



**Zivilschutzorganisation Bantiger**  
Allmendingen bei Bern, Bärswil, Bolligen, Ittigen,  
Krauchthal, Muri bei Bern, Ostermundigen, Stettlen

(Gemeinde  
Ostermundigen

## **Beurteilung und Kaderauswahl in der ZSO Bantiger**



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Beurteilung</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>Zweck</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2</b>	<b>Grundsätze</b> .....	<b>4</b>
<b>2.3</b>	<b>Inhalt</b> .....	<b>4</b>
<b>2.4</b>	<b>Personenkreis</b> .....	<b>4</b>
<b>2.5</b>	<b>Art und Zweck der Beurteilung</b> .....	<b>4</b>
<b>2.6</b>	<b>Form</b> .....	<b>5</b>
<b>2.7</b>	<b>Zuständigkeiten</b> .....	<b>5</b>
<b>2.8</b>	<b>Datenschutz und Aufbewahrung</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Kaderauswahl</b> .....	<b>5</b>
<b>3.1</b>	<b>Anwärter</b> .....	<b>5</b>
<b>3.2</b>	<b>Eignung</b> .....	<b>5</b>
<b>3.3</b>	<b>Bedingungen für Weiterausbildung und Vorschlag</b> .....	<b>5</b>
<b>3.4</b>	<b>Zuständigkeiten für die Erteilung von Vorschlägen</b> .....	<b>6</b>
<b>3.5</b>	<b>Beförderung</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Erstellen der Beurteilung</b> .....	<b>6</b>
<b>4.1</b>	<b>Grundsatz</b> .....	<b>6</b>
<b>4.2</b>	<b>Beobachten</b> .....	<b>6</b>
<b>4.3</b>	<b>Beschreiben</b> .....	<b>6</b>
<b>4.4</b>	<b>Beurteilen</b> .....	<b>7</b>
<b>4.5</b>	<b>Mögliche Fehler beim Beurteilen</b> .....	<b>8</b>
<b>4.6</b>	<b>Checkliste zur Vermeidung von Beurteilertendenzen</b> .....	<b>9</b>
<b>4.7</b>	<b>Besprechen</b> .....	<b>9</b>
<b>4.8</b>	<b>Selbstbeurteilung</b> .....	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Anforderungsprofile</b> .....	<b>10</b>
<b>5.1</b>	<b>Gruppenführer / Küchenchef</b> .....	<b>10</b>
<b>5.2</b>	<b>Feldweibel / Fourier</b> .....	<b>10</b>
<b>5.3</b>	<b>Zugführer / Zugführer Stv.</b> .....	<b>11</b>
<b>5.4</b>	<b>Kompanie-Kommandant</b> .....	<b>11</b>
<b>5.5</b>	<b>Kommandant Stellvertreter ZSO</b> .....	<b>12</b>
<b>5.6</b>	<b>Kommandant ZSO Bantiger</b> .....	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>Anhänge</b> .....	<b>12</b>
<b>6.1</b>	<b>Anhang 1: Beurteilung für Anwärter und Kader ZSO Bantiger</b> .....	<b>12</b>
<b>6.2</b>	<b>Anhang 2: Vorschlag zur Weiterbildung</b> .....	<b>12</b>
<b>6.3</b>	<b>Anhang 3: Ausbildungsgänge Zivilschutz im Kanton Bern</b> .....	<b>12</b>

## 1 Vorwort

Diese Unterlage ist angelehnt an die „Empfehlungen für die Beurteilung und Kaderauswahl im Zivilschutz“ des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz (BABS) vom Oktober 2009. Sie soll dem oberen Kader (Kp Kdt und Kommando ZSO) Hilfestellung geben bei der Erkennung, Beurteilung und Auswahl von Anwärtern auf eine Kaderfunktion und für die Beurteilung ihrer unterstellten Kader.

