



A-1340/15

Zentrale Dienstvorschrift

Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte

Zweck der Regelung:	Anwendung der Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte der Bundeswehr
Herausgegeben durch:	Bundesministerium der Verteidigung
Beteiligte Interessenvertretungen:	Hauptpersonalrat beim BMVg, Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg
Gebilligt durch:	Bundesministerin der Verteidigung
Herausgebende Stelle:	BMVg P II 3
Geltungsbereich:	Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung
Einstufung:	Offen
Einsatzrelevanz:	Nein
Berichtspflichten:	Nein
Gültig ab:	19.06.2017
Frist zur Überprüfung:	18.06.2022
Version:	1
Ersetzt:	Entfällt
Aktenzeichen:	18-01-00
Identifikationsnummer:	A.134015.11

Inhaltsverzeichnis

1	Basis	3
1.1	Ziele und Grundaussagen	3
1.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	4
1.3	Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion	4
1.4	Betriebliches Gesundheitsmanagement	5
2	Führungskultur	5
2.1	Führungskultur und Selbstverständnis	5
2.2	Instrumente der Führungskultur	6
3	Kommunikation	7
3.1	Qualifizierungsgespräche	7
3.2	Personalentwicklungsgespräche	9
4	Qualifizierungsmaßnahmen nach § 5 Absatz 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst	10
5	Verantwortlichkeiten	12
6	Einstieg und Verwendungen	13
6.1	Auszubildende	13
6.2	Stellenausschreibung	13
7	Ausblick	13
8	Anlagen	14
8.1	Begleitschreiben der Bundesministerin der Verteidigung	15
8.2	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	17
8.3	Formular mit Leitfaden: Vermerk über ein Qualifizierungsgespräch nach § 5 Absatz 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst [Bw-3313]	17
8.4	Formular mit Leitfaden: Vermerk über ein Personalentwicklungsgespräch [Bw-3312]	17
8.5	Änderungsjournal	18

1 Basis

1.1 Ziele und Grundaussagen

101. Die Personalentwicklung ist ein Angebot an alle Tarifbeschäftigten in der Bundeswehr, sich individuell weiterzuentwickeln. Nur durch die Kompetenz, das Engagement und die Motivation der Beschäftigten ist die dauerhafte Leistungsfähigkeit der Bundeswehr – auch bei künftigen Anforderungen – sichergestellt. Hierdurch wird ein signifikanter Beitrag zur Bundeswehr als attraktiver Arbeitgeber geleistet.

102. Das Angebot unterschiedlicher Gesprächsformate und die daraus resultierenden Qualifizierungsmaßnahmen stellen den Kern dieser Regelung dar. Es gilt, das bestehende Qualifikationsniveau zu ermitteln, aufrechtzuerhalten, zu verbessern und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen zu fördern. Gleichzeitig sollen bisher ungenutzte Potenziale und Fähigkeiten der Tarifbeschäftigten identifiziert und aktiviert werden.

103. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mitverantwortlich für ihre eigene berufliche Entwicklung. So erfordert Personalentwicklung von den Tarifbeschäftigten ein Mindestmaß an Mobilität und Flexibilität – sowohl in fachlicher als auch in örtlicher Hinsicht. Es ist daher im Interesse jeder und jedes einzelnen Beschäftigten, sich aktiv einzubringen und die Möglichkeiten im Rahmen dieser Regelung in Abstimmung mit den Vorgesetzten und der zuständigen Personal bearbeitenden Dienststelle zu nutzen.

104. Bei der Besetzung von Dienstposten mit einer höherwertigen Tätigkeit gilt auch bei Tarifbeschäftigten der Grundsatz der Bestenauslese, wonach Bewerberinnen und Bewerber nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auszuwählen sind. Die bzw. der Einzelne sollte daher die Angebote der Personalentwicklung nutzen. Individuelle Weiterentwicklung im Rahmen der Personalentwicklung kann die Chancen innerhalb eines Auswahlverfahrens verbessern. Ein Anspruch, im Fall der Auswahl für konkrete Dienstposten berücksichtigt zu werden, wird hierdurch nicht begründet.

