



Bundesministerium
der Verteidigung

BERICHT ZUM STAND DER **Neuausrichtung der Bundeswehr**

8. MAI 2013



Bundeswehr
Wir. Dienen. Deutschland.

INHALTSVERZEICHNIS

A	AUSGANGSBASIS	4
1	Sicherheitspolitische Rahmenbedingungen.....	4
2	Vorgaben/Vorarbeiten	5
2.1	Koalitionsvertrag.....	5
2.2	Kabinettauftrag	6
2.3	Bericht Generalinspekteur an den Deutschen Bundestag.....	6
2.4	Strukturkommission.....	8
2.5	Kabinettsbeschluss	10
B	GRUNDLAGENDOKUMENTE DER NEUAUSRICHTUNG	11
1	Verteidigungspolitische Richtlinien	11
2	Eckpunktepapier	13
3	Dresdner Erlass	14
C	ZIELE DER NEUAUSRICHTUNG	16
1	Einsatzorientierung	16
2	Demographiefestigkeit.....	16
3	Nachhaltige Finanzierung.....	17
D	ZENTRALE FESTLEGUNGEN DER NEUAUSRICHTUNG	18
1	Steuerung nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit	18
2	Prinzipien für die Ausprägung des Fähigkeitsprofils.....	19
3	Personal	21
4	Material	23
5	Organisation.....	25
5.1	Strukturen.....	25
	Bundesministerium der Verteidigung.....	26
	Streitkräfte	26
	Bundeswehrverwaltung	35
	Ressortübergreifende Aufgabenwahrnehmung.....	38
5.2	Prozesse	40
	Grundsätze.....	40
	Integrierter Planungsprozess.....	40
	Ausrüstungs- und Nutzungsprozess.....	41
5.3	Organisationskultur	41
6	Stationierung.....	43
E	REALISIERUNG	44

1	Realisierungsplanung	44
2	Personal	45
2.1	Reformbegleitprogramm	45
2.2	Personalbestand.....	47
	Berufssoldaten /Soldaten auf Zeit.....	47
	Freiwilligen Wehrdienst Leistende.....	47
	Zivilpersonal.....	48
2.3	Ressortübergreifende Personalvermittlung	48
3	Material	49
4	Organisation.....	50
4.1	Bundesministerium der Verteidigung	50
4.2	Streitkräfte und Bundeswehrverwaltung.....	52
5	Stationierung.....	53
5.1	Standorte/ Liegenschaften.....	53
5.2	Investitionen Infrastruktur.....	54
F	BUNDESWEHR UND GESELLSCHAFT	56
1	Freiwilliger Wehrdienst	56
2	Reservisten	56
3	Veteranen	57
G	AUSBLICK.....	60
H	ZUSAMMENFASSEND BEWERTUNG.....	62

A Ausgangsbasis

1 Sicherheitspolitische Rahmenbedingungen

Deutschlands Platz in der Welt wird wesentlich bestimmt von unserem Gewicht als starke Nation in der Mitte Europas, unseren Interessen und unserer nationalen Verantwortung für Frieden und Freiheit. Als stärkste Volkswirtschaft Europas und eine der bedeutendsten Exportnationen der Welt ist Deutschland in hohem Maße von der Stabilität des internationalen Staatensystems und dem freien Welthandel abhängig. Mit der Übernahme weiterer Verantwortung – auch durch die Auslandseinsätze der Bundeswehr als Parlamentsarmee in den vergangenen zwei Jahrzehnten – gewinnt Deutschlands Rolle als außen- und sicherheitspolitischer Akteur an Gewicht.

Deutsche Sicherheitspolitik ist immer den Grundsätzen und Werten der freiheitlich demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes und des Völkerrechts verpflichtet. Somit dient Deutschland als verlässlicher Partner in einem gestärkten Europa dem Frieden der Welt.

Seit dem Ende des Kalten Krieges verzeichnen wir eine Vielzahl neuer Risiken und Bedrohungen, die regional und zeitlich differenziert, in unterschiedlicher Intensität und in unterschiedlicher Kombination auftreten. Sie können sich rasch direkt auf Europa und Deutschland auswirken und unmittelbares sicherheitspolitisches Handeln erfordern. Zu diesen Risiken und Bedrohungen gehören z.B.:

- der internationale Terrorismus,
- das Versagen von Staatlichkeit,
- die Verbreitung von Massenvernichtungswaffen und den Mitteln zu ihrer Verbringung,
- transnationale und transregionale organisierte Kriminalität sowie
- mögliche Gefährdungen kritischer Infrastrukturen und Informationsnetzwerke.

Auf derartige Risiken und insbesondere asymmetrische Bedrohungen muss Deutschland sicherheitspolitisch eingestellt sein. Das erfordert auch die Verfügbarkeit einer Vielzahl sicherheitspolitischer Handlungsoptionen, welche die Nutzung militärischer Instrumente mit einschließen.

Da Bedrohungen für die Freiheit und Sicherheit der Bundesrepublik und ihrer Verbündeten heute nicht mehr vorrangig geographisch oder militärisch definiert sind, müssen Streitkräfte im 21. Jahrhundert ein hohes Maß an Einsatzbefähigung in einem breiten Spektrum gewährleisten – von rein stabilisierenden Einsätzen bis hin zu Kampfeinsätzen mit hoher Intensität, um ihren Beitrag im Rahmen der Sicherheitspolitik der Bundesrepublik leisten zu können.

Trotz aller Anpassungen und Reformen der vergangenen Jahre war die Bundeswehr unzureichend auf diese Anforderungen ausgerichtet. Neben Ausrüstung und Umfang waren es vor allem strukturelle Defizite, die sich in einer zu geringen Anzahl verfügbarer Kräfte für den Einsatz sowie schwerfälligen Entscheidungsprozessen und Verfahren niedergeschlagen haben.

Die Führungsstrukturen wiesen unnötige Parallelen und Dopplungen auf und führten oftmals zu einer Teilung von Verantwortung und Kompetenzen anstatt zu einer Bündelung derselben. Die Zusammensetzung und die Altersstruktur des Personalkörpers entsprachen nicht mehr den Anforderungen an einsatzbereite Streitkräfte.

Erschwerend kommt die Herausforderung der demographischen Entwicklung in Deutschland hinzu. Hier wie in Deutschland und vielen hochentwickelten europäischen Staaten verläuft die demographische Entwicklung entgegen dem Trend der Weltbevölkerung. Die Zahl der Einwohner und der Umfang der Erwerbsbevölkerung sinken, das Durchschnittsalter nimmt parallel dazu deutlich zu. Dies wird zu einem verschärften Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs in Wirtschaft und öffentlichem Dienst führen¹.

2 Vorgaben/Vorarbeiten

2.1 Koalitionsvertrag

Der Koalitionsvertrag von 2009 verpflichtet die Koalitionspartner auf eine leistungsfähige Bundeswehr als wesentliches Element deutscher Friedenspolitik und unverzichtbares Instrument für den Schutz Deutschlands, seiner Bevölkerung sowie für die internationale Krisenvorsorge und Konfliktbewältigung.

¹ Praktisch halbierte Jahrgangsstärken der heute 18-jährigen gegenüber 1990.

Dabei sei jedoch den Veränderungen angemessen Rechnung zu tragen, die sich seit Ende des Kalten Krieges in der sicherheitspolitischen Lage sowie in Auftrag und Aufgabenspektrum der Bundeswehr manifestiert haben.

Der Koalitionsvertrag beauftragte hierzu die Einsetzung einer Kommission durch den Bundesminister der Verteidigung, die bis Ende 2010 einen Vorschlag für Eckpunkte einer neuen Organisationsstruktur der Bundeswehr, inklusive der Straffung der Führungs- und Verwaltungsstrukturen, zu erarbeiten hatte.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und mit Blick auf die Einsatzfähigkeit wurde die Vorlage eines Maßnahmenpaketes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr bis Ende 2010 angewiesen.

2.2 Kabinettauftrag

Durch Beschluss des Bundeskabinetts in der Klausursitzung am 7. Juni 2010 wurde der Bundesminister der Verteidigung beauftragt, in Zusammenarbeit mit der Strukturkommission der Bundeswehr bis Anfang September 2010 aufzuzeigen, welche Folgen eine deutliche Reduzierung der Streitkräfte um bis zu 40.000 Berufs- und Zeitsoldaten (BS/SaZ) für die sicherheitspolitische Handlungsfähigkeit Deutschlands, die Einsatz- und Bündnisfähigkeit, die Beschaffung, die Strukturen und den Gesamtauftrag der Bundeswehr sowie die Wehrform und deren Ausgestaltung hätte.

Parallel dazu wurde die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragt, ebenfalls bis Anfang September 2010 darzustellen, welche Auswirkungen mögliche Veränderungen der Wehrpflichtableistung für den Zivildienst und die Funktionsfähigkeit der vom Einsatz der Zivildienstleistenden unmittelbar profitierenden sozialen Infrastruktur hätte.

2.3 Bericht Generalinspekteur an den Deutschen Bundestag

Der Bericht des Generalinspektors der Bundeswehr zum Prüfauftrag aus der Kabinettklausur vom 7. Juni 2010 wurde im September 2010 vorgelegt. Darin wurden gemäß der personellen Reduzierungsvorgabe aus dem Kabinettauftrag fünf Personalstrukturmodelle entworfen.

Mit Blick auf die wahrscheinlichsten zukünftigen Einsatzformen wurde eine im Umfang reduzierte Bundeswehr gefordert, die effektiver, schlagkräftiger, moderner und besser

ausgerüstet sein müsse als zum Zeitpunkt der Berichterstattung. Sie müsste über flexible und professionelle Strukturen verfügen, reaktionsschnell, gut ausgebildet und ausgerüstet sein sowie den politisch Verantwortlichen ein breites Fähigkeitsspektrum zur Verfügung stellen, welches vom hochintensiven Gefecht über Stabilisierungsoperationen, Beobachtermissionen sowie Beratungs- und Unterstützungsleistungen bis hin zu humanitären Hilfeleistungen alle Anforderungen abdeckt.

Bei der Modellerstellung wurde dabei von folgenden Zielvorgaben ausgegangen:

- Dauereinsätze mit mindestens 10.000 Soldaten in mehreren Einsatzgebieten, dabei
- Vollunterstützung der Anteile Land- und Luftstreitkräfte in zwei Einsatzgebieten, mit ggf. zusätzlicher kommerzieller Unterstützung oder „Host Nation Support“,
- davon unabhängig Unterstützung der Seestreitkräfte.

Hinzu kämen Kräfte für militärische Evakuierungsoperationen sowie für das nationale „Airpolicing“. Aus den nicht im Einsatz befindlichen Kontingenten könnten Kräfte für Beiträge zur NATO Response Force (NRF) und EU Battle Groups (EU BG) sowie „ad hoc Aufgaben“ bereitgestellt werden².

Planungssicherheit und Nachhaltigkeit seien nach dem Bericht bei allen Personalstrukturmodellen nur gesichert, wenn

- über die Einnahme einer neuen Struktur und die Sicherstellung der Einsatzfähigkeit für die laufenden Einsätze hinaus ein hinreichender Planungsspielraum zurück gewonnen würde,
- später auftretende, zusätzlich für Einsätze, humanitäre Hilfeleistungen oder nicht originär auftragsbezogene Lasten den Plafond des Einzelplans 14 de facto nicht absenkten. Ansonsten würde eine neue Struktur nicht finanzierbar sein,
- gewonnene Ressourcen aus internen Rationalisierungen und Optimierungen überwiegend im Bereich der Bundeswehr reinvestiert werden könnten.

² Dazu gehören Bündnisaufgaben, Beiträge im Rahmen des „Standby Arrangement Systems“ der Vereinten Nationen (VN SAS) und subsidiäre Hilfeleistungen im In- und Ausland.

2.4 Strukturkommission

Die vom Bundesminister der Verteidigung eingesetzte Strukturkommission³ legte ihren Bericht, der unter anderem die genannten Analysen und Vorarbeiten berücksichtigte, im Oktober 2010 vor

Unter dem Leitgedanken „Vom Einsatz her denken“ zielte der Bericht auf eine radikale Erneuerung der Bundeswehr. Der Anspruch müsse es sein, mit kompakten, effizienten und zugleich hochqualifizierten Streitkräften maßgeblich zur Erfüllung der sicherheitspolitischen und militärischen Zielvorgaben der NATO und der Europäischen Union beizutragen.

Ausgangspunkt der Betrachtung war, dass die Deutschen in Frieden und Freiheit leben, fest eingebettet in ein transatlantisches und europäisches System von Sicherheit und Zusammenarbeit. Daraus resultierend und selbst vor dem Hintergrund neuer Bedrohungen und Sicherheitsrisiken wurde der Allgemeine Wehrdienst sicherheitspolitisch auf absehbare Zeit als nicht mehr erforderlich bewertet. Vielmehr wären schnelle Entscheidungen und, wenn nötig, die umgehende Verfügbarkeit hochqualifizierter Streitkräfte gefordert. Ziel sollte es sein, mit einem Streitkräfteumfang von ca. 180.000 Soldaten sowie einer angepassten zivilen Personalstruktur von ca. 50.000 Mitarbeitern⁴ eine tatsächliche Verfügbarkeit von mindestens 10.000 durchhaltefähig im Einsatz befindlichen Soldaten zu erreichen.

Nach Vorschlag der Kommission sollten im Mittelpunkt der Reform die Konzentration aller Teile des Geschäftsbereichs des Bundesministers der Verteidigung auf ihre jeweiligen Kernaufgaben, mehr Flexibilität sowie höchste Effizienz der Prozesse und der Organisation stehen.

Die Vorschläge der Kommission sahen dabei vor:

³ Kommissionsmitglieder: Dr. h.c. Frank-Jürgen Weise (Vorsitzender), Vorsitzender des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit; Prof. Dr. Hans Heinrich Driftmann (Stellvertretender Vorsitzender), Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK); Hans-Ulrich Klose, Mitglied des Deutschen Bundestages, Koordinator der Bundesregierung für die transatlantische Zusammenarbeit; Prof. Dr. Jürgen Kluge, Vorsitzender des Vorstandes der Franz Haniel & Cie. GmbH, Vorsitzender des Aufsichtsrates der METRO AG und der Celesio AG; General a.D. Karl-Heinz Lather, Chef des Stabes Supreme Headquarters Allied Powers Europe bis 30. September 2010; Dr. Hedda von Wedel, Präsidentin des Bundesrechnungshofes von 1993 bis 2001

⁴ Zahlen von zivilem Personal stellen durchgängig so genannte „Vollzeitäquivalente“ dar, die auf Grund von Beschäftigten in Teilzeit sowie in anderen Tätigkeitsmodellen von der tatsächlichen Mitarbeiterzahl abweichen.

- Ein auf höchster Ebene angesiedeltes und durchsetzungsfähiges Transformationsmanagement, das die Veränderungen in einem Zeitrahmen von fünf bis sieben Jahren umsetzt.
- Eine räumliche Zusammenführung des Ministeriums am Dienstsitz Berlin unter gleichzeitiger Halbierung der Dienstposten und Konzentration auf das ministerielle Kerngeschäft.
- Die Aufwertung des Generalinspektors zum künftig Oberkommandierenden der Streitkräfte (Chief of Defence). Er solle die Einsätze sowie die Einsatzbereitschaft und Einsatzfähigkeit der Streitkräfte somit umfassend, persönlich und unmittelbar gegenüber dem Minister verantworten.
- Eine drastische Reduzierung der Anzahl der Führungsebenen der zivilen und militärischen Organisationsbereiche. Zusammen mit schlankeren Prozessen sollten hierdurch frei werdende Dienstposten konsequent den Einsatzverbänden zugute kommen.
- Die Schaffung eines professionellen Controllings unmittelbar auf Leitungsebene. Eine integrierte Planung von Bundeswehr, Haushalt und Beschaffung würde darüber hinaus Transparenz der verfügbaren Ressourcen schaffen.
- Die organisatorische Zusammenführung von Bedarfsträger und Bedarfsdecker im gesamten Prozess zur Behebung von Defiziten bei Entwicklung, Beschaffung und Nutzung.
- Den Aufbau einer neuen Beschaffungsagentur, die organisatorisch Kompetenzen bündeln und über Zielsteuerung ministerielle Vollzugsanordnung effizienter umsetzen sollte.
- Die Steigerung der Attraktivität des Dienstes u.a. durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst, neue Laufbahnen, Professionalisierung der Aus- und Weiterbildung und einen für Soldaten erleichterten Übergang in Zivilberufe.
- Den Erhalt von Zeichen der Identität in Zeiten des Umbruchs. Hierunter fielen u.a. die Militärmusiker, die Sportsoldaten ebenso wie das Segelschulschiff Gorch Fock sowie die über die Streitkräfte hinausreichende Wirkung von Wissenschaft und Forschung durch die Universitäten der Bundeswehr.

Gewichtige politische Richtungsentscheidungen wie die Bundeswehrreform müssten öffentlich diskutiert und von einem breiten gesellschaftlichen Konsens getragen werden. Hierzu gehörte die Fortschreibung der Wehrpflicht unter den heutigen Bedingungen. Mit

einem freiwilligen Dienst – im Rahmen einer gesellschaftlichen Kultur der Freiwilligkeit – sollte jungen Menschen ein attraktives Angebot für den Dienst an der Gesellschaft gemacht werden.

2.5 Kabinettsbeschluss

Am 15. Dezember 2010 beschloss das Bundeskabinett den Gesetzentwurf über die Änderung wehrrechtlicher Vorschriften. Die Wehrpflicht stelle einen erheblichen Eingriff in die Grundrechte des Einzelnen dar, der sicherheitspolitisch nicht mehr zu begründen sei. Da die Bundeswehr konsequent auftragsgerecht aufgestellt werden müsse, sei die Verpflichtung zur Ableistung des Grundwehrdienstes zum 1. Juli 2011 auszusetzen.

Die Verankerung im Grundgesetz blieb unangetastet und bietet somit im Spannungs- oder Verteidigungsfall die Möglichkeit der Wiederaufhebung dieses Instruments.

Gleichzeitig wurde die Grundlage geschaffen, den im Wehrpflichtgesetz angelegten freiwilligen Wehrdienst fortzuentwickeln. Neben der Öffnung für Frauen sollte der Freiwillige Wehrdienst zukünftig bereits bestehende freiwillige Dienste – wie zum Beispiel beim Technischen Hilfswerk (THW) oder in Sozialeinrichtungen – ergänzen.

Als Konsequenz des im Zusammenhang mit dem Wehrdienst entfallenden Zivildienstes wurde ebenfalls zum 1. Juli 2011 die Schaffung eines neuen Bundesfreiwilligendienstes vereinbart, welcher im Grundsatz Männern und Frauen jeden Alters offenstehen sollte.

B Grundlegendokumente der Neuausrichtung

Die genannten Vorarbeiten, die seit dem Beginn der 17. Legislaturperiode vorangetrieben und unter Bundesminister Dr. Thomas de Maizière ab März 2011 erneut geprüft und reflektiert wurden, fanden ihren Niederschlag in den Verteidigungspolitischen Richtlinien (VPR), den Eckpunkten zur Neuausrichtung und im Dresdner Erlass. Bereits VPR und Eckpunkte verdeutlichen, dass dieser Änderungsprozess über eine bloße Strukturreform hinausgeht. Seither firmiert diese Reform daher als Neuausrichtung.

1 Verteidigungspolitische Richtlinien

Die VPR vom 27. Mai 2011 formulieren sicherheitspolitische Zielsetzungen und sicherheitspolitische Interessen der Bundesrepublik Deutschland. Sie gründen auf einer Beurteilung der zum Zeitpunkt der Erstellung gegebenen Lage und beziehen gegenwärtige sowie künftig wahrscheinliche Entwicklungen ein. Sie bilden den strategischen Rahmen für die Neuausrichtung und fußen auf den Aussagen des Weißbuches der Bundesregierung von 2006 als dem nationalen sicherheitspolitischen Dachdokument.

Sicherheitspolitische Ziele Deutschlands sind:

- Sicherheit und Schutz der Bürgerinnen und Bürger Deutschlands,
- territoriale Integrität und Souveränität Deutschlands und seiner Verbündeten sowie die
- Wahrnehmung internationaler Verantwortung.

