

**Bericht des
Generalinspektors der Bundeswehr
zum Prüfauftrag aus der
Kabinettsklausur vom
7. Juni 2010**

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Die Grundpfeiler unserer Zukunft stärken – Anpassung der Bundeswehr an neue Anforderungen	4
2.	Grundlagen deutscher Sicherheits- und Verteidigungspolitik.....	5
3.	Sicherheits- und Verteidigungspolitische Rahmenbedingungen	6
3.1.	Umsetzung im internationalen Rahmen	7
3.1.1.	Die Vereinten Nationen (VN) und die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE).....	7
3.1.2.	Transatlantische Partnerschaft und NATO	8
3.1.3.	Die Europäische Union und die Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP).....	8
3.1.4.	Multinationale Zusammenarbeit und Arbeitsteilung.....	9
4.	Vorgaben für die Bundeswehr	10
4.1.	Auftrag der Bundeswehr.....	10
4.2.	Aufgaben der Bundeswehr	10
5.	Anforderungen an die Bundeswehr	12
5.1.	Grundsätze.....	12
5.2.	Nationale Zielvorgabe	13
5.3.	Einsatzorientierung.....	14
5.4.	Bundeswehrgemeinsame Orientierung.....	15
5.5.	Die Bundeswehr als lernende Organisation	15
5.6.	Personal	15
5.7.	Finanzen	16
5.8.	Rüstung und Nutzung	16
5.9.	Optionen einer europäischen Lastenteilung	17
5.10.	Im Einsatz zum Schutz der Heimat	17
5.11.	Die allgemeine Wehrpflicht	18

6.	Ausgangslage für den Untersuchungsauftrag des Kabinetts vom 7. Juni 2010	20
6.1.	Vereinbarungen im Koalitionsvertrag vom 26. Oktober 2009.....	20
6.2.	Verteidigungshaushalt 2010/43. Finanzplan	20
6.3.	Regierungsentwurf zum Verteidigungshaushalt 2011/44. Finanzplan.....	21
7.	Anforderungen an das Leistungsspektrum der Streitkräfte der Zukunft.....	22
8.	Zielvorgabe für die Streitkräfte der Zukunft	24
9.	Untersuchung zur Reduzierung des militärischen Personalumfangs um bis zu 40.000 BS/SaZ	25
9.1.	Allgemeine Rahmenbedingungen für die Modellbildungen	25
9.1.1.	Modell 1 (Streitkräfteumfang 205.000 Soldatinnen und Soldaten mit Wehrpflichtigen)	27
9.1.2.	Modell 2 (Streitkräfteumfang 150.000 Soldatinnen und Soldaten)	27
9.1.3.	Modell 3 (Streitkräfteumfang 156.000 Soldatinnen und Soldaten)	28
9.1.4.	Modell 4 (Streitkräfteumfang 163.500 Soldatinnen und Soldaten mit einem neuen Freiwilligem Wehrdienst).....	28
9.1.5.	Modell 5 (Streitkräfteumfang 210.000 Soldatinnen und Soldaten mit Wehrpflichtigen)	29
10.	Bewertung der Modelle	30
10.1.	Aus dem Kabinettsbeschluss abgeleitete Kriterien	30
10.2.	Einbindung und Ausrichtung der Teilstreitkräfte.....	31
10.3.	Modellübergreifende Feststellungen	31
10.3.1.	Bewertung Modell 1	33
10.3.2.	Bewertung Modell 2.....	35
10.3.3.	Bewertung Modell 3.....	37
10.3.4.	Bewertung Modell 4.....	39
10.3.5.	Bewertung Modell 5.....	41

11. Zivilpersonal.....	43
11.1. Umfang Zivilpersonal.....	43
11.2. Altersstruktur Zivilpersonal.....	43
11.3. Auswirkungen auf die Finanzlinie und gegebenenfalls mögliche Einsparpotenziale	44
12. Ausrüstung und Rüstung	45
13. Auswirkungen des 44. Finanzplans auf die Modelle	46
14. Abschließende Bewertung.....	48

Anhang:

Exkurs 1: Wehrpflicht und Freiwilliger Wehrdienst (FWD).....	52
Die allgemeine Wehrpflicht.....	52
Freiwilliger Wehrdienst - Kurzdiener	55
Kernpunkte des FWD	56
Exkurs 2: Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr	58
Exkurs 3: Demographie	60

1. Die Grundpfeiler unserer Zukunft stärken – Anpassung der Bundeswehr an neue Anforderungen

Beschluss des Bundeskabinetts in der Klausursitzung am 7. Juni 2010

„Das Bundesministerium der Verteidigung prüft im Rahmen der derzeitigen Reformüberlegungen die Optimierung der Strukturen der Bundeswehr an den Erfordernissen der Befähigung zum Einsatz. In diese Überlegungen sind auch die Organisation und Zusammensetzung der Streitkräfte, einschließlich des Personalumfangs der verschiedenen Statusgruppen einbezogen.

Gleichzeitig obliegt dem BMVg – zusammen mit allen anderen Ressorts der Bundesregierung –, auch zur Konsolidierung des Bundeshaushaltes und zur Einhaltung der verfassungsrechtlich vorgegebenen Schuldenbremse beizutragen.

Vor diesem Hintergrund wird der Bundesminister der Verteidigung in Zusammenarbeit mit der Strukturkommission der Bundeswehr beauftragt, bis Anfang September 2010 aufzuzeigen, welche Folgen eine deutliche Reduzierung der Streitkräfte um bis zu 40.000 BS/SaZ für die sicherheitspolitische Handlungsfähigkeit Deutschlands, die Einsatz- und Bündnisfähigkeit, Fragen der Beschaffung, die Strukturen und den Gesamtumfang der Bundeswehr sowie die Wehrform und deren Ausgestaltung hätte. Darüber hinaus wird die Kommission beauftragt, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie durch eine bessere Arbeitsteilung im Bündnis Einsparpotenziale gewonnen werden können.

Unabhängig von einem aus dieser Prüfung resultierenden Entscheidungsbedarf wird am Wehrrechtsänderungsgesetz 2010 in der vom Bundeskabinett beschlossenen Fassung festgehalten, um den zum 1. Juli 2010 einberufenen Wehr- und Zivildienstleistenden Planungs- und Rechtssicherheit dahingehend zu geben, dass ihr Grundwehr- bzw. Zivildienst 6 Monate dauert.

Da eine die allgemeine Wehrpflicht betreffende Veränderung auch unmittelbare Auswirkungen auf den der Wehrpflicht rechtlich folgenden Zivildienst haben würde, wird die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragt, ebenfalls bis Anfang September darzustellen, welche Auswirkungen mögliche Veränderungen der Wehrpflicht für den Zivildienst und die Funktionsfähigkeit der vom Einsatz der Zivildienstleistenden unmittelbar profitierenden und sozialen Infrastruktur hätte.“

2. Grundlagen deutscher Sicherheits- und Verteidigungspolitik

Ausgangspunkt aller Überlegungen zur Sicherheits- und Verteidigungspolitik Deutschlands ist die Werteordnung des Grundgesetzes, das unser Land verpflichtet, als gleichberechtigtes Mitglied in einem vereinten Europa dem Frieden in der Welt zu dienen.

Auf dieser Grundlage verfolgt Deutschland seine nationalen Interessen. Die geostrategische Lage in der Mitte Europas, die weltweite Verflechtung als Handels- und Industrienation ebenso wie die internationalen Verpflichtungen, die insbesondere aus der Mitgliedschaft in den Vereinten Nationen, der NATO und der Europäischen Union erwachsen, setzen den Rahmen deutscher Sicherheitspolitik.

Zu den deutschen Sicherheitsinteressen gehören,

- die Souveränität Deutschlands zu wahren, die Unversehrtheit des deutschen Staatsgebietes sicherzustellen, das Recht und die Freiheit des deutschen Volkes zu schützen und die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes zu bewahren,
- regionalen Krisen und Konflikten, die Deutschlands Sicherheit und Interessen beeinträchtigen können, vorzubeugen und zur internationalen Krisenbewältigung beizutragen,
- globalen Herausforderungen, vor allem der Bedrohung durch den internationalen Terrorismus und der Weiterverbreitung von Massenvernichtungswaffen zu begegnen,
- den freien und ungehinderten Welthandel als Grundlage unseres Wohlstands zu fördern und zu schützen,
- zur Achtung der Menschenrechte und zur Stärkung des Völkerrechts beizutragen.

Ziel deutscher Sicherheits- und Verteidigungspolitik ist - auf der Grundlage unserer Werte und in Umsetzung unserer Interessen - die Sicherung von Frieden, Freiheit und Wohlstand unserer Bürgerinnen und Bürger.

Die Verwirklichung dieser Ziele und die Wahrung unserer Interessen erfordert eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der sicherheitspolitischen Instrumente.

3. Sicherheits- und Verteidigungspolitische Rahmenbedingungen

Ziel deutscher Sicherheitspolitik bleibt die Sicherung von Frieden, Freiheit und Wohlstand unserer Bürgerinnen und Bürger.

Die Wege und Mittel, mit denen die Ziele erreicht werden können, bedürfen in einem sich wandelnden Umfeld einer kontinuierlichen Anpassung, damit Deutschland auch zukünftig auf Gefahren schnell, wirksam und erfolgreich reagieren kann.

Das multidimensionale Bedrohungsspektrum und der Bedeutungsgewinn neuer nichtstaatlicher Akteure zwingen alle Staaten, Konfliktlösungsmechanismen und die hierzu in der Vergangenheit bewährten Strategien kontinuierlich zu hinterfragen.

Eine unmittelbare territoriale Bedrohung Mitteleuropas und damit Deutschlands mit konventionellen militärischen Mitteln besteht heute nicht mehr. Das wird angesichts des erweiterten europäischen Sicherheits- und Stabilitätsraumes und der erkennbaren Fortschritte in der Zusammenarbeit mit Russland auf absehbare Zukunft auch so bleiben.

An die Stelle einer territorialen Bedrohung treten neue Risiken und Bedrohungen, die sich gegen die Lebensgrundlagen unserer Gesellschaft richten und die Sicherheit Deutschlands gefährden können. Sie sind häufig durch Asymmetrien gekennzeichnet. Ihre Wurzeln liegen zumeist außerhalb des europäischen Sicherheits- und Stabilitätsraumes.

Deutsche Sicherheits- und Verteidigungspolitik muss deshalb Entwicklungen in geografisch weiter entfernten Regionen beobachten, analysieren und zum Handeln bereit sein, wenn nationale und Bündnisinteressen berührt werden. Sicherheit für unser Land zu gewährleisten, bedeutet heute in erster Linie, Auswirkungen von Krisen und Konflikten auf Distanz zu halten und sich aktiv an deren Vorbeugung und Einhegung zu beteiligen.

Der Begriff der Verteidigung muss deshalb politisch umfassender definiert werden. Verteidigung unseres Landes ist heute und in Zukunft vor allem Bündnisverteidigung an und jenseits der äußeren Grenzen des Bündnisgebiets, schließt jedoch auch die Vorsorge gegen die verbleibenden, Deutschland direkt betreffenden Risiken und Bedrohungen ein.

Zur Vorsorge gehört – neben gesetzlichen und konzeptionellen Grundlagen – vor allem eine permanente, sorgfältige Risikoanalyse. Erst wenn die Analysen hinreichende Erkenntnisse über den Charakter neuer Herausforderungen ergeben, wird es möglich sein, darüber hinaus eine weiter reichende strukturelle Vorsorge zu treffen.

Deutsche Sicherheits- und Verteidigungspolitik muss weit vorausschauend gestalten. Krisenprävention erfordert eine enge Zusammenarbeit von zivilen und militärischen Komponenten im Rahmen eines Sicherheitskonzepts, das politische, diplomatische, wirtschaftliche, humanitäre und militärische Mittel einschließt. Krisenprävention ist vorrangig ziviler Natur und sollte möglichst lange vor dem Ausbruch von Gewalt ansetzen.

Militärische Mittel als Instrument von Krisenprävention und Krisenmanagement können aber notwendig werden, um die gewaltsame Austragung von Konflikten zu verhindern bzw. zu beenden oder um erst die Bedingungen zu schaffen, unter denen den Konfliktursachen mit zivilen Mitteln begegnet werden kann.

In diesem Verständnis sind Streitkräfte ein flexibles Instrument deutscher Sicherheitspolitik, das in einen ganzheitlichen Ansatz eingeordnet werden muss. Dem entspricht das Konzept der Vernetzten Sicherheit.

Voraussetzungen für die Glaubwürdigkeit eines solchen umfassenden sicherheitspolitischen Ansatzes sind politische Bereitschaft und militärische Befähigung, Freiheit und Menschenrechte, Stabilität und Sicherheit notfalls auch mit Streitkräften durchzusetzen oder wiederherzustellen, wenn unsere eigene Sicherheit dies erfordert.

3.1. Umsetzung im internationalen Rahmen

Die Bedeutung multinationaler Zusammenarbeit wächst. Deutschland kann Sicherheitspolitik nur im Verbund mit Anderen erfolgreich gestalten. Deutschland nimmt seine sicherheitspolitischen Interessen vor allem in internationalen und supranationalen Organisationen wahr. Die NATO, die transatlantische Partnerschaft mit den Vereinigten Staaten und Kanada, wie auch die Europäische Union prägen den Rahmen unserer Sicherheits- und Verteidigungspolitik.

Es ist deutsches Interesse, zum gemeinsamen Krisenmanagement unter dem Dach der Vereinten Nationen und im Verbund mit Partnern in NATO und EU einen der politischen Bedeutung und Wirtschaftskraft unseres Landes angemessenen militärischen Beitrag leisten zu können, wenn dies erforderlich sein sollte. So wird es auch von uns erwartet - Mitgliedschaft bedeutet Verpflichtung zur Mitwirkung und Mitgestaltung.

Einsätze der Bundeswehr – mit Ausnahme von in nationaler Verantwortung durchgeführten Evakuierungs- und Rettungsoperationen – werden grundsätzlich nur gemeinsam mit Verbündeten und Partnern im Rahmen von VN, NATO und EU stattfinden. In diesen Organisationen werden wichtige und unsere Sicherheit betreffende Entscheidungen vorbereitet und getroffen. Deshalb muss Deutschland in integrierten Strukturen, vorrangig in NATO und EU, angemessen repräsentiert sein.

3.1.1. Die Vereinten Nationen (VN) und die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE)

Bei der Bewältigung der Herausforderungen des 21. Jahrhunderts fällt den VN eine herausragende Rolle zu. Sie sind die einzige Organisation mit universeller Legitimation. Der Sicherheitsrat der VN trägt nach der Charta die Hauptverantwortung für die Wahrung des Weltfriedens und der internationalen Sicherheit.

Als verantwortungsbewusstes Mitgliedsland ist Deutschland bereit, auf der Grundlage von Mandaten des VN-Sicherheitsrats Beiträge zur Wahrung oder Wiederherstellung von Frieden und Sicherheit zu leisten. Dies schließt die Bereitstellung eigener militärischer Fähigkeiten zur Friedenserhaltung und Friedenserzwingung ein.

Daneben gewinnt die OSZE wieder zunehmend an Bedeutung. Sie ist die umfassendste Sicherheitsorganisation in Europa und wird durch Deutschland als wichtiges Instrument seiner Außen- und Sicherheitspolitik unterstützt.

3.1.2. Transatlantische Partnerschaft und NATO

Die NATO bleibt stärkster Anker der deutschen Sicherheits- und Verteidigungspolitik. Zugleich garantiert die Allianz den Dialog und die Zusammenarbeit mit den USA, die für Deutschland von vitaler Bedeutung ist. Nur im transatlantischen Verbund kann den globalen sicherheitspolitischen Herausforderungen wirksam begegnet werden. In mehr als 60 Jahren hat sich die Atlantische Allianz den Ruf des erfolgreichsten Bündnisses der Geschichte erworben, auch weil sie sich nach dem Ende des Kalten Krieges kontinuierlich weiterentwickelt und an neue Herausforderungen angepasst hat.

Auch heute entwickelt sich die NATO fort. Sie passt ihre Strategie von 1999 an neue Gegebenheiten an. Das neue Strategische Konzept dient vor allem dazu, Konsens über zukünftige Aufgaben des Bündnisses zu finden. Die gemeinsame Verteidigung gemäß Artikel 5 wird nach wie vor den Kern des Bündnisses bilden. Damit wird deutlich: auch aus Sicht der NATO kann Sicherheit und Schutz der Interessen der Alliierten nicht ausschließlich geografisch betrachtet werden.

Bündnissolidarität und ein verlässlicher Beitrag zur Allianz sind Grundpfeiler unserer Staatsraison. Deutschland bekennt sich zu seiner internationalen Verantwortung. Im Bündnis gemeinsam getroffene Entscheidungen und planerische Vorgaben werden auch weiterhin Richtlinie unserer nationalen Planung sein.

3.1.3. Die Europäische Union und die Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP)

Die Europäische Union ist eine erfolgreiche wirtschaftliche und politische Integrationsgemeinschaft, die für Stabilität, Sicherheit und Wohlstand in allen Mitgliedstaaten eintritt.

