiten berücksichtigt. Dies bedingt die Festlegung eines Höchstumfanges von Beratungsmöglichkeiten für die jeweils betrachteten Bereiche (z. B. Kompetenzbereiche, Werdegänge, Approbationen), innerhalb derer in jeder PaK sowohl Hoch- als auch Abberatungen erfolgen können, um Entwicklungen und Veränderungen angemessen zu berücksichtigen und nachzuvollziehen. Auf der Grundlage des jeweils gültigen PSPm (vgl. Nr. 303) ist in den PaK regelmäßig von einem quantitativen Personalentwicklungsbedarf von höchstens 120 Prozent bezogen auf die idealtypischen, modellhaft abgebildeten Umfänge des PSPm in den einzelnen Bereichen auszugehen.

# 4 Information

**401.** OffzTrD, OffzSanDst, OffzMilMusDst und OffzGeoInfoDBw ist durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) im Rahmen eines PEG bei Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten oder bei Festsetzung einer Verpflichtungsreichweite von mehr als 17 Jahren in der Laufbahn und der Absicht einer Teilnahme an einem Stabsoffizierlehrgang[12] die Rolle und Bedeutung der individuellen Potenzialabschätzung als Ergebnis einer PaK zu erläutern. Für OffzMilFD erfolgt dies im Rahmen eines PEG bei Ernennung zum Leutnant.

**402.** Termine zur Durchführung einer PaK sind spätestens sechs Wochen vor Konferenzbeginn im „Portal Intranet Bw“[13] anzukündigen[14].

**403.** Allen in einer PaK betrachteten Offz ist das Ergebnis durch die durchführende Stelle (BAPersBw oder Bundesministerium der Verteidigung Abteilung Personal (BMVg P)) mit einem für die jeweils durchführende Stelle im Format einheitlichen Anschreiben individuell mitzuteilen.

[12] Derzeit Basislehrgang Stabsoffizier.
[13] Die Konferenztermine sind im Bereich "Fachinformationen" des Mitarbeitendenportals BAPersBw (wiki.bundeswehr.org/display/BAPersBwMitarbeiterportal/Fachinformationen) unter dem Stichwort "Konferenzmanagement Offiziere" einsehbar.
[14] Konferenztermine der Nachrichtendienste werden intern im Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD) bzw. im AMK angekündigt.

**404.** Mit der Mitteilung werden die Offz nochmals über die Bedeutung ihrer individuellen Potenzialabschätzung für ihre weitere Verwendungsplanung und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten informiert.

**405.** Die erstmalige und die geänderte Potenzialabschätzung wird im Rahmen eines PEG erörtert. Dabei werden beispielsweise für die individuelle Entwicklung erforderliche oder vorteilhafte Komplementärverwendungen bzw. Qualifizierungen dargestellt und konkrete Verwendungsvorschläge bzw. -planungen aufgezeigt. Die Ergebnisse werden – soweit zutreffend – in einer Zielvereinbarung dokumentiert.

# 5 Anlagen

5.1 Potenzialabschätzungskonferenzen der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes, des Militärmusikdienstes, des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr und des Sanitätsdienstes 10