Zu den deutschen Sicherheitsinteressen gehört es:

- Krisen und Konflikte zu verhindern, vorbeugend einzudämmen und zu bewältigen, die die Sicherheit Deutschlands und seiner Verbündeten beeinträchtigen,
- außen- und sicherheitspolitische Positionen nachhaltig und glaubwürdig zu vertreten und einzulösen,
- die transatlantische und europäische Sicherheit und Partnerschaft zu stärken,
- für die internationale Geltung der Menschenrechte und der demokratischen Grundsätze einzutreten, den weltweiten Respekt für das Völkerrecht zu fördern und die Kluft zwischen armen und reichen Weltregionen zu reduzieren,
- einen freien und ungehinderten Welthandel sowie den freien Zugang zur Hohen See und zu natürlichen Ressourcen zu ermöglichen.

In Anerkennung der wachsenden Abhängigkeiten der Staaten untereinander und der sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Sicherheitspolitik wird die überragende Bedeutung des Systems der Vereinten Nationen (VN) deutlich, bei denen die völkerrechtliche Hauptverantwortung für die Wahrung des Weltfriedens und für die internationale Sicherheit liegt. Die gestaltende und auf Stärkung dieses Systems abzielende Mitarbeit Deutschlands im Rahmen der VN schließt die Bereitstellung militärischer Fähigkeiten zur Friedenserhaltung und Friedenserzwingung ausdrücklich ein.

Die Nordatlantische Allianz bleibt Kernstück deutscher Verteidigungsanstrengungen. Bündnissolidarität und ein verlässlicher, glaubwürdiger Beitrag zur Allianz sind Teil deutscher Staatsraison.

Deutschland bekennt sich zum freien und einigen Europa mit dem Ziel der Mitwirkung an einer alle geeigneten Politikbereiche umfassenden europäischen Integration, die seit Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft die deutsche Politik mitbestimmt hat. Dabei dienen die konsequente Fortentwicklung von Europas zivilen und militärischen Fähigkeiten genauso wie die technologische und industriepolitische Zusammenarbeit innerhalb der Europäischen Union der politischen Stärkung Europas und damit zugleich den nationalen Sicherheitsinteressen.

Die Bundeswehr als Instrument einer umfassend angelegten Sicherheits- und Verteidigungspolitik erfüllt dazu ihren Auftrag, indem sie

- Deutschland und seine Bürgerinnen und Bürger schützt,
- die außenpolitische Handlungsfähigkeit Deutschlands sichert,
- zur Verteidigung der Verbündeten beiträgt,
- einen Beitrag zu Stabilität und Partnerschaft im internationalen Rahmen leistet und
- die multinationale Zusammenarbeit und europäische Integration fördert.

Vor diesem Hintergrund nimmt die Bundeswehr folgende ineinandergreifende Aufgaben wahr:

- Landesverteidigung als Bündnisverteidigung im Rahmen der Nordatlantischen Allianz,
- internationale Konfliktverhütung und Krisenbewältigung – einschließlich des Kampfs gegen den internationalen Terrorismus,

- Beteiligung an militärischen Aufgaben im Rahmen der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik der EU,
- Beiträge zum Heimatschutz, d.h. Verteidigungsaufgaben auf deutschem Hoheitsgebiet, Amtshilfe sowie Hilfe und Unterstützung bei Naturkatastrophen und besonders schweren Unglücksfällen (z.B. Schutz kritischer Infrastruktur) und im inneren Notstand. Dabei erfolgen Unterstützungsleistungen der Bundeswehr im Rahmen der Amtshilfe nach Artikel 35 Abs. 1 bzw. bei Naturkatastrophen und besonders schweren Unglücksfällen gemäß Artikel 35 Absatz 2 und 3 des Grundgesetzes (GG) heute und auch weiterhin subsidiär
- Rettung und Evakuierung sowie Geiselnbefreiung im Ausland,
- Partnerschaft und Kooperation als Teil einer multinationalen Integration und globalen Sicherheitszusammenarbeit im Verständnis moderner Verteidigungsdiplomatie und
- humanitäre Hilfe im Ausland.

Mit Blick auf anhaltende strategische Unwägbarkeiten muss die Bundeswehr auch künftig über ein breites und flexibles militärisches Fähigkeitsspektrum verfügen, wobei die derzeitigen Einsätze dafür lediglich eine Orientierung bieten. Mit der nationalen Zielvorgabe legen die VPR den dafür auszuplanenden Rahmen fest.

2 Eckpunktepapier

Mit den Eckpunkten zur Neuausrichtung der Bundeswehr machte der Bundesminister der Verteidigung am 18. Mai 2011 konkrete Vorgaben für die Detailausplanung der zukünftigen Bundeswehr:

- Bundeswehrrumfang von bis zu 185.000 Soldaten, davon bis zu 170.000 BS/SaZ und bis zu 15.000 freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL) sowie 55.000 Haushaltsstellen für zivile Beschäftigte.
- Zukunftsweisende Gestaltung der Bildungs- und Qualifizierungslandschaft.
- Einleitung gesetzlicher und sonstiger Maßnahmen im personellen Bereich (Reformbegleitprogramm).
- Schaffung eines neuen freiwilligen Wehrdienstes.
- Erarbeitung eines neuen Stationierungskonzepts der Bundeswehr mit den Grundprinzipien Funktionalität, Kosten, Attraktivität sowie Präsenz in der Fläche.
- Neue Reservistenkonzeption.

- Vereinbarkeit der Aufwendungen für Verteidigung mit dem Auftrag der Bundeswehr und einer nachhaltigen Finanzierungsgrundlage.
- Zusammenführung von fachlicher und organisatorischer Kompetenz auf allen Ebenen.
- Umgliederung und Verkleinerung des BMVg und Ausgliederung der Stäbe der militärischen Organisationsbereiche.
- Erweiterte Stellung des Generalinspektors als künftiger Teil der Leitung des BMVg mit truppendienstlicher Verantwortung für die Streitkräfte.
- Erhalt der fünf militärischen Organisationsbereiche.
- Bündelung der Beschaffung von Ausrüstungsgegenständen für die Streitkräfte und der Informationstechnik von Waffensystemen und Führungsunterstützung.
- Überprüfung aller gegenwärtigen Beschaffungs- und Ausrüstungsvorhaben auf ihre Vereinbarkeit mit der Neuausrichtung.
- Effizienzsteigerung des Infrastruktur- und Dienstleistungsprozesses.

3 Dresdner Erlass

Der „Dresdner Erlass“ vom 21. März 2012 steht in der Nachfolge des „Blankeneser Erlasses“ vom 21. März 1970 sowie des „Berliner Erlasses“ vom 21. Januar 2005. Mit ihm legte der Bundesminister der Verteidigung zum 1. April 2012 die neuen Grundsätze für die Spitzengliederung, Unterstellungsverhältnisse und Führungsorganisation im BMVg und der Bundeswehr fest. Die Aufbauorganisation ist dabei auf die Funktion des Ministers als Mitglied des Bundeskabinetts und Inhaber der Befehls- und Kommandogewalt über die Streitkräfte ausgerichtet. Das BMVg konzentriert sich auf politische und strategische Aufgaben; operative Durchführungsaufgaben werden im nachgeordneten Bereich wahrgenommen.

Mit dem „Dresdner Erlass“ wird die Stellung des Generalinspektors der Bundeswehr deutlich gestärkt: Ihm sind – erstmals seit Bestehen der Bundeswehr – die Streitkräfte in jeder Hinsicht unterstellt, unmittelbar auch die Inspektoren der Teilstreitkräfte Heer, Luftwaffe und Marine, der Inspekteur des Sanitätsdienstes der Bundeswehr und der Inspekteur der Streitkräftebasis. Der Generalinspekteur ist truppendienstlicher Vorgesetzter der in den Streitkräften eingesetzten Soldaten und Vorgesetzter der dort eingesetzten zivilen Mitarbeiter.

Der Generalinspekteur ist – als militärischer Berater der Bundesregierung und höchster militärischer Repräsentant der Bundeswehr – Teil der Leitung des BMVg. Als ministerielle

Instanz unterstehen ihm die Abteilungen „Planung“, „Führung Streitkräfte“ sowie „Strategie und Einsatz“. Er ist damit verantwortlich für die Gesamtkonzeption der militärischen Verteidigung einschließlich der Planung und Weiterentwicklung sowie die Führung der Streitkräfte. Zu seinem Verantwortungsbereich gehört auch die Planung, Vorbereitung, Führung und Nachbereitung der Einsätze der Bundeswehr.

Neu ist auch die Stellung der bisher dem BMVg angehörenden Inspektore. Seit 1. Oktober 2012 führen sie ihre Organisationsbereiche (Heer, Luftwaffe, Marine, Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr, Streitkräftebasis) außerhalb des Ministeriums. Sie konzentrieren sich auf ihre Rolle als Truppenführer und die damit einhergehenden Aufgaben. Darüber hinaus nimmt der Inspekteur des Sanitätsdienstes der Bundeswehr die Funktion als oberster Fachvorgesetzter⁵ aller Soldaten des Sanitätsdienstes der Bundeswehr wahr. In sanitätsdienstlichen Angelegenheiten kann er im Rahmen seiner Zuständigkeit auch verbindliche Vorgaben für den übrigen Bereich der Bundeswehr machen.

Mit dem „Dresdner Erlass“ hat der Bundesminister der Verteidigung auch die ministeriellen Verantwortlichkeiten für das Personalwesen, die Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (AIN) sowie für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD) neu geregelt.

Die damit verbundene Umstellung der Arbeits- und Wirkungsweisen sowohl im Ministerium als auch in der Bundeswehr insgesamt führen zu einer grundlegenden Anpassung der bisherigen Prozesse und Verfahren.

Im Sinne einer bundeswehrgemeinsamen und effizienten Aufgabenerfüllung werden die Strukturen von Ministerium und Bundeswehr verstärkt statusübergreifend, d.h. mit militärischem und zivilem Personal, besetzt. Dieses gilt auch für Spitzenpositionen. Um dies zu erleichtern, werden Soldaten, die außerhalb der Streitkräfte, z.B. in Behörden und Dienststellen der Bundeswehrverwaltung verwendet werden, in einem allgemeindienstlichen Unterstellungsverhältnis durch den Leiter der jeweiligen Behörde geführt. Damit wird das Prinzip der Führung und Verantwortung aus einer Hand gestärkt.

⁵ Gemäß § 2 der Vorgesetztenverordnung

C Ziele der Neuausrichtung

1 Einsatzorientierung

Vorrangiges Ziel ist eine einsatzorientierte Bundeswehr, die auf die sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen ausgerichtet ist. Die VPR bestimmen Auftrag und Aufgaben der Bundeswehr und deren Gewichtung. Sie legen mit der nationalen Zielvorgabe Qualität und Umfang der Fähigkeiten der Streitkräfte fest. Dabei werden sicherheitspolitische Erfordernisse, Einsatzanforderungen und die Verfügbarkeit personeller, materieller und finanzieller Ressourcen berücksichtigt.

Die in den VPR formulierte nationale Zielvorgabe ist fähigkeits- und strukturbestimmender Leitfaktor für die Bundeswehr und damit Grundlage für das priorisierte Fähigkeitsprofil. Die Befähigung zur Übernahme von Führungsverantwortung als Rahmennation bei multinationalen Einsätzen stellt dabei eine zentrale Vorgabe dar. Dies beinhaltet die Bereitstellung benötigter Fähigkeiten für das gesamte Aufgabenspektrum, in die Beiträge anderer Nationen flexibel und synergetisch integriert werden können. Zur internationalen Konfliktverhütung und Krisenbewältigung müssen bundeswehrgemeinsam eskalations- und durchsetzungsfähige Kräfte gleichzeitig für Einsätze in unterschiedlichen Einsatzgebieten, gegebenenfalls unter Abstützung auf externe Unterstützung, gestellt werden können. Dafür sind zeitgleich rund **10.000 Soldaten durchhaltefähig** vorzuhalten. Darüber hinaus sind weitergehende deutsche Verpflichtungen zur strukturellen Bereithaltung verlege- und durchhaltefähiger Kräfte für NATO und EU umzusetzen.

2 Demographiefestigkeit

Die demographische Entwicklung in Deutschland muss die Bundeswehr in ihren Planungen berücksichtigen; die Zukunft muss demographiefest gestaltet werden. Derzeit kann die Bundeswehr ihren Personalbedarf auch nach Aussetzung der verpflichtenden Einberufung zum Grundwehrdienst gut decken, aber langfristig wird es für sie – wie für alle Arbeitgeber – schwieriger werden, qualifizierten Nachwuchs in ausreichender Zahl zu gewinnen.

Es ist daher wesentliches Ziel der Neuausrichtung, personell ausgewogen und nachhaltig besetzbare Strukturen zu gewährleisten. Die Bundeswehr wird folglich entsprechend der Vorgabe der Eckpunkte kleiner. Künftig wird der gesamte Personalumfang bei rund 240.000 zivilen und militärischen Bundeswehrangehörigen liegen.

Die neue Personalgewinnungsorganisation muss die Regeneration der Stärke von bis zu 185.000 Soldaten und die Befüllung von 55.000 Haushaltsstellen für zivile Beschäftigte gewährleisten. Um diese Zahlen zu halten, benötigt die Bundeswehr jährlich etwa 60.000 Bewerber, um für die qualitative Regeneration zwischen Bewerbern eine Auswahlentscheidung treffen zu können. Das Verhältnis der Zeit- zu den Berufssoldaten beträgt ca. 124.000 zu 55.000. Das ist bei zukünftigen Jahrgangsstärken von etwa 650.000 jungen Menschen ein ambitioniertes Ziel, das die Bundeswehr in schärfer werdender Konkurrenz zur übrigen Wirtschaft erreichen will.

3 Nachhaltige Finanzierung

Globale Finanz- und europäische Eurokrise führen zwangsläufig zu Einsparungen und Überprüfung aller Ausgaben in den öffentlichen Haushalten. Auftrag, Aufgaben und Fähigkeiten der Bundeswehr müssen mit den dafür erforderlichen finanziellen Ressourcen im Einklang stehen und im Einklang bleiben.

Der Bundeshaushalt 2013 sowie der Eckwertebeschluss des Kabinetts zum Haushalt 2014 sind Grundsteine für eine auch mittelfristig nachhaltig gesicherte Finanzierung der Bundeswehr. Es ist Ziel der Neuausrichtung, die Fähigkeiten der Bundeswehr innerhalb dieses Rahmens mit einem Höchstmaß an Effektivität und Effizienz auszuplanen. Verfügbarkeit der geplanten Finanzmittel und Ausplanung der Bundeswehr innerhalb dieses Rahmens sind die beiden Seiten einer Medaille zur Gewährleistung der Umsetzung der Neuausrichtung der Bundeswehr.

D Zentrale Festlegungen der Neuausrichtung

1 Steuerung nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit

Strategische Steuerung im Geschäftsbereich des BMVg erfolgt über strategische Ziele. Damit findet das bewährte Prinzip „Führen mit Auftrag“ Anwendung. Im Rahmen der strategischen Steuerung nutzen Führungskräfte Controlling, um strategische Ziele zu setzen, zu vereinbaren und nachzuhalten. Auf diese Weise entsteht eine zielbasierte, zukunftsorientierte und ganzheitliche Steuerung nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit, die der Vorgabe konsequenter Einsatzorientierung folgt und sogleich die ebenengerechte Verantwortung sicherstellt.

Zielorientierte Steuerung nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit erfolgt in dem Verständnis, dass insbesondere im Einsatz ein Vorrang der Wirkung gegenüber der Wirtschaftlichkeit gegeben sein kann.

Strategische Steuerung im Geschäftsbereich des BMVg konzentriert sich auf die folgenden strategischen Handlungsfelder:

- Bundeswehr und Gesellschaft.
- Einsatzfähigkeit und Einsätze im nationalen und multinationalen Kontext.
- Finanzierung.
- Personal.
- Ausrüstung.
- Infrastruktur.
- Strukturen, Prozesse und Verfahren.

Das strategische Zielsystem des Geschäftsbereichs BMVg ist nach diesen Handlungsfeldern gegliedert und durchgängig handlungsleitend. Durch den Vorrang der Optimierung der Bundeswehr als Gesamtsystem vor der Perfektionierung ihrer Teile ist sichergestellt, dass alle Aktivitäten in der Bundeswehr der gemeinsamen Zielsetzung dienen. Das strategische Zielsystem unterliegt einer kontinuierlichen Validierung, Ergänzung und Anpassung.

Aufgabe der strategischen Steuerung ist es, für zu erbringende Leistungen die notwendigen Ressourcen bereit zu stellen. Dabei sind die haushalterischen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Das verlangt die konsequente Priorisierung der bereit zu stellenden Fähigkeiten. Dazu bringt sich Controlling mit den Prozessen Zielsetzung, Zielvereinbarung

und Zielnachhaltung auf der Grundlage der strategischen Ziele der Leitung des BMVg in den Integrierten Planungsprozess ein.

Erfolgreiches Controlling verlangt das Zusammenwirken von Führungskräften und Controllern. Führungskräfte setzen Ziele, planen, entscheiden und koordinieren. Controller unterstützen die Führungskraft, indem Informationsbedarf gedeckt und Handlungsbedarf aufgezeigt wird. Controller zeigen übergreifende Zusammenhänge auf, bewerten diese und schaffen damit Transparenz über Ziele, Leistungen, Prozesse sowie Ressourcen.

2 Prinzipien für die Ausprägung des Fähigkeitsprofils

Aus dem Auftrag der Bundeswehr ergeben sich folgende Vorgaben für die Ausprägung der Fähigkeiten:

- Bereitstellen eines breiten Fähigkeitsspektrums mit einer Vielfalt einzelner Fähigkeiten zur Sicherstellung vielfältiger sicherheitspolitischer Handlungsoptionen bei differenzierter Durchhaltefähigkeit.
- Modulare, skalierbare⁶ und flexible Bereitstellung von Fähigkeiten im Verbund Führung - Aufklärung - Wirkung - Unterstützung mit Eskalationsvermögen, um auf unterschiedlichste Bedrohungen und Anforderungen reagieren zu können.
- Bereitstellung eines einheitlichen Kräftedispositivs im Sinne eines „Single Set of Forces“ im gesamten Fähigkeits- und Aufgabenspektrum.
- Ausgestaltung des Fähigkeitsprofils in Breite (Vielfalt), Qualität (z.B. Ausbildung, Ausrüstung und Technologiestandards) und Quantität (z.B. differenziertes Durchhaltevermögen, Personal- und Materialumfänge und Parallelität von Einsätzen) einzelner Fähigkeiten.
- Multinationale Lastenteilung und Interoperabilität als Teil des sicherheitspolitischen Selbstverständnisses Deutschlands.

Dies erfordert:

- Orientierung am NATO „Level of Ambition“ (LoA)⁷ und am „EU Headline Goal“⁸ mit einem angemessenen Beitrag zu einem ausgewogenen, den LoA beider Organisationen berücksichtigenden Fähigkeitsprofil.

⁶ d.h. planbar zu steigern

- Umfassende Integration in Bündnisstrukturen.
- Zur Übernahme der Verantwortung als Rahmennation⁹ Bereitstellung eines funktionellen Verbundes von Modulen aus den Bereichen Aufklärung, Führung und Unterstützung und des Kerns eines multinationalen Verbandes aus dem Bereich Wirkung.
- Gemeinsame multinationale Fähigkeitsentwicklung und Abstimmung des Fähigkeitsprofils mit Verbündeten. Dabei sind die NATO-Streitkräfteplanung und die laufenden Initiativen innerhalb der Bündnisse (SMART Defence, Multinational Approaches, Pooling/Sharing) zu berücksichtigen.
- Ausgewogenes Verhältnis zwischen dem finanziellen Aufwand für einzelne Fähigkeiten und dem Gesamtprofil der Fähigkeiten der Bundeswehr. Insbesondere für betriebs- und investivkostenintensive Systeme muss ein finanziell beherrschbarer Rahmen festgelegt werden. Die Ausstattung der Streitkräfte muss flexibel verwendbar und modular aufeinander abgestimmt sein. Sie muss in ihrer Kombination ein breites Fähigkeitsspektrum abdecken und das Potenzial zu Anpassung und Weiterentwicklung haben.

Die Bundeswehr verfährt zukünftig nach dem einheitlichen Organisationsgrundsatz, fachliche und organisatorische Kompetenz auf allen Ebenen zusammenzuführen. Das bedeutet in horizontaler Betrachtung die Auflösung mehrfach abgebildeter Fähigkeiten in den Strukturen. Alle ministeriellen Aufgaben werden in der neuen Struktur durch die jeweils zuständigen fachlichen Organisationselemente wahrgenommen. Das gleiche gilt innerhalb des unmittelbar dem BMVg nachgeordneten Bereichs.