Europa muss so einig, stark und auch sicherheitspolitisch handlungsfähig sein, dass es Verantwortung bei der Bewältigung der Herausforderungen für die gemeinsame Sicherheit in und außerhalb Europas übernehmen kann. Die Europäische Sicherheitsstrategie von 2003 bleibt die politisch-strategische Leitlinie für die Ausgestaltung der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik. Ihr besonderes Kennzeichen ist, dass sie auf ein breites Spektrum von militärischen und zivilen Instrumenten zur Konfliktprävention, zum Krisenmanagement und zur Konfliktnachsorge zurückgreifen und gezielt zur Anwendung bringen kann.

Der am 1. Dezember 2009 in Kraft getretene Vertrag von Lissabon schärft das außen- und sicherheitspolitische Profil der Europäischen Union und stärkt die europäische Handlungsfähigkeit. Damit können die Union – und die einzelnen Mitgliedstaaten – ihr politisches, wirtschaftliches und militärisches Gewicht wirksamer, kohärenter und mit verbesserten Fähigkeiten zum Tragen bringen.

3.1.4. Multinationale Zusammenarbeit und Arbeitsteilung

Die multinationale Zusammenarbeit in den Bündnissen wird durch bi- und multilaterale Kooperationen ergänzt. Dabei geht es vorrangig darum, Synergien zu nutzen, z.B. durch gemeinsame Ausbildung, Logistik und Strukturen für Betrieb und Einsatz.

Gegenseitige Abhängigkeiten für den Einsatz und im Einsatz dürfen jedoch nur soweit zugelassen werden, als durch sie kein politischer Handlungsdruck oder gegenseitige politische Blockaden entstehen. Unter diesem Gesichtspunkt gilt es vorrangig, Aufgaben zu identifizieren, die gegebenenfalls künftig gemeinsam mit Verbündeten wahrgenommen werden können.

4. Vorgaben für die Bundeswehr

Der Auftrag der Bundeswehr, wie er im Weißbuch 2006 der Bundesregierung festgelegt ist, besteht in seinen Kernelementen unverändert fort. Er ist allerdings auch einer dynamischen Fortentwicklung unterworfen. Die Beobachtung einer sich ständig verändernden Welt und damit auch einhergehende Veränderungen des Sicherheitsumfeldes fordern Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Konzentration auf den Einsatz.

4.1. Auftrag der Bundeswehr

Die Bundeswehr als Instrument einer umfassend angelegten, zukunftsfähigen Sicherheits- und Verteidigungspolitik

- sorgt für die nationale Sicherheit und Verteidigung,
- trägt zur Verteidigung der Verbündeten bei,
- sichert die außenpolitische Handlungsfähigkeit,
- leistet einen Beitrag zur Stabilität im internationalen Rahmen und
- fördert die multinationale Zusammenarbeit und Integration.

4.2. Aufgaben der Bundeswehr

Internationale Konfliktverhütung und -bewältigung – einschließlich des Kampfs gegen den internationalen Terrorismus – bleiben für deutsche Streitkräfte auf absehbare Zeit die wahrscheinlichen Aufgaben. Sie prägen maßgeblich Strukturen, Fähigkeiten sowie die Ausrüstung für die Bundeswehr.

Bündnisverteidigung im Rahmen der NATO ist sowohl Ausdruck staatlicher Souveränität als auch gemeinsamer Sicherheitsvorsorge. Bündnisverteidigung ist Landesverteidigung im erweiterten Verständnis. Dies bedeutet, Streitkräfte müssen zum Schutz Deutschlands und seiner Bürgerinnen und Bürger in erster Linie an den Bündnisgrenzen und jenseits dieser eingesetzt werden können.

Die **Wahrnehmung militärischer Aufgaben, die sich aus der Beistandspflicht im Rahmen der EU** für nicht der NATO angehörende EU Partner ergeben, ist angemessen zu gewährleisten.

Überwachung und Gewährleistung der Sicherheit des deutschen Luft- und Seeraums sind als Dauereinsatzaufgaben in ressortübergreifender Zusammenarbeit ebenso wie der Such- und Rettungsdienst ständig wahrzunehmen.

Militärische Evakuierungsoperationen und Operationen zur Geiselnbefreiung werden grundsätzlich in nationaler Verantwortung durchgeführt, eine Beteiligung von Verbündeten und Partnern ist möglich. Diese Aufgabe unterliegt keinen geografischen Einschränkungen.

Partnerschaft und Kooperation als militärische Daueraufgaben unterstützen politische Maßnahmen zur Vorbeugung und Nachsorge von Krisen und Konflikten und fördern Stabilität durch Vertrauensbildung. Sie schaffen die Voraussetzung für transparentes gemeinsames Handeln, u.a. auch durch die Teilnahme an multinationalen Aktivitäten. Dies schließt Maßnahmen zur Rüstungskontrolle ein.

Zum **Schutz lebenswichtiger Infrastruktur** in Deutschland vor terroristischen und anderen asymmetrischen Bedrohungen leistet die Bundeswehr einen Beitrag. Auch wenn dies vorrangig eine Aufgabe für Kräfte der inneren Sicherheit ist, können Streitkräfte im Rahmen geltender Gesetze und verfügbarer Fähigkeiten eingesetzt werden.

Hilfeleistungen der Bundeswehr werden bei Vorliegen der verfassungsrechtlichen Voraussetzungen bei Naturkatastrophen und besonders schweren Unglücksfällen im Inland sowie zur Unterstützung humanitärer Hilfsaktionen und zur Katastrophenhilfe im Ausland mit den jeweils verfügbaren Mitteln erbracht.

5. Anforderungen an die Bundeswehr

Die Bundeswehr hat in den letzten zwei Jahrzehnten bereits einen umfassenden Anpassungsprozess durchlaufen. Sie versteht sich heute als Armee im Einsatz. Um den neuen Risiken und Herausforderungen im Sinne eines breiteren Verständnisses von Sicherheit gerecht zu werden, bedarf es jedoch weiterer substanzieller Schritte, um die Bundeswehr zukunftsfähig zu gestalten.

Bei dieser Neugestaltung ist eine Schwerpunktverlagerung zu professionelleren Streitkräften sicherheitspolitisch unabdingbar. Gleichzeitig sind die Streitkräfte auch unter wirtschaftlichen Erwägungen so zu gestalten, dass möglichst alle eingesetzten Ressourcen wirkungsvoll werden. Um beides zu verwirklichen, müssen die Personalkosten soweit eingegrenzt werden, dass hinreichende finanzielle Spielräume für qualitative Reinvestitionen gewonnen werden können, ohne bündnispolitisch an Gewicht zu verlieren. Zugleich bedarf die Bundeswehr für die nächsten Jahre eines verlässlichen Finanzrahmens, um die Neugestaltung nachhaltig gewährleisten und auch die wahrscheinlichen Anschubkosten finanzieren zu können.

Mit der Umgestaltung zu professionelleren Streitkräften geht Deutschland keinen Sonderweg. Es ist vielmehr festzustellen, dass viele wichtige europäische Partner ebenfalls die Reduzierung der Umfänge ihrer Streitkräfte planen.

5.1. Grundsätze

Strukturen und Prozesse müssen konsequent und umfassend auf die Erfordernisse des Einsatzes ausgerichtet werden.

Auch wenn der Einsatz in Afghanistan derzeit die größte Aufmerksamkeit erfährt, kann diese Operation nicht der alleinige Maßstab für die zukünftige Ausrichtung der Streitkräfte sein. Die Einsatzrealität der vergangenen zwanzig Jahre und Zukunftsanalysen zeigen, dass Risiken und Bedrohungen von Staaten und Regionen ausgehen können, die sich der Kontrolle durch ein funktionierendes Staatswesen entziehen. Dazu gehören die Gebiete scheiternder und gescheiterter Staaten, die Hohe See, der Luftraum über diesen Regionen, der Weltraum und große Teile des Informationsraumes.

Wir müssen darauf vorbereitet und fähig sein, mit unseren Streitkräften zukünftig ein möglichst umfassendes Spektrum an Herausforderungen abzudecken, vom hochintensiven Gefecht über Stabilisierung bis hin zu Beobachtermissionen und Beratungs- und Ausbildungsunterstützung. Für eine effektive Krisenbewältigung bedarf es reaktionsschneller, multinational und in einem breiten Fähigkeitsspektrum einsetzbarer Kräfte. Diese müssen auf ressortgemeinsames und multinationales Zusammenwirken konsequent ausgerichtet werden.

Im multinationalen Kontext müssen Streitkräfte interoperabel zusammenwirken können, um erfolgreich zu sein. Unsere wichtigsten Partner folgen auf Grundlage ihrer sicherheitspolitischen Analysen dem Trend zu kleineren, aber leistungsfähigeren, hochmobilen und hochtechnisierten Streitkräften. Große Umfangszahlen und die Fähigkeiten zu selbständigen Operationen verlieren an Bedeutung. Viel wichtiger sind Durchsetzungsfähigkeit, Durchhaltefähigkeit, Flexibilität, hohe Mobilität und die Befähigung zur Vernetzung. Gut ausgebildetes Personal mit angemessener Ausrüstung ist dafür Voraussetzung.

Deutschland als bevölkerungsreichstes und wirtschaftsstärkstes Land der EU ist eine politische Führungsmacht in Europa. Es wird erwartet, dass Deutschland auf vielfältige Weise Verantwortung übernimmt.

Es ist unser Anspruch, auch weiterhin Streitkräfte zu stellen, die zu den besten und leistungsfähigsten in der NATO gehören.

Diesen Anspruch umzusetzen, verlangt, qualitativ hochwertige Beiträge für Einsätze leisten zu können. Für die Planung und Durchführung von Einsätzen zählt unter den Verbündeten nicht die Anzahl an Soldatinnen und Soldaten in den Kasernen, sondern allein die Zahl der für unterschiedliche Operationen tatsächlich nutzbaren Kräfte.

Die unabdingbaren Kernelemente einer neuen, auf den absehbaren Bedarf ausgerichteten Struktur sind größtmögliche Flexibilität, hohe Professionalität und bestmögliche Ausbildung und Ausrüstung, um so auch auf das Unvorhergesehene reagieren zu können.

Unser Land braucht Streitkräfte, die modern, leistungsstark und zur Auftragserfüllung im gesamten absehbaren Aufgabenspektrum befähigt sind. Dies schließt einen verlässlichen mittelfristigen Finanzplan ein.

Sie müssen auf die gegenwärtigen Situationen reagieren können und flexibel genug sein, um sich auf neue Herausforderungen schnell und angemessen einzustellen. Nur so schafft die Bundeswehr einen militärischen Nutzen, der auch die politische Gestaltungskraft Deutschlands und Europas stärkt.

5.2. Nationale Zielvorgabe

Die nationale Zielvorgabe für Einsätze der Bundeswehr (National Level of Ambition, LoA) beruht auf der sicherheitspolitischen Bewertung, dass für die umfassende Gewährleistung der Sicherheitsvorsorge ein Streitkräfteumfang von 252.500 Soldatinnen und Soldaten und die allgemeine Wehrpflicht notwendig sind. Der LoA basiert damit auf den damals für wahrscheinlich gehaltenen Szenarien, sicherheitspolitischen Erfordernissen und notwendigen Selbstverpflichtungen im internationalen Rahmen.

Durchhaltefähigkeit in gemeinsamen Einsätzen und dauerhafte Beiträge zum Bündnis sind Ausdruck politischer Verlässlichkeit. Die Fähigkeit, auf neue Herausforderungen reagieren zu können, ist Voraussetzung für politische Flexibilität und Handlungsfähigkeit. Beiden Aspekten wurde bisher durch die Einteilung der Streitkräfte in Eingreif- und Stabilisierungskräfte Rechnung getragen.

Die gültige nationale Zielvorgabe stammt aus dem Jahr 2004 und ist Bestandteil der Konzeption der Bundeswehr (KdB). Sie sieht vor, dass die Bundeswehr von ihren 252.500 Soldatinnen und Soldaten 70.000 als Stabilisierungskräfte (SK) für friedensstabilisierende Einsätze und 35.000 als Eingreifkräfte (EK) für friedens erzwingende Maßnahmen bereithält.

Aus den 70.000 SK soll der gleichzeitige Einsatz von 14.000 Land-, Luft- und Seestreitkräften dauerhaft und durchhaltefähig ermöglicht werden. Daraus ergeben sich fünf Kontingente mit einer Einsatzdauer von vier Monaten.

Die 35.000 Soldatinnen und Soldaten der EK sind für friedens erzwingende Maßnahmen im Rahmen der deutschen Bündnisverpflichtungen, u.a. der NATO Response Force (NRF), der EU Battle Group (EU BG) und gemäß dem European Headline Goal vorgesehen. Ihr Umfang war bewusst auf diese Zahl begrenzt worden, um sie im Rahmen verfügbarer Ressourcen modern auszurüsten zu können. Später wurde das Kräfteedispositiv für Eingreifoperationen auf 50.000 angehoben.

Eine unvoreingenommene und nüchterne Bestandsaufnahme führt zu dem Ergebnis, dass einige der früheren Annahmen über den Charakter von Einsätzen nicht eingetreten sind. So sind wir heute mit Einsätzen konfrontiert, die Teile der Stabilisierungskräfte für eine Dekade oder gar darüber hinaus in einem damals nicht vorhergesehenen Umfang binden. Eine trennscharfe Unterscheidung zwischen Eingreif- und Stabilisierungsoperationen ist nicht möglich. Der Übergang von der Hilfestellung beim Aufbau militärischer und polizeilicher Kräfte und Strukturen bis zur Konfrontation mit perfiden Anschlägen und intensiven Gefechten ist fließend, wie es sich in Afghanistan zeigt.

Unsere Soldatinnen und Soldaten haben sich in allen Auslandseinsätzen außerordentlich bewährt und Hervorragendes geleistet. Deutschland zählt in Afghanistan, auf dem Balkan und am Horn von Afrika auch stets zu den 3 größten Truppenstellernationen.

Gleichwohl ist festzustellen, dass bereits die Gestellung von rund 7000 von 252.500 Soldatinnen und Soldaten dauerhaft und durchhaltefähig oder bis zu 10.000 für kurze Zeiträume für Einsätze die Streitkräfte unter den bestehenden Rahmenbedingungen an die Grenze der Leistungsfähigkeit bringt. Daneben konnte auch der politisch festgelegte Einsatzrhythmus (4 Monate Einsatz, 20 Monate keine Heranziehung) im bestehenden System für viele Soldatinnen und Soldaten nicht eingehalten werden.

In diesem System ist es zudem nicht möglich, ein querschnittliches Fähigkeitsprofil für die Streitkräfte zu realisieren. Das Nebeneinander der Kräftekatogorien, ohne wechselseitige Heranziehung zur Aufgabenerfüllung, hat sich darüber hinaus als nicht alimentierbar erwiesen. Deshalb sind die Zielvorgaben unter Abwägung der sicherheitspolitischen Erfordernisse, Berücksichtigung der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen, Strukturen wie auch der Einsatzanforderungen entsprechend anzupassen.

5.3. Einsatzorientierung

„Denken vom Einsatz her“ heißt, alle Aufgaben der Bundeswehr – aktuelle Einsätze, Sicherheitsvorsorge im Bündnis sowie den Schutz für deutsche Staatsbürger und unser Land – als ein ganzheitliches Leistungspaket zu begreifen. Einsatzorientierung betrifft die gesamte Bundeswehr. In diesem ganzheitlichen Sinne erfordert sie, die wesentlichen Prozesse und Strukturen der Bundeswehr durchgängig auf dieses Leistungspaket auszurichten.

Notwendige Voraussetzung für den Erfolg dieser Prozesse ist, sie ständig an wechselnde Anforderungen des Einsatzes anzupassen. Brüche zwischen dem Betrieb in Deutschland und im Einsatz sind auszuräumen; Prozesse und Strukturen ohne oder unmittelbaren Einsatzbezug müssen zur Disposition gestellt werden.

5.4. Bundeswehrgemeinsame Orientierung

Aus der Einsatzorientierung ergibt sich die Notwendigkeit, den bundeswehrgemeinsamen Ansatz zu stärken und noch konsequenter als bisher umzusetzen. Das Zusammenwirken der zivilen und militärischen Bereiche sowie die Abstimmung unter den Teilstreitkräften muss mit dem Ziel einer nachhaltigen Stärkung der Fähigkeiten der Bundeswehr als Ganzes verbessert werden.

Im Vordergrund stehen daher nicht die Fähigkeiten einzelner Organisationsbereiche, sondern die Bundeswehr als ganzheitliches System. Bundeswehrgemeinsame Orientierung ist die unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Vorbereitung und Durchführung von Einsätzen. Sie ermöglicht eine höhere Leistungsfähigkeit bei gleichzeitiger Bündelung von Ressourcen, verhindert unnötige Duplizierungen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu mehr Wirtschaftlichkeit in Beschaffung und Betrieb.