5.2 Potenzialabschätzungskonferenz der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes 15

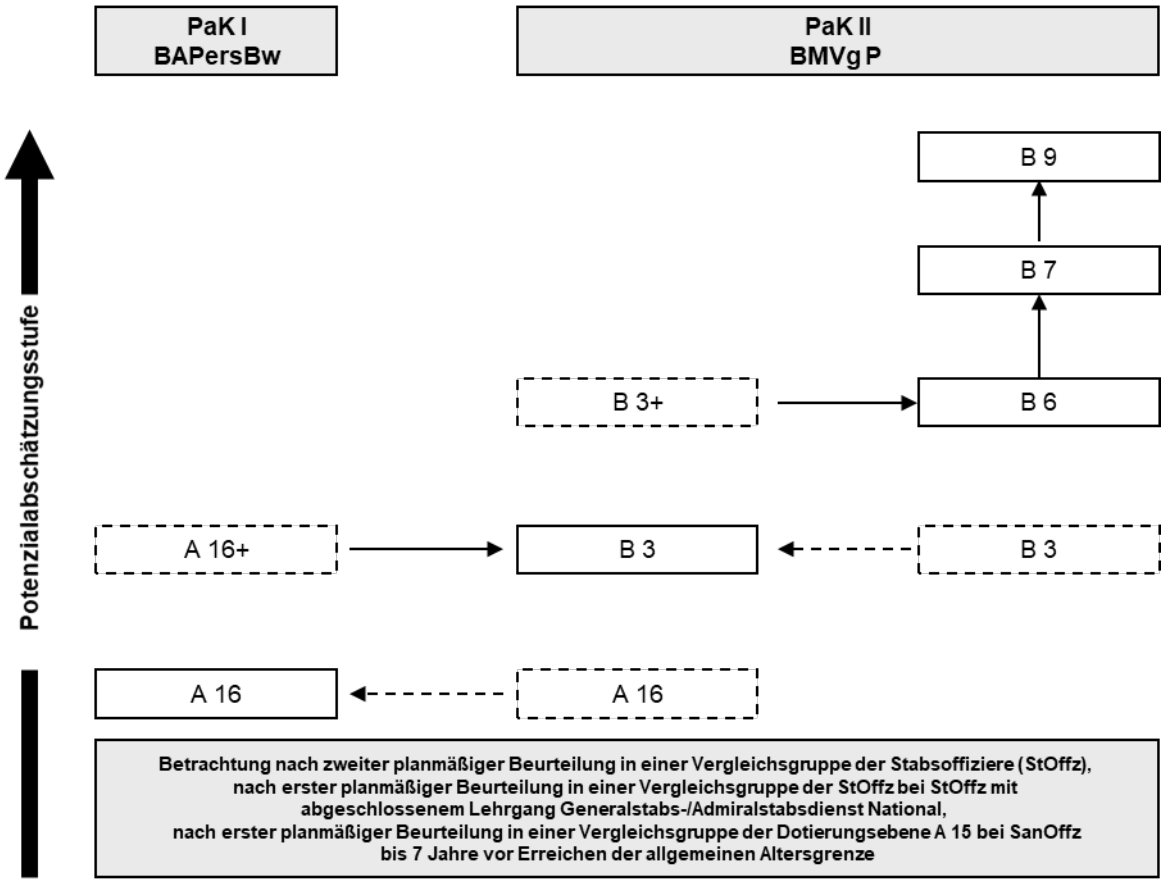
5.3 Bezugsjournal 18

5.4 Änderungsjournal 18

## 5.1 Potenzialabschätzungskonferenzen der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes, des Militärmusikdienstes, des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr und des Sanitätsdienstes

### 5.1.1 Aufbau

**1.** Die Abschätzung des individuellen Potenzials der Offz des TrD, des MilMusDst, des GeoInfoDBw sowie des SanDst erfolgt in einem Konferenzsystem aus zwei aufeinander abgestimmten und aufbauenden PaK.



### 5.1.2 Grundsätze

**1.** Die Betrachtung der Offz erfolgt ausschließlich innerhalb der jeweiligen Laufbahn[15].

**2.** Die individuelle Potenzialabschätzung beginnt nach der zweiten ergangenen planmäßigen Beurteilung in einer Vergleichsgruppe der Stabsoffiziere und Stabsoffizierinnen (StOffz). Für StOffz mit abgeschlossenem Lehrgang Generalstabs-/Admiralstabsdienst National nach der ersten ergangenen planmäßigen Beurteilung in einer Vergleichsgruppe der StOffz. In dieser „Ersteinschätzung“ sind aufgrund der Anforderungen an die nachfolgende Personalentwicklung zunächst grundsätzlich die Offz zu identifizieren, bei denen bereits frühzeitig eine Potenzialabschätzungsstufe bis in die höchsten Dotierungsebenen prognostizierbar ist.