In vertikaler Hinsicht heißt dies, Fachaufgaben in den unmittelbar dem Ministerium nachgeordneten Bereich abzuschichten. Auch Durchführungsaufgaben werden samt Verantwortung dorthin abgeschichtet. Für alle Aufgaben der Bundeswehr verbleibt jedoch die Steuerungs- und Aufsichtsfunktion, neben der strategischen Gestaltung von Politikfeldern und der Realisierung politischer Ziele, dem Ministerium vorbehalten. Damit ist eine Aufsichts- und Verantwortungskette vom BMVg über die Höheren Kommandobehörden und die Bundesämter bis zu den weiteren nachgeordneten Behörden gegeben.

⁷ 2 Major Joint Operations (MJO), 6 Smaller Joint Operations (SJO)

⁸ Verlegung von bis zu 60.000 Soldaten binnen 60 Tagen für ein Jahr, grundsätzlich ohne geografische Begrenzung

⁹ Übernahme von politischer, völkerrechtlicher und ggf. finanzieller Verantwortung durch internationale vertragliche Bindung

Im Ergebnis entstehen klare, an Prozessen orientierte Strukturen und Schnittstellen. Insgesamt wird hiermit eine bessere Verzahnung von BMVg, Streitkräften und Bundeswehrverwaltung sowie eine umfangreichere und übergreifendere Zusammenarbeit der Organisationsbereiche untereinander erreicht.

Dies wird auch durch den vermehrten Aufbau zivil-militärischer Strukturen unterstützt. Die zivilen Angehörigen der Bundeswehrverwaltung arbeiten Hand in Hand mit den Soldaten und umgekehrt. Dies fördert gemeinsames, integratives Denken, auf gemeinsame Ziele abgestimmtes Handeln und effektive Aufgabenerfüllung.

3 Personal

Die Neuausrichtung der Bundeswehr bedingt einen grundlegenden Umbau des militärischen und zivilen Personalkörpers bei gleichzeitig signifikantem Abbau.

Zu dem im Koalitionsvertrag angewiesenen Maßnahmenpaket, welches den Umbau des Personalkörpers flankiert, gehören u.a. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf, die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Reduzierung der Versetzungshäufigkeit sowie die zügige Fortführung der Modernisierung „Kasernen-West“ und die Schaffung einer zentralen Zuständigkeit der Justiz für die Verfolgung von Straftaten von Soldaten, die diesen in Ausübung ihres Dienstes im Ausland vorgeworfen werden.

Die wesentlichen personellen Ziele der Neuausrichtung sind:

- Erhöhen der Einsatzorientierung durch Verjüngung des Personalkörpers und längere Verwendung auf Dienstposten,
- Verringern der Regenerationsumfänge durch längere Verpflichtungszeiten,
- Erhöhen der Flexibilität durch Erhöhung des Anteils der Soldaten auf Zeit (SaZ) zu Lasten der Berufssoldaten (BS),
- Steigerung der Attraktivität der Laufbahn der Mannschaften.

Das Personalstrukturmodell (PSM) 185¹⁰ legt eine regenerative Struktur für den militärischen Personalkörper fest, die aus den personellen Zielen, den Fähigkeiten, Aufgaben und Organisationsstrukturen abgeleitete Vorgaben für die militärische Personalgewinnung und -

¹⁰ Bezeichnung abgeleitet vom Grundumfang 185.000. Im weiteren nur noch PSM 185 genannt.

entwicklung macht. Darüber hinaus sind im PSM 185 die Umfänge für die Ausplanungen der Organisationsbereiche in Dotierungen und Laufbahnen vorgegeben und die erweiterten Verpflichtungsreichweiten bis zu SaZ 25 für alle Laufbahngruppen berücksichtigt.

Für das militärische Personal gelten folgende Eckwerte:

(1) Gesamtumfang:	bis zu 185.000
(2) Aufteilung nach Teilumfängen:	
Dienstpostenumfang:	160.000
davon:	145.000 BS/SaZ
	bis zu 12.500 FWDL ¹¹
Reservistenumfang:	2.500
Ausbildungsumfang ¹² :	25.000 BS/SaZ
(3) Aufteilung nach Status-/ und Laufbahngruppen:	
BS/SaZ:	170.000, davon 45.000 BS
davon:	Offiziere ca. 36.000 (ca. 21% aller BS/SaZ)
	Unteroffiziere ca. 92.000 (ca. 54% aller BS/SaZ)
	Mannschaften SaZ ca. 42.000 (ca. 25% aller BS/SaZ)
RDL ¹³ :	2.500

Tabelle 1: Grundumfang und dessen Aufteilung in Teilumfänge

Aus den im PSM 185 errechneten Umfängen und zu Grunde gelegten (noch zu realisierenden) Verpflichtungsreichweiten ergibt sich ein jährlicher Regenerationsbedarf von rund 12.500 BS/SaZ.

Der Personalumfang des Zivilpersonals der Bundeswehr wird auf ca. 55.000 zurückgeführt¹⁴.

¹¹ freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL)

¹² „Schülerstellen“

¹³ Reservistendienst Leistende

¹⁴ Berechnungsgröße sind – wegen Teilzeitregelungen u.ä. – so genannte „Vollzeitäquivalente“, welche mit Haushaltsstellen (HHSt) abgedeckt sind.

Derzeit¹⁵ beträgt der zivile Gesamtpersonalbestand der Bundeswehr 96.600 Beschäftigte, davon rund 24.500 Beamte, 67.800 Arbeitnehmer sowie 4.300 Auszubildende und Beamte auf Widerruf. In diesem Gesamtpersonalbestand sind auch die Beschäftigten enthalten, die weder Dienstposten noch Haushaltsstellen (HHSt) in Anspruch nehmen (Beurlaubte/Azubis, rund 6.550) bzw. keinen Dienstposten besetzen, weil sie nicht mehr aktiven Dienst leisten (Altersteilzeit in Freistellung/Härtefallregelung nach dem Tarifvertrag Umbau Bw/ TV UmBw, rund 17.350). Hierbei handelt es sich demnach um insgesamt rund 23.900 Beschäftigte, so dass ein aktiver Personalbestand von rund 72.700 Zivilbeschäftigten zu verzeichnen ist.

Zum Stand 28. Februar 2013 wurden 84.800 HHSt in Anspruch genommen, davon rund 16.600 für nicht aktives Personal. Unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten ist mit dem neuen Zielumfang von ca. 55.000 HHSt die Beschäftigung von künftig rd. 58.800 aktiven zivilen Beschäftigten möglich. Der jährliche Regenerationsbedarf für Beamte und Arbeitnehmer beläuft sich auf rund 1.300.

4 Material

Im Zuge der Neuausrichtung ist es Ziel, die vorhandene und geplante Ausrüstung der Bundeswehr an das neue Fähigkeitsprofil anzupassen, eine frühestmögliche Wirksamkeit der entsprechenden Maßnahmen im Haushalt zu erreichen und planerischen Freiraum zurück zu gewinnen. Dafür wurden derzeitige Bestände und die Umfänge laufender und geplanter Beschaffungsvorhaben überprüft. Für den Ausrüstungsumfang wird ein Neuansatz verfolgt, der sich noch stärker an den wahrscheinlichen Einsätzen orientiert. Es tritt ein zielvorgabenorientierter Ausrüstungsumfang an die Stelle des bisherigen Prinzips der Vollausrüstung der Strukturen. Es wird nur noch der Umfang beschafft, der zur Gewährleistung des priorisierten Fähigkeitsprofils mit den daraus abgeleiteten Kräftedispositiven einschließlich der notwendigen Ausbildung erforderlich ist.

Die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Zahlen geben die durch den Bundesminister der Verteidigung gebilligten Obergrenzen der strukturelevanten Hauptwaffensysteme der Teilstreitkräfte vor.

¹⁵ Stand: 31. Januar 2013

Strukturelevante Hauptwaffensysteme der Streitkräfte (ohne die Systeme im Bereich AIN)	IST bzw. ursprüngliche Planung	Obergrenzen
Kampfpanzer LEOPARD 2	350	225
Schützenpanzer PUMA / Schützenpanzer MARDER	410 / 70	350 / -
Gepanzertes Transportkraftfahrzeug BOXER	272	272
Transportpanzer FUCHS	765	898
Aufklärungsfahrzeug FENNEK (alle Varianten)	212	217
Panzerhaubitze 2000	148	89
Raketenwerfer MARS	55	38
WaBEP (Wirkmittel zur abstandsfähigen Bekämpfung von Einzel- und Punktzielen)**	3	2
Mehrzweckhubschrauber NH-90	122	80
Unterstützungshubschrauber TIGER	80	40
Hubschrauber BO-105	145	-
EUROFIGHTER*	177	140
TORNADO	185	85
Transportflugzeug C-160 / A400M	80 / 60	60 / 40
Mittlerer Transporthubschrauber CH-53	82	64
Unbemanntes Luftfahrzeug EUROHAWK	5	5
Unbemanntes Luftfahrzeug GLOBAL HAWK (nat. Beistellung Nato AGS Core)	6	4
SAATEG MALE (System zur abbildenden Aufklärung in der Tiefe des Einsatzgebietes)	22	16
CSAR (Combat Search and Rescue)**	19	19
Flugabwehrraketensystem PATRIOT / MEADS***	29 / 12	14 / 0
Flugabwehrsystem MANTIS (NBS C-RAM)	4	4
Seefernaufklärer P-3C ORION	8	8
Hubschrauber MK-41 SEAKING / MK-88A SEA LYNX / MH	21 / 22 / 0	0 / 0 / 30
Fregatten F122 / F123 / F124 / F125	8 / 4 / 3 / 4	- / 4 / 3 / 4
Korvette K130	5	5
Mehrzweckkampfschiff 180	8	6
UBoot U212	6	6
Minenabweereinheit	20	10
Flottendienstboot	3	3
Joint Support Ship**	2	2

* Aus Sicht Lw müssen alle EUROFIGHTER mehrrollenfähig sein

** zunächst keine Beschaffung

*** keine Beschaffung

Tabelle 2: Strukturelevante Hauptwaffensysteme der Teilstreitkräfte

5 Organisation

5.1 Strukturen

Der Geschäftsbereich des BMVg umfasst das Ministerium und die Bundeswehr. Die Bundeswehr unterteilt sich in militärische und zivile Organisationsbereiche. Dem BMVg sind die Streitkräfte, die Bundeswehrverwaltung sowie die Organisationsbereiche Militärseelsorge und die Rechtspflege der Bundeswehr nachgeordnet.

In der Umsetzung der Aufgabenzuweisung auf die Organisationsbereiche, der Ausprägung des priorisierten Fähigkeitsprofils und des organisatorischen Leitprinzips der Zusammenführung von fachlicher und organisatorischer Verantwortung kommt es in der Bundeswehr zu umfangreichen Aufgabenverlagerungen.

Im Rahmen der Leistungserbringung aus einer Hand wird in dem neuen Organisationsbereich Personal die Nachwuchsgewinnung, Personalbearbeitung und der Berufsförderungsdienst für den Übergang der militärischen Kräfte in den Zivilberuf sowie die Ausbildung der Wehrverwaltung und Hochschulausbildung zusammengefasst. Vervollständigt wird dieses Portfolio durch die Übernahme des Sprachendienstes und der in der Bundeswehr verbleibenden Teile der Personalabrechnung.

Mit der Aufstellung des neuen Organisationsbereichs AIN wurde die Verantwortung für die Beschaffung und Nutzung der Ausrüstung der Bundeswehr inklusive der IT-Ausstattung grundsätzlich an einer Stelle zusammengeführt.

Der neue Organisationsbereich IUD ist der alleinige Kompetenzträger für Infrastrukturaufgaben, „Facility Management“, Gesetzliche Schutzaufgaben, Brandschutz, Verpflegung und „Travel Management“. Hierfür werden neben den entsprechenden Dienstposten aus den bisherigen militärischen und zivilen Organisationsbereichen beispielsweise auch der Betrieb der Truppenküchen, die zivilen Brandschutzkräfte und die Rechnungsführer übernommen.

In der Konsequenz ergibt sich durch diese Zusammenfassung der Aufgaben und Fähigkeiten eine verstärkte zivil-militärische Durchmischung der Strukturen in diesen Organisationsbereichen.

BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG¹⁶

Für die Neuorganisation des BMVg hat der Bundesminister der Verteidigung folgende Vorgaben gemacht:

- Konzentration auf politische und strategische Kernaufgaben,
- Reduzierung von 12 auf 9 Abteilungen,
- Reduzierung von rund 3.500 auf 2.000 Dienstposten,
- zwei beamtete und zwei parlamentarische Staatssekretäre,
- gestärkte Stellung des Generalinspektors,
- die Inspektoren werden nicht mehr Teil des Ministeriums sein, sondern ihre Organisationsbereiche aus dem nachgeordneten Bereich heraus führen,
- im gesamten Ministerium wird so weit wie möglich ziviles und militärisches Personal in gemischt besetzbaren Organisationseinheiten gemeinsam eingesetzt.

Zielsetzung ist, die Wahrnehmung der ministeriellen Funktionen zu verbessern, eine stärkere Konzentration auf ministerielle und strategische Kernaufgaben zu erreichen, innerhalb des Ministeriums gleichartige Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sachgerecht zu bündeln und operative Angelegenheiten nach Möglichkeit auf die nachgeordneten Bereiche der Bundeswehr zu übertragen.

STREITKRÄFTE

Die Streitkräfte bestehen aus den militärischen Organisationsbereichen Heer, Luftwaffe und Marine (Teilstreitkräften), Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr und Streitkräftebasis, sowie die dem Generalinspektor der Bundeswehr unmittelbar unterstellten Dienststellen Einsatzführungskommando der Bundeswehr und – nach Unterstellungswechsel zum 1. Juli 2013 – Planungsamt der Bundeswehr. Jeder militärische Organisationsbereich verfügt über eine durch den jeweiligen Inspektor geführte Höhere Kommandobehörde. Die Höheren Kommandobehörden vereinen truppendienstliche und fachliche Führungskompetenz, nehmen Planungs-, Führungs-, Lenkungs- und Kontrollaufgaben für den jeweiligen militärischen Organisationsbereich und durch BMVg zugewiesene, organisationsbereichsübergreifende Aufgaben wahr und bringen ihre Forderungen und Expertise in die Prozesse zur Bedarfsdeckung ein.

¹⁶ siehe Anlage 1

Die Inspektore tragen die Gesamtverantwortung für ihren Organisationsbereich und für die ihnen zugewiesenen Dauereinsatz- und organisationsbereichsübergreifenden Aufgaben. Sie sind in allen Fragen der Führung, der Einsatzfähigkeit und der Einsatzbereitschaft (inkl. der Einsatzvorbereitung) ihres Organisationsbereiches dem Generalinspekteur der Bundeswehr verantwortlich. Die Inspektore sind für die Ausgestaltung der Binnenorganisation ihres Organisationsbereiches verantwortlich, die sich wiederum an den Zielen der Bundeswehr und den gesamtorganisatorischen Prinzipien ausrichtet. Sie besitzen – im Rahmen der ihnen zugewiesenen Ressourcen und unter Beachtung der durch den Bundesminister der Verteidigung oder den Generalinspekteur erlassenen Vorgaben – organisatorische Gestaltungshoheit und Delegationsrecht.

Die neuen Strukturen der Streitkräfte sind noch konsequenter einsatz- und fähigkeitsorientiert ausgelegt, Umfang und Struktur der operativen Elemente werden gestärkt und die Führungsstrukturen deutlich verschlankt. Weniger als 10% der Dienstposten sind in der jeweiligen Führungsorganisation der Organisationsbereiche ausgeworfen. In den Strukturen sind ausgewählte durchhaltbare Fähigkeiten für zum Beispiel lang andauernde konfliktverhütende und krisenbewältigende Maßnahmen sowie Fähigkeiten für das intensive Gefecht im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung in einem ausgewogenen Umfang enthalten. Die Bundeswehr wird zur Übernahme der Verantwortung einer Rahmennation in bis zu zwei Einsatzgebieten (landgestützt), davon eines durchhaltefähig und eines zeitlich begrenzt (im Rahmen von Aufgaben zur schnellen Reaktion), und in einem maritimen Einsatz befähigt. Die Strukturen der Bundeswehr sind so ausgelegt, dass sich Deutschland personalschonend und mit Hilfe modernster Ausrüstung für die Streitkräfte an multinational durchgeführten militärischen Einsätzen bei Bedarf beteiligen kann. Die für eine längere Durchhaltefähigkeit erforderlichen Regenerationszeiten für die Einsatzkräfte sind sichergestellt.

Die Zuordnung verschiedener Fähigkeiten auf die militärischen Organisationsbereiche wird wie folgt verbessert:

- Verlagerung des taktisch/operativen Lufttransports mit CH-53 zur Luftwaffe,
- Konzentration des taktischen Lufttransports mit NH 90 beim Heer,
- Zuordnung von Counter IED¹⁷ und Kampfmittelbeseitigung zum Heer,

¹⁷ Counter Improvised Explosive Devices – Abwehrmaßnahmen gegen improvisierte Explosivmittel

- Bündelung der bodengebundenen Luftverteidigung und Flugabwehr bei der Luftwaffe,
- Übernahme der Weitverkehrsanteile der Führungsunterstützung durch die Streitkräftebasis,
- Zuordnung der ABC-Abwehr zur Streitkräftebasis,
- Zusammenfassung der Militärmusik in der Streitkräftebasis.

I. Organisationsbereich Heer¹⁸

Die Neuausrichtung des Heeres in der Struktur Heer 2011 stärkt die Grundstrukturen zugunsten der im Einsatz geforderten Kräfte und verbessert die Kohäsion und Modularität. In einem kleineren Heer wird durch klare Schwerpunktsetzung die Kernfähigkeit des Heeres – der Kampf – die Ausgewogenheit und die Durchhaltefähigkeit der Struktur gestärkt. Das Heer wird damit zukünftig über mehr Kampftruppe als bisher verfügen.

Das Kommando Heer ist die Ansprechstelle für das BMVg und nimmt Planungs-, Führungs-, Steuerungs- und Kontrollaufgaben für den Inspekteur des Heeres sowohl gegenüber den unmittelbar nachgeordneten Kommandobehörden in der Truppenstruktur als auch gegenüber den mit der Durchführung von Fachaufgaben befassten Dienststellen wahr.

Die beiden mechanisierten Divisionen werden insgesamt sechs ablöse- und durchhaltefähige Brigaden führen. Diese sind grundsätzlich gleich aufgebaut und bilden den Kern des Heeres. Sie sind in sich ausbildungs- und übungsfähig und in der Lage, Einsatzkontingente für das gesamte Aufgaben- und Intensitätsspektrum zu stellen. Die Verbände und Ausbildungseinrichtungen des Heeres sind zukünftig so stationiert, dass regionale Ausbildungs- und Übungsverbände geschaffen werden. Dieses fördert die Kohäsion und verbessert die Einsatzbereitschaft.

Alle Brigaden verfügen künftig über die Fähigkeit zum infanteristischen Kampf mit mindestens zwei Bataillonen. Die verstärkte infanteristische Befähigung des Heeres umfasst Jägerbataillone mit dem Gepanzerten Transportkraftfahrzeug Boxer, Panzergrenadierbataillone mit dem Schützenpanzer Puma sowie Fallschirm- und Gebirgsjägerverbände. Damit verfügt das Heer über die Fähigkeit zum erfolgreichen Kampf in allen Operationsarten, Intensitäten und unter nahezu allen Gelände- sowie Klimabedingungen. Die Panzergrenadiere sind einerseits im abgessenen Einsatz ein

¹⁸ siehe Anlage 2

Element mit infanteristischer Befähigung, andererseits gehören sie zu den Panzertruppen und bilden mit den Panzerverbänden den mechanisierten Kern des Heeres.

Die Brigaden führen neben den Kampftruppenbataillonen auch Versorgungs-, Pionier- und Aufklärungsbataillone als unverzichtbare Kräfte für alle Arten von Landoperationen. Die Versorgungsbataillone verfügen als neue Qualität bereits auf der Kompanieebene über Instandsetzungs-, Nachschub- und Transportkräfte mit einem logistischen Führungs- und Steuerungselement. Die Kompanien sind bereits in der Grundstruktur den Kampftruppenbataillonen zugeordnet. Diese Bündelung logistischer Fähigkeiten verbessert die Unterstützung der Brigade für ein breites Aufgabenspektrum. Die Pionierbataillone sind mit Panzerpionier-, schweren Pioniermaschinen- sowie umfangreichen neuen Kampfmittelabwehrkräften ausgestattet. Die Aufklärungsbataillone führen Bodenaufklärungskräfte, luftgestützte Aufklärungsmittel (Drohnen), Radar- und Feldnachrichtenkräfte.