5.5. Die Bundeswehr als lernende Organisation

Das Umfeld der Bundeswehr und die sicherheitspolitischen Anforderungen sind hoch dynamisch und ändern sich in kürzeren Zyklen als noch im letzten Jahrhundert. Die Anpassung an diesen Wandel stellt für die Großorganisation Bundeswehr eine Herausforderung dar. Sie benötigt Fähigkeiten und eine neue Ausrichtung, um schneller als bisher auf Veränderungen reagieren zu können.

Lange zurück liegende und überholte Struktur- und Beschaffungsentscheidungen binden Ressourcen an den falschen Stellen. Das zu verändern erfordert nicht nur Analyse- und Krisenfrüherkennungsfähigkeiten, sondern flexiblere Strukturen und Verfahren in den Bereichen des Personalmanagements, der Beschaffung, des Ressourcenmanagements und der Administration im Allgemeinen.

5.6. Personal

Die künftigen Aufgaben der Bundeswehr erfordern hervorragend qualifiziertes, gut ausgebildetes und motiviertes Personal, das in der Lage ist, in einem herausfordernden Umfeld mit Erfolg und der nötigen Umsicht zu agieren. Zum Rüstzeug gehören sowohl gute Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenz und Toleranz als auch ein gefestigter Wertekanon. Die Ausbildung an hoch technologisierten Waffensystemen und die anspruchsvolle Vorbereitung auf schwierige Kampf- und Einsatzsituationen stellen hohe Anforderungen an den einzelnen Soldaten. Er muss in Situationen bestehen, die ihm binnen kürzester Zeit Entscheidungen mit zum Teil großer persönlicher, militärischer, oft auch politischer Tragweite bis hin zur Entscheidung über Leben und Tod abverlangen.

Im komplexen Konfliktszenarien der Zukunft werden mitdenkende, sich ihrer besonderen Verantwortung bewusste, auftragsgemäß und selbstbewusst handelnde Soldaten gebraucht. Einfühlungsvermögen, Durchsetzungsfähigkeit und Tapferkeit sind grundlegende Tugenden.

Bewährte Prinzipien und Leitlinien der Bundeswehr bleiben Konstanten. Dazu gehören die Konzeption der Inneren Führung mit dem Leitbild des „Staatsbürgers in Uniform“ wie auch das Prinzip „Führen mit Auftrag“. Sie werden auch zukünftig das Selbstverständnis und die Führungskultur der Bundeswehr prägen.

Die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr muss auch unter den neuen anspruchsvolleren Rahmenbedingungen sichergestellt bleiben, um vor dem Hintergrund des demographischen Wandels im Wettbewerb mit der Wirtschaft leistungsfähigen Nachwuchs gewinnen und hoch qualifiziertes, motiviertes Personal an die Bundeswehr binden zu können.

5.7. Finanzen

Die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise bleiben auch für die Bundeswehr nicht ohne Folgen.

Das Haushaltsgesetz bildet, in Umsetzung des Verfassungsauftrages zum Schutz Deutschlands und seiner Bürger, die finanzielle Vorgabe für den Umfang und die Grundzüge der Organisation der Bundeswehr. Die Gestaltung und Bereitstellung des benötigten Fähigkeitsspektrums leitet sich allerdings vorrangig aus den sicherheitspolitischen Notwendigkeiten, dem grundgesetzlich verankerten Verteidigungsauftrag und nicht aus Haushaltserfordernissen ab. Sicherheits- und Verteidigungspolitik muss finanzierbar bleiben und darf dem für die Sicherheit und den Wohlstand Deutschlands ebenfalls unabdingbaren Ziel der notwendigen Haushaltskonsolidierung nicht entgegen stehen.

Es geht darum, die richtige Balance zwischen den gesamtstaatlichen Aufgaben zu wahren. Sicherheitspolitische Handlungsfreiheit und solide Staatsfinanzen müssen immer auch das Effizienzgebot berücksichtigen.

5.8. Rüstung und Nutzung

Die Neugestaltung der Bundeswehr und der Bedarf für die wahrscheinlichen künftigen Einsätze machen signifikante Anpassungen und Modernisierung der materiellen Ausstattung in Qualität und Quantität erforderlich.

Flexibilität und schnelle Reaktion auf veränderte Rahmenbedingungen erfordern neue Wege in der materiellen Bedarfsdeckung der Streitkräfte. Um Fähigkeitslücken zu schließen, kommt dabei dem schnellen Erwerb eines begrenzten Fähigkeitsaufwuchses, eine erheblich höhere Bedeutung zu als einer möglichst großen Qualitätssteigerung.

Aus diesen Vorgaben leitet sich einerseits eine Präferenz für marktverfügbare Lösungen ab. Andererseits erfordern sie aber auch eine stringenteren Ausrichtung des Rüstungsprozesses auf einsatzbedingte Notwendigkeiten und eine stärkere, frühzeitigere Einbindung relevanter Industrie, um das Potenzial marktverfügbarer Lösungen zu erschließen. Durch enge Verzahnung von Rüstungs- und Nutzungsmanagement ist sicherzustellen, dass die finanziellen Risiken über die gesamte Lebensdauer des Wehrmaterials deutlich besser als bislang beherrschbar bleiben.

Grundsätzlich ist jenen Investitionen der Vorrang zu geben, die einen Mehrwert über das gesamte Aufgabenspektrum schaffen und unmittelbar der Nutzbarkeit, Wirksamkeit, Durchhalte- und Verlegethigkeit eines möglichst großen Anteils der Streitkräfte dienen. Möglichkeiten eines multinationalen Fähigkeitsaufbaus sind vermehrt zu nutzen. Finanzknappheit schafft gerade in Europa neue Bereitschaft zur Kooperation im Rüstungsbereich. Dabei gewinnt die multinationale Harmonisierung militärischer Bedarfsforderungen an Bedeutung.

Eine erforderliche Gesamtfähigkeit kann sich zukünftig durchaus erst aus der Summe von skalierbaren Einzelfähigkeiten gemeinsam mit anderen Partnern für den Einsatz ergeben. Ein Verzicht auf einzelne Fähigkeiten kann andererseits zu gegenseitigen Abhängigkeiten, unerwünschtem politischen Handlungsdruck oder Handlungsblockaden führen. Dies ist gegeneinander abzuwägen.

5.9. Optionen einer europäischen Lastenteilung

Bereits heute kooperiert die Bundeswehr in vielen Bereichen mit Verbündeten und Partnern. Gemeinsame Hauptquartiere, binationale Truppenteile, multinationale Führungs- und Kommandoeinrichtungen und Fähigkeiten, aber auch die mit unterschiedlichen Partnern betriebene Entwicklung und Beschaffung von Waffensystemen belegen, die bereits heute bestehende Breite und Tiefe der internationalen Kooperation.

Dabei steht insbesondere eine verstärkte europäische Lastenteilung im Vordergrund. Um bestehende Synergiepotenziale ausschöpfen zu können, sind daher vor allem die Bereiche Fähigkeitsspektrum und Ausrüstung der Bundeswehr unter der Maßgabe zu überprüfen, ob und inwieweit eine europäische Lastenteilung einer nationalen Lösung vorzuziehen ist.

Vor dem Hintergrund der in vielen Bündnisstaaten knappen Ressourcen, gewinnt diese Zusammenarbeit in Zukunft weiter an Bedeutung. Neben allgemeinen politischen Rahmenbedingungen sind dabei auch Souveränität, Fragen der Effizienz und Überlegungen hinsichtlich der Autonomie des Handelns zu berücksichtigen.

In Vergangenheit haben sich nicht alle Erwartungen zu Synergieeffekten aus multinationaler Zusammenarbeit erfüllt. Gerade in der Rüstungskooperation gilt es, widerstrebende Interessen unterschiedlicher Art auszugleichen. Die dabei entstehenden Kompromisse gehen nicht selten zu Lasten der Leistungsfähigkeit von Systemen und der vorgesehenen Einsparungen.

Beim Einsatz von multinationalen Verbänden schränken zum Teil unterschiedliche politische Interessen und Souveränitätsvorbehalte die weitere Vertiefung der Zusammenarbeit ein.

Angesichts der gleichermaßen angespannten Finanzsituation vieler verbündeter Länder und Partner erscheint die Gelegenheit günstig, neue Wege der Kooperation zu entwickeln. Sie werden jedoch erst in einigen Jahren zu konkreten Effekten führen können.

5.10. Im Einsatz zum Schutz der Heimat

Unsere Bürgerinnen und Bürger verlassen sich zurecht darauf, dass die Bundeswehr im verfassungsmäßigen Rahmen mit allen vorhandenen Kräften, Mitteln und Fähigkeiten auch im Inland rasch und wirksam helfen kann. Sei es zum Schutz lebenswichtiger Infrastruktur vor terroristischen und asymmetrischen Bedrohungen in Unterstützung der Kräfte der inneren Sicherheit, oder sei es zur Hilfe bei Schnee- und Hochwasserkatastrophen oder nach Großschadensereignissen, oder wenn Bürgerinnen und Bürger in Not geraten sind.

Die Struktur und der aktuelle Aufbau der zivil-militärischen Zusammenarbeit (ZMZ) stellen in einem föderalen Ansatz die hierfür notwendige wichtige Schnittstelle zu den zivilen Organisationen und Einrichtungen im gesamten Bundesgebiet bereit. Die Zusammenarbeit schließt dabei Hilfsorganisationen und andere nicht-staatliche Organisationen ganz im Sinne der vernetzten Sicherheit ein.

Die für erfolgreiches Krisenmanagement geschaffenen Rahmenbedingungen gilt es zu stärken. Mit ihnen wird die Bundeswehr auch in Zukunft ihrer Schutzpflicht für die Bürgerinnen und Bürger durch subsidiäre Hilfeleistung in der Heimat gerecht.

Sie wird auch in Zukunft Fähigkeiten bereit stellen, die im Rahmen der Hilfeleistung und der Amtshilfe voraussichtlich besonders dringend benötigt werden und den Rettungsdienst, die Feuerwehren, den Katastrophenschutz und die Polizei wertvoll und wirksam ergänzen.

In diesem Zusammenhang werden zukünftig die Reservisten der Bundeswehr eine größere Bedeutung erlangen.

5.11. Die allgemeine Wehrpflicht

In Zeiten des Kalten Krieges war die innerdeutsche Grenze Nahtstelle und Verteidigungslinie zum konkurrierenden Wertesystem unter Führung der Sowjetunion. Die damaligen Strategien der NATO sahen in erster Linie eine angemessene konventionelle Verteidigungsfähigkeit in Zentraleuropa vor, für die sowohl zahlenmäßig präzise als auch aufwuchsfähige Streitkräfte vorzuhalten waren. Landesverteidigung war in dieser Zeit immer Bündnisverteidigung auf deutschem Territorium. Präsenz, Aufwuchsfähigkeit und die Bereitstellung großer Truppenkontingente waren nur mit der Wehrpflicht überhaupt erreichbar.

Die sicherheitspolitischen Entwicklungen in Europa, wie auch die in den letzten beiden Dekaden deutlich verbesserten Beziehungen zu Russland, haben erheblichen Einfluss auf unsere Risikovorsorge für die Landesverteidigung. Der Aufwand für Bevorratung, Rekonstitution, Aufwuchsfähigkeit und Personal kann deutlich geringer als bislang ausfallen.

Der positiven Entwicklung Rechnung tragend, wurde seit Anfang der 90er Jahre der Streitkräfteumfang kontinuierlich und deutlich verringert. Dies betraf vor allen Dingen die Zahl der Grundwehrdienstleistenden. Neben der Anzahl von Einberufungen konnte auch die Dauer des Wehrdienstes immer weiter verkürzt werden. Ab dem 1. Dezember wird der Grundwehrdienst rückwirkend zum 1. Juli 2010 nur noch 6 Monate betragen.

Ein Angriff auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland ist nicht mehr an einer Vorwarnzeit von einem Jahr festzumachen. Die NATO geht von einer Rekonstitutionsfrist von 10 Jahren aus.

Die tatsächlich für einen personellen und materiellen Aufwuchs erforderliche Zeit ist nicht präzise zu prognostizieren. Richtig ist jedoch, dass der verfügbare Zeitkorridor für Rekonstitution insgesamt deutlich größer geworden ist. Dies hat Einfluss auf Aufwuchsfähigkeit und rasch verfügbare präzise Kräfte.

Die Zahl der Grundwehrdienstleistenden kann signifikant verringert werden. Ihr militärischer Einsatzbeitrag ist schon allein durch den seit vielen Jahren bestehenden parlamentarischen Konsens begrenzt, Grundwehrdienstleistende nicht für Auslandseinsätze heranzuziehen.

Der Mehrwert der allgemeinen Wehrpflicht besteht heute vorrangig in ihrem Beitrag zur Nachwuchsgewinnung. Über die allgemeine Wehrpflicht haben die Streitkräfte eine Zugriffsmöglichkeit mit Verfassungsrang auf junge Männer. Sie sind so in der Lage, aus den Grundwehrdienstleistenden jährlich 7000 bis 8000 SaZ zu gewinnen. Dem steht gegenüber, dass annähernd 10.000 BS/SaZ für die Ausbildung der GWDL benötigt werden.

Wenn die verpflichtende Heranziehung zum Wehrdienst immer weniger zur Aufgabenerfüllung der Streitkräfte beiträgt und deren Rechtfertigung sich vornehmlich auf Aspekte der Nachwuchsgewinnung reduziert, wird sie sicherheitspolitisch nicht mehr umfassend abgeleitet werden können.

6. Ausgangslage für den Untersuchungsauftrag des Kabinetts vom 7. Juni 2010

6.1. Vereinbarungen im Koalitionsvertrag vom 26. Oktober 2009

Der zwischen CDU, CSU und FDP vereinbarte Koalitionsvertrag vom 26. Oktober 2009 sieht vor, dass der Bundesminister der Verteidigung eine Kommission einsetzt, „die bis Ende 2010 einen Vorschlag für Eckpunkte einer neuen Organisationsstruktur der Bundeswehr, inklusive der Straffung der Führungs- und Verwaltungsstrukturen, zu erarbeiten hat.“

Am 12. April 2010 hat der Bundesminister der Verteidigung in diese Strukturkommission als Mitglieder berufen: Dr. h.c. Frank-Jürgen Weise (Vorsitzender), Prof. Hans Heinrich Driftmann, Prof. Jürgen Kluge, Hedda von Wedel, MdB Hans-Ulrich Klose und General Karl-Heinz Lather.

Die Strukturkommission wird ihren Bericht und die Empfehlungen voraussichtlich im November 2010 vorlegen.

6.2. Verteidigungshaushalt 2010/43. Finanzplan

Im Haushalt 2010/43. Finanzplan ist finanzplanerische Vorsorge für einen militärischen Personalumfang von 190.000 BS/SaZ, 30.000 GWDL und 25.000 FWDL getroffen worden. Der Einzelplan (EPl) 14 umfasst im Jahr 2010 einen Plafond in Höhe von 31,367 Mrd. €

Der Plafond beseitigt nicht die seit Jahren festzustellende Unterfinanzierung des EPl 14. Ein aufgrund der Einsatzerfahrungen notwendiger Umbau der Streitkräfte mit einer besseren Ausrichtung auf die Einsatzerfordernisse verzögert sich. Der angestrebte und notwendige Aufwuchs von Fähigkeiten verläuft schleppend. Der in der Konzeption der Bundeswehr festgelegte Level of Ambition wird unter den bestehenden Rahmenbedingungen nicht erreicht werden können. Die vorgesehene Wehrdienstzeitverkürzung auf 6 Monate macht zusätzliche finanzielle Ressourcen erforderlich, für die planerisch keine Vorsorge getroffen werden konnte.

Nahezu alle Rüstungs großprojekte bewegen sich erheblich außerhalb des Kostenrahmens, Waffensysteme laufen zeitlich deutlich verzögert zu und erfüllen häufig nicht das geforderte Fähigkeitsprofil. Aufgrund dieser Feststellungen wurde im Februar 2010 eine Arbeitsgruppe zur Priorisierung der Materialinvestitionen durch den Bundesminister der Verteidigung eingesetzt. Die Überlegungen und Erkenntnisse im BMVg werden in die Arbeit der Strukturkommission einfließen.

6.3. Regierungsentwurf zum Verteidigungshaushalt 2011/44. Finanzplan

Im Zusammenhang mit der Haushaltsaufstellung 2011/44. Finanzplan ergeht als Ergebnis der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010 der unter I. dargestellte Auftrag an das BMVg.

Der am 7. Juli 2010 durch das Bundeskabinett beschlossene Entwurf des Verteidigungshaushalts 2011/44. Finanzplan sieht für die Jahre 2011 bis 2014 globale Minderausgaben (GMA), in Höhe von 838 Mio. € (2011), 1,240 Mrd. € (2012), 2,484 Mrd. € (2013) und 4,334 Mrd. € (2014) vor.