105. Die Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) greift den bundeswehrgemeinsamen Gedanken auf und setzt die Vorgaben des Konzepts für die Personalentwicklung in der Bundeswehr (KPersEntwBw) um. Sie findet Anwendung auf alle Tarifbeschäftigten im Geschäftsbereich BMVg. Hierzu zählt auch das den Beteiligungsgesellschaften und den Kooperationspartnern beigestellte, gestellte oder hierfür beurlaubte Personal, soweit eine berufliche Weiterentwicklung innerhalb des Ressorts angestrebt wird. Die Verwendung des Kompetenzbegriffs in dieser Zentralen Dienstvorschrift wird stets im Einklang mit den dazu getroffenen Regelungen und Definitionen des Kompetenzmodells der Bundeswehr verstanden. Alle Maßnahmen orientieren sich an den organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen.

1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

106. Die Möglichkeit, familiäre und private Bedürfnisse mit den beruflichen Erfordernissen zu vereinbaren, ist ein immer wichtiger werdender Aspekt bei der Bewertung der Attraktivität eines Arbeitgebers im Wettbewerb um die geschicktesten Hände und die besten Köpfe des Arbeitsmarktes. Frauen und Männer wollen sich heute die beruflichen und die familiären Aufgaben partnerschaftlich teilen. Ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits- und Privatleben ist dabei wichtiger denn je bei der Wahl eines familienfreundlichen Arbeitgebers. Die Bundeswehr bekennt sich zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sei es in Bezug auf die Betreuung von Kindern oder bei der Pflege von Angehörigen, bei der Einrichtung von Telearbeit und mobilem Arbeiten sowie der Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

107. Eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung, die flexibel und anpassungsfähig die spezifischen Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt, ist das Ziel. Sie soll alle Interessen persönlicher, familiärer und gesundheitlicher Art der Beschäftigten zusammenbringen ohne sich dabei nachteilig auf deren Entwicklung auszuwirken. Entsprechende Belange von Tarifbeschäftigten, auch in Führungsfunktionen, sind auf der Grundlage geltender gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen zu berücksichtigen und – wo immer dienstlich möglich und vertretbar – umzusetzen.

108. Eine Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundeswehr wird aktiv vom Arbeitgeber unterstützt. Eine gute Balance von Beruf und Familie muss ermöglicht und gefördert werden. Frauen und Männer, die als Partner oder Eltern durch zielgerichtete Angebote in der Vereinbarkeit ihrer familiären und dienstlichen Pflichten unterstützt werden, engagieren sich konzentrierter und sind motivierter im Dienst. Zu einer familienfreundlichen Arbeitskultur gehören auch Qualifizierungsmaßnahmen, die nach Möglichkeit vor Ort oder über moderne Lehr- und Lernformen angeboten werden, den individuellen Arbeitszeiten und den besonderen familiären Bedürfnissen Rechnung tragen.

1.3 Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion

109. Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung sind viele Talente tätig. Dieses Potenzial gilt es in allen Lebensphasen chancengerecht zu entwickeln. Jede und jeder Bundeswehrangehörige muss nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Karrierewege realisieren können – und das unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität und Orientierung.

110. Die anzutreffende Vielfalt der Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Kenntnissen ist dabei als Chance mit eigenem Wert für die Zukunftsfähigkeit und Attraktivität der Bundeswehr zu begreifen, anzuerkennen und im Rahmen eines gezielten Vielfaltsmanagements gewinnbringend für alle Seiten einzusetzen. Der Schaffung inklusiver Arbeitsumgebungen sowie der Überwindung möglicher Benachteiligungen kommt hier besondere Bedeutung zu. Sogenannte

„**Unconscious Bias**“¹ gelten als eine der größten Barrieren für eine stärkere Einbeziehung von Vielfalt in der Bundeswehr, denn sie können dazu führen, dass Menschen nicht nach ihren Fähigkeiten beurteilt und Potenziale einerseits übersehen oder andererseits zu stark betont werden.

111. Die chancengerechte Entwicklung der Leistungspotenziale aller Tarifbeschäftigten ist im Rahmen der organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen in allen Lebensphasen zu gewährleisten.