Die Division Schnelle Kräfte wird das Kommando Spezialkräfte und die Hubschrauberverbände des Heeres – künftig ausgestattet mit dem Unterstützungshubschrauber Tiger und dem leichten Transporthubschrauber NH 90 – sowie eine Luftlandebrigade neuen Zuschnitts mit zwei Fallschirmjägerregimentern führen. Die Division Schnelle Kräfte ist in der Lage, luftbewegliche Operationen, spezielle Operationen und spezialisierte Operationen – hier vor allem Militärische Evakuierungsoperationen – aus einer Hand zu planen und durchzuführen. In dieser Division wird damit ein entscheidender Beitrag zur nationalen Krisenvorsorge erbracht sowie die Fähigkeit des Heeres zur schnellen Reaktion und zur Luftbeweglichkeit gebündelt.

II. Organisationsbereich Luftwaffe¹⁹

Die Luftwaffe verlagert ihren Schwerpunkt von der Fähigkeit zum Kampf gegen das gegnerische Luftkriegspotenzial hin zu unterstützenden Luftoperationen sowie zur Überwachung und Aufklärung. Entsprechend den VPR priorisiert die Luftwaffe damit den wahrscheinlicheren Einsatz (Krisenbewältigung und Konfliktverhütung), ohne dabei auf die Fähigkeit zur Führung hochintensiver Luftoperationen zu verzichten.

¹⁹ siehe Anlage 3

Die Aufgabenvielfalt erfordert militärische Handlungsoptionen im gesamten Intensitätsspektrum. Die Luftwaffe bleibt der Kompetenz- und Fähigkeitsträger in der dritten Dimension heutiger Einsatzszenarien. Der Erhalt eines breiten Fähigkeitsspektrums ist daher grundsätzlich höher zu priorisieren als der Erhalt einer durchgängig hohen Durchhaltefähigkeit. Das in der neuen Struktur abgebildete, qualitativ hochwertige Fähigkeitsspektrum der Luftwaffe erlaubt die Unterstützung von Einsätzen im Rahmen der Krisenbewältigung und Konfliktverhütung und stellt gleichzeitig nachhaltig die Beiträge für Landes-/ Bündnisverteidigung, militärische Evakuierungsoperationen und die Wahrnehmung der zugewiesenen Dauereinsatz und Pilotaufgaben sicher (z.B. Dauereinsatzaufgaben „Sicherheit im Luftraum“, Beiträge zur „NATO Integrated Air Defence“).

Die dafür erforderliche Führungsorganisation folgt stringent dem Grundsatz der Einheit von Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung durch die Bündelung von Fachexpertise (inklusive Weiterentwicklung und Ausbildung) sowie truppendienstlicher Verantwortung in Fähigkeitskommandos. Die Ebene Division entfällt. Die Anzahl der Stäbe wird von neun auf vier reduziert.

Auf der ersten Führungsebene nimmt das Kommando Luftwaffe für den Inspekteur Luftwaffe die übergeordneten Planungs-, Führungs-, Steuerungs- und Kontrollaufgaben der Luftwaffe wahr und ist zentrale Ansprechstelle für das Ministerium und andere Organisationsbereiche.

Unterhalb des Kommando Luftwaffe werden die Fähigkeiten der Luftwaffe in drei Säulen – Zentrum Luftoperationen, Kommando Einsatzverbände Luftwaffe und Kommando Unterstützungsverbände Luftwaffe – abgebildet. Die jeweiligen Kommandos sind als Fähigkeitskommandos ausgeplant.

III. Organisationsbereich Marine²⁰

Die Marine stellt in erster Linie Einsatzverpflichtungen sicher und ist befähigt, in multinationalen Operationen Führungsverantwortung zu übernehmen. Die neue Struktur der Marine erfasst maritime Expertise in einer flachen Führungsstruktur. Unter Verzicht auf eine Zwischenebene werden Aufgaben, Kompetenz und Verantwortung in einem integralen

²⁰ siehe Anlage 4

Marinekommando gebündelt. Hierzu gehören auch das „Maritime Operations Center“ und der sogenannte „Fleet Entry Point“, von dem aus der Flottenbetrieb gesteuert wird.

Das neue Marinekommando ist das Führungskommando des Inspektors der Marine. Von dort nimmt er auch die Betriebs- und Versorgungsverantwortung für den Erhalt der Einsatzfähigkeit und der Einsatzbereitschaft der Marine wahr.

Zum Zweck der Durchhaltefähigkeit im Einsatz und der Reduzierung der Abwesenheitsbelastung werden in den Flottillen Mehrbesatzungsmodelle vornehmlich für Fregatten, Korvetten, U-Boote und Minenabwehrfahrzeuge ausgeplant.

Für die Geschwader werden Einsatzausbildungszentren eingerichtet. Dies sind Vor-Ort-Ausbildungseinrichtungen, in denen die einsatzfreien Besatzungen geschult und einsatzfähig gehalten werden. Ein modularer, jederzeit einschiffbarer Einsatzstab mit einem Verbandsführer ist in jeder Flottille verfügbar, so dass zusammen mit dem Einsatzstab im Marinekommando insgesamt drei dieser Führungselemente etabliert werden.

Innerhalb der Einsatzflottille 1 entsteht künftig das neue Kommando Spezialkräfte der Marine. Die Spezialkräfte der Marine sichern den flexiblen Einsatz dieser Kräfte im maritimen Umfeld.

Gleichzeitig entsteht mit dem Seebataillon ein neuer Verband, in dem künftig Bordeinsatzteams die Fähigkeiten „Boarding“ und „Vessel-Protection“ abbilden. Eine Küsteneinsatzkompanie ist künftig mit der land- und seeseitigen Absicherung betraut, die Minentaucher sind für die Kampfmittelabwehr zuständig. Ein eigenes Ausbildungszentrum dient sowohl der Grund- und Einsatzausbildung des Verbandes als auch der Aus- und Weiterbildung.

Alle Marinefliegerkräfte werden künftig am Standort Nordholz zusammengeführt und dem Marinefliegerkommando unterstellt.

Das Marineunterstützungskommando führt die marineinternen Prozesse der Betriebs-, Einsatz- und Führungsunterstützung zusammen. In ihm werden auch die Prüfungen zur Einsatzfähigkeit des in der Marine genutzten Materials vor dessen Indienststellung durchgeführt. Darüber hinaus erstellt das Marineunterstützungskommando die logistische und betriebliche Bedarfsplanung und verantwortet die zeitgerechte Bereitstellung aller materiellen Einsatzunterstützungsleistungen inklusive der Führungsunterstützung.

IV. Organisationsbereich Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr²¹

Die konsequente Ausrichtung auf einsatzbezogene Aufgaben, die Verschlinkung der Führungsstrukturen und die weitergehende Konzentration des Sanitätsdienstes der Bundeswehr auf approbationspflichtige Aufgaben sind die wesentlichen Bestimmungsgrößen für die Ausplanung des neuen Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr.

Durch die Konzentration auf sanitätsdienstliche Unterstützungsprozesse und die Ausrichtung auf approbationspflichtige Aufgaben wird die im Einsatz erreichte sanitätsdienstliche Qualität erhalten und die truppenärztliche Versorgung im Inland verbessert. Die Einsatzkräfte werden unter einheitlicher Führung zusammengefasst. Gleiches gilt für die regionalen Sanitätseinrichtungen mit Ausnahme der Bundeswehrkrankenhäuser. Durch die fähigkeitsorientierte Zusammenfassung der sanitätsdienstlichen Einsatzunterstützung und der regionalen sanitätsdienstlichen Versorgung wird auf die Führungsebene Großverband verzichtet und die Zahl der Kommandobehörden verringert. Die Sanitätskommandos werden aufgelöst. Der Anteil von Ärzten in Einrichtungen der Patientenversorgung steigt im Verhältnis zu denen in Stabsfunktionen.

Neben den militärischen Erfordernissen ist dem dynamischen wissenschaftlichen und medizinisch-technologischen Fortschritt Rechnung zu tragen. Im Bereich der Gesundheitsfürsorge sind die öffentlich-rechtlichen Aufgaben vor dem Hintergrund der Einsätze weiterhin mit Priorität wahrzunehmen.

In den übrigen militärischen Organisationsbereichen verbleiben unabdingbar notwendig spezifische sanitätsdienstliche Beratungs- und Unterstützungselemente. Die Eigenschaft des Fachvorgesetzten für den gesamten Sanitätsdienst der Bundeswehr bleibt unverändert beim Inspekteur des Sanitätsdienstes.

V. Organisationsbereich Streitkräftebasis²²

Die Streitkräftebasis (SKB) bündelt bundeswehr- und streitkräftegemeinsame unterstützende Fähigkeiten für den Einsatz, den Grundbetrieb und für nationale territoriale Aufgaben. Sie stellt die Unterstützungsleistungen der Bundeswehr im Inland im Rahmen subsidiärer Aufgaben gemäß Artikel 35 GG sicher und trägt so zum Schutz der Bürgerinnen und Bürger

²¹ siehe Anlage 5

²² siehe Anlage 6

bei, etwa durch das territoriale Netzwerk der Landeskommandos sowie Bezirks- und Kreisverbindungskommandos.

In den Fähigkeitskommandos der SKB werden für die Logistik, die Führungsunterstützung, das Militärische Nachrichtenwesen, die ABC-Abwehr und das Feldjägerwesen der Bundeswehr mobile Einsatzkräfte sowie Reachback-Fähigkeiten für Einsatz, Ausbildung und Weiterentwicklung unter einer einheitlichen Verantwortung zusammengeführt. Die SKB bestreitet mit dem Streitkräfteamt und dessen nachgeordneten Dienststellen sowie weiteren bedeutenden Dienststellen (z.B. Führungsakademie der Bundeswehr, Multinationales Kommando Operative Führung) bundeswehr- und streitkräftegemeinsame querschnittliche Aufgaben.

In den neuen Fähigkeitskommandos und Zentren wird Verantwortung und Kompetenz für die fachliche Leistungserbringung, den Einsatz, die Ausbildung sowie die Weiterentwicklung für die jeweiligen Aufgabenbereiche unter einheitlicher Verantwortung zusammengeführt. Damit können z.B. aktuelle Erkenntnisse und Erfahrungen aus Einsätzen verzugslos in Ausbildung und Weiterentwicklung umgesetzt werden.

Die Verbände, die personell und materiell deutlich robuster sein werden als in der Vergangenheit, werden unmittelbar durch das jeweilige Fähigkeitskommando geführt. Für die Einsatzaufgaben werden mobile Kräfte auftrags- und bedarfsgerecht, modular sowie skalierbar aus dem gesamten Fähigkeitsspektrum der SKB bereitgestellt.

Die Durchhaltefähigkeit wurde differenziert ausgeplant. Bei ausgewählten Fähigkeiten erfolgte aufgrund einer anzunehmenden geringeren bzw. kürzeren Einsatzwahrscheinlichkeit und -notwendigkeit oder der möglichen Substituierbarkeit eine breite, aber begrenzte Ausplanung.

Dort, wo eigene Kräfte und Mittel nicht zur Verfügung stehen, wird die SKB der Zukunft wie bisher die Leistungserbringung Dritter integrieren, also die Unterstützung durch Alliierte, durch „Host-Nation-Support“ oder durch Wirtschaft und Industrie.

Die Territoriale Organisation der Bundeswehr wird gestärkt. Das Kommando Territoriale Aufgaben nimmt alle territorialen Aufgaben der Bundeswehr sowie allgemeine Aufgaben wahr, z.B. die Organisation und Steuerung der Familienbetreuung. Ihm unterstehen zukünftig

das Kommando Feldjägerwesen der Bundeswehr sowie das ABC-Abwehrkommando der Bundeswehr.

Neues Element sind die Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräfte. Mit diesen Einheiten und Verbänden werden die Beordnungsmöglichkeiten für Reservisten in der Territorialen Reserve erweitert.

VI. Einsatzführungskommando der Bundeswehr

Das Einsatzführungskommando der Bundeswehr ist die operative Führungsebene für den Prozess Einsatz für die Führung aller Auslandseinsätze der Bundeswehr.

Darüber hinaus führt das Einsatzführungskommando der Bundeswehr auf der operativen Führungsebene nationale Einsätze im Rahmen Nationaler Krisenvorsorge und Militärischer Evakuierungsoperationen. Es übernimmt hierbei zusätzlich vollumfänglich die Aufgaben der Operationsplanung und -führung; dies umfasst zeitweilig auch die taktische Führung der eingesetzten Kräfte.

Die Führung von Operationen der Spezialkräfte wird zukünftig durch die Abteilung Spezialoperationen sichergestellt. Damit erfolgt die Führung von herkömmlichen und Spezialkräften in einem Einsatzraum „aus einer Hand“.

VII. Planungsamt der Bundeswehr

Zur unmittelbaren Zuarbeit für die ministeriellen Abteilungen wird das Planungsamt der Bundeswehr (PlgABw) neu aufgestellt. Es nimmt Aufgaben der Planung für die Bundeswehr wahr. Ihm kommt im Rahmen des Integrierten Planungsprozesses (IPP) auf Ämterebene gegenüber allen andern Ämtern und Kommandos eine koordinierende Funktion zu.

Das PlgABw arbeitet der Abteilung Planung hinsichtlich der langfristigen Sicherheitsvorsorge, der Zukunftsentwicklung und der zentralen Steuerung der Weiterentwicklung der Bundeswehr sowie den weiteren ministeriellen Abteilungen im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit zu. Es stellt die dafür notwendigen entscheidungsrelevanten Informationen und Analysen zur Verfügung, nimmt Impulse und Initiativen zur Weiterentwicklung auf, wertet diese aus und entwickelt auf Grundlage der strategischen Planungen, der Mittelfristplanung und nach Billigung durch das BMVg die Vorgaben für die Weiterentwicklung der Bundeswehr.

Darüber hinaus führt das PlgABw im Auftrag der Abteilung Planung die Fähigkeitslage als ein wesentliches Element des Fähigkeitsmanagements. Weiterhin sind die Kapazitäten für multinationale Planungsangelegenheiten im BMVg federführend durch das PlgABw zu unterstützen und Entscheidungen auf der ministeriellen Ebene mit vorzubereiten. Im Rahmen des jährlich zyklischen Planungsprozesses koordiniert das PlgABw die Bearbeitung, führt die Planungsbeiträge aus den Organisationsbereichen zusammen, konsolidiert und harmonisiert diese Beiträge und erarbeitet einen Planungsvorschlag.

BUNDESWEHRVERWALTUNG

Die Bundeswehrverwaltung besteht aus den Organisationsbereichen „Personal“, „Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (AIN)“ sowie „Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD)“. In ihnen werden die Zuständigkeiten zur Deckung des Ressourcenbedarfs der Bundeswehr gebündelt.

Auch bislang in den militärischen Organisationsbereichen abgebildete Aufgaben werden dort wahrgenommen. Zentrale Elemente zur Verantwortung der nicht-ministeriellen Durchführungsaufgaben und zur Steuerung des jeweiligen Bereichs sind die neuen Bundesoberbehörden „Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw)“, „Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw)“ und „Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw)“. Deren Binnengliederung stellt die Dialogfähigkeit zwischen den Bundesoberbehörden und den Höheren Kommandobehörden der Streitkräfte sicher.

I. Organisationsbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen²³

Der neue Organisationsbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD) führt die bisher insoweit von der Territorialen Wehrverwaltung wahrgenommenen Aufgaben mit deutlich veränderten Verantwortlichkeiten fort, was erhebliche Auswirkungen auf die Aufgabenwahrnehmung im gesamten nachgeordneten Bereich hat .

Im Bereich Infrastruktur wurden die Bedarfsträgeraufgaben, d.h. die Feststellung und Formulierung des Infrastrukturbedarfes, die bisher in der Hand des Führungsstabes der Streitkräfte und dessen nachgeordneten Bereiches lagen, auf allen Ebenen mit den

²³ siehe Anlage 7

Bedarfsdeckeraufgaben im Bereich IUD in einer bundeswehrgemeinsamen Infrastrukturorganisation zusammen geführt. Durch diesen Zusammenschluss von bisher getrennt agierenden Prozessbeteiligten werden deutliche Rationalisierungs- und Beschleunigungseffekte ermöglicht. Die Aufgaben erstrecken sich auf die Herstellung und den Betrieb der Infrastruktur im Inland, im Ausland und in den Einsatzgebieten.

Auch in den Aufgabenfeldern Gesetzliche Schutzaufgaben (Umweltschutz, Arbeitsschutz, Naturschutz und Ökologie), Brandschutz und Verpflegung/ Bewirtschaftete Betreuung werden in den Organisationsbereichen bisher zersplittert wahrgenommene Aufgaben in der IUD zusammengeführt. Die Ziele, die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr im Inland, im Ausland und in den Einsatzgebieten durch gesetzliche Ausnahmeregelungen sicher zu stellen und den Schutz der Beschäftigten und der Umwelt zu gewährleisten, werden in effektiveren und effizienteren Strukturen erreicht.

Auf der dem BMVg unmittelbar nachgeordneten Ebene wird das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw) als Bundesoberbehörde im Organisationsbereich IUD aufgebaut. Teil des BAIUDBw sind sieben Kompetenzzentren Baumanagement als regionale Schnittstellen zu den Landesbauverwaltungen und den Dienststellen der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben.

Dem BAIUDBw sind das Zentrum Brandschutz der Bundeswehr, das neu strukturierte Verpflegungsamt der Bundeswehr, die zukünftig 41 Bundeswehr-Dienstleistungszentren, die Bundeswehrverwaltungsstellen im Ausland und die Einsatzwehrverwaltungsstellen unterstellt.

Die Wehrbereichsverwaltungen werden zum 30. Juni 2013 aufgelöst.

II. Organisationsbereich Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung²⁴

Der neue Organisationsbereich Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (AIN) führt im Rahmen eines neuen, effizienten und einheitlichen Ausrüstungs-, Beschaffungs- und Nutzungsmanagements bisher verteilte Aufgaben der Beschaffung und der Materialverantwortung für die Einsatzreife in einem zentralen Ausrüstungs-/ Nutzungsamt mit eigenem Geschäftsbereich zusammen. Die Organisation folgt somit dem Verständnis einer ganzheitlichen Serviceleistung über alle Phasen des Ausrüstungs- und Nutzungsprozesses bis hin zur Verwertung von Wehrmaterial.

²⁴ siehe Anlage 8

In das neue Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) werden im Wesentlichen die Aufgaben des Bundesamtes für Wehrtechnik und Beschaffung, des Bundesamtes für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr sowie die Anteile aus militärischen Dienststellen, denen bisher die Materialverantwortung für die Einsatzreife während der Nutzungsphase oblag, überführt. Die Wehrtechnische Dienststelle für Pionier- und Truppengerät (WTD 51) wird aufgelöst, deren Aufgaben werden in die Wehrtechnische Dienststelle für Kraftfahrzeuge und Panzer (WTD 41) integriert. In Folge der neuen Struktur der Marine wird der Arsenalbetrieb Kiel des Marinearsenals aufgegeben.

III. Organisationsbereich Personal²⁵

Der Abteilungsleiter Personal im BMVg verantwortet den Personalprozess ganzheitlich und zentral im Sinne des bundeswehrgemeinsamen Ansatzes. Darunter fallen militärisches und ziviles Personalmanagement, Personalgewinnung sowie Bildung und Qualifizierung. Damit trägt er erstmals neben der fachlichen auch die organisatorische Verantwortung. Zur Abbildung und Bündelung der dazugehörenden Kompetenzen auch auf den Gebieten Organisation, Haushalt und Infrastruktur wird ein neuer Organisationsbereich „Personal“ aufgebaut. Jede Aufgabe des Personalmanagements ist nur einmal abgebildet und wird in durchgängigen Linien ausgehend von der ministeriellen Abteilung bis hin zur Ortsebene erfüllt. Durch die Konzentration auf die unmittelbar nachgeordneten Behörden ist der Steuerungsaufwand der Abteilung Personal optimal reduziert.

Wesentliche Einrichtung des Organisationsbereichs Personal ist das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr mit den Hauptsäulen militärische und zivile Personalführung und -gewinnung.

Der Neuausrichtung des Bildungsangebots der Bundeswehr und der Konzentration der Verantwortung wird durch die Errichtung eines Bildungszentrums der Bundeswehr und die organisatorische Anbindung der beiden Universitäten der Bundeswehr sowie des Bundessprachenamtes an die Abteilung Personal Rechnung getragen.