Die globalen Minderausgaben sind absehbar nicht vollumfänglich im Haushaltsvollzug aufzulösen. Die Einhaltung der Finanzvorgabelinie ist voraussichtlich nur über umfassende militärische und zivile Personalreduzierungen erreichbar, da verbindliche Verträge den Handlungsspielraum im Bereich der Rüstung deutlich einschränken. Darüber hinaus unterliegen die Rückstellungen für die Altersversorgung rechtlichen Auflagen, die auf der Zeitachse eher zu einem kontinuierlichen Anstieg führen und keinen Raum für Einsparungen bieten.

Für die Bereiche Materialerhaltung und sonstiger Betrieb sind allenfalls langfristig Einsparpotenziale zu erwarten, die jedoch in hohem Maße von Einsatzverpflichtungen sowie notwendiger Struktur- und Stationierungsentscheidungen abhängig sind.

7. Anforderungen an das Leistungsspektrum der Streitkräfte der Zukunft

Alle fünf Modelle sehen eine deutliche Verkleinerung der Streitkräfte vor. Gleichwohl kann die politische und militärische Zielsetzung für die Zukunft nur lauten: Eine im Umfang reduzierte Bundeswehr muss effizienter, schlagkräftiger, moderner und besser ausgerüstet sein als heute. Sie muss auch den Anspruch erheben, in ihrem Einsatzwert weiterhin zur Spitze in NATO und EU zu zählen.

Unsere Streitkräfte der Zukunft müssen über flexible und professionelle Strukturen verfügen, reaktionsschnell, gut ausgebildet und ausgerüstet sein und den politisch Verantwortung tragenden ein breites Fähigkeitsspektrum zur Verfügung stellen. Dieses reicht vom hochintensiven Gefecht über Stabilisierungsoperationen, Beobachtermissionen sowie Beratungs- und Unterstützungsleistungen bis hin zu humanitären Hilfeleistungen.

Für Krisenbewältigung und Konfliktverhütung müssen ausreichende Kräfte bereit stehen, um direkten Bedrohungen des Territoriums der Bundesrepublik Deutschland und des Bündnisses angemessen und sachgerecht begegnen zu können.

Aus der Bedrohung, den nationalen Sicherheitsinteressen sowie der Krisen- und Konfliktsfrüherkennung leiten sich die wahrscheinlichen Einsatzformen ab:

- Friedensstabilisierende Operationen in Anlehnung an laufende Einsätze,
- Schnellere Reaktion zur Unterstützung von Bündnispartnern,
- Friedensschaffende Operationen,
- Verstärkung von Bündniskräften in Fällen einer länger dauernden, sich zuspitzenden Krise,
- Rettung und Evakuierung deutscher Staatsbürger aus Gefahrensituationen im Ausland,
- Maßnahmen zur Landesverteidigung für die Sicherheitsvorsorge in Deutschland sowie
- subsidiäre Hilfeleistungen in Deutschland.

Für Stabilisierungsoperationen werden Fähigkeiten benötigt, wie sie sich bereits heute in laufenden Einsätzen zeigen. Die schnelle Reaktion im Bündnisrahmen erfordert für den intensiven Kampf ausgerüstete Kräfte in hoher Bereitschaft. Die Integration in Bündnisstrukturen und die multinationale Zusammenarbeit werden dabei an Bedeutung gewinnen. Hier setzen jedoch nationale Souveränitätserwägungen durchaus Grenzen.

Einsätze zu internationaler Konfliktverhütung und Krisenbewältigung werden auch künftig die Hauptaufgabe der Bundeswehr sein. Dies können, müssen aber nicht, langandauernde Stabilisierungsoperationen sein. Für parallele Operationen werden modulartig aus dem Gesamtsystem Streitkräfte zusammengestellte Truppenteile einsetzbar sein. Die vorgesehenen Kräfte werden in einem Rotationssystem organisiert. Dabei befindet sich stets ein Kontingent im Einsatz, während andere sich in verschiedenen Stufen der Einsatzvor- oder -nachbereitung bzw. im Routinebetrieb der Streitkräfte befinden.

Alle nicht im Einsatz befindlichen Kräfte bilden das Gesamtdispositiv für andere Aufgaben. Deutsche Kräfte in Multinationen Eingreifverbänden (NRF, EU BG) sind zugleich ein Beitrag zur nationalen Handlungsfähigkeit.

Die Anzahl gleichzeitiger Einsätze und die Fähigkeit, bei Bedarf zusätzlichen Herausforderungen begegnen zu können, hängt neben der Anzahl parallel verfügbarer Einsatzmodule von der Möglichkeit zur Einsatzunterstützung ab. Grundsätzlich sind drei Grundformen von Einsatzunterstützung zu unterscheiden:

1. Bei Einsätzen in Ländern ohne staatliche Ordnung ist regelmäßig eine Vollunterstützung mit eigenen Mitteln erforderlich, das heißt, insbesondere durch die Streitkräftebasis und den zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr.
2. Bei Abstützung auf das Bündnisgebiet kann ganz oder teilweise auf Host Nation Support und / oder kommerzielle Unterstützung zurückgegriffen werden.
3. Einsätze mit ausschließlich organischer oder kommerzieller Unterstützung, das heißt, bei sehr kurzen Einsätzen z.B. Lufttransport oder bei Marineeinsätzen mit schwimmender Logistik.

8. Zielvorgabe für die Streitkräfte der Zukunft

Wie unter 5.2 ausgeführt, haben die Streitkräfte im Einsatz in den zurückliegenden Jahren ihre Aufträge hervorragend erfüllt. Gleichwohl ist der gültige LoA anzupassen. Orientierungsmaßstab sind dabei die aktuellen und absehbaren Herausforderungen, wobei die Bundeswehr der Zukunft jedoch mehr in den Einsatz bringen können muss, als sie dies heute mit 252.500 Soldatinnen und Soldaten kann.

Wie viele Einsätze parallel bewältigt werden können, hängt entscheidend von der Zahl der Dauereinsätze (Stabilisierungsoperationen, Dauereinsatzaufgaben) sowie zeitlich begrenzter „ad hoc Einsätze“ ab. Ein allgemein verbindliches „wenn-dann-Kriterium“ kann es nicht geben. Vor dem Erfahrungshintergrund der bisherigen Einsatzrealität wird für die Bewertung der Modelle von folgender Zielvorgabe für die Streitkräfte der Zukunft ausgegangen:

- Dauereinsätze mit mindestens 10.000 (statt bislang rund 7.000) Soldatinnen und 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 organische und kommerzielle Unterstützung der Seestreitkräfte.

Hinzu kommen Kräfte für militärische Evakuierungsoperationen und für das nationale Airpolicing.

Aus den nicht im Einsatz befindlichen Kontingenten können Kräfte für Beiträge zur NRF und EU BG sowie „ad hoc Aufgaben“ bereitgestellt werden. Dazu gehören Bündnisaufgaben, Beiträge im Rahmen des VN SAS und subsidiäre Hilfeleistungen im In- und Ausland. Ihr Umfang ist von der Zahl und der Einsatzdauer der Rotationskontingente, der Art des Einsatzes und den sonstigen laufenden Einsätzen abhängig.

Bei Abruf zusätzlicher Kräfte ist in Abhängigkeit vom jeweiligen Szenario, Konflikintensität und geografischer Reichweite über die Reduzierung oder den Abbruch laufender Einsätze politisch zu entscheiden.

Alle in Deutschland befindlichen Kräfte sind jederzeit zur Landesverteidigung und zur Wahrnehmung sonstiger Inlandsaufgaben heranziehbar. Der Umfang der im Bündnisgebiet eingesetzten Kräfte ist von der Qualität des Host Nation Supports abhängig. „Ad hoc Einsätze“, die ausschließlich organisch oder kommerziell unterstützt werden, sind ohne Beeinträchtigung anderer, laufender Einsätze möglich.

9. Untersuchung zur Reduzierung des militärischen Personalumfangs um bis zu 40.000 BS/SaZ

9.1. Allgemeine Rahmenbedingungen für die Modellbildungen

Die in Kapitel 6 in allgemeiner Form skizzierten Handlungslinien setzen den Rahmen für die weiteren Untersuchungen und Modellbildungen. Sie müssen am Auftrag der Streitkräfte und insbesondere an den geltenden und zukünftigen Planungsparametern gespiegelt werden.

Diese Parameter umfassen ein breites Spektrum. Die nationale Zielvorgabe für Einsätze der Bundeswehr bestimmt den Rahmen dessen, was die Streitkräfte leisten sollen. Hierüber entscheidet Deutschland souverän, aber mit Blick auf seine Selbstverpflichtungen zugleich im multinationalen Rahmen. Von daher ist sie der wesentliche struktur- und fähigkeitsbestimmende Leitfaktor für die Bundeswehr der Zukunft.

Die nationale Zielvorgabe wird unterlegt durch das Fähigkeitsprofil der Streitkräfte und die inhärente Abhängigkeit der militärischen Organisationsbereiche untereinander. Die Streitkräfte sind ein Gesamtsystem. Eingriffe in einen Bereich haben immer auch Auswirkungen auf andere. Es gibt heute keinen Einsatz mehr, der ausschließlich von einer TSK allein wahrgenommen wird.

Ganz erheblich an Einfluss gewinnen die immer stärker spürbaren Auswirkungen der Demographie. Der Wettbewerb um hochqualifiziertes Personal ist nicht mehr bloße Theorie, sondern bereits vollends entbrannt. Schon heute gelingt es nicht, alle 195.000 verfügbaren Dienstposten für BS/SaZ zu besetzen. Es fehlen seit Jahren rund 7000 Soldatinnen und Soldaten. Die Wehrpflicht ist indes nicht geeignet, alle gegenwärtigen und künftigen aus der Demographie erwachsenen Probleme zu lösen.

Nur wer bereit und in der Lage ist, moderne und attraktive Arbeitsplätze anzubieten, wird im immer härter werdenden Konkurrenzkampf mit Industrie und Wirtschaft erfolgreich sein.

Ein für die Streitkräfte wesentlicher Planungsparameter ist auch die politisch zu entscheidende Wehrform.

Zu attraktiven Rahmenbedingungen zählt eine moderne Ausrüstung. Hierzu sind Mittel erforderlich, deren natürliche Begrenzung auf der Zeitachse durch bestehende hohe vertragliche Bindungen vorgegeben ist.

Klare Grenzen werden durch vielfältige rechtliche und gesetzliche Auflagen gezogen. So werden z.B. Zahlungen in den Versorgungsfonds für Beamtinnen und Beamte und BS in der Zukunft kontinuierlich ansteigen und einen nicht disponiblen Anteil am EPI 14 einfordern.

Eine wesentliche Bestimmungsgröße sind stets auch die Finanzvorgabelinien. Sie dürfen grundsätzlich nicht statisch sein, sondern müssen auch einen diskutablen Handlungsspielraum eröffnen.

Jede Veränderung an Stellschrauben findet eine natürliche Beschränkung an den laufenden Einsätzen der Bundeswehr. Eingriffe in die Streitkräfte müssen immer berücksichtigen, dass Einsatz-, Bündnis- und einsatzgleiche Verpflichtungen Vorrang haben und ohne Einbrüche durchgeführt werden müssen.

Ausgangspunkt aller fünf entwickelten Modelle ist der derzeitige Streitkräfteumfang mit einem SOLL an BS/SaZ von 195.000 (IST-Umfang 188.000), 30.000 GWDL, 25.000 FWDL und 2.500 Wehrübungsplätzen für Reservisten. In den gegenwärtig ineffizienten Strukturen zeigen sich seit Jahren deutliche Grenzen in der Auftragserfüllung. Es besteht dringender Nachsteuerungsbedarf. Zudem kann der militärische Personalumfang in den verstaatlichten Haushaltlinien der Jahre 2011 bis 2014 nicht mehr abgebildet werden.

Der Auftrag des Bundeskabinetts an das BMVg und die damit verbundenen Auflagen und Vorgaben sind in diesen Gesamtkontext einzuordnen.

Das Modell 1 ist dabei die vollumfängliche und schlichte Umsetzung der Vorgabe, die Zahl der BS/SaZ um bis zu 40.000 auf einen Umfang von 155.000 BS/SaZ zu reduzieren.

Dieser Ansatz wurde gewählt, um am unteren Rand des vorgegebenen Streitkräfteumfangs mit einer Defizitsanalyse anzusetzen. Hierauf ist dann in einem iterativen Prozess unter Einschluss aller aufgeführten Planungsparameter aufgesetzt worden. Dabei wurde sichtbar: die Zahl der BS/SaZ kann nicht beliebig abgesenkt werden, ohne dass die Einsatzaufgaben der Streitkräfte eine Beeinträchtigung erfahren.

Eine gravierende Reduzierung um bis zu 40.000 BS/SaZ wäre zudem kurzfristig nur durch einen zweijährigen Übernahme- und Einstellungsstopp für BS/SaZ zu erreichen. Die damit einhergehende ausbleibende Regeneration hat dramatische Auswirkungen auf die Fähigkeiten der Streitkräfte und die sicherheitspolitische Handlungsfähigkeit Deutschlands. Um diese Effekte ausgleichen zu können, muss der Fokus auf den gesamten Personalkörper der Streitkräfte gerichtet werden. Und damit stellt sich auch die Frage nach der Wehrform. Die Notwendigkeit einer weitreichenden Vorsorge für die Landesverteidigung hat in den letzten 20 Jahren eine deutliche Veränderung erfahren. Dies hat auch Niederschlag in den Koalitionsvertrag durch Absenkung der Wehrdienstdauer auf 6 Monate gefunden. Hier verstetigt sich ein Trend, der seinen Ursprung zu Beginn der 90er Jahre hat. Die Zahl der GWDL ist seitdem kontinuierlich abgesenkt worden (siehe Schaubild S. 57).

Diese Feststellungen führten zu Modell 2. Es ist ein radikaler Schnitt auf 150.000 BS/SaZ und berücksichtigt keine GWDL und FWDL mehr.

Auf der Grundlage aller Parameter wird bei Modell 3 angesetzt. In diesem Modell haben die militärischen Organisationsbereiche zusätzlich 6.000 BS/SaZ für die Ausplanung ihrer Bereiche zugewiesen bekommen. In diesem Modell wird die größtmögliche Annäherung von vertretbaren Fähigkeiten der Streitkräfte mit der vorgegebenen Finanzlinie erreicht. Dabei wird sichtbar, dass der notwendige Umbau des Personalkörpers der Streitkräfte in diesem Modell zeitlich verzögert wird. Darüber hinaus sind durch die Absenkung der Regenerationsquote die für die Neuausrichtung benötigten Mannschaftsdienstgrade nicht zeitgerecht verfügbar. Gleichwohl ist das geforderte Fähigkeitsprofil mit Einschränkungen erreichbar.

Modell 4 baut auf dem Fähigkeitsprofil von Modell 3 auf. Unter Einbeziehung eines neuzuschaffenden FWD wird der Umbau der Streitkräfte (weniger Offiziere, mehr Mannschaften) unterstützt. Zusätzlich werden den militärischen Organisationsbereichen über eine Fähigkeitsanalyse gezielt weitere Kräfte zugewiesen und so das Fähigkeitspektrum optimiert.

Im Modell 5 wird der Personalumfang der Streitkräfte insgesamt zwar auch um 40.000 Soldatinnen und Soldaten reduziert. Allerdings setzt sich der Umfang hier aus 15.000 BS/SaZ und den Verzicht auf 25.000 FWDL zusammen. Die allgemeine Wehrpflicht mit 30.000 GWDL bleibt erhalten.

Um die Modelle nicht zu überfrachten, sind Einzelaspekte von herausragender Bedeutung in Exkursen betrachtet und im Anhang gesondert erfasst worden.

9.1.1. Modell 1 (Streitkräfteumfang 205.000 Soldatinnen und Soldaten mit Wehrpflichtigen)

Das Modell unterstellt einen Streitkräfteumfang von insgesamt 205.000 Soldatinnen und Soldaten. Sie setzen sich zusammen aus 155.000 BS/SaZ, 25.000 FWDL und 25.000 GWDL. Im Kern sind 40.000 BS/SaZ weniger als im heutigen BS/SaZ-Umfang von 195.000 Soldatinnen und Soldaten berücksichtigt.

Die Zahl der FWDL ist mit 25.000 gleichgeblieben. Aufgrund der mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz (W6) erfolgten Verkürzung der Wehrdienstdauer und weiter abnehmender Jahrgangsstärken ist der Umfang GWDL von bislang 30.000 auf zukünftig 25.000 verringert worden.

Die möglichst kurzfristige Umsetzung dieses Modells ist nur dadurch zu erreichen, dass in den Jahren 2011 und 2012 keine Regeneration des Personalkörpers vorgenommen und auf die bislang erforderlichen jährlichen Übernahmen zum BS sowie Neueinstellungen von SaZ im Umfang von rund 20.000 Soldatinnen und Soldaten verzichtet wird.

Jahr	BS/SaZ	FWDL	GWDL	Summe
IST	195.000	25.000	30.000	250.000
2011	175.000	25.000	25.000	225.000
2012	155.000	25.000	25.000	205.000
Entwicklung	-40.000	+/- 0	- 5.000	-45.000

9.1.2. Modell 2 (Streitkräfteumfang 150.000 Soldatinnen und Soldaten)

Das Modell unterstellt einen Personalumfang von 150.000 BS/SaZ und verzichtet auf GWDL und FWDL.