### **Die Grundlagen dieser Unterlage bilden:**

- Das Bundesgesetz über den Bevölkerungsschutz und den Zivilschutz (BZG)
- Die Verordnung über den Zivilschutz (ZSV)
- Die Verordnung über die Funktionen, die Grade und den Sold im Zivilschutz (FGSV)
- Die Weisung des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz über die Absolvierung und Durchführung von Zivilschutzkursen (WZSK)
- Das Kantonale Bevölkerungsschutz- und Zivilschutzgesetz (KBZG)
- Die Kantonale Verordnung über den Zivilschutz (KZSV)
- Die Verhaltensweisung über die Funktionen und Grade im Zivilschutz des Amtes für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär des Kantons Bern
- Die Vorgaben des Amtes für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär des Kantons Bern betreffend „Ausbildungsgänge Zivilschutz im Kanton Bern“

## 2 Beurteilung

### 2.1 Zweck

Die Beurteilung ist ein Führungsmittel, indem sie:

- den Schutzdienstleistenden in seiner Funktion während eines bestimmten Zeitabschnittes beurteilt,
- ihn seine Stärken und Schwächen erkennen lässt,
- ihm aufzeigt, wo und wie er sich verbessern kann,
- mögliche Kaderanwärter erfasst.

### 2.2 Grundsätze

Die Beurteilung darf kein Zufallsergebnis sein, sondern muss sich auf Beobachtungen und Leistungsnachweise abstützen.

Die Beurteilung hat sich auf die Vorgaben aus dem Pflichtenheft sowie auf die Auftragserfüllung zu beziehen.

Die Beurteilung wird breiter abgestützt, wenn die Meinung von direkten Vorgesetzten beigezogen wird.

Für das Erstellen und Eröffnen der Beurteilung sind genügend Zeit und ein geeignetes Umfeld zu wählen.

### 2.3 Inhalt

Bezogen auf die ausgeübte Funktion werden folgende Bereiche beurteilt:

- Selbst- und Sozialkompetenz
- Kompetenzen als Vorgesetzter und Ausbilder
- Fachkompetenz

Förderhinweise sollten gemeinsam mit der zu beurteilenden Person festgelegt werden, sie müssen erreichbar und überprüfbar sein. Bei der regulären Kaderbeurteilung besteht die Möglichkeit, jemanden für die Weiterbildung zu empfehlen.

### 2.4 Personenkreis

- Anwärter auf eine höhere Funktion in der ZSO Bantiger, in den jährlichen Einsätzen und Wiederholungskursen in welchen sie sich für die neue Funktion qualifizieren.
- Kompaniekommandanten, Zugführer, Feldweibel und Fouriere in den jährlichen Einsätzen und Wiederholungskursen.

### 2.5 Art und Zweck der Beurteilung

Die Beurteilung erfolgt jeweils am Ende einer Dienstleistung (in der Regel im WK, für KVK und WK), bei wiederkehrenden Dienstleistungen am Ende des Jahres (für Kp Kdt, Kdt ZSO Stv., Feldweibel), in schriftlicher Form. Sie wird in einem persönlichen Gespräch eröffnet. Allfällige Förderhinweise können im Feld „Bemerkungen“ festgehalten werden. Der Beurteilte und der Beurteilende unterschreiben am Ende das Beurteilungsformular. Sollte der Beurteilte die Unterschrift verweigern, so wird mit einem Vermerk im Feld "Bemerkungen" nur die Eröffnung der Beurteilung bezeugt. Das Original wird in der Personalakte des Beurteilten abgelegt. Dieser erhält eine Kopie.

## 2.6 Form

Die Gesamtbeurteilung wird in einer Gesamtnote zusammengefasst.

Die Noten werden wie folgt definiert:

Note 4	sehr gut	übertrifft die Anforderungen <b>deutlich</b>
Note 3	gut	entspricht den Anforderungen <b>vollständig</b>
Note 2	genügend	entspricht den Anforderungen <b>weitgehend</b>
Note 1	ungenügend	entspricht den Anforderungen <b>nicht</b>

Die Note 1 ist schriftlich zu begründen.