Kern des Bildungszentrums der Bundeswehr ist die ehemalige Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik in Mannheim. Das Zentrum ist mit der fachlichen

²⁵ siehe Anlage 9

Steuerung der Qualifizierungsprozesse sowie der Führung und Koordinierung der Bundeswehrverwaltungs- und -fachschulen beauftragt.

IV. Organisationsbereich Rechtspflege²⁶

Der Organisationsbereich Rechtspflege besteht unverändert aus der Dienststelle „Der Bundeswehrdisziplinaranwalt beim Bundesverwaltungsgericht“ sowie den beiden Truppendienstgerichten Nord und Süd. Wegen der zu erwartenden rückläufigen Auslastungszahlen wird die Zahl der Truppendienstkammern und Standorte reduziert. Neben der durch beamtete Juristen wahrgenommenen Rechtsberatung bei der Truppe und Rechtslehre in den Ausbildungseinrichtungen der Streitkräfte (Bestandteil der Rechtspflege der Bundeswehr im erweiterten Sinn) ist eine Zentrale Ausbildungseinrichtung für die Rechtspflege eingerichtet worden, um eine Ausbildung der Auszubildenden insbesondere in den für die Streitkräfte erforderlichen Nebenrechtsgebieten zu gewährleisten. Dem Bundeswehrdisziplinaranwalt sind die Wehrdisziplinaranwaltschaften als eigenständige Dienststellen nachgeordnet. Ihre Aufgaben werden im Nebenamt durch die Rechtsberater in den Streitkräften wahrgenommen.

V. Organisationsbereich Militärseelsorge²⁷

Auch die Militärseelsorge wurde der Struktur und der Stationierung der Streitkräfte angepasst:

Wie bisher stehen die beiden Bundesoberbehörden, das Evangelische Kirchenamt für die Bundeswehr (EKA) und das Katholische Militärbischofsamt (KMBA), an der Spitze der Evangelischen bzw. der Katholischen Militärseelsorge. Auf der Mittelebene sind jeweils vier Militärdekanate eingerichtet. Auf der Ortsebene verbleiben 72 katholische Militärpfarrämter im Inland und drei im Ausland sowie 92 evangelische Militärpfarrämter im Inland und drei im Ausland.

RESSORTÜBERGREIFENDE AUFGABENWAHRNEHMUNG

Die Bundeswehr betreibt im Bereich der Personalabrechnung und der Nebengebühren für ihre Angehörigen auf verschiedenen Verwaltungsebenen eine Vielzahl von Abrechnungsstellen unterschiedlicher Größenordnung.

²⁶ als selbstständiger Organisationsbereich nicht Teil der Wehrverwaltung

²⁷ als selbstständiger Organisationsbereich nicht Teil der Wehrverwaltung

Im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr war auch zu untersuchen, ob und inwieweit es sinnvoll ist, nicht zu den Kernaufgaben der Bundeswehr gehörende Aufgabenfelder an andere Ressorts abzugeben. Dabei wurden insbesondere die klassischen Serviceaufgaben der Personalabrechnung als geeignet identifiziert, ressortübergreifend in Dienstleistungszentren wahrgenommen zu werden.

Die Staatssekretäre der drei beteiligten Ressorts – neben dem BMVg das Bundesministerium des Innern (BMI) und das Bundesministerium der Finanzen (BMF) – haben am 2. November 2012 eine Ressortvereinbarung über die Verlagerung von Aufgaben der Personalabrechnung und von Abrechnungsaufgaben im Rahmen des künftigen „Travel Managements“ der Bundeswehr in die Geschäftsbereiche des BMI und des BMF unterzeichnet. Darin ist der Aufgaben- und Personalübergang ab dem 1. Juli 2013 vorgesehen.

Im Einzelnen ist Folgendes vereinbart:

Das BMI erhält die Aufgabenbereiche Besoldung (einschließlich Dienstzeitversorgung der Soldaten auf Zeit sowie der Nachversicherung), Entgeltzahlung, ferner Beihilfe und Familienkasse für aktive Bundeswehrangehörige sowie die einigungsbedingten Sonderaufgaben. Darüber hinaus werden bis Ende 2015 Abrechnungsaufgaben im Bereich des „Travel Managements“ (Reisekosten, Trennungsgeld, Inlandsumzugskosten) zum BMI übergehen. Wahrgenommen werden diese Aufgaben im Bundesverwaltungsamt (BVA).

Das BMF wird künftig für die Versorgung sowie die Beihilfe und die Familienkasse für Versorgungsempfänger zuständig sein. Die Versorgung soll in den Service-Centern der Zollverwaltung, die Beihilfe sowie die Familienkasse im Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen (BADV) angesiedelt werden.

Die Aufgaben der Beschädigtenversorgung und der Abrechnung von Heilfürsorgeleistungen sowie die Wehrsoldbearbeitung bleiben bei der Bundeswehrverwaltung. Zur Gewährleistung einer „Versorgung aus einer Hand“ werden auch die bislang von den Ländern wahrgenommenen Aufgaben der Beschädigtenversorgung nach dem Soldatenversorgungsgesetz übernommen. Die Aufgaben der Unterhaltssicherung gehen ebenfalls von den Ländern und Kommunen auf die Bundeswehrverwaltung über.

Die aufnehmenden Behörden BVA und BADV sind als zentrale Dienstleister bereits seit Jahren erfolgreich ressortübergreifend für andere Behörden und Einrichtungen tätig. Mit der

Verlagerung von Dienstleistungen aus der Wehrverwaltung wird ein weiterer Schritt zur Umsetzung der Vorgaben des Regierungsprogramms „Vernetzte und transparente Verwaltung“ zur Konzentration von Dienstleistungen in der Bundesverwaltung vollzogen. Dies trägt auch den Forderungen des Bundesrechnungshofs und des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages nach einem ressortübergreifenden Rahmenkonzept zur Bündelung von Querschnittsaufgaben Rechnung. Damit trägt das Vorhaben dazu bei, die Handlungsfähigkeit der Bundesregierung auch in Zukunft sicher zu stellen. Im Übrigen wird erwartet, dass die Aufgabenübernahme mittel- bis langfristig zu Einsparungen sowohl im Sach- als auch Personalhaushalt führen wird.

5.2 Prozesse

GRUNDSÄTZE

Mit der Umstrukturierung im Geschäftsbereich des BMVg gehen vielfältige Aufgabenverlagerungen zwischen und innerhalb der militärischen und zivilen Organisationsbereiche einher. Dadurch verändern sich auch die Schnittstellen in der Zusammenarbeit. Dies erfordert Transparenz und ein gemeinsames Verständnis über die neuen Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeitsbeziehungen.

Im Rahmen der Neuausrichtung bekommen damit Prozesse, deren Interaktion sowie deren zielorientierte Weiterentwicklung im Rahmen eines ganzheitlichen Prozessmanagements ein größeres Gewicht. Es geht insbesondere um Einfachheit, Klarheit sowie die Verringerung der Schnittstellen und des daraus resultierenden Abstimmungsaufwandes.

Von besonderer Bedeutung sind der neue Integrierte Planungsprozess sowie der neue Ausrüstungs- und Nutzungsprozess. Exemplarisch verdeutlichen diese, wie ehemals vorhandene Trennlinien zwischen unterschiedlichen Organisations- und Aufgabenbereichen überwunden werden und zu einer stärker bundeswehrgemeinsam ausgerichteten Arbeitsweise führen können.

INTEGRIERTER PLANUNGSPROZESS

Im Rahmen der Verantwortung des Generalinspektors der Bundeswehr für die Gesamtkonzeption der militärischen Verteidigung einschließlich der Planung und der Weiterentwicklung führt der Integrierte Planungsprozess (IPP) die Bundeswehrplanung, Haushalt und Controlling für die gesamte Bundeswehr so zusammen, dass Ziele besser

erreicht und Ressourcen effizienter verwendet werden können. Erstmals werden alle wesentlichen Schritte von einer kontinuierlichen Zukunftsentwicklung über eine Mittelfristplanung, das Fähigkeitsmanagement und die Planungsumsetzung bis hin zur Ressourcenplanung, Haushaltsaufstellung und -ausführung in einem durchgängigen, integrativen Prozess vereint. Der IPP verknüpft zudem die erforderlichen Maßnahmen zur Anpassung des Handlungs- und Leistungsvermögens der Bundeswehr in einer frühen Phase mit politischen, einschließlich der in NATO und EU vereinbarten, Vorgaben und finanziellen Rahmenbedingungen. Dies beinhaltet die Entwicklung und Festlegung von Zwischenzielen für die Implementierung von Fähigkeiten. Damit wird künftig aus einer ganzheitlichen Perspektive sichergestellt, dass sich die Bundeswehr nur auf die machbaren Projekte fokussiert, diese dann aber eine sehr hohe Realisierungswahrscheinlichkeit haben.

AUSRÜSTUNGS- UND NUTZUNGSPROZESS

Der neue Ausrüstungs- und Nutzungsprozess schafft die Voraussetzungen für eine zeit- und kostengerechte sowie einsatzreife Bereitstellung und Nutzung der für die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr erforderlichen Ausrüstung. Er umfasst die Verfahren zur Beschaffung materieller Lösungen und Dienstleistungen nach dem novellierten Customer Product Management (CPM [nov.]) zur Beschaffung komplexer Dienstleistungen und zur Beschaffung Betriebsbedingter Bedarfe (Einkauf Bw) und regelt zudem die Ausgestaltung und Umsetzung internationaler Rüstungsk Kooperationen.

Klare Verantwortlichkeiten verbunden mit eindeutigen Entscheidungskompetenzen und reduzierten Schnittstellen sind dabei wesentliche Prinzipien des CPM (nov.), der mit Wirkung zum 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt wurde.

Der CPM (nov.) muss nun in die Praxis umgesetzt werden. Dies erfordert ein Umdenken bei allen Prozessbeteiligten hin zur Übernahme von Verantwortung und gegenseitigem Vertrauen in die Fähigkeiten des jeweils anderen Organisationsbereiches. Insofern ist der Erfolg des neuen Prozesses eng mit der zielgerichteten Weiterentwicklung der bundeswehrgemeinsamen Organisationskultur verknüpft.

5.3 Organisationskultur

Für die Organisationskultur der Bundeswehr sind die Grundsätze der Inneren Führung, des Berufsbeamtentums und des Dienstleistungsverständnisses der Bundeswehrverwaltung

prägend. Im Rahmen der Neuausrichtung müssen sich alle Angehörigen des Geschäftsbereichs noch stärker als Teil einer gemeinsamen Organisation mit einem gemeinsamen Auftrag verstehen. Diese Organisationskultur setzt „Vertrauen“ und „Zutrauen“ als leitende Führungsprinzipien voraus und bedingt die Förderung eines neuen Umgangs miteinander, welches von gegenseitigem Vertrauen und Verständnis füreinander bestimmt ist. Wesentlich dabei ist die Erkenntnis, dass jeder Einzelne einen wichtigen Beitrag für das „Gesamtsystem Bundeswehr“ trägt und Partikularinteressen hintanstellt. Das Verständnis dafür wird durch die zunehmend gemeinsame Auftrags Erfüllung in zivil-militärisch besetzten Dienststellen der Bundeswehr wachsen.

Mit dem Aussetzen der verpflichtenden Einberufung zum Grundwehrdienst zum 1. Juli 2011 wurde die Imagekampagne „Wir.Dienen.Deutschland.“ gestartet. Das Motto, Ergebnis interner Überlegungen, stellt nunmehr den Leitgedanken des Selbstverständnisses aller Angehörigen der Bundeswehr dar. Mit der Formulierung eines bundeswehrgemeinsamen Selbstverständnisses wird der Leitgedanke ausdifferenziert und operationalisiert. Das bundeswehrgemeinsame Selbstverständnis dient der Orientierung und der Identifikation mit der neu ausgerichteten Bundeswehr.

Konkrete Ausprägung für die Implementierung von „Vertrauen“ und „Zutrauen“ als leitende Führungsprinzipien in der Bundeswehr ist das Arbeitsprogramm Deregulierung. Ziel ist, den Menschen in der Bundeswehr auf allen Ebenen Gestaltungsfreiraum zu gewähren und sie von bürokratischen Hemmnissen zu entlasten, so dass sie sich auf ihre wesentlichen Aufgaben konzentrieren können. Mit dem am 7. September 2012 durch Staatssekretär Beemelmans für den Geschäftsbereich des BMVg erlassenen Arbeitsprogramm Deregulierung wird die Qualität der Regelungen (z.B. Dienstvorschriften, Erlasse) verbessert und die Regelungsdichte verringert werden. Dabei wird insbesondere auf die spürbare Entlastung der Einsatzkontingente der Bundeswehr gezielt.

Das Arbeitsprogramm verfolgt dabei zwei parallel laufende Ansätze:

- Bereinigung der Regelungslandschaft der Bundeswehr durch quantitative Reduzierung und qualitative Verbesserung (ex-post-Ansatz) und
- Entwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen und Verfahren zur Vermeidung unnötiger Bürokratie bereits in der Entstehungsphase von Regelungen (ex-ante-Ansatz).

6 Stationierung

Mit den Entscheidungen zu Aufgabenverteilung, Personalumfang, Großwaffensystem und Grobstrukturen wurden die wesentlichen Voraussetzungen für die organisatorische Neuausrichtung der Bundeswehr festgelegt. Auf dieser Basis hat Bundesminister Dr. Thomas de Maizière am 26. Oktober 2011 die Stationierung entschieden.

Das Stationierungskonzept ist Ergebnis einer umfassenden und gründlichen Analyse, in der alle relevanten Faktoren in einer ganzheitlichen Betrachtung der Grundprinzipien „Funktionalität“, „Kosteneffizienz“, „Attraktivität“ und „Präsenz in der Fläche“ gegeneinander abgewogen wurden.

Die Bundeswehr muss ihren Auftrag im In- und Ausland durchgängig erfüllen können, eine Auflage, der sich die Umsetzung auf Standortebene unterzuordnen hat. Der Erhalt einer einsatzfähigen Bundeswehr während der Umsetzung der Stationierung und der gesamten Neuausrichtung ist und bleibt oberstes Prinzip.

Im Ergebnis sind Standorte und Liegenschaften anzupassen und nicht mehr benötigte Liegenschaften an die BImA zurückzugeben, die eigenverantwortlich für die wirtschaftliche Verwertung der Liegenschaften unter Beachtung der haushaltsrechtlichen Bestimmungen zuständig ist.

Jede Auflösung von Truppenteilen und Dienststellen ist schmerzlich für die Soldaten und die zivilen Mitarbeiter. Dies gilt ebenso für deren Angehörige sowie für die jeweilige Region. Soweit wie möglich, werden die Anliegen der Betroffenen berücksichtigt und nach einvernehmlichen Lösungen bei der Umsetzung der Stationierungs- und Realisierungsentscheidungen gesucht. Nicht jede persönliche Härte lässt sich verhindern.

E Realisierung

1 Realisierungsplanung

Die Realisierungspläne der Organisationsbereiche bilden die wesentlichen, im Zusammenhang mit der Neuausrichtung stehenden, organisatorischen Maßnahmen auf der Zeitachse ab und sind u. a. eine wichtige Grundlage für die Erarbeitung der erforderlichen Organisations- und Infrastrukturgrundlagen, die Ressourcenplanung und das Personalmanagement.

Sie bauen auf den Entscheidungen zu Grobstrukturen, zur Stationierung und zur Feinausplanung sowie dem Personalstärkemodell auf. Die Streitkräfte stellen die Aufgaben im Einsatz und im Grundbetrieb parallel zum Neuausrichtungsprozess sicher. Maßgeblich für die zeitliche Staffelung der Realisierungsplanung sind daher die Einsatzbelange der militärischen Organisationsbereiche, die funktionalen Zusammenhänge des abgestimmten organisationsbereichsinternen wie -externen Aufgabenübergangs und der verfügbare Finanzrahmen für Infrastruktur- und IT-Maßnahmen in Jahresscheiben.

Die für die strategische Steuerung der Neuausrichtung und für den Erfolg des Gesamtprojektes wesentlichen Kommandobehörden sowie Bundesoberbehörden und Fähigkeitskommandos aus den Realisierungsplänen der Organisationsbereiche sind in dem Meilensteinplan zusammengefasst. Dieser zeigt für jedes der 33 festgehaltenen Organisationselemente die zeitliche Abfolge von der Aufstellung über die Arbeitsfähigkeit bis zur Zielstruktur und Zielstationierung.

Mit Einnahme der neuen Führungsorganisation zu Beginn der Neuausrichtung erfolgt die Umgestaltung der nachgeordneten Strukturen von oben beginnend bereits aus den neuen Führungskommandos und Bundesoberbehörden heraus. Durch diese Vorgehensweise wird vermieden, dass gerade neu formierte Truppenteile sich nach kurzer Zeit wieder an eine erst später umgesetzte Kommandostruktur gewöhnen müssen.

2 Personal

2.1 Reformbegleitprogramm

Die Vorhaben aus dem im Koalitionsvertrag beauftragten Maßnahmenpaket zur Attraktivitätssteigerung (s. D 3) sind zwischenzeitlich bereits teilweise realisiert und werden fortschreitend weiter umgesetzt.

Das Reformbegleitprogramm, das durch den Bundesminister der Verteidigung am 18. Oktober 2011 erlassen wurde, schafft einen ganzheitlichen Rahmen für den erforderlichen Personalabbau. Einerseits hilft es den Menschen, Belastungen abzufedern und einen ihren Bedürfnisse entsprechenden Lebensentwurf zu realisieren; andererseits ermöglicht es strukturelle Anpassungen des Personalkörpers.

In diesem Rahmen wurden reformgestaltende Hilfen und Initiativen entwickelt, die in gesetzliche oder untergesetzliche Regelungen umgesetzt wurden:

- Optimierung der Kinderbetreuung durch bessere finanzielle Unterstützung der Familien, sofern besondere Belastungen auftreten.
- Anheben der Vergütung besonderer zeitlicher Belastungen von Soldaten, um die durch die Parallelität von Routine und Reform entstehende besondere Beanspruchung angemessener anzuerkennen.
- Optimierung der Wohnungsfürsorge durch ein DV-Programm und eine personell bessere Ausstattung, um die Unterstützung bei Versetzungen weiter verbessern zu können.
- Entfristung der Gewährung einer Verpflichtungsprämie für Soldaten auf Zeit mit der Erweiterung auf alle Laufbahnen mit dem Ziel, ausreichend Bewerberpotenzial zwecks Verjüngung des Personalkörpers zu mobilisieren und zu gewinnen.
- Weiterentwicklung der Berufsförderung (linear ansteigender Anspruch auf Berufsförderung ab SaZ 4 und Auslagerung der Berufsförderung aus der aktiven Dienstzeit), um durch gute Qualifizierungsangebote Anreize für den Dienst in den Streitkräften zu schaffen, die Stehzeiten auf Dienstposten zu verlängern, die Professionalität dadurch zu erhöhen und den Regenerationsbedarf abzusenken.
- Umsetzung eines personalwerblichen Konzepts, um die Bundeswehr umfassender und effektiver als bisher auch als zivilen Arbeitgeber in der Öffentlichkeit zu profilieren.

- Schaffung der Möglichkeit, freiwerdende Unterkünfte durch nicht unterkunftspflichtige Soldaten ohne Anspruch auf Trennungsgeld gegen ermäßigtes Entgelt als Pendlerunterkünfte nutzen zu lassen.

Mit dem Bundeswehrreform-Begleitgesetz (BwRefBeglG – am 26. Juli 2012 in Kraft getreten) sind für die Soldaten sowie Beamten die gesetzlich zu regelnden Anteile des Reformbegleitprogramms umgesetzt worden. Damit steht neben dem für den Arbeitnehmerbereich geltenden Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) ein weiteres notwendiges Instrument bereit, sowohl den militärischen als auch den zivilen Anteil des Personalkörpers bedarfsgerecht, einsatzorientiert und sozialverträglich anzupassen.

Für Soldaten kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- Weiterbeschäftigung von Berufssoldaten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes.
- Verkürzung der Dienstzeit von Soldaten auf Zeit mit Erhalt von originären Ansprüchen nach dem Soldatenversorgungsgesetz auf Berufsförderung und Dienstzeitversorgung.
- Umwandlung des Dienstverhältnisses eines Berufssoldaten in das eines Soldaten auf Zeit mit Gewährung einer dienstzeitabhängigen Einmalzahlung.
- Vorzeitige Versetzung von Berufssoldaten in den Ruhestand nach Vollendung des 40. Lebensjahres mit einer dienstzeitabhängigen Grundversorgung und Einmalzahlung.
- Vorzeitige Versetzung von Berufssoldaten in den Ruhestand nach Vollendung des 50. (Berufsunteroffiziere) oder 52. Lebensjahres (Berufsoffiziere) unter Berücksichtigung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit bis zum Erreichen der besonderen Altersgrenzen.