**3.** Abweichend davon beginnt die individuelle Potenzialabschätzung für OffzSanDst nach der ersten ergangenen planmäßigen Beurteilung in einer Vergleichsgruppe der Dotierungsebene A 15.

**4.** Die PaK werden jeweils im Kalenderjahr des Vorlagetermins der planmäßigen Beurteilungen der StOffz durchgeführt.

**5.** Die Abschätzung des individuellen Potenzials im Rahmen der PaK endet regelmäßig sieben Jahre vor Erreichen der allgemeinen Altersgrenze. Ab diesem Zeitpunkt erfolgt keine Änderung der bisherigen individuellen Potenzialabschätzungsstufe mehr.

**6.** Die Potenzialabschätzungsstufe A 16 wird durch das BAPersBw vergeben, die Zuordnung zu den Potenzialabschätzungsstufen B 3 und höher trifft das BMVg P.

### 5.1.3 Potenzialabschätzungskonferenz I

**7.** In der PaK I werden die Offz identifiziert, deren individuelles Potenzial als mindestens bis in die Dotierungsebene A 16 reichend bewertet wird. Für sie wird die Potenzialabschätzungsstufe A 16 vergeben. Zugleich werden die Offz identifiziert, deren individuelles Potenzial als über die Dotierungsebene A 16 hinausreichend bewertet wird und die zur weiteren Potenzialabschätzung in der PaK II vorgestellt werden sollen.

**8.** Die PaK I wird durch das BAPersBw vorbereitet und durchgeführt.

[15] Dauerverwenderinnen und Dauerverwender des AMK und des Militärischen Abschirmdienstes (MAD) sowie Zeitverwenderinnen und Zeitverwender des AMK, die bis zum Dienstzeitende im AMK verwendet werden, sind in den jeweiligen Konferenzen AMK und MAD zu betrachten.

Als Mitglieder sind in der jeweiligen Konferenz regelmäßig zu beteiligen (Beratungsgremium)

- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Generalinspekteurin oder des Generalinspekteurs der Bundeswehr (GenInsp),
- je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Militärischen Organisationsbereiche (MilOrgBer) und der Bundesämter der Organisationsbereiche (OrgBer) der Bundeswehrverwaltung[16, 17] und – soweit zutreffend – weiterer für eine Laufbahn hauptverantwortlicher Bedarfsträger sowie
- je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Referate P II 1, P II 2 und FüSK III 5 im BMVg.

**9.** Die Vertreterinnen und Vertreter müssen grundsätzlich mindestens der Besoldungsgruppe (BesGr) B 3[18] angehören[19].

**10.** Die militärische Gleichstellungsbeauftragte (GleiBmil) des BAPersBw bzw. ihre Stellvertreterinnen sind nach den §§ 19 und 20 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) zur Teilnahme an der jeweiligen Konferenz berechtigt. Die Teilnahme liegt im Ermessen der jeweils zuständigen GleiBmil BAPersBw.

**11.** Bei schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Offz ist die AR „Inklusion schwerbehinderter Menschen“ A-1473/3 zu beachten. Dabei setzt das BAPersBw die insoweit zuständige Stufenvertretung, also die Bezirksschwerbehindertenvertretung oder ggf. die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg, über die geplante Einbeziehung einer oder eines schwerbehinderten oder eben diesen gleichgestellter Soldatin oder eben diesen gleichgestellten Soldaten in Kenntnis und stimmt die Teilnahme der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ab.

**12.** Alle Teilnehmenden an Konferenzen der Nachrichtendienste müssen über eine abgeschlossene Sicherheitsüberprüfung verfügen.