## 2.7 Zuständigkeiten

Beurteiler	Beurteilender
Anwärter im Mannschaftsgrad und Gruppenführer in den jährlichen Einsätzen und Wiederholungskursen in welchen sie sich für die neue Funktion qualifizieren	Zugführer, Feldweibel
Zugführer, Feldweibel, Fouriere in den jährlichen Einsätzen und Wiederholungskursen	Kompanie-Kommandant, Kdt Stv. ZSO
Kompanie-Kommandanten, Kommandanten Stv. ZSO in den jährlichen Einsätzen und Wiederholungskursen	Kommandant ZSO

## 2.8 Datenschutz und Aufbewahrung

Die ausgefüllten Beurteilungsformulare sind als VERTRAULICH zu klassifizieren und unterliegen dem Datenschutz. Die Archivierung erfolgt gemäss den Richtlinien der Sitzgemeinde Ostermundigen. Die Beurteilten sind über die Anzahl der erstellten Kopien, deren Besitzer und den Dienstweg zu informieren.

## 3 Kaderauswahl

### 3.1 Anwärter

Anwärter ist, wer für eine neue Funktion, verbunden mit einem höheren Grad, vorgesehen ist.

### 3.2 Eignung

Die Beurteilenden können in ihren jährlichen Beurteilungen eine Empfehlung zu einer allfälligen Weiterbildung abgeben.

Die in Frage kommenden Anwärter werden anlässlich von mindestens einem Wiederholungskurs beurteilt.

Als Grundlage für die Eignungsabklärung dient das Anforderungsprofil (siehe Pt. 5).

### 3.3 Bedingungen für Weiterbildung und Vorschlag

Es besteht kein Anspruch auf Weiterbildung, als ungenügend beurteilte Anwärter können die Kaderkurse nicht besuchen.

Als Kriterien für die Erteilung des Vorschlages gelten:

- Bedarf

- Allfällige Kaderempfehlungen aus Grund-, Spezialisten- und Kaderkursen
- Beurteilungen und Empfehlungen des direkten Vorgesetzten
- Gespräche mit dem Anwärter und der vorgesetzten Stelle.

Entspricht die Eignung den Erwartungen, kann der Anwärter den Vorschlag zur Weiterbildung erhalten.

Stellt sich in der Zeit zwischen Vorschlagerteilung und Abschluss der Weiterbildung heraus, dass auf Grund veränderter Tatsachen (fehlende oder ungenügende Leistung, Bedarfsänderungen) eine Weiterbildung nicht mehr gerechtfertigt ist, kann die zuständige Stelle den Vorschlag zurückziehen. Dies wird dem Betroffenen schriftlich und begründet mitgeteilt.

### 3.4 Zuständigkeiten für die Erteilung von Vorschlägen

Für Funktion	Zuständigkeit
Gruppenführer, Feldweibel, Fourier	Kompanie-Kommandant
Zugführer	Kdt ZSO auf Empfehlung Kp Kdt
Kompanie-Kommandanten	Fachkommission auf Empfehlung Kdt ZSO
Kommandant Stv. ZSO	Gemeinderat auf Empfehlung Fachkommission

### 3.5 Beförderung

Die Beförderung zum Korporal, Feldweibel, Fourier, Leutnant und Hauptmann erfolgt erst nach erfolgreich absolvierter Kaderausbildung.

Die Beförderung vom Soldaten zum Gefreiten und vom Korporal zum Wachtmeister liegt in der Kompetenz des Kompaniekommandanten. Die Beförderung vom Leutnant zum Oberleutnant liegt in der Kompetenz des Kommandanten ZSO.

## 4 Erstellen der Beurteilung

### 4.1 Grundsatz

Jedes Beurteilungssystem ist nur so gut, wie es von allen Beteiligten akzeptiert und angewendet wird.

Beurteilen ist eine Daueraufgabe und besteht aus den fünf Elementen Beobachten- Beschreiben- Beurteilen- Besprechen- Begleiten.