Für Beamte sind als mögliche Maßnahmen zur Personalanpassung vorgesehen:

- Weiterbeschäftigung bei anderen Bundesbehörden oder anderen öffentlichen Dienstherrn oder privaten Arbeitgebern²⁸ oder
- vorzeitige Versetzung in den Ruhestand ab dem vollendeten 60. Lebensjahr unter angepasster Berücksichtigung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit bis zum Erreichen der allgemeinen Altergrenze.

²⁸ Siehe Ziffer 2.3 in diesem Kapitel

Die Anzahl der vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand hat der Gesetzgeber auf 2.170 Berufssoldaten und 1.050 Beamte begrenzt mit der Möglichkeit, weitere 930 Berufssoldaten sowie weitere 450 Beamte vorzeitig in den Ruhestand zu versetzen, wenn nach dem 30. September 2014 hierfür ein unabweisbarer Bedarf festgestellt wird.

Die Ausgliederungsmaßnahmen haben im dienstlichen Interesse zu liegen und setzen die Zustimmung der Betroffenen voraus. Die Bedarfslage der Bundeswehr bildet die Entscheidungsgrundlage. Daher kann Anträgen und Interessenbekundungen nur stattgegeben werden, wenn eine zumutbare Weiterbeschäftigung bei der Bundeswehr, einer Bundesbehörde oder bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn nicht möglich ist.

Aktuell liegen insgesamt rund 8.000 Anträge und Interessenbekundungen auf Anwendung von Maßnahmen des BwRefBeglG durch die Soldaten sowie die Beamten für den gesamten Reformzeitraum bis Ende 2017 vor. Rund 2.000 Anträgen konnte bereits entsprochen werden, davon 1.100 vorzeitigen Zurruesetzungen bei Soldaten und 125 bei Beamten.

Wesentliches Ziel der Personalführung ist es, die zivilen Beschäftigten und Soldaten bei der Umsetzung der notwendigen Strukturmaßnahmen frühzeitig einzubinden, umfassend zu informieren und damit Akzeptanz für die notwendigen Strukturmaßnahmen zu schaffen.

Die Resonanz der Angehörigen der Bundeswehr auf die Maßnahmen der Personalanpassung ist eindeutig positiv. Nach derzeitigem Stand steht zu erwarten, dass die personellen Ziele der Neuausrichtung der Bundeswehr sowohl quantitativ als auch qualitativ über alle Statusgruppen hinweg erreicht werden können.

2.2 Personalbestand

BERUFSSOLDATEN /SOLDATEN AUF ZEIT

Der militärische Personalbestand betrug am 7. Februar 2013 190.517 Soldaten. Davon waren 54.615 Berufssoldaten (BS), 124.597 Soldaten auf Zeit (SaZ) sowie 11.305 Freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL). Bei den BS lag das IST um ca. 20 % über dem Sollwert, bei den SaZ war IST fast gleich SOLL.

FREIWILLIGEN WEHRDIENST LEISTENDE

Seit Einführung des neuen freiwilligen Wehrdienstes zum 1. Juli 2011 haben mit Stand 7. März 2013 mehr als 19.000 freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL), davon rund 1.100

Frauen, ihren Dienst in der Bundeswehr angetreten. Nicht zu unterschätzen ist dieses Potenzial für die Gewinnung von Soldaten auf Zeit. Allein im Jahr 2012 wurden rund 3.800 FWDL als SaZ übernommen.

ZIVILPERSONAL

Mit der Entscheidung zur Rückführung des Zivilpersonals der Bundeswehr auf 55.000²⁹ wird der seit 1990 nahezu ununterbrochen fortlaufende Reduzierungsprozess fortgesetzt. In diesem Rahmen ist der zivile Personalbestand von rd. 234.000 um über 137.000 Mitarbeiter auf derzeit 96.600 Beschäftigte zurückgeführt worden. Allein im Jahr 2012 wurde der Personalbestand im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr um rd. 4.600 Beschäftigte verringert. Neben dem Abbau wird dem strukturgerechten Umbau, auch im Sinne einer Verjüngung des in seiner Altersstruktur verzerrten Personalkörpers Rechnung getragen, um die notwendige stärkere Einsatzausrichtung und Effizienzsteigerung zu erreichen.

2.3 Ressortübergreifende Personalvermittlung

Die „Ressortübergreifende Personalvermittlung“ hat sich als ein wirksames Instrument für den sozialverträglichen Personalabbau erwiesen. Ihr Ziel ist es, Tarifbeschäftigten, Beamten sowie Berufssoldaten, die strukturell von der Neuausrichtung der Bundeswehr betroffen sind, adäquate berufliche Alternativen bei anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgebern aufzuzeigen. Dieses Angebot kann insbesondere dazu beitragen, Härten für von Standortauflösungen betroffene Bundeswehrangehörigen abzumildern oder zu vermeiden.

Das Bundeswehrreform-Begleitgesetz und der TV UmBw bilden die Grundlagen für die ressortübergreifende Personalvermittlung. Im Zuge der Haushaltsverhandlungen für das Jahr 2012 wurden die bestehenden Regelungen für einen Wechsel von Überhangpersonal zu anderen Bundesdienststellen entscheidend verbessert, so dass andere Ressorts bislang weit mehr als 3.000 Stellen für Überhangpersonal der Bundeswehr angeboten haben.

Diese Stellen werden durch die im BMVg angesiedelte „Projektgruppe Ressortübergreifende Personalvermittlung“ im „Jobportal für strukturbetroffenes Personal“ im Intranet der Bundeswehr veröffentlicht. Die Projektgruppe unterstützt hierbei die Personal bearbeitenden Dienststellen der Bundeswehr und der aufnehmenden Ressorts in allen Fragen des Personaltransfers sowie deren Kooperation untereinander. Darüber hinaus organisiert sie die

²⁹ Berechnungsgröße sind so genannte „Vollzeitäquivalente“

Schulung der in den Wehrbereichen aufgestellten temporären Vermittlungsorganisation, der so genannten „Jobcoaches“. Diese begleiten intensiv die Personaltransfers in der Fläche.

Rund 900 zivile Bundeswehrangehörige wurden seit Beginn des Jahres 2012 zu anderen Ressorts vermittelt oder sind zu Ländern, Kommunen oder zu privaten Arbeitgebern gewechselt. Derzeit warten noch mehr als 1.100 Bewerber auf eine Entscheidung des jeweils aufnehmenden Ressorts, so dass die Vermittlungszahlen weiter ansteigen werden. In Kürze wird die Marke von 1.000 erfolgreichen Vermittlungen erreicht sein. Die Bewerbungszahlen steigen nach wie vor aufgrund der fortschreitenden Umsetzung der Neuausrichtung.

Die Vermittlung von Berufssoldaten läuft mit derzeit fast 100 Bewerbungen ebenfalls an, und es gibt bereits erste Vermittlungserfolge. Mit der Masse der Standortauflösungen in den kommenden Jahren werden auch diese Zahlen weiter ansteigen.

Nicht nur der öffentliche, sondern auch der private Arbeitsmarkt rückt ins Blickfeld. Vor diesem Hintergrund hat die Bundeswehr die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit weiter intensiviert und in Flensburg ein gemeinsames Pilotprojekt gestartet. Dabei stellen sich beide Partner der besonderen Herausforderung, zusätzliche und wohnortnahe Weiterbeschäftigungsangebote für Mitarbeiter der Bundeswehr zu suchen, die an einem strukturschwachen Standort in den strukturellen Überhang geraten.

3 Material

Im Rahmen der Neuausrichtung wurden neue Obergrenzen für die Ausplanung strukturrelevanter Waffensysteme festgelegt. Die Umsetzung dieser Vorgaben ist in vollem Gange.

Hierzu waren auch Eingriffe in laufende Projekte bzw. Verträge erforderlich. Die diesbezüglichen Verhandlungen mit der Industrie sind naturgemäß nicht einfach, da die Umsatzerwartung der beteiligten Industrie mit dem Ziel der Bundeswehr, durch Stückzahlreduzierungen signifikante Einsparungen zu erzielen, nicht ohne weiteres vereinbar ist.

Dennoch konnten zu den Waffensystemen Puma, NH 90 und UH Tiger nunmehr konstruktive Einigungen erzielt werden. Die Aussonderung und Verwertung von überschüssigem Gerät,

das in den künftigen Strukturen nicht mehr benötigt wird, wird mit Nachdruck vorangetrieben.

4 Organisation

4.1 Bundesministerium der Verteidigung³⁰

Die grundlegenden neuen Strukturen hat das BMVg zum 1. April 2012 eingenommen. Seit dem 1. Oktober 2012 sind auch die Vorgaben des Dresdner Erlasses organisatorisch im BMVg umgesetzt. Somit arbeitet das BMVg in der Zielstruktur, die im Folgenden umrissen wird.

Das BMVg unterstützt den Bundesminister der Verteidigung in seiner Funktion als Mitglied der Bundesregierung und verantwortlichen Ressortminister für die Bundeswehr. Es ist sein zentrales Führungsinstrument als Inhaber der Befehls- und Kommandogewalt über die Streitkräfte und als Ressortchef der Wehrverwaltung. Dabei wird er durch zwei Beamtete Staatssekretäre unterstützt, die parlamentarischen Aufgaben obliegen zwei Parlamentarischen Staatssekretären.

Der Generalinspekteur ist als militärischer Berater der Bundesregierung und höchster militärischer Repräsentant der Bundeswehr Teil der Leitung des BMVg. Er nimmt seine neuen Befugnisse als truppendienstlicher Vorgesetzter der in den Streitkräften eingesetzten Soldaten und als Vorgesetzter der dort eingesetzten zivilen Mitarbeiter wahr.

Die Abteilung Politik gestaltet und koordiniert die Sicherheits- und Verteidigungspolitik im Verantwortungsbereich des BMVg und konzipiert die strategischen Leitlinien zu deren Ausgestaltung.

Die Abteilung Haushalt und Controlling erstellt den Beitrag des Verteidigungshaushalts (Einzelplan 14) zum Bundeshaushalt und zur Finanzplanung des Bundes. Sie vertritt während des Haushaltsaufstellungsprozesses die Positionen des BMVg und ist im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren der Ansprechpartner des BMF und des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages. Nach Inkrafttreten des Haushalts obliegen ihr der Haushaltsvollzug

³⁰ siehe Anlage 1

und die Aufstellung des Beitrages des Verteidigungsressorts zur Jahresrechnung des Bundeshaushalts.

Darüber hinaus unterstützt die Abteilung Haushalt und Controlling in Abstimmung mit den Abteilungen und Stäben die Leitung des BMVg bei der strategischen Steuerung sowie bei der kontinuierlichen Validierung, Ergänzung und Anpassung des strategischen Zielsystems der Leitung des BMVg. Sie trägt die fachliche Verantwortung für Grundsätze und Standards des Controllings sowie für die Controllingausbildung im Geschäftsbereich des BMVg.

Die Abteilung Recht nimmt zentral die juristischen Aufgaben in allen Rechtsgebieten wahr, die im Zusammenhang mit der Sicherheits- und Verteidigungspolitik sowie den Einsätzen der Bundeswehr stehen. Sie bearbeitet alle Angelegenheiten, die von rechtlicher Relevanz für die politische Leitung des BMVg und den Generalinspekteur der Bundeswehr sind.

Dem Generalinspekteur der Bundeswehr unterstehen zu seiner Unterstützung die nachfolgenden drei Abteilungen:

Die Abteilung Planung ist mit der Wahrnehmung der gesamtplanerischen Verantwortung des Generalinspektors der Bundeswehr beauftragt. Die Zukunftsentwicklung gewährleistet als kontinuierlicher zielgerichteter Prozess zur Zukunfts- und Weiterentwicklung der Bundeswehr eine permanente Anpassung des Handlungs- und Leistungsvermögens an sich ändernde Rahmenbedingungen. Mit der Mittelfristplanung werden konkrete planerische Ziele gesetzt. Das Fähigkeitsmanagement zielt darauf ab, das für die Aufgabenwahrnehmung der Bundeswehr erforderliche Fähigkeitsprofil zu erreichen und dauerhaft zu erhalten. Im Rahmen der Planungsumsetzung führt die Finanzbedarfsanalyse die erforderlichen Daten frühzeitig zusammen. Der Ressourcenplan bildet die Grundlage für den Haushaltsvoranschlag.

Die Abteilung Führung Streitkräfte unterstützt den Generalinspekteur der Bundeswehr in seiner Verantwortung als truppdienstlicher Vorgesetzter aller Soldaten in den Streitkräften und in seiner Rolle als ranghöchster Soldat der Bundeswehr und der dafür zu erlassenden, übergreifenden Vorgaben. Sie trägt zudem die Verantwortung zur Herstellung und zum Erhalt der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte.

Durch die Abteilung Strategie und Einsatz wird der Generalinspekteur der Bundeswehr in seiner Funktion als Verantwortlicher für die Einsätze der Bundeswehr und höchster

militärischer Repräsentant der Bundeswehr in internationalen Gremien unterstützt. Die Abteilung arbeitet dem Generalinspekteur der Bundeswehr zudem bei der Ausgestaltung der Militärpolitik im Rahmen der strategischen Leitlinien aus der Abteilung Politik zu.

Die Abteilung Personal trägt die zentrale Verantwortung für den Personalprozess mit allen Handlungsfeldern des Personalmanagements. Dazu gehören z.B. die ministerielle Steuerung des neu geschaffenen Organisationsbereichs Personal, Personalgewinnung, -planung und -entwicklung, -führung, Bezahlung und Versorgung, Fürsorgeangelegenheiten sowie die Aus-, Fort- und Weiterbildung.

In der Abteilung Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung erfolgt die Planung, Steuerung und Kontrolle nationaler und internationaler Rüstungsaktivitäten. Die Abteilung trägt zudem die Materialverantwortung für die Einsatzreife des gesamten Wehrmaterials. Sie nimmt die Gesamtverantwortung für den Ausrüstungs- und Nutzungsprozess sowie die IT-Strategie wahr. Dazu obliegt ihr die ministerielle Steuerung ihres Organisationsbereichs.

Die Abteilung Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen erarbeitet die konzeptionellen Grundsätze des Liegenschaftswesens. In ihr ist die ministerielle Steuerung infrastruktureller Aufgaben (Bau und Betrieb von Liegenschaften) und aller Serviceleistungen mit Liegenschaftsbezug im Inland, Einsatz und Ausland gebündelt.

Zum Organisationsbereich des BMVg gehören darüber hinaus die Anteile des Ressorts in den Deutschen Ständigen Vertretungen bei der NATO und der EU.

Auf der Basis gesicherter Erkenntnisse aus dem Wirkbetrieb des neuen BMVg, auch im Zusammenspiel mit den unmittelbar nachgeordneten Bundesober- und Höheren Kommandobehörden werden die neuen Strukturen und Prozesse auf diesen Ebenen im Jahre 2014 gezielt evaluiert.

4.2 Streitkräfte und Bundeswehrverwaltung

Die Zielstruktur der Bundeswehr wird auf der Basis der laufend präzisierten Realisierungsplanung vom 12. Juni 2012 planmäßig Schritt für Schritt eingenommen.

Der Verantwortungsübergang für Aufgaben auf die zivilen Organisationsbereichen ist bereits weitestgehend abgeschlossen. Aufgabenübertragungen an BAIUDBw und BAAINBw sind

erfolgt. Mit Erreichen der Arbeitsfähigkeit des BAPersBw Mitte 2013 werden auf Ebene der Bundesoberbehörden alle Aufgaben übergeben sein.

Alle 33 im Meilensteinplan enthaltenen Organisationselemente haben ihre Umorganisation begonnen, zwei Drittel davon haben bereits ihre Arbeitsfähigkeit erreicht, darunter mit einer Ausnahme alle dem BMVg unmittelbar nachgeordneten neuen Kommandos und Bundesoberbehörden. Im Verlauf des Jahres 2013 werden 2/3 der Einrichtungen in ihrer Zielstruktur arbeiten, der Rest wird bis Ende 2015 gefolgt sein. Ausschlaggebend für den späteren Beginn der Arbeit in der Zielstruktur sind vornehmlich Bindungen im Einsatz, die eine frühere Umgliederung aufgrund dieser Priorisierung verbieten.

Fast zur Hälfte wird in diesem Jahr die Zielstationierung der im Meilensteinplan abgebildeten Einrichtungen erreicht werden. Bis Ende 2015 wird sie bei drei Viertel aller Objekte verwirklicht sein. Ungeachtet dessen werden spätere Infrastrukturmaßnahmen zum Teil auch über 2017 hinaus erforderlich sein.

Die Ausfächerung der Maßnahmen zur Realisierung der neuen Strukturen in der Fläche geht seit Anfang 2013 mit der Aufstellung der Fähigkeitskommandos und Fähigkeitszentren³¹ weiter.

5 Stationierung

5.1 Standorte/ Liegenschaften

Mit der am 12. Juni 2012 veröffentlichten Realisierungsplanung wurden auch die Schließungszeitpunkte von Liegenschaften der Bundeswehr bekanntgegeben. Im Jahr 2012 wurden bereits zwei Liegenschaften – das Munitionslager Enge-Sande und das Dienstgebäude des Truppendienstgerichts Süd in Karlsruhe – und im Jahr 2013 bislang eine Liegenschaft – die Oberschwaben-Kaserne in Hohentengen – an die BImA abgegeben. Noch im Jahr 2013 sollen drei weitere Liegenschaften – die Schill-Kaserne in Lütjenburg, die Ermekeil-Kaserne in Bonn und eine Teilfläche der Patriot-Stellung in Leck – abgegeben werden. Die Bundeswehr leitet unverzüglich – entsprechend den Regelungen der zwischen BMVg, BMF

³¹ 01.10.2012- Marineunterstützungskommando; 01.01.2013 – Kommando SanEinsUstg, Kommando RegSanUstg, Führungsunterstützungskommando Bw, Kommando Strategische Aufklärung, Kommando Territoriale Aufgaben, Zentrum für Brandschutz; 01.01.2013- Logistikkommando Bw; 01.04.2013 - Ausbildungskommando Heer, Amt für Heeresentwicklung; 01.07.2013 – Kommando Einsatzverbände Lw, Kommando Unterstützungsverbände Lw, Zentrum Luftoperationen, Verpflegungsamt Bw, Bildungszentrum Bw

und BImA geschlossenen Dachvereinbarung zur Umsetzung des Gesetzes über die BImA – das Verfahren zur Rückgabe der entbehrlichen Liegenschaften/Teilliegenschaften der Bundeswehr an die BImA ein. Dazu gehört u.a. die Übergabe der entsprechenden Unterlagen, soweit nicht bereits im „Einheitlichen Liegenschaftsmanagement“ vorhanden, an den zuständigen Konversionsbeauftragten der BImA, damit von dort die Konversion der Liegenschaften aufgenommen werden kann. Die Bundeswehr übergibt der BImA unverzüglich alle für die Weiternutzung von Liegenschaften relevanten Unterlagen und ermöglicht dieser gemeinsam mit den Kommunen sowie ggf. potenziellen Interessenten eine Liegenschaftsbesichtigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt. Das BMVg nimmt jedoch selbst keine Aufgaben bzw. Zuständigkeiten im Bereich der Konversion wahr. Eine finanzielle Beteiligung des BMVg an den Kosten der Konversion erfolgt nicht. Ebenso wenig ist das BMVg für konversionsbedingte Förderungen, Förderprogramme oder deren Finanzausstattung zuständig.

Die Realisierung der Neuausrichtung der Bundeswehr wird weitgehend bis zum Jahr 2017 abgeschlossen werden, die entsprechenden Planungen werden jährlich fortgeschrieben und im Internet veröffentlicht.³²

5.2 Investitionen Infrastruktur

Im Jahr 2012 konnten erste Infrastrukturinvestitionen an den Standorten Berlin, Greding (Bayern), Koblenz (Rheinland- Pfalz), Lahnstein (Rheinland-Pfalz) und Strausberg (Brandenburg) in Höhe von 3,2 Millionen Euro realisiert werden.