112. Die genannten Ziele sind durch entsprechende Rahmenbedingungen aktiv zu fördern und zur Sensibilisierung der Vorgesetzten ist die Thematik querschnittlich in Aus- und Weiterbildung zu verankern. Für eine Teilnahme an einschlägigen Lehrgängen sollen sie freigestellt werden.

1.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

113. Zu einer erfolgreichen und nachhaltig angelegten Personalentwicklung ist auch die Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und der Ausbau präventiv wirkender Maßnahmen von Bedeutung.

114. Die Beteiligung an den Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fördert und schützt sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit. Gleichzeitig kann sie einer gesteigerten Motivation und Leistungsfähigkeit dienen. Die Vorgesetzten sollen daher eine Teilnahme ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen und fördern.

2 Führungskultur

2.1 Führungskultur und Selbstverständnis

201. Als attraktiver Arbeitgeber lebt die Bundeswehr eine wertschätzende Führungskultur. Die Unterschiedlichkeit einer jeden Einzelnen und eines jeden Einzelnen wird als Bereicherung wahrgenommen. Die Kommunikation zwischen allen Beschäftigten erfolgt auf Augenhöhe, unabhängig von der hierarchischen Stellung der oder des Einzelnen. Dies schließt den sachgerechten Umgang mit Kritik ebenso ein wie eine angemessene Würdigung besonderer Leistungen. Nur so ist ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen.

202. Die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** dürfen von ihren Vorgesetzten erwarten, dass

- diese ihre Personalverantwortung statusunabhängig wahrnehmen,
- diese die Fähigkeiten der Beschäftigten durch Qualifizierung erhalten und steigern,
- diese ein Arbeitsumfeld/-klima gestalten, in dem lebenslanges Lernen gefördert wird,

¹ „Unconscious Bias“ sind unbewusste Denkmuster, Präferenzen, Annahmen, Vereinfachungen und Kategorisierungen, die jeder Mensch – ob männlich oder weiblich, alt oder jung – unabhängig von Bildungsstand, der Herkunft oder der Berufserfahrung hat.

- diese ihre Stärken und Potenziale erkennen und ihre Fähigkeiten weiterentwickeln,
- sie in Entscheidungs- und Veränderungsprozesse eingebunden werden,
- Entscheidungen transparent gemacht werden,
- sie mit ihren Ideen und Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsprozesse konstruktiv begleitet werden,
- sie motiviert werden, ihre Aufgaben bestmöglich zu erfüllen,
- diese die unterschiedlichen Talente, Fähigkeiten und Sichtweisen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Chance für die Aufgabenerfüllung begreifen,
- familiäre und inklusive Belange aktiv und mit Wertschätzung aufgegriffen werden und
- diese die Vorteile einer Digitalisierung der Verwaltung erkennen, anwenden und entsprechende Kompetenzen ausbilden.

203. Vorgesetzte dürfen von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten, dass diese

- ihre Aufgaben eigeninitiativ, leistungsbereit, gewissenhaft, kompetent und motiviert wahrnehmen,
- sich ihnen gegenüber loyal verhalten,
- ihrerseits Respekt gegenüber Auffassungen anderer als selbstverständliche Grundlage der Zusammenarbeit begreifen,
- ihrerseits aktiv – wo immer möglich – nach einem Ausgleich zwischen privaten und dienstlichen Belangen suchen,
- getroffene Vereinbarungen einhalten,
- bestrebt sind, entstehende Konflikte bereits vor Ort im Dialog einvernehmlich zu lösen,
- ihre Ideen, Vorstellungen und Wünsche aktiv einbringen,
- den Teamgedanken als einen Grundpfeiler der Zusammenarbeit leben sowie
- sich mit den Aufgaben ihres Arbeitsbereiches identifizieren.

2.2 Instrumente der Führungskultur

204. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach den Grundsätzen des **kooperativen Führungsstils** ist die Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung der Instrumente dieser Personalentwicklung.

205. Führungskräften kommt eine Schlüsselfunktion zu, sie haben weitreichende Multiplikatoren- und Vorbildfunktion und beeinflussen damit wesentlich die Ziele und Ergebnisse der Aufgabenerfüllung sowie die Arbeitskultur.