### 4.2 Beobachten

Die Beobachtung muss gezielt erfolgen und sich in der Regel auf bedeutsame Vorgänge und Verhaltensweisen beschränken. Für eine faire Einschätzung muss eine Person bei verschiedenen Aufgaben, in verschiedenen Situationen, unter verschiedenen Bedingungen und zu verschiedenen Zeitpunkten beobachtet werden.

### 4.3 Beschreiben

Die Beobachtungen müssen in geeigneter Weise festgehalten werden. Es geht hier nicht darum, zu interpretieren oder zu beurteilen, sondern nur darum, die Fakten festzuhalten. Hilfreich ist es, sich darauf zu beschränken, was man hören oder sehen kann.

### Beispiel von Beobachtungsnotizen

Wann	Wo	Was
16.3.	Arbeitsplatz Burg	Gruppenführer zeigt die Handhabung der Motorkettensäge korrekt vor. Der Zug kann in der Folge sehr effizient einen Dachvorsprung abstützen.
17.3.	Pause, Schulhausplatz	Gruppenführer liegt mit offener Jacke und offener Hose auf dem Schulhausplatz.
19.3.	Materialrückgabe	Gruppenführer nimmt Einfluss, damit das Material sauber und rasch zurück gegeben werden kann. Er hilft bei den Reinigungsarbeiten mit.

#### 4.4 Beurteilen

Die Beurteilungskriterien des Formulars sind nicht völlig scharf voneinander zu unterscheiden. Entsprechend lassen sich bestimmte Beobachtungen auch mehrfach zuordnen. Die vorgegebenen Verhaltensmerkmale dienen als Orientierungshilfe und präzisieren den Inhalt des Kriteriums.

Folgende Vorgaben sind zu beachten:

- Konnte ein Verhalten nicht beobachtet werden, wird es durchgestrichen.
- Kann ein Kriterium oder ein ganzer Bereich, zum Beispiel auf Grund fehlender Beobachtungen nicht beurteilt werden, so sind sie durchzustreichen. In diesem Fall ist eine kurze Begründung notwendig.
- Verhaltensmerkmale welche der Beurteilte besonders deutlich zeigt werden unterstrichen.
- Eine negative Ausprägung des betreffenden Verhaltensmerkmals wird mit einer gewellten Linie symbolisiert.
- Kann ein Verhaltensmerkmal nur teilweise abgerufen werden, so wird es eingeklammert.
- Die aufgeführten Sätze können auch nur teilweise markiert werden, einzelne Wörter dürfen auch verändert oder ersetzt werden.
- Um der Person und der Situation möglichst gerecht zu werden, soll der Platz rechts neben den vorgegebenen Sätzen für individuelle Bemerkungen genutzt werden.

Die Gesamtbewertung ist das arithmetische Mittel aus den einzelnen Kriterien.

Um eine möglichst einheitliche Handhabung der Notenskala zu gewährleisten, kann man folgende Erklärungen berücksichtigen:

- Die Note 4 (sehr gut) wird nur erteilt, wenn der zu Beurteilende unter allen Bedingungen eine herausragende Leistung zeigt. Er wird von seinen Kameraden als Vorbild betrachtet. Verhaltensmerkmale können besonderes herausgestrichen werden.
- Wer die Note 3 (gut) erhält, entspricht den im Formular aufgeführten Verhaltensmerkmalen. Wer diese Anforderungen erfüllt, hat eine mehr als nur durchschnittliche Leistung erbracht. Die Person erfüllt die Aufgaben zur vollen Zufriedenheit aller.
- Die Note 2 (genügend) ist dann gegeben, wenn der zu Beurteilende ein Verhalten nur teilweise oder nicht regelmässig abrufen kann. Einzelne Verhaltensmerkmale müssen mit einer gewellten Linie symbolisiert oder eingeklammert werden.