**13.** Die bzw. der Vorsitzende der PaK I trifft unter Berücksichtigung der Beiträge der Mitglieder des Beratungsgremiums die Entscheidung, bei welchen Offz die Potenzialabschätzungsstufe A 16 vergeben wird, welche Offz zur weiteren Abschätzung des individuellen Potenzials in der PaK II vorgestellt werden sollen und bei welchen Offz das individuelle Potenzial als nicht oder nicht mehr bis in die Dotierungsebene A 16 reichend bewertet wird.

**14.** Über den Verlauf und das Ergebnis des Verfahrens sowie über die getroffenen Entscheidungen ist ein Protokoll mit den wesentlichen tatsächlichen Entscheidungsgründen im Einzelfall zu erstellen. Das Protokoll und die Ausfertigungen der verwendeten Personalunterlagen sind vom BAPersBw fünf Jahre aufzubewahren[20].

---

[16] Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw), Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw) und BAPersBw.
[17] In Konferenzen der Nachrichtendienste eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des BAMAD bzw. des AMK.
[18] D. h. auf einem entsprechend dotierten Dienstposten verwendet werden.
[19] Vertreter bzw. Vertreterin der Referate P II 1 und P II 2 im BMVg müssen mindestens der BesGr A 15 angehören bzw. auf einem entsprechend dotierten Dienstposten verwendet werden.
[20] Siehe hierzu die AR „Personalaktenführung“ A1-1480/0-5001.

### 5.1.4 Potenzialabschätzungskonferenz II

**15.** In der PaK II werden die Offz identifiziert, deren individuelles Potenzial als bis in die Dotierungsebene B 3 und darüber hinausreichend abgeschätzt wird. Dort erfolgt die Vergabe der Potenzialabschätzungsstufen B 3 und höher.

**16.** Betrachtet werden die Offz, die im Rahmen einer PaK I zur Potenzialabschätzung in der PaK II vorgeschlagen wurden oder für die bereits eine individuelle Potenzialabschätzungsstufe der Dotierungsebene B 3 oder darüber hinausreichend in einer PaK II vergeben wurde.

**17.** Offz, deren individuelles Potenzial als nicht oder nicht mehr bis in die Dotierungsebene B 3 reichend abgeschätzt wird, werden in der nächsten PaK I erneut betrachtet.

**18.** Die PaK II wird durch das BMVg P vorbereitet (in Verantwortung P II 2) und durchgeführt. Das BAPersBw Abteilung Personalführung der Offiziere (PersFü Offz)[21] arbeitet für die durch sie geführten Offz zu.

**19.** In der Konferenz sind darüber hinaus regelmäßig zu beteiligen (Beratungsgremium)

- der bzw. die GenInsp oder eine Vertretung,
- die Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter Ausrüstung und Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen im BMVg oder eine Vertretung,
- die Inspekteure bzw. Inspekteurinnen (Insp) der MilOrgBer oder eine Vertretung,
- die Präsidentin bzw. der Präsident der Bundesämter der OrgBer der Bundeswehrverwaltung[22, 23] oder eine Vertretung,
- und – soweit zutreffend – weitere für eine Laufbahn hauptverantwortliche Bedarfsträger,
- der Unterabteilungsleiter bzw. die Unterabteilungsleiterin P II im BMVg oder eine Vertretung im Amt[24] sowie
- der Abteilungsleiter bzw. die Abteilungsleiterin PersFü Offz BAPersBw oder eine Vertretung im Amt[25] (soweit Offz in der Personalführung des BAPersBw betrachtet werden).

