

Sachgebiet II: Innere Führung

10. **Bei der Überarbeitung des Beurteilungssystems beachten:** Sich ändernde gesellschaftlichen Rahmenbedingungen müssen berücksichtigt werden. Alle Soldatinnen und Soldaten sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch vergleichbare Chancen in Bezug auf Förderung und Entwicklung haben – unabhängig davon, ob sie zum Beispiel in Teilzeit arbeiten. Hierfür sind neue, moderne Bewertungsparameter erforderlich, wie etwa „Genderkompetenz“³ oder „Integrative Fähigkeiten“.
11. **Seelsorge unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft gewährleisten.** Jeder Mensch hat in bestimmten Lebenslagen das Bedürfnis nach Seelsorge. Diese muss im Grundbetrieb und bei den Einsätzen gewährleistet sein.

II/02 Organisation der örtlichen militärischen Flugsicherung

Das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur und das Bundesministerium der Verteidigung haben vereinbart, dass es einerseits die „örtliche“ militärische Flugsicherung und andererseits die „überörtliche“ militärische Flugsicherung gibt. Erste bleibt in militärischer Hand, bei zweiter werden die Aufgaben – im Frieden, aber nicht im Krieg – durch die DFS Deutsche Flugsicherung GmbH (DFS) wahrgenommen. Um militärische Expertise bei der DFS einzubringen, sind Soldaten beurlaubt worden. Sie werden nicht nur bzgl. des zivilen Luftverkehrs, sondern auch bei der Kontrolle von militärischen Luftfahrzeugen im gesamten Luftraum eingesetzt.

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutsche Bundeswehrverband, dass

1. für diese unverzüglich neue Strukturen zu schaffen sind, die einen weiteren Qualitätsverlust verhindern. Hierzu muss auch die „Gesamtintegration der militärischen Flugsicherungsdienste“ in eine zivile Struktur vorurteilsfrei betrachtet werden.
2. die Beurlaubungsregelung in die zivile Flugsicherung durch die Bundeswehr wieder aufgenommen wird, weil mit deren Aufgabe eine Abnahme der militärischen Expertise in der DFS erkennbar ist.
3. die bei der DFS beschäftigten beurlaubten Fluglotsen der Bundeswehr in ihrer Gesamtheit von dieser Firma übernommen und mit in die Altersvorsorge der DFS aufgenommen werden. Vergleichbares kann auf Wunsch der Betroffenen auch für den Rest der beurlaubten Soldaten vereinbart werden. Sofern diese Soldaten eine Übernahme nicht wünschen, sind sie zur Bundeswehr zurückzuführen und gegebenenfalls als Soldaten ohne Beurlaubungsstatus in die DFS zu entsenden.
4. der Begriff „Flugsicherung“ (FS) weiterhin als Dienstleistungspaket bestehend aus FS-Betriebsdienst und FS-Technik verstanden wird. Die Zusammengehörigkeit ist in diversen militärischen Vorschriften festgelegt und wird heute sowohl durch § 27 c LuftVG als auch durch das in Zukunft zu erwartende Flugsicherungsgesetz auf ziviler Seite dokumentiert.
5. einheitliche Eingangs-, Auswahl- und Ausbildungskriterien angewendet werden, wie es mehrere Europäische Richtlinien vorgeben. Dies beinhaltet auch einen Abgleich der Ausbildungsinhalte sowie der medizinischen Voraussetzungen auf nationaler sowie weiterführend auf europäischer Ebene.

6. die vom militärischem Flugsicherungspersonal erworbenen Erlaubnisse und Berechtigungen uneingeschränkt zivil anerkannt werden bzw. ein Umschreiben ermöglicht wird.
7. die militärische Expertise in den bestehenden Ausbildungseinrichtungen auch nach Übernahme durch die zivile Flugsicherung uneingeschränkt weiter zu gewährleisten ist. Damit ist sichergestellt, dass die militärische Flugsicherungskompetenz in allen Einsatzfeldern adäquat vermittelt wird.
8. Wegen der allgemeinen Reduzierung der Flugstunden in den Geschwadern der Bundeswehr ist ein Ausbau der bundeswehrinternen Weiterbildungsmöglichkeiten auch an der einzigen Ausbildungseinrichtung mit Priorität zu behandeln. Gleichzeitig ist die Kooperation mit in- und ausländischen Flugsicherungsanbietern im Bereich der international geforderten Weiterbildung der FVK-Offiziere auszubauen.
9. im Rahmen der Tätigkeit an der Ausbildungseinrichtung vorhandene Vakanzen innerhalb des Personalkörpers abgebaut werden und der hochqualifizierten Tätigkeit selbst Rechnung getragen wird, um die Tätigkeit an der Ausbildungseinrichtung spürbar attraktiver zu gestalten.
10. in jeglicher Organisationsform die seit Jahren versprochene Attraktivitätssteigerung in allen Bereichen der militärischen Flugsicherung unverzüglich umzusetzen ist; dies kann und darf nicht vor einer gravierenden Verbesserung in der Besoldungsstruktur und der Zulagenverbesserung halt machen, da in der heutigen Gesellschaft der monetäre Bereich immer mehr an Bedeutung gewinnt und gesellschaftliche Strukturen der früheren Generationen (zum Beispiel der Offiziersberuf) in der heutigen Gesellschaft immer mehr an Bedeutung und Anerkennung verlieren.
11. zeitgemäße Flugsicherungssysteme, zum Beispiel im Bereich der Radarerfassung und des Datenaustauschs, verzugslos eingeführt werden bzw. ihre Einführung fortgeführt wird, um die bestehenden diversen technischen Probleme zu beheben. Um deren Auswirkungen zu mildern sollte man sich auch gegenüber Interimslösungen, die eine qualitative Verbesserung der flugsicherungstechnischen Ausstattung versprechen, nicht verschließen.
12. die Entsendung von Flugsicherungspersonal des neuen Einsatzspektrums der Bundeswehr durch eindeutige, international gültige und transparente rechtliche Regelungen legitimiert, mit eindeutigen Konzepten dargestellt sowie mit einer zeitgemäßen technischen Ausstattung versehen wird.

II/03 Innere Führung

Die Innere Führung bestimmt das Selbstverständnis und die Identität der Soldatinnen und Soldaten, indem sie die Werte und Normen des Grundgesetzes als Grundlage allen Handelns in den Streitkräften verankert. Sie gilt als Führungskultur der Bundeswehr und ist untrennbar verknüpft mit dem Leitbild des „Staatsbürgers in Uniform“, welches geprägt ist durch die freie Persönlichkeit, den verantwortungsbewussten Staatsbürger und den einsatzbereiten Soldaten. Da die Welt immer anspruchsvoller und komplizierter wird, ist ein mitdenkender Staatsbürger in Uniform wichtiger denn je. Die Innere Führung richtet sich in besonderem Maße an Vorgesetzte, die Ihnen anvertraute Menschen nach diesen Prinzipien führen, ausbilden und erziehen. Das Konzept des „Führen durch Auftrag“ bleibt hierbei weiterhin unerlässlich. Durch den sicherheitspolitischen und gesellschaftlichen Wandel sowie aufgrund der Tatsache, dass die Bundeswehr eine

³ Der Begriff „Genderkompetenz“ beschreibt die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.