206. Das aktive Führen von Qualifizierungs- und Personalentwicklungsgesprächen sowie die Vereinbarung von Qualifizierungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen gehören zu den wesentlichen Merkmalen eines kooperativen Führungsstils.

3 Kommunikation

3.1 Qualifizierungsgespräche

Qualifizierungsgespräche

- Alle Tarifbeschäftigten – befristet und unbefristet
- Zwischen Vorgesetzten und Tarifbeschäftigten (grundsätzlich kein Gruppengespräch)
- Jährlich/möglichst zum Jahresbeginn
- Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Qualifizierungsmaßnahmen
- Gegenseitiger Gedankenaustausch und Feedback geben (Zufriedenheit, Zusammenarbeit, ...)/Arbeitsziele und Aufgaben des neuen Jahres beschreiben/erzielte Resultate des zurückliegenden Jahres bewerten/Angebote zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erörtern und ggf. behindertenspezifische Belange zur Sprache zu bringen
- Ggf. Wunsch eines Personalentwicklungsgesprächs
- Gesprächsinhalte werden dokumentiert

Abb. 1: Merkmale Qualifizierungsgespräche

301. Alle Tarifbeschäftigten haben gemäß § 5 Abs. 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) einen Anspruch auf die Durchführung eines regelmäßigen Gespräches mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und ggf. welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch führt die oder der unmittelbare Vorgesetzte. Es ist grundsätzlich jährlich, möglichst zum Jahresbeginn, durchzuführen. Das Qualifizierungsgespräch wird aus datenschutzrechtlichen Gründen grundsätzlich nicht als Gruppengespräch geführt. Für die sachgerechte Durchführung der Qualifizierungsgespräche erhalten beide Gesprächspartner eine umfassende Unterstützung durch eine Handlungsanweisung (Leitfaden)².

² Formularnummer: [Bw-3313](#)

302. Inhalt und Gegenstand des Gespräches können sich sowohl auf die dienstpostenbezogene Tätigkeit und das entsprechende Fachwissen als auch auf soziale Fähigkeiten (z. B. Motivationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Führungskompetenz) und das Arbeitsumfeld/-klima erstrecken. In diesem Gesprächsformat ist die inhaltliche Deckung mit dem Kooperationsgespräch gemäß KPersEntwBw gegeben, es braucht daher nicht zusätzlich geführt werden.

303. Im Falle einer Tätigkeit bei Beteiligungsgesellschaften und Kooperationspartnern führt das Gespräch die bzw. der jeweilige Vorgesetzte.

304. Bei neu eingestellten Tarifbeschäftigten (hierzu zählen auch solche, die zuvor als Auszubildende in der Bundeswehr tätig waren) soll das Qualifizierungsgespräch grundsätzlich erstmalig ein Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses stattfinden. Mit Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern ist zeitnah zur Arbeitsaufnahme ein Qualifizierungsgespräch zu führen. Bei ihnen können beispielsweise folgende konkrete Maßnahmen erörtert werden:

- Einarbeitung am Arbeitsplatz,
- Hospitationsmöglichkeiten bei anderen Dienststellen oder
- Teilnahme an Seminaren und Lehrgängen.

305. Gegenstand des Gespräches ist das Aufzeigen und Erörtern allgemeiner und/ oder individueller Qualifizierungsmaßnahmen. Die Arten der Qualifizierungsmaßnahmen orientieren sich am jeweiligen Anlass. Die Qualifizierungs- und Verwendungswünsche der Tarifbeschäftigten sind zu dokumentieren.

306. Auf Wunsch der bzw. des Tarifbeschäftigten oder als Resultat des Qualifizierungsgespräches, insbesondere soweit sie oder er eine Qualifizierung außerhalb ihres bzw. seines aktuellen Aufgabengebietes wünscht, folgt möglichst zeitnah ein Personalentwicklungsgespräch mit der Personal bearbeitenden Dienststelle. Anderenfalls wird einvernehmlich festgestellt und dokumentiert, dass kein Personalentwicklungsgespräch erforderlich oder seitens der bzw. des Tarifbeschäftigten nicht gewünscht ist.