Das Modell basiert auf der Annahme, dass die Anzahl von 150.000 BS/SaZ, auch unter Berücksichtigung absehbar zu erwartender Streitkräftereduzierungen bei unseren europäischen Partner, die Untergrenze darstellt, bei der die sicherheitspolitische Handlungsfähigkeit Deutschlands gerade noch aufrecht erhalten wird. Bei Unterschreiten dieser Grenze bestünde die Gefahr, dass Ansehen und Erwartungshaltung an unser Land nachhaltig Schaden nehmen könnten.

Das Modell unterstellt, dass durch eine einfach gesetzliche Maßnahme die Einberufung zum Grundwehrdienst ab 1. Juli 2011 unterbleibt. Zu diesem Zeitpunkt bestehende und bis ins Jahr 2012 hineinreichende Dienstverhältnisse als FWDL würden ohne Abstriche erfüllt.

Die kurzfristige Umsetzung des Modells wäre ein personeller Kraftakt. Ein zweijähriger Übernahme- und Einstellungsstopp für BS/SaZ würde zeitgleich einhergehen mit einem Verzicht auf GWDL und der Ausphasung von noch vorhandenen FWDL.

Jahr	BS/SaZ	FWDL	GWDL	Summe
IST	195.000	25.000	30.000	250.000
2011	170.000	25.000	12.500	207.500
2012	150.000	10.000	0	160.000
2013	150.000	0	0	150.000
Entwicklung	-45.000	- 25.000	- 30.000	-100.000

9.1.3. Modell 3 (Streitkräfteumfang 156.000 Soldatinnen und Soldaten)

Modell 3 unterscheidet sich von Modell 2 um ein Mehr an 6.000 BS/SaZ. Dies erweitert den planerischen Gestaltungsspielraum für die Ausplanung von Kräften und Fähigkeiten ohne den Streitkräfteumfang signifikant zu erhöhen.

Auch in diesem Modell wird auf die Einberufung zum Grundwehrdienst zum 1. Juli 2011 verzichtet. Bestehende Dienstverhältnisse für FWDL werden bis 2012 planmäßig auslaufen.

Die Einnahme der Zielstruktur von 156.000 BS/SaZ wird auf der Zeitachse bis 2016 gestreckt. Im Gegensatz zu heute erfolgen zukünftig pro Jahr knapp 15.000 Neueinstellungen. Dies sind 5.000 weniger als bislang. Um diesen Betrag wird der Umfang BS/SaZ dann jährlich beginnend ab 2011 (181.000) bis 2016 (156.000) abgesenkt.

Jahr	BS/SaZ	FWDL	GWDL	Summe
IST	195.000	25.000	30.000	250.000
2011	181.000	25.000	12.500	218.500
2012	176.000	10.000	0	186.000
2013	171.000	0	0	171.000
2014	166.000	0	0	166.000
2015	161.000	0	0	161.000
2016	156.000	0	0	156.000
Entwicklung	-39.000	- 25.000	- 30.000	-94.000

9.1.4. Modell 4 (Streitkräfteumfang 163.500 Soldatinnen und Soldaten mit einem neuen Freiwilligen Wehrdienst)

Modell 4 baut auf Modell 3 auf. In diesem Modell sind jedoch neben 156.000 BS/SaZ 7.500 DP für einen neuen Freiwilligen Wehrdienst (FWD) vorgesehen. Auch dieses Modell unterstellt einen Verzicht auf die Einberufung zum 1. Juli 2011. Bestehende Dienstverhältnisse für FWDL werden bis 2012 erfüllt. Die Absenkung des Umfangs BS/SaZ und der Regenerationsquote erfolgen wie im Modell 3.

Der FWD ist ein Angebot an junge Männer und Frauen, auch zukünftig Wehrdienst in den Streitkräften leisten zu können, dann aber auf freiwilliger Basis. Es richtet sich an diejenigen, die sich nicht längerfristig als SaZ verpflichten wollen, aber gleichwohl aus staatsbürgerlicher Überzeugung Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen oder vor einer Verpflichtung einen Eindruck vom Berufsbild des Soldaten gewinnen wollen. Der FWD bietet daneben die Möglichkeit, die Basis für Regeneration und Nachwuchsgewinnung zu verbreitern.

Ein verlässliche Vorhersage über die Resonanz auf das Angebot ist schwierig. Unter den Aspekten Attraktivität, Ausgestaltung und insbesondere Demographie erscheint ein Einstieg mit 7.500 FWD für eine Erprobung sinnvoll zu sein. Dies eröffnet die Möglichkeit, das neue Angebot in zwei bis drei Jahren zu überprüfen. Diese Zeit kann dazu genutzt werden, den FWD dann auch Frauen zugänglich zu machen.

Jahr	BS/SaZ	FWDL	GWDL	Summe
IST	195.000	25.000	30.000	250.000
2011	181.000	25.000	12.500	218.500
2012	176.000	15.000	0	201.000
2013	171.000	7.500	0	178.500
2014	166.000	7.500	0	173.500
2015	161.000	7.500	0	168.500
2016	156.000	7.500	0	163.500
Entwicklung	-39.000	-17.500	-30.000	-86.500

9.1.5. Modell 5 (Streitkräfteumfang 210.000 Soldatinnen und Soldaten mit Wehrpflichtigen)

Modell 5 bildet den zahlenmäßig größten Streitkräfteumfang ab. Es unterstellt 180.000 BS/SaZ und weitere 30.000 GWDL. Die Reduzierung des bisherigen Streitkräfteumfangs um 40.000 wird in diesem Modell durch ein Absenken des BS/SaZ-Umfangs um 15.000 sowie den Fortfall der 25.000 FWDL erreicht.

Die Einnahme des Modells kann relativ schnell erfolgen. Die Reduzierung auf 180.000 BS/SaZ wäre allein durch die Absenkung der Regenerationsquote bereits im Jahr 2011 möglich. Bestehende Dienstverhältnisse als FWDL würden bis ins Jahr 2012 reichen. Der Umfang an GWDL bleibt im Vergleich zu heute mit 30.000 konstant und gewährleistet damit auch in Zukunft die Ausschöpfung der Geburtsjahrgänge und sichert die Wehrgerechtigkeit.

Jahr	BS/SaZ	FWDL	GWDL	Summe
IST	195.000	25.000	30.000	250.000
2011	180.000	25.000	30.000	235.000
2012	180.000	10.000	30.000	220.000
2013	180.000	0	30.000	210.000
Entwicklung	-15.000	-25.000	+/- 0	-40.000

10. Bewertung der Modelle

10.1. Aus dem Kabinettsbeschluss abgeleitete Kriterien

Für die Bewertung der Modelle wurde ein umfangreicher Kriterienkatalog entwickelt. Wesentliche Leitfragen waren:

- Ist das Modell sicherheitspolitisch begründbar?
- Bietet das Modell hinreichende und vielfältige politische Handlungsoptionen?
- Erlaubt das Modell den Bündnisverpflichtungen nachzukommen?
- Wird mit dem Modell die multinationale Zusammenarbeit möglich?
- Wird mit dem Modell eine bessere Wahrnehmung der Einsatzaufgaben erreicht?
- Ist die erforderliche Nachwuchsgewinnung auch vor dem Hintergrund der absehbaren demographischen Entwicklung gewährleistet?
- Werden Einsatzfähigkeit und -orientierung verbessert?
- Wird das für erforderlich gehaltene Fähigkeitsspektrum in dem Modell abgedeckt?
- Ist in dem Modell eine sachgerechte materielle Ausrüstung möglich?
- Gewährleistet das Modell die Fähigkeit zur Rekonstitution?
- Halten die deutschen Streitkräfte einen Vergleich mit europäischen Partnern stand?
- Steht das Modell im Einklang mit dem verstetigten Finanzplan?

Um die Modelle miteinander vergleichen zu können, wurden die Leitfragen insgesamt sechs Themenkomplexen zugeordnet.

Themenkomplex 1 umfasst die Bereiche „**Einsätze und Fähigkeiten**“. Hier wurde insbesondere den Fragestellungen nachgegangen: Parallelität von Einsätzen, Durchhaltefähigkeit, Befähigung zur multinationalen Zusammenarbeit, Eröffnung vielfältiger politischer Handlungsoptionen und Abdeckung des erforderlichen Fähigkeitsspektrums.

Der **Themenkomplex 2** umfasst die Bereiche „**Bündnis und Politik**“. Hier wurde untersucht, ob den Bündnisverpflichtungen in der Modellabbildung nachgekommen werden kann. Darüber hinaus wurde die Vergleichbarkeit der Aufgabenwahrnehmung mit unseren NATO/EU-Partnern untersucht. Und schließlich wurde eine Abschätzung vorgenommen, ob die Modelle sicherheitspolitisch vertretbar erscheinen.

Der **Themenkomplex 3** umfasst „**Organisation**“ und nimmt Einschätzungen zu Stationierung und Struktur vor.

Der **Themenkomplex 4** „**Personelle Ressourcen**“ geht der Fragestellung nach, ob in den Modellen die Nachwuchsgewinnung der Streitkräfte demographisch leistbar erscheint. Darüber hinaus wurden Abschätzungen vorgenommen, ob und wie die Streitkräfte als attraktiver Arbeitgeber für junge Männer und Frauen für den Wettbewerb um die besten Talente aufgestellt sind.

Der **Themenkomplex 5** „**Rekonstitution**“ umfasst Fragestellungen zur Aufwuchsfähigkeit und Möglichkeiten, die Verteidigungsfähigkeit zu erhöhen.

Inwieweit die Modelle die Ziele des verstetigten **Finanzplans** erreichen, wird als gesonderter Themenkomplex im **Kapitel 13** bewertet.

10.2. Einbindung und Ausrichtung der Teilstreitkräfte

Auf der Grundlage der Zielvorgabe gemäß Kapitel 8 wurden die Inspektoren der militärischen Organisationsbereiche unabhängig von Kriterienkatalog und Themenfeldern beauftragt, für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich die Modelle organisatorisch und inhaltlich auszuplanen und zu bewerten. Dies geschah auf folgender Grundlage:

- das gemäß Konzeption der Bundeswehr bestehende Fähigkeitsspektrum ist unverändert notwendig und zukünftig auch abzudecken. Lediglich dort, wo aus Sicht der Inspektoren aufgrund von Einsatzerfahrungen auf Teilfähigkeiten verzichtet werden kann, soll dies Eingang in die Untersuchungen finden;
- es werden keine Vorgaben zur Führungsorganisation und Struktur der militärischen Organisationsbereiche gemacht;
- grundsätzlich führt keine TSK einen Einsatz allein. In der Regel sind immer mehrere Organisationsbereiche im Einsatzgebiet präsent. Daraus ergibt sich die zwingende Notwendigkeit, organisationsbereichsübergreifende Schnittstellen sowie Duplizierungen von Strukturen und Aufgabenwahrnehmungen auszugleichen bzw. zu vermeiden. Hierzu sind konkrete Vorschläge zu erarbeiten und untereinander abzustimmen;
- Zielsetzung ist, das Fähigkeitsdispositiv der Streitkräfte insgesamt so zu konfigurieren, dass aus diesem Kontinuum an Kräften Einsatzverbände gezielt zusammengestellt werden können. Sie müssen in der Lage sein, den jeweils konkreten Auftrag besser erfüllen zu können als dies heute der Fall ist;
- im Vordergrund der Überlegungen steht nicht das Optimum für eine TSK, sondern die Optimierung des Fähigkeitsprofils der Streitkräfte insgesamt.

Um die Zielsetzung zu erreichen, wurde bewusst keine lineare personelle Reduzierung der TSK vorgenommen. Der zukünftige Umfang der TSK definiert sich damit an seinem notwendigen Beitrag zur Abrundung des Fähigkeitsprofils der Streitkräfte als Gesamtsystem.

10.3. Modellübergreifende Feststellungen

Viele unserer Verbündeten überprüfen derzeit ebenfalls den Umfang ihrer Streitkräfte. Es ist zu erwarten, dass auch sie Reduzierungen vornehmen werden müssen. Abstimmungen untereinander sind notwendig und finden bereits statt.

Das Stationierungskonzept 2004 umfasst rund 380 Standorte. In welchem Umfang die jeweiligen Modelle Einfluss auf das Stationierungskonzept haben werden, ist von einer Vielzahl von Faktoren abhängig und kann derzeit nicht seriös abgeschätzt werden. Die Stationierungsüberlegungen können erst nach Vorlage der Feinausplanung Mitte/Ende 2011 erfolgen und abgeschlossen werden.

Jedes Modell bietet die Option, eine angepasste, leistungsfähige und schlanke Führungsstruktur anzulegen. Leistungsfähig und schlank wird eine Führungsstruktur dann, wenn die in ihr ausgebrachten Ressourcen synergetisch für mehrere Zwecke (Einsatz und Inlandsaufgaben) genutzt werden können. Dies ist grundsätzlich in allen Modellen möglich.

Heute dienen in den Streitkräften rund 39.000 Offiziere. Die Zahl der Mannschaften SaZ ist etwa gleich groß. Ein Denken vom Einsatz her macht einen Umbau des Personalkörpers erforderlich. Die Zahl der Mannschaften muss deutlich erhöht, die Zahl der Offiziere kann demgegenüber verringert werden. Darüber hinaus soll die Gesamtzahl der BS von heute rund 57.000 auf einer vertretbaren Zeitachse deutlich reduziert werden. Im Gegenzug sollen die Verpflichtungszeiten für SaZ deutlich erweitert werden. Nur so wird zukünftig eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung im Einsatz möglich sein.

Zur Beurteilung der Eignung der vorgestellten Modelle für eine Rekonstitution wurde der „2 plus 4 - Vertrag“, der einen flexiblen Aufwuchs bis zu 370.000 Soldaten erlaubt, als obere Grenze herangezogen. Grundsätzlich werden Rekonstitutionsumfänge in einer Größenordnung des Fünffachen der jährlich aus den Streitkräften ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten für möglich gehalten. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um ausgeschiedene BS/SaZ, GWDL oder FWDL handelt. Der zeitlich vergrößerte Spielraum ermöglicht Reaktivierung und Einberufungen zur Gewährleistung der Verteidigungsfähigkeit in den Streitkräften.

Die Zahl der Wehrübungsplätze für Reservisten bleibt unverändert bei 2.500. Insofern sind Reservisten in den Modellen nicht gesondert ausgewiesen worden.

10.3.1. Bewertung Modell 1

Modell 1	BS/SaZ			FWDL		GWDL	Summe
	in Ausbildung	Wehrpflicht- peripherie	Einsätze	in Ausbildung	Einsätze		
Basis Inland	30.000	10.000		15.000		25.000	80.000
Für Auslands- einsätze einplanbar			115.000		10.000		125.000
Gesamt	155.000			25.000		25.000	205.000

In diesem Modell lässt sich die Zielvorgabe nicht erreichen. Es müssten erhebliche Einschnitte in das Fähigkeitsspektrum der Streitkräfte vorgenommen werden. Die Zahl der Soldatinnen und Soldaten, die dauerhaft und durchhaltefähig für Einsätze verfügbar wären, würde deutlich unter das Niveau zurückfallen, das heute erreichbar ist.

Durch die allgemeine Wehrpflicht, würden 10.000 BS/SaZ gebunden, um die Grundwehrdienstleistenden auszubilden und anzuleiten. Sie stünden damit nicht für Einsatzaufträge zur Verfügung.

Von den 25.000 GWDL/FWDL können bis zu 10.000 für Einsatz- und unterstützende Aufgaben eingesetzt werden. Weitere befinden sich noch in der Ausbildung. Die übrigen FWDL und GWDL werden zum Betrieb und Schutz der Basis Inland eingesetzt. Dort verrichten sie unterstützende Aufgaben. Sie tragen allenfalls mittelbar zum Fähigkeitsaufwuchs bei.

Der insgesamt große Personalkörper bindet erhebliche finanzielle Mittel. Es würde kein Gestaltungsspielraum entstehen, um in attraktivitätssteigernde Maßnahmen und in eine bessere Ausrüstung investieren zu können.

Die beschriebenen Einschränkungen der Fähigkeiten wirken sich bei diesem Modell auf die deutsche Rolle im Bündnis aus. Deutschland wird die Beteiligung an Bündnisstrukturen und multinationalen Hauptquartieren zwar grundsätzlich beibehalten können, aber auch bei deren zu erwartenden Verkleinerungen überproportional reduzieren müssen.

Der Gesamtumfang der deutschen Streitkräfte liegt in diesem Modell nur knapp unter den zurzeit gültigen Umfängen für die FRA (225.000), aber deutlich oberhalb GBR (179.000), ITA (190.000 ohne Carabinieri) und ESP (129.000) Streitkräfte. Aber auch in diesen Ländern laufen zurzeit bereits Planungen zur Streitkräftereduzierung.

Einen geringeren Umfang an BS/SaZ (155.000) unter Beibehaltung der Wehrpflicht und Rückgriff auf GWDL (25.000) und FWDL (25.000) zu regenerieren, fällt vergleichsweise leicht. Das Modell hat ein großes Potenzial, aus dem Nachwuchs gewonnen werden kann.