- Die Note 1 (ungenügend) wird dann erteilt, wenn die Anforderungen nicht oder nur sehr unzuverlässig erreicht werden. Mehrere der Verhaltensmerkmale müssen mit einer gewellten Linie symbolisiert oder eingeklammert werden.

Die Beurteilung zeigt, in welchen Bereichen Verbesserungen angestrebt werden sollen. Zu diesem Zweck sind konstruktive Förderhinweise zu erarbeiten. Sie sollen sich auf die Schwachpunkte beziehen, aber auch der Individualität des Beurteilten Rechnung tragen. Mit Vorteil werden die Förderhinweise (maximal zwei), gemeinsam mit dem Beurteilten erarbeitet und im Feld „Bemerkungen“ eingetragen.

#### 4.5 Mögliche Fehler beim Beurteilen

Beim Beurteilen wünscht man sich Verzerrungsfreiheit und Objektivität. Dies ist leider nicht vollständig möglich. Man kann aber bestimmten Fehlerquellen gezielt entgegenwirken.

Fehlerquelle	Beschreibung	Gegenmassnahme
Halo- Effekt	Dieser Effekt tritt häufig dann auf, wenn sich der zu Beurteilende durch besonders hervorstechende Merkmale auszeichnet. Diese überstrahlen weniger ausgeprägte, was zur Verzerrung des Gesamturteils führen kann. Der Einfluss des Halo- Effektes ist besonders stark, wenn der Beurteiler speziell auf ein Merkmal Wert legt und dieses entsprechend überbewertet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bei der Beurteilung Merkmal für Merkmal bei allen zu Beurteilenden bewerten damit man sich nicht an einem Gesamteindruck orientiert</li> <li>– Sich des Effektes bewusst sein</li> </ul>
Projektionsfehler	Man neigt dazu, eigene Fähigkeiten, Absichten, Eigenschaften, Wünsche... in den anderen hineinzu projizieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sich des Effektes bewusst sein</li> <li>– Sich die Frage stellen, inwiefern man eigene Eigenschaften sucht und den anderen danach bewertet</li> </ul>
Einzelfälle/ leicht beobachtbare Nebensächlichkeiten	Einzelne Ereignisse, negative wie positive- aber vor allem leicht beobachtbare- prägen sich oft intensiv ein und verzerren das Urteil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– sich viele Verhaltensweisen aus vielen Situationen notieren</li> <li>– Bedeutung der festgehaltenen Fakten hinterfragen</li> </ul>
Ersteindrucksurteil	Zeitweise lässt man sich vom ersten Eindruck zu vorschnellen Urteilen verleiten. Dieser Ersteindruck bleibt recht lange im Gedächtnis und kann das Urteil nachhaltig beeinflussen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– von Beginn an häufig und verschiedene Situationen beobachten</li> <li>– gefasste Urteile überprüfen</li> </ul>



#### 4.6 Checkliste zur Vermeidung von Beurteilertendenzen

- Sind mir die häufigsten Tendenzen bekannt?
- Sind mir die Tendenzen während dem Beurteilungsprozess bewusst?
- Habe ich genügend lange beobachtet?
- Habe ich regelmässig beobachtet?
- Habe ich in verschiedenen Situationen beobachtet?
- Inwiefern ist das Verhalten durch die Umstände bestimmt?
- Inwiefern ist das Verhalten typisch für den Beurteilten?
- Zeichnen sich Unterstellte durch besondere positive oder negative Merkmale aus?
- Überstrahlen diese besonderen Eigenschaften andere Merkmale?
- Welche Unterstellten sind mir sympathisch, welche weniger und warum?
- Beeinflusst die Sympathie / Antipathie mein Urteil?
- Habe ich mich durch den ersten Eindruck beeinflussen lassen?
- Beurteile ich generell zu mild oder zu streng?

Kann ich die Beurteilung mit Fakten und Beispielen begründen?

#### 4.7 Besprechen

Das ausgefeilteste Beurteilungssystem bleibt wirkungslos, wenn das Eröffnungsgespräch schlecht gestaltet wird.