3.2 Personalentwicklungsgespräche

Personalentwicklungsgespräche

- Grundsätzlich alle unbefristet beschäftigten Tarifbeschäftigten
- Zwischen Personal bearbeitender Dienststelle und Tarifbeschäftigten (kein Gruppengespräch)
- Auf Wunsch der bzw. des Tarifbeschäftigten und auf Grundlage des Qualifizierungsgesprächs
- Erörterung geeigneter Maßnahmen zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen
- Gesprächsinhalte werden dokumentiert

Abb. 2: Merkmale Personalentwicklungsgespräche

307. Auf der Grundlage des Qualifizierungsgesprächs wird in einem weiteren Schritt ein Personalentwicklungsgespräch zwischen der bzw. dem in der Regel unbefristet beschäftigten Tarifbeschäftigten und der Personal bearbeitenden Dienststelle geführt.

308. Sofern die zuständige Personal bearbeitende Dienststelle feststellt, dass die angestrebte Entwicklungsmaßnahme einen Zuständigkeitswechsel in der Personalbearbeitung zur Folge haben kann, ist das Personalentwicklungsgespräch gemeinsam mit der dann zuständigen Personal bearbeitenden Dienststelle zu führen.

309. Ziel des Gesprächs ist es, den Tarifbeschäftigten neben Qualifizierungsmaßnahmen der Fort- und Weiterbildung für die konkrete Verwendung auch Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, zum Beispiel im Hinblick auf Stellenausschreibungen für förderliche Dienstposten oder einen Wechsel in eine gegenüber der bisherigen beruflichen Bildung höhere Ausbildung. Dabei ist ihre bzw. seine persönliche Situation zu berücksichtigen.

310. Die Rahmenbedingungen auf Seiten der Tarifbeschäftigten sind im Gespräch festzuhalten (z. B. Bereitschaft zu einem Tätigkeitswechsel, Mobilität sowie Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Die Belange von Tarifbeschäftigten mit familiären oder anderen sozialen Verpflichtungen und von Menschen mit Behinderungen sollen dabei besondere Berücksichtigung finden.

311. Zur Vorbereitung und Durchführung der Personalentwicklungsgespräche wird den Personal bearbeitenden Dienststellen ein „Leitfaden zum Personalentwicklungsgespräch“³ zur Verfügung gestellt.

312. Die Umsetzung der Erkenntnisse aus den Personalentwicklungsgesprächen erfolgt durch die Personal bearbeitende Dienststelle vor dem Hintergrund der bestehenden Bedarfslage und in Abstimmung mit der jeweiligen Beschäftigungsdienststelle.

313. Personalentwicklungsgespräche aus besonderem Anlass: Gelebte Führungskultur ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wertschätzung und praktische Unterstützung bei der Gestaltung persönlich wichtiger Lebensphasen zu geben. Unter diesem Aspekt sind vor, bei Bedarf während und unmittelbar vor Ablauf solcher Phasen (z. B. Elternzeit, Familien- und Pflegezeit, Sonderurlaub, Rente auf Zeit) Personalentwicklungsgespräche zu führen. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Abschnitt ihres Lebens sind und bleiben ein wichtiger Teil der Bundeswehr. Die beteiligten Dienststellen haben durch geeignete Maßnahmen den aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten oder aus gesundheitlichen Gründen langfristig abwesenden Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

4 Qualifizierungsmaßnahmen nach § 5 Absatz 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst

Qualifizierungsmaßnahmen nach § 5 Abs. 3 TVöD

- Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung:
die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung
- Wiedereinstiegsqualifizierung:
die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit
- Erhaltungsqualifizierung:
die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten
- Fort- und Weiterbildung:
der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen

Abb. 3: Übersicht Qualifizierungsmaßnahmen nach § 5 Abs. 3 TVöD

³ Formularnummer: [Bw-3312](#)