**20.** Die Vertretungen müssen mindestens der BesGr B 6[26] angehören[27].

---

21 Für Konferenzen der Nachrichtendienste das personalführende Referat der Nachrichtendienste.
22 BAAINBw, BAIUDBw und BAPersBw.
23 In Konferenzen der Nachrichtendienste BAMAD bzw. AMK.
24 Soweit nicht selbst Vorsitzende bzw. Vorsitzender der Konferenz.
25 In Konferenzen der Nachrichtendienste die Beauftragte bzw. der Beauftragte PersFü AMK/MAD oder eine Vertretung im Amt im BAPersBw.
26 D. h. auf einem entsprechend dotierten Dienstposten verwendet werden.
27 Bei der Unterabteilungsleiterin bzw. dem Unterabteilungsleiter P II und der Abteilungsleiterin bzw. dem Abteilungsleiter PersFü Offz BAPersBw abweichend eine Vertretung im Amt.

**21.** Die GleiBmil des BMVg und des BAPersBw[28] sind nach den §§ 19 und 20 SGleiG nach ihrem Ermessen zur Teilnahme an den Konferenzen berechtigt, bei Verhinderung ihre jeweilige Stellvertreterin.

**22.** Bei schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Offz ist die A-1473/3 zu beachten. Dabei setzt die Abt P die insoweit zuständige Stufenvertretung, also die Bezirksschwerbehindertenvertretung oder ggf. die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg, über die geplante Einbeziehung einer oder eines schwerbehinderten oder eben diesen gleichgestellter Soldatin oder eben diesen gleichgestellten Soldaten in Kenntnis und stimmt die Teilnahme der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ab.

**23.** Alle Teilnehmenden an Konferenzen der Nachrichtendienste müssen über eine abgeschlossene Sicherheitsüberprüfung verfügen.

**24.** Die bzw. der Vorsitzende der PaK II trifft unter Berücksichtigung der Beiträge der Mitglieder des Beratungsgremiums die Entscheidung, bei welchen Offz das individuelle Potenzial als bis in die Dotierungsebene B 3 und bei welchen als mindestens bis in die Dotierungsebene B 6 und bei welchen in die Dotierungsebenen B 7 oder B 9 reichend abgeschätzt wird, sowie bei welchen Offz das individuelle Potenzial als nicht oder nicht mehr bis in diese Dotierungsebenen reichend abgeschätzt wird.

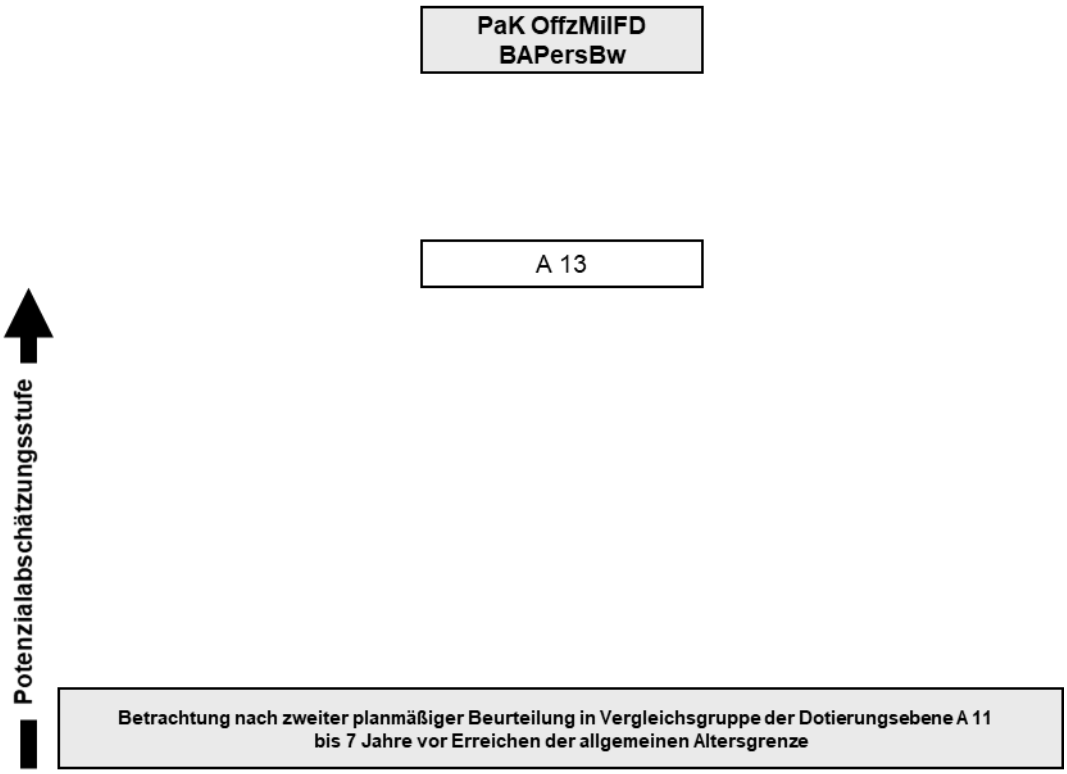
**25.** Über den Verlauf und das Ergebnis des Verfahrens sowie über die getroffenen Entscheidungen ist ein Protokoll mit den wesentlichen tatsächlichen Entscheidungsgründen im Einzelfall zu erstellen. Das Protokoll und die Ausfertigungen der verwendeten Personalunterlagen sind von UAbt P II im BMVg fünf Jahre aufzubewahren.[29]