Für weitere 90 Standorte der Bundeswehr liegen konkrete Forderungen der Nutzer vor, so dass hier Infrastrukturinvestitionen im Zusammenhang mit der Neuausrichtung geplant werden können. In 71 Standorten sind bereits konkrete Investitionen in den Jahren 2013 bis 2015 vorgesehen. Diese verteilen sich auf die Bundesländer wie folgt:

³² www.bundeswehr.de > Streitkräfte > Neuausrichtung der Bundeswehr > Stationierungskonzept 2011 > Stationierung nach Bundesländern

Bundesland	Anzahl Standorte mit Infrastrukturinvestitionen in 2013 bis 2015	geplante Infrastrukturinvestitionen 2013 bis 2015 [in TEUR]
Baden-Württemberg	9	24.000
Bayern	12	60.000
Berlin	1	14.500
Brandenburg	2	7.200
Bremen	1	4.400
Hamburg	1	1.200
Hessen	2	3.200
Mecklenburg- Vorpommern	4	21.400
Niedersachsen	9	30.000
Nordrhein-Westfalen	9	25.000
Rheinland-Pfalz	7	55.000
Saarland	1	1.400
Sachsen	2	10.200
Sachsen-Anhalt	2	900
Schleswig-Holstein	5	14.200
Thüringen	4	18.200
Summe	71	290.800

Tabelle 3: Infrastrukturinvestitionen

F Bundeswehr und Gesellschaft

1 Freiwilliger Wehrdienst

Mit dem Gesetz zur Änderung wehrrechtlicher Vorschriften 2011 (Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 – WehrRÄndG 2011, BGBl. I S. 678) wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2011 das Wehrpflichtgesetz geändert und die verpflichtende Einberufung zum Grundwehrdienst unter Fortentwicklung des Freiwilligen Wehrdienstes (FWD) ausgesetzt. Der FWD ermöglicht es Frauen und Männern, nach dem Prinzip der Freiwilligkeit einen Dienst für die Gesellschaft zu leisten.

Es ist bislang deutlich erkennbar, dass sich die jungen Menschen bewusst und auf Grundlage einer freien und grundlegenden Willensentscheidung für den Dienst in den Streitkräften entschieden haben. Dies zeigt sich durch ein im Durchschnitt sehr diszipliniertes und pflichtbewusstes Auftreten. Auch eine gesteigerte Identifikation der Freiwilligen Wehrdienst Leistenden (FWDL) mit dem Dienst in den Streitkräften und das vorhandene Bewusstsein „Etwas für sein Land tun“ ist feststellbar. Dies macht die FWDL zu Multiplikatoren und damit besonders wertvoll für die Außenwirkung der Bundeswehr. Zudem soll mit dem FWD die Option eröffnet werden, sich ein persönliches Bild vom Dienst in der Bundeswehr zu machen. Er ist damit auch im Rahmen der Personalgewinnung hilfreich bei der Ansprache von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern aus allen Bereichen der Gesellschaft.

Dieser neue Wehrdienst ist als ein weiteres Modell im Sinne einer aktiven Bürgergesellschaft zu sehen. Es tritt ergänzend als herausragende Form staatsbürgerlichen Engagements zu den sonstigen Angeboten wie das freiwillige soziale oder freiwillige ökologische Jahr.

Die Deckung des Mindestbedarfs von 5.000 FWDL ist bislang erfolgreich gelungen. Auch leistet der Freiwilligendienst in der Bundeswehr einen wertvollen Beitrag für die interne Personalgewinnung. So wurden allein im Jahr 2012 rund 3.800 FWDL als SaZ übernommen.

2 Reservisten

Mit dem Aussetzen der verpflichtenden Einberufung zum Grundwehrdienst änderte sich auch die Präsenz der Streitkräfte in der Gesellschaft. Die neue Konzeption der Reserve (KdR) vom 1. Februar 2012 trägt diesem Aspekt Rechnung. Reservisten bleiben ein wesentlicher Bestandteil der Bundeswehr und sind für die Sicherheitsvorsorge der Bundesrepublik

Deutschland unverzichtbar. Die Neuausrichtung der Bundeswehr erweitert die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche für Reservisten. Neben der Rolle der Reserve für die Personalerfüllung und -verstärkung sowie ihrer Mittlerfunktion für die Bundeswehr in der Gesellschaft wird der Heimatschutz als wesentliche Aufgabe der Reserve gestärkt. Neu aufzustellende Regionale Sicherungs- und Unterstützungskräfte bieten allen interessierten und geeigneten Reservisten Chancen des Engagements. Diese Kräfte schließen damit eine Lücke der bisherigen Konzeption für die Reservisten der Bundeswehr. 30 dieser Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräfte werden bis Ende 2014 aufgestellt, in 2013 in jedem Bundesland mindestens eine.

Die Reserve ergänzt und verstärkt außerdem personell alle Organisationsbereiche der Bundeswehr und das Verteidigungsministerium, so dass diese ihre Aufgaben im gesamten Einsatzspektrum erfüllen können. Reservisten werden dazu – abhängig von ihrer Ausbildung und Verfügbarkeit – in allen Aufgabengebieten der Bundeswehr eingesetzt. Sie tragen durch ihre zivilen Qualifikationen auch zum Aufbau neuer Fähigkeiten bei.

Künftig wird die Reserve in drei Kategorien gegliedert sein:

- Die Truppenreserve verstärkt die aktiven Verbände im gesamten Einsatzspektrum. Sie umfasst einzelne Dienstposten und Ergänzungstruppenteile, die bei Bedarf aktiviert werden.
- Die Territoriale Reserve entlastet die aktive Truppe im Heimatschutz. Sie besteht aus den Verbindungskommandos zu den Kreisen und Bezirken in Deutschland, den Stützpunkten für die Zivil-Militärische Zusammenarbeit sowie den neuen Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräften.
- Die Allgemeine Reserve umfasst alle nicht beordneten Reservisten und steht für einen möglichen, langfristigen Aufwuchs der Bundeswehr bereit. Sie ist auch Mittler zwischen Bundeswehr und Gesellschaft.

3 Veteranen

Der Bundesminister der Verteidigung hat am 22. September 2011 vor dem Deutschen Bundestag angekündigt, eine Veteranenpolitik der Bundeswehr zu gestalten. Dies hat eine grundsätzliche Debatte zu diesem Thema in Politik und Öffentlichkeit angestoßen.

Absicht ist es, ohne Vorfestlegungen und gemeinsam mit der Gesellschaft über eine Veteranenpolitik der Bundeswehr offen und unvoreingenommen zu diskutieren. Eine Veteranenpolitik der Bundeswehr, die auf eine stärkere gesellschaftliche Anerkennung unserer Veteranen zielt, muss von einer breiten Mehrheit unserer Bevölkerung unterstützt werden. Sie kann daher nicht verordnet werden, sondern muss von der Gesellschaft getragen werden.

Die Entscheidung darüber, welcher Personenkreis künftig als Veteranen der Bundeswehr bezeichnet werden soll und welche Voraussetzungen für den Veteranenstatus vorliegen müssen, hat der Minister beim Verabschiedungsappell von Angehörigen der 10. Panzerdivision und der Division Spezielle Operationen nach Afghanistan am 16. Januar 2013 offiziell verkündet.

Danach ist Veteran der Bundeswehr, wer ehrenhaft aus dem aktiven Dienst in der Bundeswehr ausgeschieden ist und im Ausland an mindestens einem Bundeswehreininsatz oder einer besonderen Verwendung im Rahmen von humanitären, friedenserhaltenden oder friedensschaffenden Maßnahmen teilgenommen hat. Gleiches gilt für die Teilnahme an wenigstens einer Ausbildungsmission der NATO oder der EU außerhalb des NATO-Bündnisgebietes. Des Weiteren kann der Status eines Veteranen der Bundeswehr auch aktiv zuerkannt werden, sollte dies angemessen und geboten sein.

Veteranen sind also ehemalige Soldaten, aber auch ehemalige zivile Angehörige der Bundeswehr, sofern sie die erwähnten Kriterien erfüllen. Der Status des Veteranen wird dadurch an eine besondere dienstliche Leistung geknüpft, nämlich an die Teilnahme an einem Auslandseinsatz der Bundeswehr mit seinen besonderen Belastungen und Anforderungen. Berücksichtigung finden sämtliche Auslandseinsätze der Bundeswehr, also auch Hilfs- und Katastropheneinsätze im Ausland vor 1990.

Mit der Festlegung, wer Veteran der Bundeswehr ist, wurde ein erster wichtiger Schritt getan. Die Erarbeitung ministerieller Leitlinien einer Veteranenpolitik der Bundeswehr, ergänzt durch Mittel der Öffentlichkeitsarbeit, wird im Sinne eines behutsamen und schrittweisen Vorgehens bis zum Sommer 2013 folgen. Daran schließt sich die praktische Umsetzung der Veteranenpolitik an.

Die Leistungen der Soldatinnen und Soldaten im Einsatz schärfen die öffentliche Wahrnehmung für den einzigartigen und unverzichtbaren Dienst, den die Bundeswehr für

unser Land und seine Menschen leisten. Die Anerkennung der besonderen Leistungen der Einsatzveteranen dient damit dem Ansehen aller Angehörigen der Bundeswehr.

G Ausblick

Die Neuausrichtung der Bundeswehr ist ein äußerst komplexer Vorgang. Die Umsetzung der weitestgehend 2011 getroffenen Entscheidungen begann im April 2012 mit der Umgestaltung des BMVg und wird erst nach 2017 fertig gestellt werden.

Da die Neuausrichtung der Bundeswehr über eine reine Strukturreform hinausgeht, stehen auch Veränderungen in den Prozessen und im Selbstverständnis der Bundeswehr an. Auch diese Dimensionen der Neuausrichtung benötigen Zeit für Entwicklung und Akzeptanz.

Im unmittelbaren Zusammenhang mit umfangreichen Veränderungen an den Strukturen, in der Stationierung und der Arbeitsweise, stehen zunächst fehlende persönliche Planungssicherheit bei den Angehörigen der Bundeswehr und Verunsicherung bei ihren Familien. Das BMVg treibt die Feinausplanungen daher zügig voran, um allen Angehörigen der Bundeswehr so schnell wie möglich gesicherte Perspektiven zu bieten.

Sozialwissenschaftliche Begleituntersuchungen sind fester Bestandteil eines modernen, zielgerichteten Veränderungsmanagements. Im Auftrag des BMVg wurde 2012 eine erste Studie durchgeführt. Diese hat die Akzeptanz, den Kenntnisstand, die Einstellungen, die Erwartungen und die Interessen in Bezug auf die Neuausrichtung der Bundeswehr der Dienststellenleiter und der Bundeswehrangehörigen insgesamt erfasst, um weitere Ansatzpunkte für zielgerichtete Maßnahmen im Veränderungsmanagement zu ermitteln. Auf Grundlage der Untersuchung und in Ergänzung zu den bisherigen eigenen Erkenntnissen hat das BMVg einen Maßnahmenkatalog erarbeitet, der auf die Beseitigung erkannter Defizite bei der Vermittlung der Kernbotschaften der Neuausrichtung abzielt. Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaft der Bundeswehr wird diese Studie im Herbst 2013 wiederholen.

Die Vorstellung von der organisationsbereichs-übergreifenden Zusammenarbeit auf vielen Gebieten ist sehr klar. Es wird aber Neuland betreten, so zum Beispiel mit dem Integrierten Planungsprozess. Zugrundeliegende Prozesse müssen „eingeübt“ werden, Feinstrukturen sich in der Praxis bewähren und das neue Verständnis der Zusammenarbeit gelebt werden.

Ab 2014 wird eine erste Evaluierung der Neuausrichtung dort durchgeführt, wo dann auf belastbare Erfahrungen aus dem Wirkbetrieb zurückgegriffen werden kann. Untersucht werden Prozesse und Strukturen der Neuausrichtung daher zunächst im BMVg und auf der

diesem nachgeordneten ersten Ebene. Im Ergebnis werden ggf. Feinjustierungen in Einzelbereichen der Organisation auf diesen Ebenen stehen, jedoch keine Generalrevision der Neuausrichtung.

Ein weiterer wesentlicher Schritt zur Ausbalancierung von Strukturen und Prozessen ist die bereits begonnene Erarbeitung und langfristig angelegte Einführung eines Bundeswehrgemeinsamen Selbstverständnisses. Dieser Prozess öffnet den Blick auf die geistige Dimension der Neuausrichtung – über die strukturelle Dimension hinaus – und schafft zugleich die Grundlage für die zielgerichtete Weiterentwicklung der Organisationskultur.

H Zusammenfassende Bewertung

Die Neuausrichtung greift die in umfangreichen Analysen und Vorarbeiten erkannten Defizite ganzheitlich auf. Ausgesprochene Empfehlungen wurden bei der Neuausrichtung der Bundeswehr maßgeblich berücksichtigt. Die neuausgerichtete Bundeswehr

- ist sicherheitspolitisch begründet,
- verbessert Einsatzfähigkeit und -orientierung,
- bietet hinreichende und vielfältige politische Handlungsoptionen,
- deckt das erforderliche Fähigkeitsspektrum ab,
- erreicht eine effektivere Wahrnehmung der Einsatzaufgaben,
- erlaubt es, den Bündnisverpflichtungen nachzukommen,
- hält einem Vergleich mit europäischen Partnern stand³³,
- ermöglicht eine vertiefte multinationale Zusammenarbeit,
- gewährleistet die erforderliche Nachwuchsgewinnung,
- ermöglicht eine sachgerechte materielle Ausrüstung,
- gewährleistet die Fähigkeit zur Rekonstitution³⁴,
- wird konsequent nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesteuert,
- steht im Einklang mit den finanziellen Ressourcen.

Somit wird die Bundeswehr in die Lage versetzt, künftigen Änderungen der sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen sowie dem Veränderungsdruck aus demographischen und finanziellen Gründen wirksam zu begegnen. In realistischer Abwägung der verfügbaren Ressourcen und der Einsatzerfordernisse kann die neuausgerichtete Bundeswehr die heutigen und absehbar zukünftigen Aufgaben im Bündnis, für die nationale Krisenvorsorge, für die Landesverteidigung sowie für die subsidiäre Not- und Katastrophenhilfe verlässlich und glaubwürdig leisten. Sie ist in ihrem Umfang so bemessen und mit Blick auf die Personalstruktur so attraktiv, dass auch den Herausforderungen der demographischen Entwicklung in besonderer Weise Rechnung getragen wird.

³³ FRA (210.000), GBR (183.000), ITA (185.000 ohne Carabinieri), ESP (125.000) – Planungsstand 2011 bei aktuell laufenden weiteren Reduzierungsüberlegungen

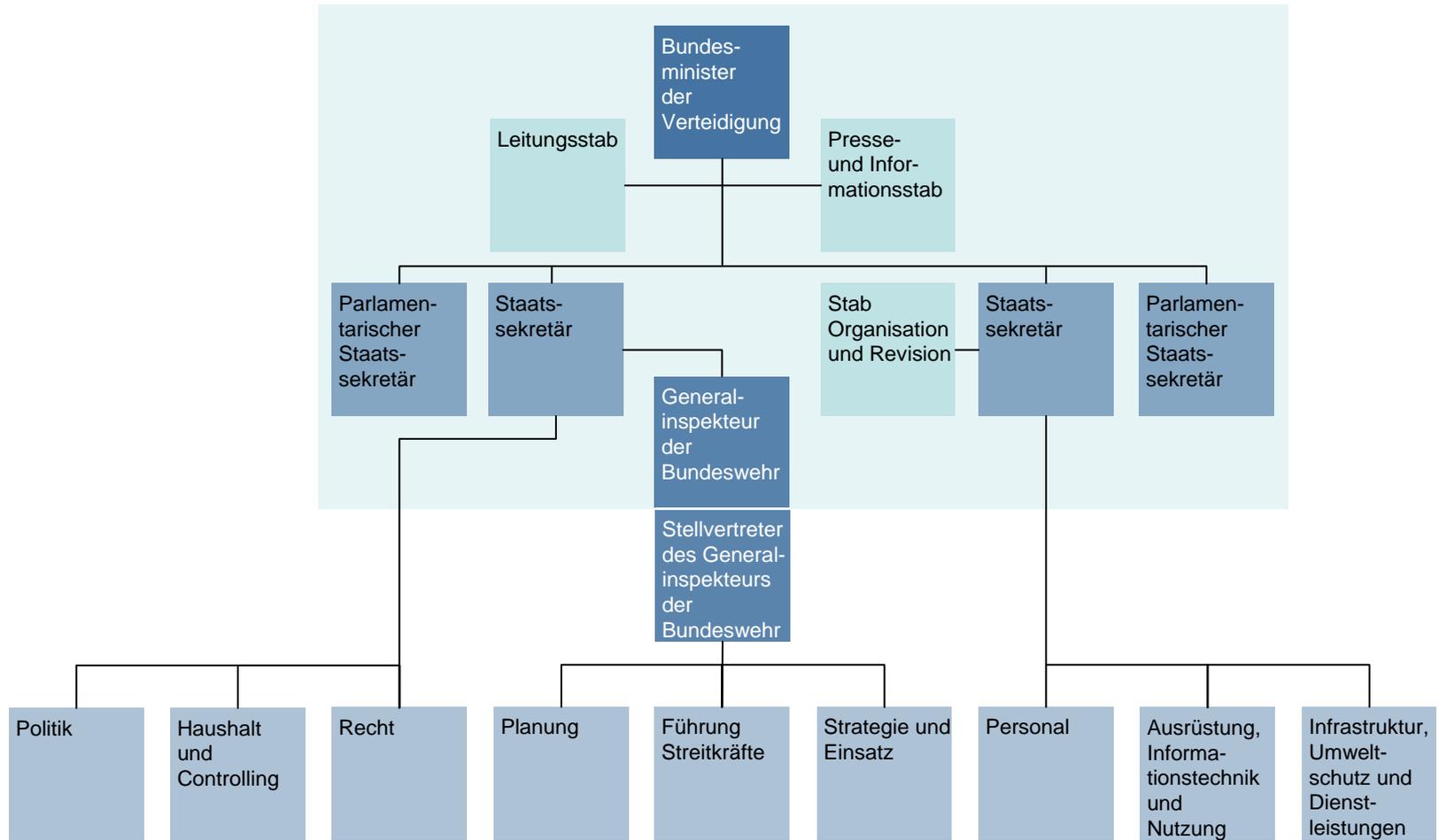
³⁴ Hier wurde gemäß „2+4 – Vertrag“ als obere Grenze für einen möglichen flexiblen Aufwuchs eine Stärke von 370.000 Soldaten zugrunde gelegt.