Soll die Beurteilung eine Förderwirkung haben und die steht ja im Zentrum, muss der Beurteilte die Möglichkeit haben, sich zu äussern. Die vorgebrachten Tatsachen und Einschätzungen sind durch den Beurteiler zu würdigen. Es gilt aber zu beachten, dass der Beurteilende seine Bewertung gemacht hat und diese in der Regel nicht mehr verhandelt wird. In der Diskussion über die Beurteilung durch den Vorgesetzten geht es darum, beidseits Klarheit über die Bewertung zu erreichen.

Ein "kooperativer Gesprächsstil" ist auch bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten beizubehalten. Folgende Hinweise können helfen:

- sich inhaltlich seriös auf das Gespräch vorbereiten
- sich auf den Gesprächspartner vorbereiten
- günstige Rahmenbedingungen (Raum, Zeit, Sitzordnung, Störungsfreiheit) schaffen
- freundlichen Empfang und überlegte Gesprächseröffnung
- spürbares Interesse und ehrliche Anteilnahme
- mit gezielten Fragen die aktive Rolle dem Beurteilten geben
- aktiv zuhören, geduldig und wohlwollend sein
- Mut zur ehrlichen Stellungnahme
- Machbarkeitsüberprüfung der beschlossenen Massnahmen

#### 4.8 Selbstbeurteilung

Für eine Führungspersönlichkeit ist es entscheidend, regelmässig und gezielt über das eigene Verhalten nachzudenken. Gewissenhaft durchgeführte Selbstbeurteilungen führen, konfrontiert mit Fremdbeurteilungen, zu einer realistischen Einschätzung des eigenen Führungsverhaltens.

## 5 Anforderungsprofile

Für die Zulassung zu den Kaderkursen gelten grundsätzlich die Vorgaben des Amtes für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär des Kantons Bern betreffend „Ausbildungsgänge Zivilschutz im Kanton Bern“. Zusätzlich sollen folgende Anforderungen beachtet werden.

### 5.1 Gruppenführer (Korporal)

#### **Allgemeine Anforderungen:**

- Gesamtbeurteilung mindestens "gut" (Note 3)
- Bereitschaft zu zusätzlichen Diensttagen (KVK)
- Verantwortungsbewusst und belastbar
- Durchsetzungsvermögen
- guter Praktiker

#### **Zusätzliche Anforderungen für den Gruppenführer Telematik**

- vorzugsweise zivile technische Ausbildung oder gutes technisches Verständnis
- Kenntnisse im Umgang mit EDV- Mitteln
- Kenntnisse der EDV- Netzwerktechnik

#### **Zusätzliche Anforderungen für den Gruppenführer Betreuung:**

- vorzugsweise zivile Ausbildung in einem sozialen Beruf
- Empathie

#### **Zusätzliche Anforderungen für den Gruppenführer Unterstützung:**

- vorzugsweise handwerkliche Ausbildung
- technisches Verständnis

### 5.2 Feldweibel / Fourier / Küchenchef (Fw, Four, Kpl)

#### **Allgemeine Anforderungen:**

- Gesamtbeurteilung mindestens "gut" (Note 3)
- mindestens abgeschlossene Berufslehre mit Fähigkeitsausweis
- zeitliche Verfügbarkeit und Bereitschaft zu zusätzlichen Diensttagen (KVK)
- rasche Auffassungsgabe
- hohes Verantwortungsbewusstsein
- Vorbild in Verhalten und Auftreten
- natürliche Autorität

#### **Zusätzliche Anforderungen für den Feldweibel:**

- Führungserfahrung
- Akzeptanz bei den Schutzdienstpflichtigen
- Organisationstalent
- Durchsetzungsvermögen