[28] Bei Offz, die vom BAPersBw geführt werden, ist in der PaK II die GleiBmil BAPersBw einzubinden.
[29] Siehe hierzu die A1-1480/0-5001.

## 5.2 Potenzialabschätzungskonferenz der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes

### 5.2.1 Aufbau

**1.** Die Abschätzung des individuellen Potenzials der OffzMilFD erfolgt in regelmäßigen PaK OffzMilFD.




### 5.2.2 Grundsätze

**2.** Die individuelle Potenzialabschätzung beginnt nach der zweiten planmäßigen Beurteilung in einer Vergleichsgruppe der BesGr A 11 oder höher. In dieser „Ersteinschätzung“ sind aufgrund der Anforderungen an die nachfolgende Personalentwicklung zunächst grundsätzlich die Offz zu identifizieren, bei denen bereits frühzeitig eine Potenzialabschätzungsstufe bis in die Dotierungsebene A 13 prognostizierbar ist.

**3.** Die PaK OffzMilFD werden jeweils in dem auf den Vorlagetermin der planmäßigen Beurteilungen der OffzMilFD der Vergleichsgruppen der BesGr A 11 und A 12 folgenden Kalenderjahr durchgeführt.

**4.** Die Abschätzung des individuellen Potenzials endet regelmäßig sieben Jahre vor Erreichen der allgemeinen Altersgrenze.

### 5.2.3 Ablauf

**5.** In den PaK OffzMilFD werden die Offz identifiziert, deren individuelles Potenzial als bis in die Dotierungsebene A 13 reichend abgeschätzt wird. Für sie wird die Potenzialabschätzungsstufe A 13 vergeben

**6.** Die PaK OffzMilFD werden durch das BAPersBw vorbereitet und durchgeführt[30].

Als Mitglieder sind in der jeweiligen Konferenz regelmäßig zu beteiligen (Beratungsgremium)

- eine Vertreterin oder ein Vertreter der bzw. des GenInsp,
- je eine Vertreterin oder ein Vertreter der MilOrgBer, der Bundesämter der OrgBer der Bundeswehrverwaltung[31] [32] und – soweit zutreffend – ein weiterer für eine Laufbahn hauptverantwortlicher Bedarfsträger sowie
- eine Vertreterin oder Vertreter der Referate P II 1 und FüSK III 5 im BMVg.

**7.** Die Vertreterinnen und Vertreter müssen mit Aufgaben der Personalführung oder -bearbeitung beauftragt sein und mindestens der BesGr A 13 angehören[33].