Anlagen

- Anlage 1: Organigramm BMVg
- Anlage 2: Organigramm Heer
- Anlage 3: Organigramm Luftwaffe
- Anlage 4: Organigramm Marine
- Anlage 5: Organigramm Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr
- Anlage 6: Organigramm Streitkräftebasis
- Anlage 7: Organigramm Organisationsbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD)
- Anlage 8: Organigramm Organisationsbereich Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (AIN)
- Anlage 9: Organigramm Organisationsbereich Personal

Führungsstruktur Bundesministerium der Verteidigung

Anlage 1



Nachgeordneter Bereich

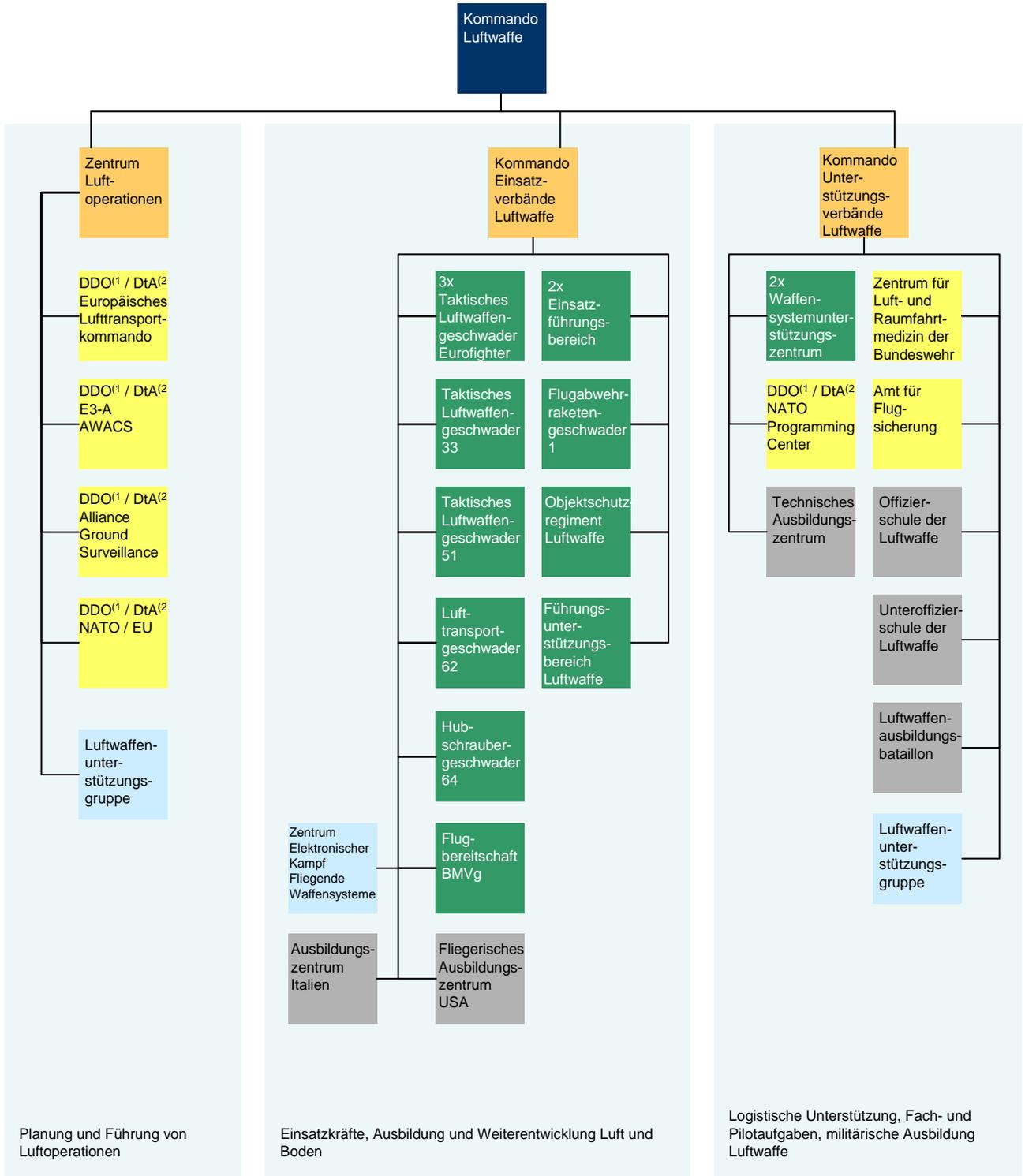


Führungsstruktur Heer

Anlage 2



- Kommando
- Division / Amt / Kommandobehörde
- Regiment
- Brigade / Kommando
- Bataillon
- Ausbildungseinrichtung
- Verbände sind teilkadert
- Verbände sind gekadert (nicht aktiv)
- Korps

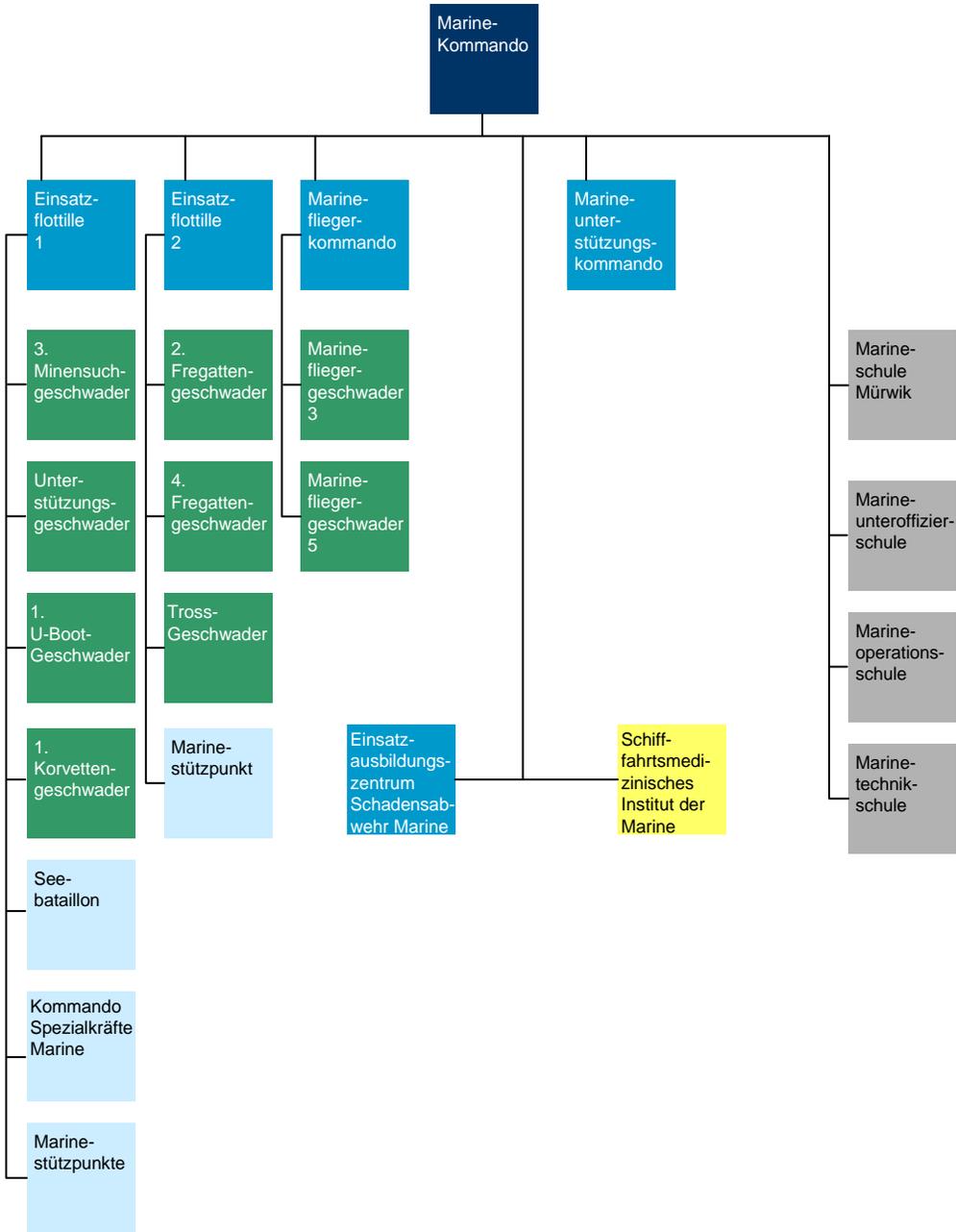


- Kommando
- Kommandobehörde
- Geschwader / Bereich

- Bataillon / Gruppe
- Ausbildungseinrichtung
- Sonstige Dienststelle

Führungsstruktur Marine

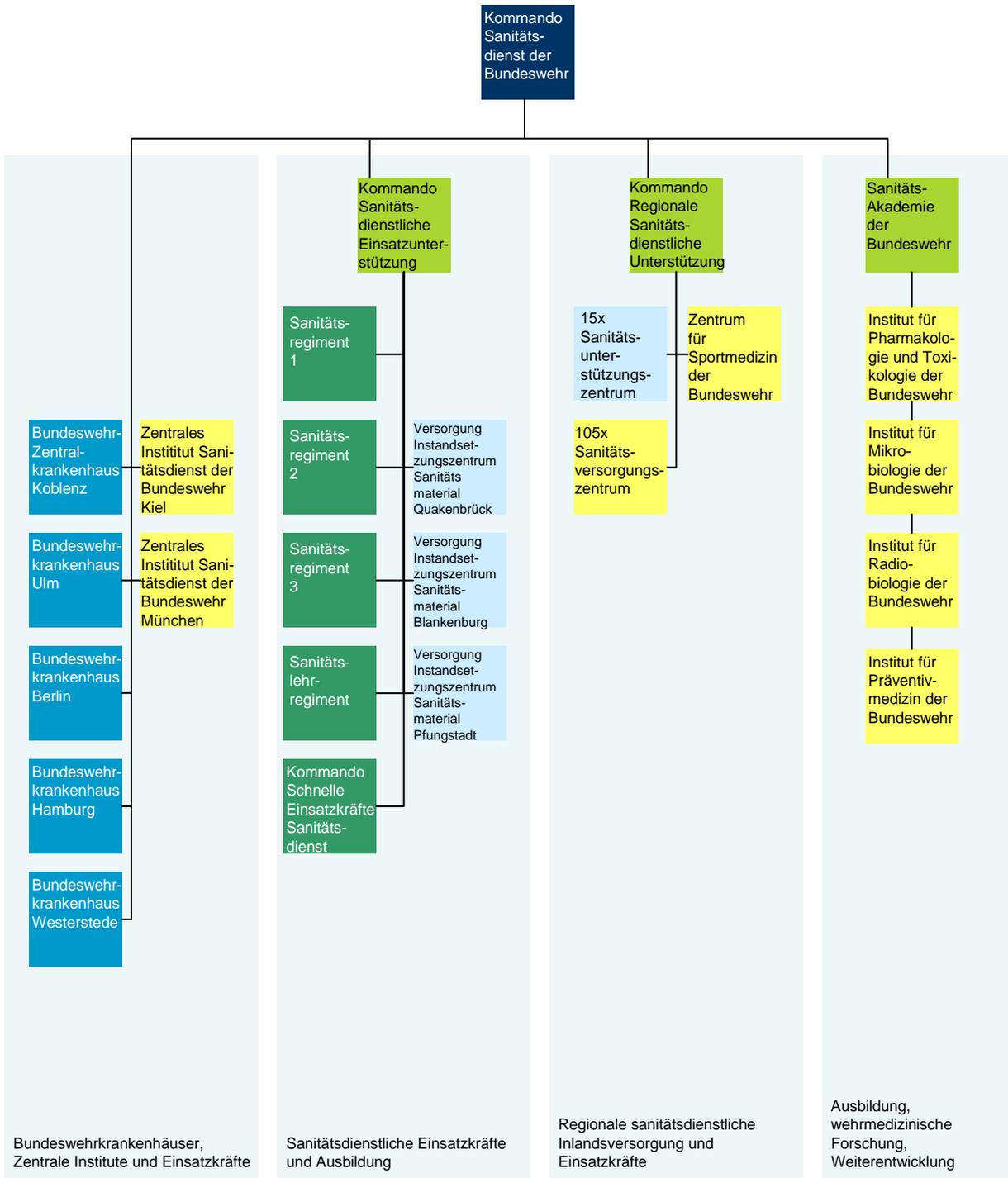
Anlage 4



- Kommando
- Bataillon / Dienststelle vergleichbarer Ebene
- Flottille / Dienststelle vergleichbarer Ebene
- Ausbildungseinrichtung
- Geschwader
- Sonstige Dienststelle

Führungsstruktur Zentraler Sanitätsdienst

Anlage 5

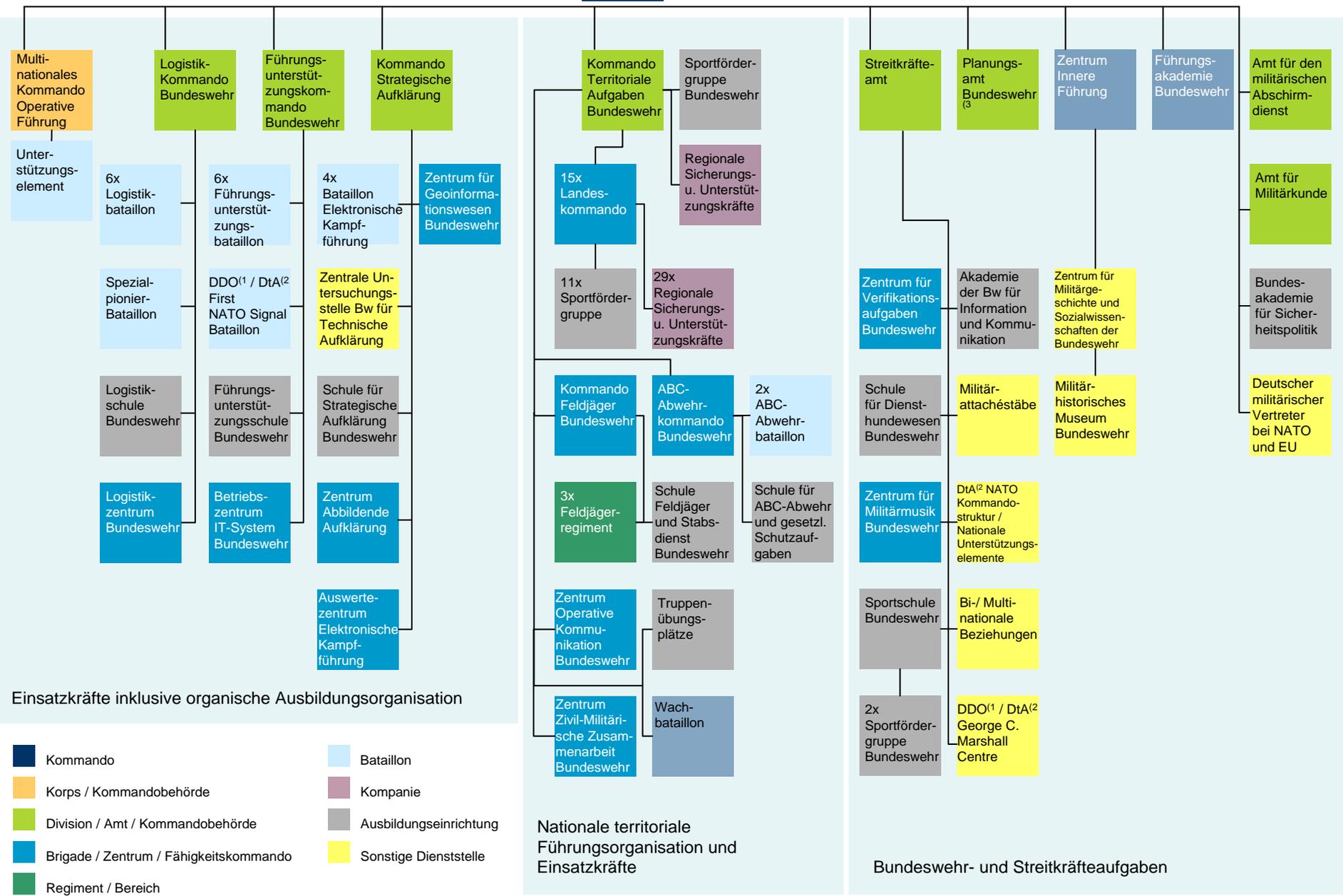


- Kommando
- Division / Kommandobehörde
- Regiment
- Bataillon / Zentrum
- Brigade / Dienststelle vergleichbarer Ebene
- Sonstige Dienststelle

Führungsstruktur Streitkräftebasis

Anlage 6

(1) Dienstältester Deutscher Offizier
 (2) Deutscher Anteil
 (3) Unterstellungswechsel am 01.07.2013



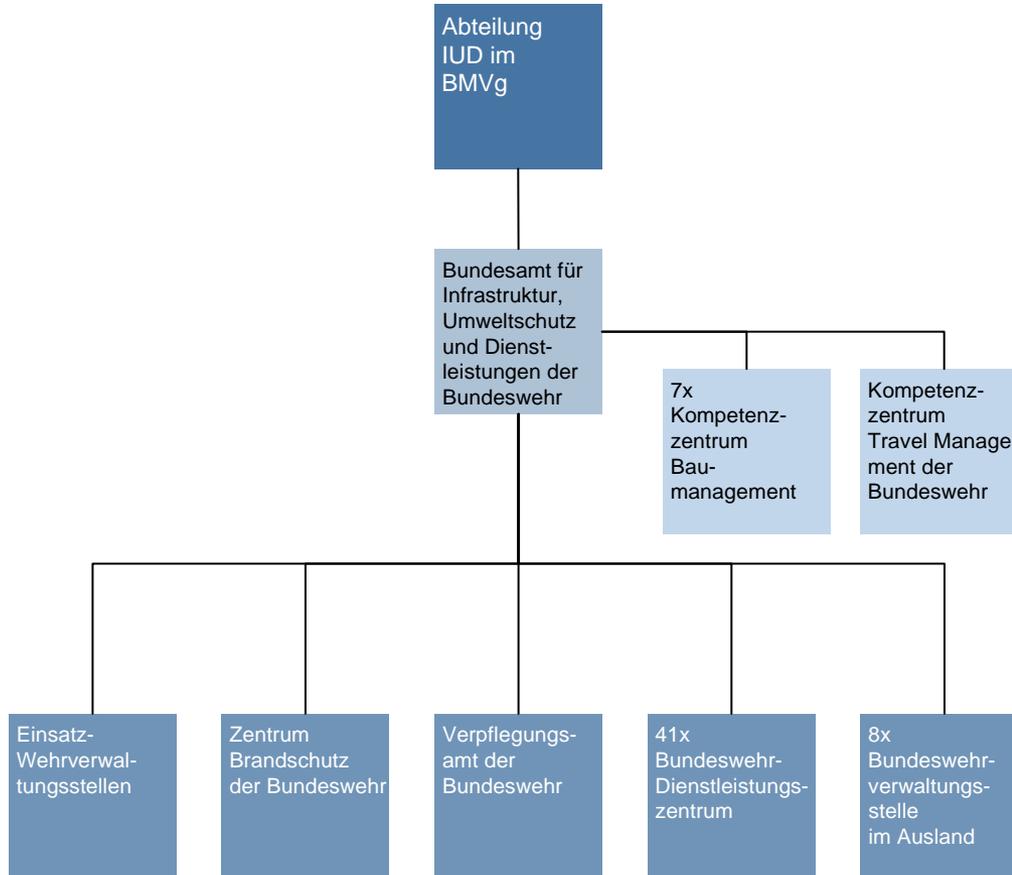
Einsatzkräfte inklusive organische Ausbildungsorganisation

- Kommando
- Korps / Kommandobehörde
- Division / Amt / Kommandobehörde
- Brigade / Zentrum / Fähigkeitskommando
- Regiment / Bereich
- Bataillon
- Kompanie
- Ausbildungseinrichtung
- Sonstige Dienststelle

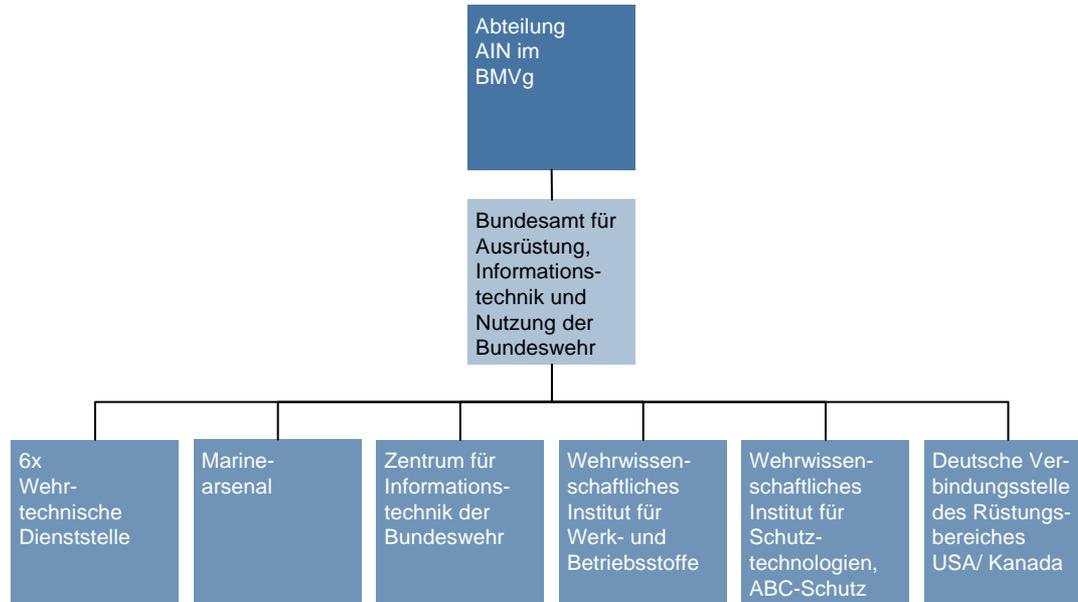
Nationale territoriale Führungsorganisation und Einsatzkräfte

Bundeswehr- und Streitkräfteaufgaben

Abteilung Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD)
im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) mit
Organisationsbereich IUD
Anlage 7



**Abteilung Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (AIN)
im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) mit
Organisationsbereich AIN
Anlage 8**



Abteilung Personal im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg)
mit Organisationsbereich Personal
Anlage 9