Eine drastische Reduzierung des Umfanges an BS/SaZ um rund 40.000 in zwei Jahren umzusetzen, wird sachgerecht und in geordneter Weise kaum möglich sein. Der erforderliche komplette Einstellungsstopp wird in Truppe und Öffentlichkeit den Eindruck vom „Unternehmen in Abwicklung“ entstehen lassen, mit negativen mittel- bis langfristig wirkenden Folgen für das Image, die Nachwuchsgewinnung und erheblichen strukturellen Verwerfungen im Personalkörper der Streitkräfte.

Bei Umsetzung dieses Modells wird die Erfüllung der laufenden Einsatzverpflichtungen bereits kurzfristig gefährdet sein.

Der Erhalt von GWDL/FWDL auf dem bisherigen Niveau reduziert den Druck zum Abbau der BS/SaZ nicht. Um keine nachhaltigen Verwerfungen mit allen negativen Folgen entstehen zu lassen, werden ressourcenziehende Begleitmaßnahmen erforderlich sein.

Langfristig beinhaltet ein kleinerer Umfang an BS/SaZ zwar grundsätzlich größere Möglichkeiten für Attraktivität steigernde Maßnahmen. Dennoch kann in diesem Modell von Attraktivität angesichts des gravierenden Abbaus von rund 40.000 BS/SaZ in zwei Jahren auch mittelfristig keine Rede sein.

Sicherheitspolitisch bilden die FWDL/GWDL eine Basis zur Rekonstitution. Die Fähigkeit hierzu ist trotz eines geringen Umfanges an BS/SaZ aufgrund des Rückgriffs auf eine unverändert hohe Zahl an GWDL und FWDL in besonderer Weise gegeben. Aufgrund der hohen Zahl an Mannschaften können die nötigen Qualifikationen und Beorderungen erreicht werden.

Die Größenordnungen der für eine Rekonstitution benötigten Unteroffiziere und Offiziere werden trotz der vorgesehenen längeren Verpflichtungszeiten der SaZ vermutlich noch erreicht. Bei einem mannschaftsstarken Potenzial von Aufwuchskräften erscheint ein Gesamtumfang von bis zu 350.000 Soldatinnen und Soldaten an zusätzlichen Kräften regenerierbar. Gleichwohl müssen auch die volkswirtschaftlichen Folgen berücksichtigt werden.

10.3.2. Bewertung Modell 2

Modell 2	BS/SaZ			FWDL*		GWDL*	Summe
	in Ausbildung	Wehrpflicht- peripherie	Einsätze	in Ausbildung	Einsätze		
Basis Inland	30.000						30.000
Für Auslands- einsätze einplanbar			120.000				120.000
Gesamt	150.000						150.000

* Aussetzung der Einberufung zum 1. Juli 2011 wird unterstellt.

Das Modell erfüllt die Anforderungen der Zielvorgabe nicht. Die Aufgabe von Fähigkeiten hätte einen solchen Umfang, dass Deutschland bei der Umsetzung des Modells von einer Spitzenposition im Bündnis vermutlich in die hinteren Ränge zurückfallen würde. Die Teilstreitkräfte würden fragmentiert. Viele essentielle Fähigkeiten könnten nicht mehr abgebildet werden.

Im Bereich der multinationalen (MN) Zusammenarbeit wären in diesem Modell militärpolitisch bedeutende Fähigkeiten, wie z.B. die Beteiligung an NATO AGS Core, die Gestellung eines FHQ für die EU und die Aufrechterhaltung der D/F-Brigade nicht mehr möglich.

Die bisherige Verpflichtung, Kräfte für die NATO Response Force bereitzustellen, würde nahezu obsolet. Es kann maximal noch eine von grundsätzlich vier möglichen Standing Naval Maritime Groups besetzt werden. Darüber hinaus könnten die heutigen Beiträge in MN Stäben und Einrichtungen nicht mehr angemessen aufrecht erhalten werden. Die Fähigkeit, Führungsaufgaben in MN Einsätzen als Framework Nation zu übernehmen, entfällt weitgehend (z.B. FHQ). Dies würde zu einem deutlich geringeren Bündnisbeitrag und Unverständnis bei unseren Partnern führen.

Der Gesamtumfang liegt deutlich unter den zurzeit gültigen Planungen für die FRA (225.000), GBR (179.000) und ITA (190.000 ohne Carabinieri) Streitkräfte, aber oberhalb von ESP (129.000). Hier wäre allerdings zu berücksichtigen, dass auch in diesen Ländern zurzeit bereits Planungen für eine Streitkräftereduzierung laufen.

Die Parallelität von Einsätzen ist sehr stark eingeschränkt. Damit entfallen politische Handlungsoptionen bzw. können nur durch Abzug von Kräften aus laufenden Operationen zurückgewonnen werden. Schnell verfügbare Kräfte für Einsätze sind nur sehr begrenzt vorhanden.

BS/SaZ unter Verzicht auf GWDL und FWDL regenerieren zu müssen, wird eine Herausforderung sein. Die Nachwuchsgewinnung kann nur durch ungediente Bewerber erfolgen. Durch den Verzicht auf GWDL/FWDL, die bislang auch in ihrem privaten Freundeskreis über ihren Dienst berichten, nimmt die Präsenz des Soldatenberufes „in den Köpfen“ potenzieller Bewerber ab.

Es wird ganz erheblich in die Nachwuchsgewinnungsorganisation sowie in werbliche Maßnahmen und in Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität zu investieren sein, um eine hinreichende Nachwuchsgewinnung zu erreichen.

In dieser Modellbetrachtung wird die Erfüllung der laufenden Einsatzverpflichtungen bereits kurzfristig akut gefährdet sein.

Eine Reduzierung des Umfanges an BS/SaZ um 45.000 in nur etwa drei Jahren umzusetzen, wird sachgerecht und in geordneter Weise nicht möglich sein, zumal durch den Verzicht auf GWDL und FWDL deren bislang wahrgenommene Aufgaben umverteilt werden müssen. Hier sind außerdem ein Einstellungsstopp sowie attraktive und zusätzliche Haushaltsmittel bindende gesetzliche Maßnahmen zum Personalabbau erforderlich.

In der Truppe und in der Öffentlichkeit wird dennoch der Eindruck vom „Unternehmen in Abwicklung“ entstehen, mit allen negativen mittel- bis langfristig wirkenden Folgen für das Image, die Nachwuchsgewinnung und die Ausgewogenheit des Personalkörpers der Streitkräfte.

Bei Verzicht auf GWDL/FWDL und mit geringeren Umfängen an BS/SaZ ist die Fähigkeit zu einer ausgeprägten Rekonstitution grundsätzlich ohne weitere Maßnahmen nicht hinreichend vorhanden. Mit diesen Umfängen sind Rekonstitutionskräfte lediglich in einer Größenordnung von bis zu 75.000 Soldatinnen und Soldaten regenerierbar, auch wenn berücksichtigt werden muss, dass auf absehbare Zeit noch auf viele ausgeschiedene aber ausgebildete BS/SaZ und FWDL/GWDL im „worst case“ zurückgegriffen werden kann.

Das einzige Plus von Modell 2 besteht darin, dass es die Finanzlinie am ehesten erreicht.

10.3.3. Bewertung Modell 3

Modell 3	BS/SaZ			FWDL*		GWDL*	Summe
	in Ausbildung	Wehrpflicht- peripherie	Einsätze	in Ausbildung	Einsätze		
Basis Inland	30.000						30.000
Für Auslands- einsätze einplanbar			126.000				126.000
Gesamt	156.000						156.000

* Aussetzung der Einberufung zum 1. Juli 2011 wird unterstellt.

Das Modell erfüllt die Anforderungen an die durch die Bundeswehr zu erbringenden Fähigkeiten und Einsatzleistungen eingeschränkt. Es liegt im Fähigkeitsspektrum oberhalb von Modell 1, jedoch mit weniger Kapazität für Inlandsaufgaben.

Es besteht die Möglichkeit, sich in einigen Bereichen dauerhaft und durchhaltefähig an internationalen Einsätzen zu beteiligen.

Die Einschränkungen der Fähigkeiten in diesem Modell wirken sich auf die deutsche Rolle im Bündnis aus. Deutschland wird seine Beteiligung an Bündnisstrukturen und Hauptquartieren grundsätzlich beibehalten können, aber auch trotz der dort zu erwartenden Verkleinerungen überproportional reduzieren müssen. Gleichwohl wäre kein abgerundetes Gesamtsystem Streitkräfte zu erzielen. Die bestehende Infanterieschwäche des Heeres wäre noch nicht behoben.

Der Gesamtumfang liegt deutlich unter den zurzeit gültigen Umfängen für die FRA (225.000), GBR (179.000) und ITA (190.000 ohne Carabinieri) Streitkräfte, aber oberhalb von ESP (129.000). Aber auch in diesen Ländern laufen zurzeit bereits Planungen zur Streitkräftereduzierung.

BS/SaZ unter Verzicht auf GWDL und FWDL zu regenerieren, ist eine Herausforderung. Die Nachwuchsgewinnung kann nur durch ungediente Bewerber erfolgen. Deshalb wird erheblich in die Nachwuchsgewinnungsorganisation sowie in werbliche Maßnahmen und in Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität zu investieren sein, um eine hinreichende Nachwuchsgewinnung zu erreichen.

Die zeitlich gestaffelte Reduzierung um rund 40.000 BS/SaZ in sechs Jahren lässt einen geordneten Übergang zu. Gleichwohl stellt die Erfüllung der laufenden Einsatzverpflichtungen eine Herausforderung dar.

Verwerfungen in den Alterstrukturen von Zeitsoldaten sowie negative Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung sind aufgrund des gestreckten zeitlichen Ansatzes begrenzt. Gleichwohl sind zusätzliche Anreize und Haushaltsmittel bindende gesetzliche Maßnahmen erforderlich, um den Personalabbau geordnet vornehmen zu können.

Langfristig bietet der relativ kleine Umfang an BS/SaZ günstige Bedingungen für Attraktivität steigernde Maßnahmen.

Durch den Verzicht auf GWDL/FWDL und mit den geringeren Umfängen an BS/SaZ sind Rekonstitutionskräfte lediglich in einer Größenordnung von bis zu 75.000 Soldatinnen und Soldaten regenerierbar.

10.3.4. Bewertung Modell 4

Modell 4	BS/SaZ			FWD**		GWDL*	Summe
	in Ausbildung	Wehrpflicht- peripherie	Einsätze	in Ausbildung	Einsätze		
Basis Inland	30.000						30.000
Für Auslands- einsätze einplanbar			126.000		7.500		133.500
Gesamt	156.000			7.500			163.500

* Aussetzung der Einberufung zum 1. Juli 2011 wird unterstellt.

** Einführung eines neuen "Freiwilligen Wehrdienstes (FWD)" zum 1. Juli 2011.

Das Modell erfüllt die Anforderungen an die durch die Bundeswehr zu erbringenden Fähigkeiten und Einsatzleistungen in verantwortbarer Weise. Es entsteht ein Gesamtsystem Streitkräfte, das auch lang anhaltende Dauereinsätze mindestens 10.000 Soldatinnen und Soldaten ermöglicht. Für zeitlich begrenzte Einsätze können auch deutlich mehr als 10.000 Soldatinnen und Soldaten bereitgestellt werden.

Mit dem Modell wird ein in seiner Gesamtheit ausgewogenes Fähigkeitsprofil erreicht, das entsprechend viele politische Handlungsoptionen bietet. In keinem anderen Modell ist der prozentuale Anteil der Soldatinnen und Soldaten, der für Auslandseinsätze grundsätzlich vorgesehen werden können, so groß wie in diesem Modell.

Die Beteiligung an MN Stäben und Hauptquartieren verringert sich in einem mit der zu erwartenden Reduzierung dieser Einrichtungen zu vereinbarem Maß.

Auch den gemäß NRF und EU Headline Goal eingegangenen Verpflichtungen könnte nachgekommen werden.

Der Gesamtumfang liegt unter den zurzeit gültigen Planungen für die FRA (225.000), GBR (179.000) und ITA (190.000 ohne Carabinieri) Streitkräfte, aber oberhalb der ESP (129.000). Aber auch in diesen Ländern laufen Planungen zur Streitkräftereduzierung. Mit insgesamt 163.500 Soldatinnen und Soldaten wird DEU auch einen Vergleich mit den zu erwartenden zukünftigen Streitkräfteumfängen dieser Länder gut bestehen können.

Die Regeneration von BS/SaZ mit einer begrenzten Zahl von 7.500 FWD zu flankieren, hat positive Effekte für die Nachwuchsgewinnung, sofern es gelingt, den Dienst als FWD attraktiv zu gestalten und genügend Anreize für einen Wechsel zum SaZ zu schaffen.

Die zeitlich gestaffelte Reduzierung um rund 40.000 BS/SaZ in sechs Jahren lässt einen geordneten Übergang zu. Die 7.500 FWD werden die Folgen des Verzichtes auf GWDL und FWDL mildern. Größere Verwerfungen in den Altersstrukturen von Zeitsoldaten sowie negative Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung sind aufgrund des zeitlichen Ansatzes nicht zu erwarten. Gleichwohl werden zusätzliche Anreize und Haushaltsmittel bindende gesetzliche Maßnahmen erforderlich sein, um den Personalabbau sachgerecht steuern zu können.

Langfristig bietet der relativ kleine Umfang an BS/SaZ gute Möglichkeiten für Attraktivität steigernde Maßnahmen.

7.500 FWD mit im Vergleich zu GWDL längerer Stehzeit werden die Fähigkeit zur Rekonstitution im Mannschaftsbereich erhöhen. Gleiches gilt für die BS/SaZ. Dies gestattet eine Regeneration für Rekonstitutionszwecke in einer Größenordnung von bis zu 100.000 Soldatinnen und Soldaten.

In der Gesamtschau aller Parameter und Aspekte ist das Modell mit 163.500 Soldatinnen und Soldaten die nicht unterschreitbare Untergrenze für die Streitkräfte der Zukunft.

In diesen Umfang sind jedoch noch nicht Aufgaben einbezogen, die sich aus gesamtstaatlichen Verpflichtungen wie Parlamentarischer Flugbetrieb und Sportförderung sowie ministerieller Aufgaben ergeben.

Grundsätzlich besteht Aufwuchspotenzial nach oben. Dieses findet jedoch seine natürliche Begrenzung in der demographischen Entwicklung der Bevölkerung unseres Landes. Mit dem neuen FWD, dessen Umfang letztlich politisch festzulegen ist, wird der notwendige Umbau der Streitkräfte (weniger Offiziere, mehr Mannschaften) unterstützt und zugleich die Möglichkeit eröffnet, Dienst in den Streitkräften leisten zu können, ohne sich direkt als BS/SaZ verpflichten zu müssen.

10.3.5. Bewertung Modell 5

Modell 5	BS/SaZ			FWDL		GWDL	Summe
	in Ausbildung	Wehrpflicht- peripherie	Einsätze	in Ausbildung	Einsätze		
Basis Inland	36.000	10.000				30.000	76.000
Für Auslands- einsätze einplanbar			134.000				134.000
Gesamt	180.000					30.000	210.000

Das Modell erfüllt die Anforderungen an die durch die Bundeswehr zu erbringenden Fähigkeiten und Einsatzleistungen. Das Modell 5 bildet ein vergleichbares Fähigkeitsprofil wie das Modell 4 ab und berücksichtigt die zusätzlichen Strukturen zur Ausbildung der Grundwehrdienstleistenden und ihre Einbindung in Inlandsaufgaben.

Die Auswirkungen sind mit denen im Modell 4 vergleichbar.

Den Umfang von BS/SaZ (180.000) unter Beibehaltung der Wehrpflicht und Rückgriff auf GWDL (30.000) zu regenerieren, stellt absehbar bereits eine Herausforderung dar, da auch der übrige Arbeitsmarkt eine hohe Nachfrage erzeugen wird.

Der personelle Übergang zu einem vergleichsweise weniger stark reduzierten Umfang an BS/SaZ (um „nur“ 15.000 vom heutigen SOLL gerechnet) wird leichter fallen als in allen anderen vorliegenden Modellen. Der Verzicht auf FWDL wird mit einem vergleichsweise großen Umfang an BS/SaZ kompensiert.

Der Bedarf für zusätzliche Anreize schaffende gesetzliche Maßnahmen zum Personalabbau ist geringer. Die personelle Einnahme einer neuen Struktur kann geordnet erfolgen. Insbesondere für den Übergang ist dieses Modell aus personeller Sicht gut geeignet. Langfristig betrachtet werden Attraktivität steigernde Maßnahmen für den relativ großen Umfang an BS/SaZ jedoch kaum finanzierbar sein.