**8.** Die GleiBmil BAPersBw sowie ihre Stellvertreterinnen sind nach den §§ 19 und 20 SGleiG zur Teilnahme an der jeweiligen Konferenz berechtigt. Die Teilnahme liegt im Ermessen der jeweils zuständigen GleiBmil BAPersBw.

**9.** Bei schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Offz ist die A-1473/3 zu beachten. Dabei setzt das BAPersBw die insoweit zuständige Stufenvertretung, also die Bezirksschwerbehindertenvertretung oder ggf. die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg, über die geplante Einbeziehung einer oder eines schwerbehinderten oder eben diesen gleichgestellter Soldatin oder eben diesen gleichgestellten Soldaten in Kenntnis und stimmt die Teilnahme der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ab.

**10.** Alle Teilnehmenden an Konferenzen der Nachrichtendienste müssen über eine abgeschlossene Sicherheitsüberprüfung verfügen.

**11.** Das BAPersBw trifft unter Berücksichtigung der Beiträge der Mitglieder des Beratungsgremiums die Entscheidung, bei welchen Offz das individuelle Potenzial als bis in die Dotierungsebene A 13

[30] Für Dauerverwenderinnen und Dauerverwender des AMK und des MAD sowie Zeitverwenderinnen und Zeitverwender, die bis zum Dienstzeitende im AMK (Konferenzen der Nachrichtendienste) verwendet werden, erfolgt die Vorbereitung und Durchführung der Konferenz durch das personalführende Referat der Nachrichtendienste im BAPersBw. Für Zeitverwenderinnen und Zeitverwender MAD/AMK bleibt die Zuständigkeit in den ursprünglich zuständigen Referaten des BAPersBw. Das personalführende Referat der Nachrichtendienste stellt die erforderlichen Unterlagen bereit.
[31] BAAINBw, BAIUDBw und BAPersBw.
[32] In Konferenzen der Nachrichtendienste eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des BAMAD bzw. des AMK.
[33] D. h. auf einem entsprechend dotierten Dienstposten verwendet werden.

reichend abgeschätzt wird sowie bei welchen Offz das individuelle Potenzial als nicht oder nicht mehr bis in die Dotierungsebene A 13 reichend abgeschätzt wird.

**12.** Über den Verlauf und das Ergebnis des Verfahrens sowie über die getroffenen Entscheidungen ist ein Protokoll mit den wesentlichen tatsächlichen Entscheidungsgründen im Einzelfall zu erstellen. Das Protokoll und die Ausfertigungen der verwendeten Personalunterlagen sind vom BAPersBw fünf Jahre aufzubewahren[34].

[34] Siehe hierzu die A1-1480/0-5001.

## 5.3 Bezugsjournal

| (Nr.) Bezugsdokumente | Titel |
|---|---|
| 1. SG | Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz – SG) |
| 2. A-1340/23 | Personalführung für die Soldatinnen und Soldaten |
| 3. A-1300/38 | Erarbeitung militärischer personeller Bedarfsträgerforderungen im Personalmanagement |
| 4. A-1310/61 | Personalstrukturplan militärisch |
| 5. K-9000/027 | Konzept für die Personalentwicklung in der Bundeswehr (KPersEntwBw) |
| 6. A-1340/78 | Katalog bundeswehrgemeinsamer Bedarfsträgerforderungen für militärische Auswahl- und Verwendungsplanungsverfahren im Rahmen des Personalmanagements |
| 7. SGleiG | Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz – SGleiG) |
| 8. A-1473/3 | Inklusion schwerbehinderter Menschen |
| 9. A1-1480/0-5001 | Personalaktenführung |

## 5.4 Änderungsjournal

| Version | Gültig ab | Geänderter Inhalt |
|---|---|---|
| 1 | 23.03.2018 | • Erstveröffentlichung |
| 2 | 01.04.2022 | • Vollständige Aktualisierung |