-
- 401.** Weiterbildungsmaßnahmen im außerdienstlichen Bereich ohne dienstliche Veranlassung und allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen ohne konkreten Tätigkeitsbezug sind grundsätzlich keine Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne der tarifrechtlichen Grundlage.
- 402.** Die **Erhaltungsqualifikation** kommt insbesondere bei einer Änderung des Aufgabeninhalts aufgrund geänderter Rahmenbedingungen, durch die ein Qualifikationsdefizit entsteht oder entstehen kann, in Betracht.
- 403.** Bei der **Fort- und Weiterbildungsqualifikation** steht der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen im Mittelpunkt, die den Tarifbeschäftigten für die Übernahme einer anderen beruflichen oder höherwertigen Tätigkeit qualifizieren. Derartige Qualifizierungsmaßnahmen sollen grundsätzlich nur unter Beteiligung der Personal bearbeitenden Dienststelle vereinbart und durchgeführt werden. Diese hat zu prüfen, ob der Bedarf an der beabsichtigten Qualifizierungsmaßnahme unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und der persönlichen Lebenssituation der Tarifbeschäftigten (z. B. Frage der örtlichen Mobilität) zu bejahen ist.
- 404.** Der erfolgreiche Abschluss einer Qualifizierungsmaßnahme allein führt nicht automatisch zu einer Höhergruppierung.
- 405.** Eine **Qualifizierung für eine andere Tätigkeit** kommt beispielsweise infolge von Strukturmaßnahmen, Rationalisierungsmaßnahmen oder bei einem notwendigen Arbeitsplatzwechsel aus gesundheitlichen bzw. sonstigen Gründen in Betracht.
- 406.** Nach und bei längerer Abwesenheit, z. B. aus familiären oder krankheitsbedingten Gründen, unterstützt die **Wiedereinstiegsqualifizierung** den Übergang vom ruhenden Arbeitsverhältnis zurück in die aktive Arbeitswelt. Als Instrument im Sinne der Chancengerechtigkeit sollten alle Verantwortlichen hierauf ein besonderes Augenmerk richten.
- 407.** Auf die für den Personenkreis schwerbehinderter und diesen gleichgestellter Menschen geltenden Vorgaben des § 81 Abs. 4 Satz 1, Ziffer 2 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) wird ausdrücklich hingewiesen.
- 408.** Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Tarifbeschäftigten schriftlich bestätigt.

5 Verantwortlichkeiten

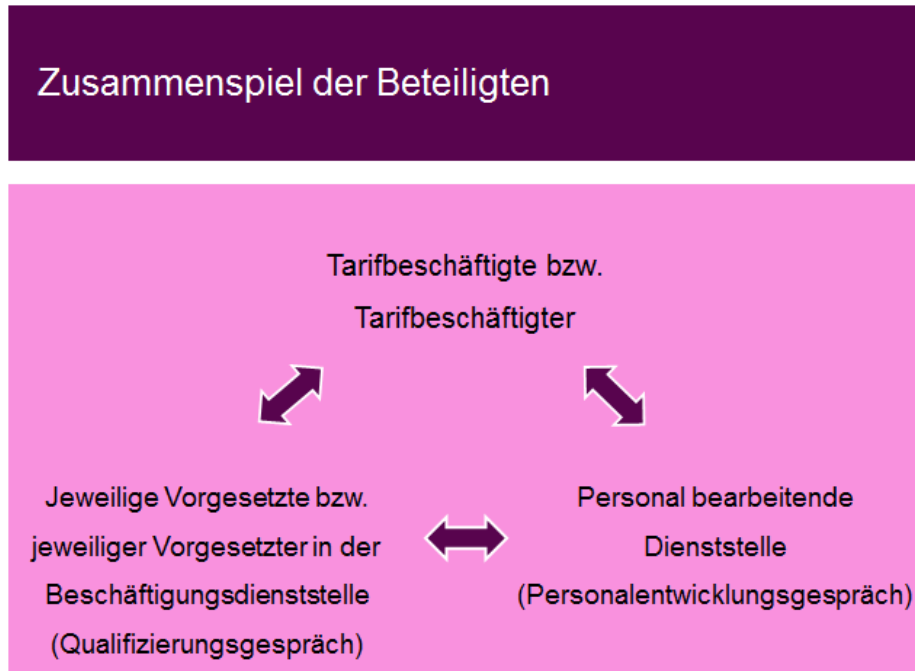


Abb. 4: Zusammenspiel der Beteiligten

501. Diese Zentrale Dienstvorschrift lebt von der gemeinschaftlichen Umsetzung durch alle Beteiligten. Das enge Zusammenspiel zwischen den Tarifbeschäftigten, dem oder der jeweiligen Vorgesetzten auf allen Ebenen und der Personal bearbeitenden Dienststelle ist hierfür maßgeblich.