#### **Zusätzliche Anforderungen für den Fourier:**

- in administrativen Belangen gewandt und in der Textverarbeitung geübt

- vorzugsweise Ausbildung im kaufmännischen Bereich

**Zusätzliche Anforderungen für den Küchenchef:**

- Ausbildung zum Koch und Erfahrung im Kochen in einer Gastronomieküche

**5.3 Zugführer / Zugführer Stv. (Leutnant)**

**Allgemeine Anforderungen:**

- Gesamtbeurteilung mindestens "gut" (Note 3)
- Selbst- und Sozialkompetenz mindestens "gut" (Note 3)
- mindestens abgeschlossene Berufslehre mit Fähigkeitsausweis oder Maturität
- gute mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit
- zeitliche Verfügbarkeit und Bereitschaft zu zusätzlichen Diensttagen (KVK)
- ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein
- Vorbild in Verhalten und Auftreten
- Führungserfahrung
- hohe Belastbarkeit

**Zusätzliche Anforderungen für den Zugführer Führungsunterstützung (Chef Lage):**

- gutes Abstraktionsvermögen
- Fähigkeit zum vernetzten Denken

**Zusätzliche Anforderungen für den Zugführer Führungsunterstützung (Chef Telematik):**

- gute analytische und planerische Fähigkeiten
- vorzugsweise höhere Fachschule in einem technischen Beruf

**Zusätzliche Anforderungen für den Zugführer Betreuung:**

- vorzugsweise Weiterbildung / höhere Fachschule in einem sozialen Beruf

**Zusätzliche Anforderungen für den Chef Kulturgüterschutz:**

- Vertrautheit mit den kulturellen Werten der Gemeinde / Region / Kanton

**Zusätzliche Anforderungen für den Zugführer Unterstützung:**

- vorzugsweise Weiterbildung / höhere Fachschule in einem handwerklichen Beruf

**Zusätzliche Anforderungen für den Logistischen Koordinator:**

- Akzeptanz innerhalb der Logistik der ZSO Bantiger
- Organisationstalent

**5.4 Kompanie-Kommandant**

**Allgemeine Anforderungen:**

- in allen Bereichen der Bewertung mindestens "gut" (Note 3)
- vorzugsweise Weiterbildung mit höherer Fachprüfung, Hochschule oder gleichwertige Ausbildung
- hoher Leistungswille
- hohe Durchsetzungsfähigkeit
- ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit

- hohe Akzeptanz im eigenen Fachbereich
- analytische und konzeptionelle Fähigkeiten
- Verhandlungsgeschick
- Hohe organisatorische Fähigkeiten
- Bereitschaft zu besonderen Leistungen gemäss der Verordnung über die Jahresentschädigungen und Spesen des Zivilschutzkaders der ZSO Bantiger.

## **5.5 Kommandant Stellvertreter ZSO**

### ***Allgemeine Anforderungen:***

- in allen Bereichen der Bewertung mindestens "gut" (Note 3)
- vorzugsweise Weiterbildung mit höherer Fachprüfung, Hochschule oder gleichwertige Ausbildung
- hoher Leistungswille
- hohe Durchsetzungsfähigkeit
- ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit
- hohe Akzeptanz im eigenen Fachbereich
- analytische und konzeptionelle Fähigkeiten
- Verhandlungsgeschick
- Hohe organisatorische Fähigkeiten
- Erfahrung als Kompanie-Kommandant
- Bereitschaft zu besonderen Leistungen gemäss der Verordnung über die Jahresentschädigungen und Spesen des Zivilschutzkaders der ZSO Bantiger.

## **5.6 Kommandant ZSO**

Die Funktion Kommandant ZSO Bantiger ist eine Vollzeitstelle. Die Anforderungen und Aufgaben sind in der Stellenbeschreibung der Sitzgemeinde Ostermundigen definiert.

## **6 Anhänge**

### **6.1 Anhang 1: Beurteilung für Anwärter und Kader ZSO Bantiger**

### **6.2 Anhang 2: Vorschlag zur Weiterbildung**

### **6.3 Anhang 3: Ausbildungsgänge Zivilschutz im Kanton Bern (Gesamtübersicht und dem Fachbereich entsprechende)**