Die Fähigkeit zur Rekonstitution ist bei einem hohen Umfang an BS/SaZ und einem Rückgriff auf 30.000 GWDL auch bei diesem Modell gut ausgelegt. Aufgrund der hohen Zahl an Mannschaften können Qualifikationen und Beordnungen für mannschaftstarke Truppenteile (z.B. Sicherungstruppenteile) vorgenommen werden. Die Größenordnung der für eine Rekonstitution benötigten Unteroffiziere und Offiziere ist in diesem Modell am höchsten. Ein Gesamtumfang von bis zu 300.000 Soldatinnen und Soldaten an zusätzlichen Kräften erscheint regenerierbar. Sicherheitspolitisch bilden die GWDL eine Basis zur Rekonstitution.

Der wesentliche Unterschied zwischen den Modellen 5 und 4 liegt in dem um rund 50.000 Soldatinnen und Soldaten größeren Streitkräfteumfang. Dieser bietet Vorteile für die Nachwuchsgewinnung und die Regeneration. Der größere Umfang bindet aber zugleich erhebliche Kräfte und Mittel, die gesellschaftspolitisch nachvollziehbar sein mögen, sicherheitspolitisch aber nicht begründet werden können.

Auch demographisch wird es kaum möglich sein, dauerhaft 180.000 BS/SaZ unter schwieriger werdenden Rahmenbedingungen im Wettbewerb mit Anderen zu gewinnen. Die höheren Personalkosten im Modell 5 müssen abgewogen werden gegen dringend notwendige Attraktivität steigernde Maßnahmen und gebotene Investitionen in Ausrüstung und Material.

Die Wehrpflichtigen verbessern grundsätzlich die Möglichkeiten zur Nachwuchsgewinnung. Dem steht aber gegenüber, dass ein erheblicher Teil für die Ausbildung in BS/SaZ reinvestiert werden muss.

11. Zivilpersonal

11.1. Umfang Zivilpersonal

Der Umfang des Zivilpersonals beträgt heute rund 104.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie setzen sich zusammen aus rund 25.000 Beamtinnen und Beamten, 74.000 Arbeiternehmerinnen und Arbeiternehmern sowie etwa 5.000 Auszubildenden.

Die Kopfstärke der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trifft jedoch keine klare Aussage über den aktiven Personalbestand. Dieser beträgt heute nur etwa 81.000. Rund 16.000 Kolleginnen und Kollegen befinden sich in der Altersteilzeit (ATZ) bzw. in der sogenannten „Härtefallregelung“ nach dem „Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr“ (TV UmBw) vom 18. Juli 2001. Ebenfalls nicht zum aktiven Personalbestand zählen darüber hinaus die etwa 5.000 Auszubildenden sowie knapp 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter Fortfall der Geldbezüge beurlaubt sind.

Da ein Teil in Teilzeitarbeit beschäftigt ist, werden für die Beschäftigung der rund 81.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derzeit etwa 90.000 Haushaltsstellen benötigt.

Für 2010 wurde im Jahr 2004 eine Zielstruktur für das Zivilpersonal in einer Größenordnung von 76.200 festgelegt.

Aufgrund laufender Umorganisationen sind darüber hinaus heute bereits etwa 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Überhang. Um dieses Personal freisetzen zu können, wird ab September 2010 mit den Gewerkschaften darüber verhandelt, ob und wie der TV UmBw über den 31. Dezember 2010 hinaus verlängert werden soll.

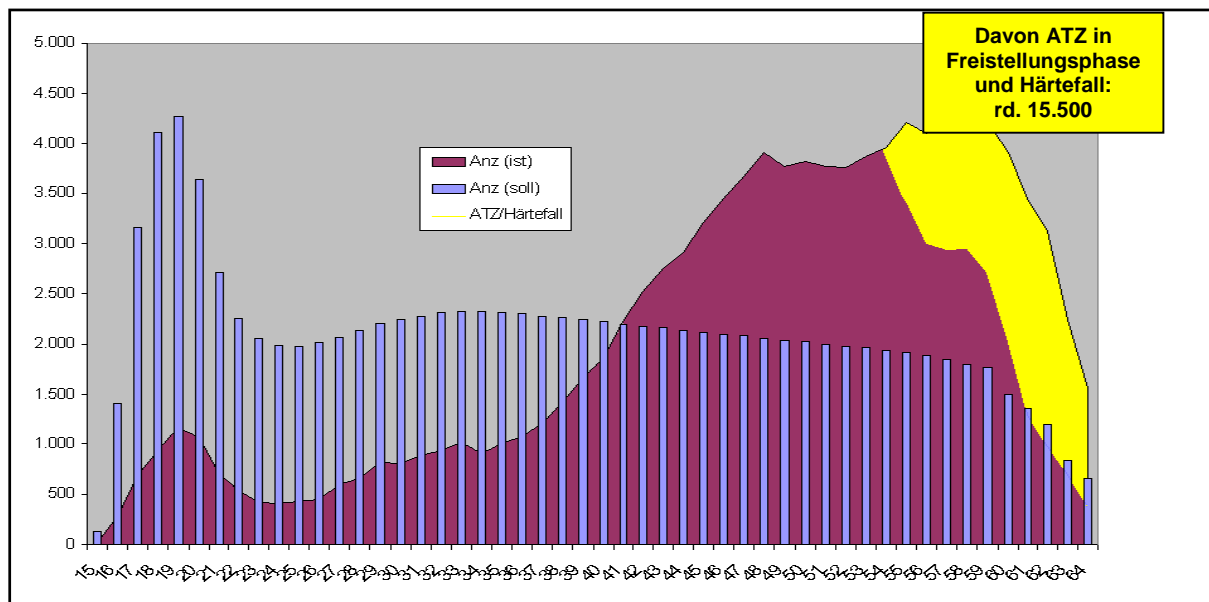
11.2. Altersstruktur Zivilpersonal

Die Einstellung von Personal wurde bisher dem Bedarf der Streitkräfte angepasst. Der starke Abbau der letzten beiden Jahrzehnte hat dazu geführt, dass das Zivilpersonal heute zum weit überwiegenden Teil der Altersgruppe 50 Jahre und älter zuzurechnen ist.

Unabhängig davon, ob das Zivilpersonal dem aktiven oder dem nicht aktiven Personalbestand zuzurechnen ist, werden in den kommenden 15 Jahren jeweils etwa 4.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Jahr in den Ruhestand treten. Demgegenüber steht eine jährliche Neueinstellung von derzeit rund 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Wenn sich dies so fortsetzen würde, würde sich der Personalbestand der aktiven und freigestellten zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Jahr 2016 um mehr als 18.000 im Vergleich zu heute verringern.

Übersicht: Altersstruktur des Zivilpersonals



11.3. Auswirkungen auf die Finanzlinie und gegebenenfalls mögliche Einsparpotenziale

Die finanziellen Auswirkungen der Personalreduzierungen im zivilen Bereich lassen sich im Gegensatz zum militärischen Bereich seit Jahren relativ genau vorhersagen. Insofern sind die Veränderungen bereits im Haushalt 2011/44. Finanzplan eingeflossen und berücksichtigt.

Für das nicht aktive Personal werden bis zum Ausscheiden des letzten zivilen Mitarbeiters etwa im Jahr 2020 mehr als 3 Mrd. € aus dem EPI 14 zu erbringen sein. Dies ist in der mittelfristige Finanzplanung bereits eingeflossen. Sollte der TV UmBw über den 31. Dezember 2010 hinaus verlängert werden, wird der Anteil des nicht aktiven Personals in den kommenden Jahren weiter anwachsen. Ein echter Einsparbeitrag kann im Bereich des Zivilpersonals deshalb in erster Linie nur durch weiteren Verzicht bei den Neueinstellungen erbracht werden.

Unter der Voraussetzung, dass Neueinstellungen von derzeit 1000 auf 500 verringert werden und darüber hinaus jährlich weitere 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regelungen des TV UmBw in Anspruch nehmen, sind im Jahr 2011 14,6 Mio. € und in den Jahren 2012 bis 2014 ansteigend 43,8 Mio. €, 73 Mio. € bzw. 102,2 Mio. € und damit im Planungszeitraum insgesamt 233,6 Mio. € an Einsparpotenzial zu erwarten.

Unabhängig von den rein finanziellen Aspekten ist es im langfristigen Interesse an einer gesunden und zielorientierten Personalstruktur notwendig, den zivilen Personalkörper an neue Bundeswehrstrukturen anzupassen. So fallen bei Zugrundelegung der Modelle ohne Wehrpflichtige die Musterungsstellen bei der Wehrverwaltung weg. Mit geringerer Zahl der aktiven Soldaten reduziert sich auch die Personalbearbeitung oder die Dienstleistungen für die Standorte.

Noch vorläufige Schätzungen aufgrund der dargestellten Modelle lassen einen Minderbedarf – je nach Modell – in der Größenordnung von 10.000 aktiven Stellen im zivilen Bereich erkennen, die wie bisher sozialverträglich abgebaut werden sollten. Diese Zahl würde sich in dem Umfang verringern, wie ziviles Personal gegebenenfalls militärisches substituieren soll.

12. Ausrüstung und Rüstung

Eine moderne und sachgerechte Ausrüstung ist eine entscheidende Voraussetzung für die Einsatzfähigkeit von Streitkräften. Zersplitterte Zuständigkeiten, bestehende Verfahren und Prozesse, Einflussnahme von außen und unzureichende Finanzausstattung schränken den Handlungsspielraum seit geraumer Zeit ein.

Alle großen Rüstungsprojekte sind darüber hinaus von drei Merkmalen gekennzeichnet:

1. Sie fallen aus dem Kostenrahmen.
2. Sie fallen aus dem Zeitrahmen.
3. Sie bringen darüber hinaus häufig nicht das geforderte Fähigkeitsspektrum.

Hierfür tragen Bundeswehr und Auftragnehmer in der Wirtschaft gleichermaßen Verantwortung.

Ohne eine grundlegende Reform des Beschaffungskreislaufs ist auch in Zukunft die sachgerechte Ausrüstung der Streitkräfte nicht gewährleistet. Die Strukturkommission wird hierzu Vorschläge unter Einbeziehung der durch das BMVg vorgenommenen Priorisierungsüberlegungen unterbreiten.

Schon auf der Grundlage derzeitiger Priorisierungsüberlegungen kann folgende Reduzierung der bisherigen Bedarfsplanung (Betrieb und Rüstungsinvestitionen) im Vergleich zum Bundeswehrplan 2011 abgeschätzt werden (jeweils in Mio. €):

2011	2012	2013	2014
775,4	922,9	809,8	256,5

Aufgrund bereits bestehender Unterfinanzierung schlägt die Reduktion des Bundeswehrplans jedoch nicht nennenswert auf den bestehenden Haushalt durch. Auch im Rüstungsbereich sind deshalb weitere Anpassungen notwendig.

Durch vertragliche Bindungen und Projektstände sind Eingriffe in laufende Projekte erst nach eingehenden Verhandlungen mit Industrie und Wirtschaft möglich. Hier gilt es, die Interessen der Bundeswehr klar und deutlich zu artikulieren und den Auftragnehmern gegenüber entsprechend nachdrücklich zu vertreten. Das Gesamtpotenzial wird entscheidend davon abhängen, ob es gelingt, bei Verzicht auf bestimmte Rüstungsprojekte Kompensation an anderer Stelle anzubieten und inwieweit es möglich ist, Veräußerungserlöse für nicht mehr benötigtes bzw. im Umfang nicht mehr benötigtes neu zulaufendes Material zu erzielen. Ein finanzieller Erfolg ist jedoch allenfalls mittel- und langfristig zu erwarten.

13. Auswirkungen des 44. Finanzplans auf die Modelle

Alle Modelle versuchen, ein noch ausgewogenes und hinreichendes Fähigkeitsprofil der Bundeswehr mit der sinkenden Finanzlinie des 44. Finanzplans in Einklang zu bringen. Allein mit Reduzierungen im militärischen Personalkörper ist die Linie in keinem der Modelle zu erreichen.

Allen Modellen ist gemeinsam, dass ihre **Planungssicherheit** und **Nachhaltigkeit** nur gesichert sind, wenn

- über die Einnahme einer neuen Struktur und die Sicherstellung der Einsatzfähigkeit für die laufenden Einsätze hinaus ein hinreichender Planungsspielraum zurückgewonnen wird, um ihre Zukunftsfähigkeit gestalten zu können;
- später auftretende, zusätzlich für Einsätze, humanitäre Hilfeleistungen oder nicht originär auftragsbezogene Lasten (z.B. Mehrwertsteuererhöhungen, Lohn- und Gehaltsrunden, unvollständige Abdeckung der Versorgungsausgaben oder BImA-Mieten) den Plafonds des EPI 14 de facto nicht absenken. Ansonsten würde eine neue Struktur vom ersten Tag an finanziell ausgehöhlt und bereits mittelfristig trotz geringerer Kopfstärke erneut nicht finanzierbar sein;
- gewonnene Ressourcen aus internen Rationalisierungen und Optimierungen überwiegend im Bereich der Bundeswehr reinvestiert werden können. Ansonsten entfällt ein wichtiger Anreiz für eigendynamische und –induzierte Transformation, und notwendige Anpassungen der neuen Struktur werden erheblich langsamer als erforderlich erfolgen.

Die Einsparungen bei militärischem Personal und Personalnebenkosten sind - aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Modellen - in nachfolgender Tabelle dargestellt:

		Zeitraum HH 2011/44. FiPI					
in Mio. €		2011	2012	2013	2014	2015	2016
GMA aus HH2010/43. FiPI		240	150	150			
GMA – disponible Ausgaben		598	1.090	1.335	1.335		
GMA – Streitkräftestruktur				1.000	3.000		
Gesamteinsparauflagen		838	1.240	2.485	4.335		
Einsparungen bei Personal- und Personalnebenkosten	Modell 1: Gesamt Umfang 205.000 (mit 25.000 GWDL/25.000 FWDL)	305	958	1.283	1.316	1.350	1.383
	<i>Verbleibende Einsparauflagen</i>	533	282	1.202	3.019		
	Modell 2: Gesamt Umfang 150.000 (ohne GWDL/ohne FWDL)	607	1.846	2.340	2.373	2.407	2.440
	<i>Verbleibende Einsparauflagen</i>	231	-606	145	1.962		
	Modell 3: Gesamt Umfang 156.000 (ohne GWDL/ohne FWDL)	396	1.229	1.606	1.814	2.022	2.231
	<i>Verbleibende Einsparauflagen</i>	442	11	879	2.521		
	Modell 4: Gesamt Umfang 163.500 (ohne GWDL/7.500 FWDL)	306	1.050	1.428	1.636	1.844	2.052
	<i>Verbleibende Einsparauflagen</i>	532	190	1.057	2.699		
	Modell 5: Gesamt Umfang 210.000 (mit 30.000 GWDL/ohne FWDL)	126	595	798	831	864	898
	<i>Verbleibende Einsparauflagen</i>	712	645	1.687	3.504		

Bleibe es bei dem militärischen Personalumfang von 252.500 Soldatinnen und Soldaten, wäre - ausgehend vom derzeitigen Plafond in Höhe von 31,11 Mrd. €- in den Jahren 2011 bis 2014 ein **Mehrbedarf** von insgesamt 5,5 Mrd. € erforderlich.

		Zeitraum HH 2011/44. FiPI					
in Mio. €		2011	2012	2013	2014	2015	2016
Personalumfang wie heute. Plafond 2010 31,11 Mrd. €		+1.600	+1.400	+1.300	+1.200		

14. Abschließende Bewertung

Die Bundeswehr ist mit den heute vorhandenen Kräften in der Lage, die an sie gestellten Anforderungen quantitativ zu erfüllen. Sie verfügt im Grundsatz über einen größeren Personalumfang als er für Einsätze und Sicherheitsvorsorge erforderlich ist. Die Streitkräfte sind jedoch aus strukturellen und materiellen Gründen nicht in der Lage, die Zahl der dauerhaft und durchhaltefähig im Einsatz befindlichen Soldatinnen und Soldaten wesentlich über 7.000 hinaus zu steigern.

Daneben ist es aufgrund der gegenwärtig gültigen Prozesse, Verfahren und Abläufe nicht möglich, die materielle Ausstattung größerer Teile der Streitkräfte im Einsatz angemessen zu verbessern. Im Ergebnis stehen auch die aktuelle Struktur der Streitkräfte und die Zusammensetzung des gesamten Personalkörpers der Bundeswehr mit den daraus resultierenden Kosten einer weiteren Modernisierung und Verbesserung der Einsatzfähigkeit entgegen.

Das Grunddesign der Konzeption der Bundeswehr ist unvermindert richtig. Die darin enthaltene nationale Zielvorgabe wird jedoch trotz größter Anstrengungen nicht zu erreichen sein. Nationale Zielvorgabe und das System Bundeswehr als Ganzes müssen aufgrund sicherheitspolitischer Erkenntnisse und der Erfahrungen aus den Einsätzen deshalb entsprechend angepasst werden.

Vor dem Hintergrund der aktuellen sicherheits-, bündnis- und finanzpolitischen Rahmenbedingungen zeigen die entwickelten Modelle Wege zu ausbalancierten Lösungen auf.