502. Beschäftigungsdienststelle und Personal bearbeitende Dienststelle arbeiten bei der Personalentwicklung eng und vertrauensvoll zusammen und stimmen den jeweiligen individuellen Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen unter Beachtung der jeweiligen Zuständigkeiten miteinander ab.

503. Die Beteiligungsgesellschaften und Kooperationspartner sind für die dort tätigen Tarifbeschäftigten aus dem Geschäftsbereich BMVg Beschäftigungsdienststelle im Sinne dieser Regelungen.

504. Personalentwicklung ist eine herausgehobene Führungsaufgabe der bzw. des jeweiligen Vorgesetzten, die in enger Zusammenarbeit mit der Personal bearbeitenden Dienststelle erfolgt.

505. Die Beschäftigten nutzen die angebotenen Gesprächsformate, um ihre Absichten und Wünsche einer beruflichen Entwicklung zu formulieren.

506. Die Vorgesetzten und Personal bearbeitenden Dienststellen ebnen den Weg und unterstützen die Potenzialausschöpfung der Tarifbeschäftigten. Maßnahmen werden – unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, der Personal- und Schwerbehindertenvertretung – bedarfsgerecht eingeleitet und umgesetzt.

507. Im Rahmen der Fort- und Weiterbildungsqualifizierungen planen die Personal bearbeitende Dienststelle und die Beschäftigungsdienststelle Maßnahmen und begleiten die Tarifbeschäftigten in ihrer beruflichen Entwicklung.

508. Handelt es sich um Erhaltungsqualifikationen, ist für die Planung und Betreuung zunächst die jeweilige Beschäftigungsdienststelle zuständig.

6 Einstieg und Verwendungen

6.1 Auszubildende

601. Die bereits in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen sind für den Arbeitgeber Bundeswehr wichtig. Auszubildenden sollen daher bereits frühzeitig berufliche Perspektiven und Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Bundeswehr aufgezeigt werden.

602. Die Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in ein Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis bei der Bundeswehr ist – bedarfsabhängig – anzustreben.

6.2 Stellenausschreibung

603. Als Instrument der Personalentwicklung sind Stellenausschreibungen von grundlegender Bedeutung.

604. Eine Stellenausschreibung hat auch zum Ziel, das in der Bundeswehr vorhandene Potenzial der Tarifbeschäftigten zu erschließen und einen objektiven und transparenten Wettbewerb zu aktivieren. Die Bewerberinnen und Bewerber sind nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auszuwählen.

605. Alle für die Ausschreibungen erforderlichen Informationen werden in den Dienstposten- und Anforderungsmerkmalen zusammengefasst.

606. Die Zentrale Dienstvorschrift A-1330/44 „Ausschreibung von Dienstposten für ziviles Personal“ legt die Einzelheiten hinsichtlich des Ausschreibungsverfahrens fest.

7 Ausblick

701. Tarifbeschäftigten der Bundeswehr steht erstmalig eine Regelung für Personalentwicklung zur Verfügung.

702. Die adressatengerechte Anwendung wird ständig überprüft und optimiert. Ziel ist die Standardisierung und Professionalisierung aller zur Verfügung stehenden Instrumente. Zu einem späteren Zeitpunkt werden die Regelung für Tarifbeschäftigte und die für Beamtinnen und Beamte vereint zu einer Regelung für alle Zivilbeschäftigten in der Bundeswehr.

8 Anlagen

8.1	Begleitschreiben der Bundesministerin der Verteidigung	15
8.2	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	17
8.3	Formular mit Leitfaden: Vermerk über ein Qualifizierungsgespräch nach § 5 Absatz 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst [Bw-3313]	17
8.4	Formular mit Leitfaden: Vermerk über ein Personalentwicklungsgespräch [Bw-3312]	17
8.5	Änderungsjournal	18

8.1 Begleitschreiben der Bundesministerin der Verteidigung

Die Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr und die Trendwende Personal erfordern als besondere Herausforderungen weitere unterstützende Maßnahmen des Personalmanagements. Die Zukunft der Bundeswehr kann nur mit leistungsfähigem, motiviertem und qualifizierungsbereitem Personal erfolgreich gestaltet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur gut ausgewählt, sondern über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg gefordert und gefördert werden. Dieses Ziel verfolgt die Personalentwicklung.

Die Bundeswehr zählt zu den größten Arbeitgebern in Deutschland. Die Tarifbeschäftigten bilden einen beachtlichen Teil ihres Personalkörpers. Sie sind nicht nur in den unterschiedlichsten Berufen und Verwendungen, sondern auch auf allen Ebenen sowie in allen Organisationsbereichen tätig: Im gewerblich-technischen Bereich, im Bereich allgemeiner Verwaltungstätigkeit oder in medizinischen Verwendungen, um nur wenige Beispiele zu nennen – ohne die Tarifbeschäftigten könnte die Bundeswehr ihre Aufgaben nicht erfüllen.

Genauso vielfältig wie die Berufe und Aufgabenbereiche sind die hier tätigen Menschen. Die Gruppe der Tarifbeschäftigten zeichnet sich dabei durch eine Vielzahl von Besonderheiten aus, die es zu berücksichtigen gilt. So ist der Anteil der Frauen und der Teilzeitbeschäftigten höher als in anderen Statusgruppen. Gleiches gilt für den Anteil der Menschen mit Behinderungen.

Für jede und jeden einzelnen gilt die Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte in der Bundeswehr als Wegweiser, Sicherheit und Chance.

Mit dem vorliegenden Konzept für die Personalentwicklung der Tarifbeschäftigten in der Bundeswehr werden die Rahmenbedingungen für geeignete Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen bedarfsgerecht konkretisiert und weiterentwickelt.

Die positiven Erfahrungen aus dem im Jahre 2015 durchgeführten Pilotverfahren „Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte der Bundeswehr“ sind dabei eingeflossen. Es hat sich gezeigt, dass viele Tarifbeschäftigte an anderen oder höherqualifizierten Verwendungen bzw. Tätigkeiten innerhalb der Bundeswehr interessiert sind, gefordert und gefördert werden wollen und daher auch eine große Bereitschaft zur Qualifizierung und Fort- und Weiterbildung mitbringen.

Die Qualifizierungsmaßnahmen bilden den Schwerpunkt der beruflichen Personalentwicklung im Bereich der Tarifbeschäftigten. Durch das Erwerben neuer Schlüsselkompetenzen wird der Grundstein für die weitere berufliche Entwicklung gelegt. Dies setzt den entsprechenden Willen und das Engagement jeder und jedes Tarifbeschäftigten ebenso voraus, wie die Bereitschaft von Arbeitgeber und Vorgesetzten die Teilnahme an Qualifizierungen zu ermöglichen.

Dieses Konzept für die Personalentwicklung unterstützt alle Tarifbeschäftigten der Bundeswehr auf ihrem beruflichen und persönlichen Weg im Bundesministerium der Verteidigung und seinem Geschäftsbereich. Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können es mit Leben füllen.

Personalentwicklung ist Chance und Angebot – nutzen Sie die Möglichkeiten!

8.2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Der TVöD ist im Internet über die Seite <http://www.gesetze-im-internet.de> verfügbar.

8.3 Formular mit Leitfaden: Vermerk über ein Qualifizierungsgespräch nach § 5 Absatz 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst [\[Bw-3313\]](#)

8.4 Formular mit Leitfaden: Vermerk über ein Personalentwicklungsgespräch [\[Bw-3312\]](#)

8.5 Änderungsjournal

Version	Gültig ab	Geänderter Inhalt
1	19.06.2017	<ul style="list-style-type: none">• Erstveröffentlichung