Die Modelle 1, 2 und 3 lösen den Konflikt nicht auf. Sie beschreiben Alternativen, die das notwendige Fähigkeitsspektrum und die erforderlichen politischen Optionen nicht abbilden. Dies stellt Deutschlands Verlässlichkeit als Bündnispartner deutlich in Frage. Wegen der geringen Anzahl verfügbarer Kontingente für Dauereinsätze sind zudem Reaktionsfähigkeit und damit die politische Handlungsfähigkeit erheblich eingeschränkt.

Der in den Modellen 4 und 5 beschriebene Kräfteumfang ist demgegenüber hinreichend ausgewogen, um das erforderliche Aufgabenspektrum bewältigen zu können. In beiden Modellen ist ein durchhaltefähiger Umfang von bis zu mindestens 10.000 Soldatinnen und Soldaten im Auslandseinsatz gesichert. Für zeitlich befristete Aufträge können auch deutlich mehr Kräfte zusammengestellt werden.

Das Modell 5 sieht ein Festhalten an der allgemeinen Wehrpflicht in der bisherigen Form vor. Daraus resultiert ein um rund 50.000 Köpfe größerer Personalumfang als im Modell 4. 210.000 Soldatinnen und Soldaten lassen die Bundeswehr im internationalen Vergleich mit wichtigen europäischen Partnern (FRA, GB, ESP und ITA) nominell besser aussehen. Allerdings orientiert sich die Allianz an den für Einsätze verfügbaren Streitkräften, in der Wehrpflichtige nicht mitzählen. Dadurch wird der vermeintliche Vorteil des Modell 5 relativiert.

Zudem zeichnen sich auch in diesen Ländern umfangreiche Streitkräftereduzierungen ab, sodass die Bundeswehr mit beiden Modellen nominell gut aufgestellt sein wird.

Modell 5 bietet im Vergleich bessere Möglichkeiten für die Rekonstitution. Ein Gesamtumfang von 300.000 Soldatinnen und Soldaten hierfür ist sicherheitspolitisch aber nicht mehr erforderlich.

Der Mehrwert der allgemeinen Wehrpflicht besteht heute vorrangig nur noch in ihrem Beitrag zur Nachwuchsgewinnung. Über die allgemeine Wehrpflicht haben die Streitkräfte eine Zugriffsmöglichkeit mit Verfassungsrang auf junge Männer. Sie sind so in der Lage, aus den Grundwehrdienstleistenden jährlich 7000 bis 8000 SaZ zu gewinnen.

Dem steht gegenüber, dass 10.000 BS/SaZ für die Ausbildung der GWDL benötigt werden sowie erhebliche Mehraufwendungen in den Bereichen Infrastruktur, Ausbildung, Betrieb und Ausstattung zusätzlich zu alimentieren sein werden.

Wenn die verpflichtende Heranziehung zum Wehrdienst immer weniger zur Aufgabenerfüllung der Streitkräfte beiträgt und deren Rechtfertigung sich vornehmlich auf Aspekte der Nachwuchsgewinnung reduziert, wird sie sicherheitspolitisch nicht mehr umfassend abgeleitet werden können.

Eine vergleichende Betrachtung der für Einsätze ausplanbaren Umfänge zeigt für die Modelle 4 und 5 ein ähnliches Ergebnis. Im Modell 4 können aus 163.500 Soldatinnen und Soldaten 133.500 für Einsätze ausgeplant werden. Im Modell 5 können aus 210.000 Soldatinnen und Soldaten insgesamt 134.000 für Einsätze ausgeplant werden.

Modell 4 benötigt aber im Vergleich mit Modell 5 unter Einbeziehung der zusätzlich zu den Personalkosten anfallenden Aufwendungen, bei vergleichbarem Fähigkeitsprofil, pro Jahr ein um 1,5 bis 2 Mrd. € geringeres Finanzvolumen. Dies bietet bei Annahme eines identischen Budgets deutlich bessere Chancen für Investitionen in eine angemessene Ausrüstung und Attraktivitätsmaßnahmen. Der Personalumfang wird zudem den Herausforderungen des spürbaren demographischen Wandels nachhaltig und besser gerecht.

Aus militärischer Sicht erfüllt Modell 4 die Anforderungen, die sich aus dem Mix der Faktoren Fähigkeitsspektrum, Ressourcen und absehbaren demographischen Entwicklungen ergeben. Das Modell stellt trotz massiver Reduzierung des Gesamtumfangs der Streitkräfte ein Fähigkeitsniveau zur Verfügung, das die bisherigen Möglichkeiten deutlich verbessert. Es würde ein durchhaltefähiger Umfang von mindestens 10.000 Soldatinnen und Soldaten im Auslandseinsatz in mehreren Einsatzgebieten gesichert und das seit Jahren bestehende Defizit an Infanteriekräften nachhaltig beheben. In keinem anderen Modell ist der prozentuale Anteil der Soldatinnen und Soldaten, der für Auslandseinsätze grundsätzlich vorgesehen werden können, so groß wie in Modell 4.

Die Fähigkeiten für die nationalen Krisenvorsorge und Evakuierungsoperationen nach kurzer Vorwarnzeit blieben im vollen Umfang erhalten. Gleiches gilt für die Fähigkeit im Zusammenhang mit Eingreifoperationen nach angemessener Vorbereitungszeit.

Darüber hinaus könnte ein quantitativ angemessener und qualitativ hochwertiger deutscher Beitrag zu Bündnisoperationen und zur multinationalen Zusammenarbeit gewährleistet werden.

Das Modell 4 ist jedoch an einige **Voraussetzungen** gebunden:

1. Die Streitkräfte haben bei ihrer Ausplanung alle Schnittstellen, Führungsstrukturen und Prozesse analysiert und Defizite und Duplizierungen in der Aufgabenwahrnehmung ausgeglichen. Damit ist ein „**System Streitkräfte**“ entstanden, das als Gesamtsystem zu betrachten ist. Eingriffe in das System wären keine Eingriffe in einzelne Militärische Organisationsbereiche mehr, sondern haben immer Auswirkungen auf das Gesamtsystem und den Einsatzwert der Streitkräfte als Ganzes.
2. Die Einnahme der damit verbundenen neuen Strukturen wird etwa **6 Jahre** in Anspruch nehmen und setzt eine **verlässliche finanzielle Basis** voraus.
3. Die Gewährleistung eines qualitativ und quantitativ ausgewogenen Personalkörpers ist nur durch **attraktive Begleitmaßnahmen** zu erreichen.
4. Darüber hinaus ist es erforderlich, die **Ausrüstung der Streitkräfte** zu **verbessern**. Hierzu ist eine grundlegende Überprüfung der bestehenden Verfahren und Prozesse eine *conditio sine qua non*.
5. Und schließlich sind **Führungsorganisationen** und Verfahren, die **Bereinigung von Schnittstellen** sowie eine **einsatzorientierte Ausrichtung des zivilen Personalkörpers** erforderlich.

Das Modell mit 156.000 BS/SaZ zusammen mit dem neuen Element FWD bietet Streitkräfte, die in realistischer Abwägung der verfügbaren Ressourcen und den Einsatzerfordernissen in ihrem Umfang und in ihrem Fähigkeitsspektrum in der Lage sein werden, 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 zu leisten. Sie sind in ihrem Umfang so bemessen und müssen mit Blick auf die Personalstruktur so attraktiv sein, dass auch den sich immer deutlicher abzeichnenden Herausforderungen der demographischen Entwicklung in besonderer Weise Rechnung getragen werden kann.

Durch strikte Ausrichtung auf die Einsätze werden sie prozessoptimiert, unbürokratisch organisiert und werden damit den Grundsätzen der Auftragstaktik und der Konzeption der Inneren Führung gerecht.

ANHANG

Exkurs 1: Wehrpflicht und Freiwilliger Wehrdienst (FWD)

Die allgemeine Wehrpflicht

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde in der Bundesrepublik Deutschland kaum eine Debatte so intensiv und emotional geführt wie die um die Wiederbewaffnung und die Einführung der allgemeinen Wehrpflicht. Rückblickend kann heute festgehalten werden, dass die allgemeine Wehrpflicht über Jahrzehnte die richtige Wehrform für unser Land gewesen ist. Bis 1990 war Landesverteidigung zugleich immer Bündnisverteidigung auf deutschem Territorium. Die sicherheitspolitische Notwendigkeit der allgemeinen Wehrpflicht wurde auch deshalb militärisch und politisch bis dahin nicht ernsthaft in Frage gestellt. In Verbindung mit der Konzeption der Inneren Führung hat sie sich in besonderer Weise bewährt.

Die Mobilmachungs- und Verteidigungsfähigkeit der Bundeswehr in der Mitte Europas war immer ein wesentlicher Faktor des politischen Gewichts der Bundesrepublik Deutschland im Bündnis und ein wichtiges Element der Stabilität in Europa. Neben die sicherheitspolitische Begründung der Wehrpflicht traten immer auch eine Reihe gesellschaftspolitischer Argumente:

1. Weit verbreitet ist dabei das Argument, dass es noch keinem jungen Mann „geschadet habe, Dienst für sein Vaterland zu leisten“. Die Wehrpflicht fördert die Verschmelzung aller Schichten der Bevölkerung, in dem sie alle Bürger als „geborene Verteidiger“ des Staates vereint. Sie steht für die Bereitschaft der Bürger, persönlich Mitverantwortung für den Schutz ihres Gemeinwesens zu übernehmen. Die Wehrpflichtigen sind Multiplikatoren für die Bundeswehr in der Öffentlichkeit.
2. Die Befürworter der Wehrpflicht argumentieren auch, dass mit dieser Wehrform eine Entfremdung der Armee von Staat und Gesellschaft, wie Deutschland sie im Laufe der Geschichte mit dem Eigenleben der Reichswehr als „Staat im Staate“ in der Weimarer Republik erlebt hat, durch die Wahrnehmung der Verantwortung durch breite Bevölkerungsschichten über mehrere Generationen hinweg begegnet werden könne. Die Bundesrepublik Deutschland sei eine wehrhafte Demokratie, in der das Interesse der Bevölkerung an Auftrag und Einsatz der Parlamentsarmee gewahrt sei und diese auch deshalb vor unüberlegten Einsätzen geschützt wurde.
3. Die Wehrpflichtarmee halte die Armee jung, da die heranwachsende Generation vor dem Einsteig in das Berufsleben oder dem Beginn des Studiums den Grundwehrdienst absolviert und zum Personalaustausch beitrüge. Über die junge Generation bliebe die Bundeswehr im engen Kontakt mit der gesamten Bevölkerung. Bisweilen wurde auch hervorgehoben, dass die Wehrpflichtarmee die intelligentere und auch kostengünstigere Armee sei.
4. Nach der Wiedervereinigung wurde herausgestellt, dass die Wehrpflicht in den neuen Bundesländern dazu beiträgt, die Bundeswehr im Bewusstsein der Bevölkerung zu verankern. Sie fördert den Austausch junger Menschen aus den östlichen und westlichen Bundesländern. Damit trägt die Bundeswehr auch zur inneren Einheit Deutschlands bei.

Mit der Wiedervereinigung änderte sich die Situation gravierend. Die Aussöhnung mit Osteuropa und die Annäherung zur Sowjetunion ermöglichte eine Verringerung der Personalstärke der Bundeswehr. Der Aspekt der Landesverteidigung auf deutschem Territorium rückte mehr und mehr in den Hintergrund.

Auf der anderen Seite begannen bereits 1990 mit dem Golfkrieg Einsätze der Bundeswehr im erweiterten Aufgabenspektrum. Bis heute waren seitdem bereits mehr als 300.000 Soldatinnen und Soldaten und zivile Angehörige der Bundeswehr in Somalia, auf dem Balkan, in Georgien, in Afghanistan und anderen Krisenregionen in diesem Aufgabenspektrum eingesetzt.

Auf der Basis der Erfahrung der beiden vergangenen Dekaden haben sich nachfolgende Bestimmungsfaktoren für die zukünftige Sicherheitsvorsorge herauskristallisiert:

1. Der sicherheitspolitische Ansatz, Krisen und Konflikten frühzeitig vorbeugend zu begegnen und deren Auswirkungen auf Distanz zu halten, hat sich bewährt.
2. Ein erfolgreiches Krisenmanagement bedarf eines auf den konkreten Einzelfall zugeschnittenen Zusammenwirkens rasch und flexibel verfügbarer sowie durchhaltefähiger ziviler und militärischer Instrumente.
3. Keine Nation ist in der Lage, die für ein erfolgreiches Krisenmanagement erforderlichen Instrumente alleine zur Verfügung zu stellen. Deshalb ist multinationale Zusammenarbeit Gebot der Stunde.

Die sicherheitspolitische Realität verdeutlicht: Ein Angriff auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland mit großangelegten militärischen Kräften erscheint unwahrscheinlich. Die Verteidigung Deutschlands erfolgt nicht an den Grenzen unseres Landes, sondern allenfalls an der Peripherie der NATO oder, noch wahrscheinlicher, in Krisengebieten weit jenseits davon.

Die Verteidigung Deutschlands gegen eine äußere Bedrohung ist weiterhin die politische und verfassungsrechtliche Grundlage der Bundeswehr. Der Begriff und das Verständnis von Verteidigung gewinnen aber eine völlig neue Dimension und müssen den neuen Realitäten angepasst und politisch umfassender definiert werden.

Es liegt im Interesse Deutschlands als souveräner Staat am gemeinsamen Krisenmanagement unter dem Dach der Vereinten Nationen und dem Verbund mit Partnern in NATO und EU teilzuhaben. Der erforderliche militärische Beitrag muss dabei angemessen sein und der politischen Bedeutung und Wirtschaftskraft unseres Landes entsprechen. Es kommt darauf an, über im gesamten denkbaren Fähigkeitsspektrum multinational rasch einsetzbare und flexiblere Streitkräfte zu verfügen, die möglichst viele politische Optionen eröffnen.

Deutschland sollte qualitativ hochwertige und interoperable Streitkräfte vorhalten, die durchaus erst im Zusammenwirken mit anderen Partnern wie auch erst im konkreten Einzelfall die erforderliche Gesamtfähigkeit für einen multinationalen Ansatz ergeben. Dieser qualitativ neue Ansatz erlaubt im Vergleich mit Partnern wie GB, FRA, ITA und ESP eine deutliche Herabsetzung des Streitkräfteumfangs der Bundeswehr, ohne sicherheitspolitische Einschränkungen und ohne bündnispolitisch an Gewicht zu verlieren.

Gesellschafts- und sozialpolitische Argumente wiegen ohne Zweifel schwer. Sie können jedoch für sich allein nicht die allgemeine Wehrpflicht als gravierenden Eingriff in die Grundrechte unserer jungen Männer rechtfertigen. Der ehemalige Bundespräsident Roman Herzog hat dies 1995 auf die prägnante Formel gebracht:

„Die Wehrpflicht ist so ein tiefer Eingriff in die individuelle Freiheit des Bürgers, dass ihn der demokratische Rechtsstaat nur fordern darf, wenn es die äußere Sicherheit des Staates wirklich gebietet. Sie ist also kein allgemeingültiges ewiges Prinzip, sondern sie ist auch abhängig von der konkreten Sicherheitslage. Ihre Beibehaltung, Aussetzung oder Abschaffung und ebenso die Dauer des Grundwehrdienstes müssen sicherheitspolitisch begründet werden können. Gesellschaftspolitische, historische, finanzielle und streitkräfteinterne Argumente können dann ruhig noch als Zusätze verwendet werden. Aber sie werden im Gespräch mit dem Bürger nie die alleinige Basis für Konsens sein können. Wehrpflicht glaubwürdig zu erhalten heißt also zu erklären, weshalb wir sie trotz des Wegfalls der unmittelbaren äußeren Bedrohung immer noch benötigen.“

Als wesentliche sicherheitspolitische Argumente für die allgemeine Wehrpflicht gelten deren Beiträge

- zum politisch gewünschten Gesamtumfang der Bundeswehr von 252.500 Soldatinnen und Soldaten in einem finanziell verantwortbaren Rahmen,
- zur personellen Regenerationsfähigkeit der Bundeswehr unter den Bedingungen eines durch die demographische Entwicklung bedingten Wettbewerbs um die „besten Köpfe“,
- zur raschen Rekonstitution der Bundeswehr über Bildung eines bereits ausgebildeten Umfangs von Reservisten.

Bei einer Neuausrichtung der Bundeswehr sind diese Argumente auf ihre Tragfähigkeit hin zu untersuchen. Ein rascher Aufwuchs von Kräften über eine Mobilmachung der Bundeswehr ist angesichts der sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen und erheblich verlängerter Vorwarnzeiten nicht mehr in dem Maße wie heute erforderlich. Wehrpflichtige in Form bereits ausgebildeter Reservisten werden im bisherigen Umfang daher nicht mehr benötigt. Mit den jedes Jahr ausscheidenden BS/SaZ und einer modernen, den heutigen Erfordernissen angepassten Reservistenkonzeption kann eine ausreichende Basis für die Rekonstitution bereitgestellt werden.

Aufgrund der Wechselfälle der Geschichte kann gleichwohl nicht auf die Wehrpflicht verzichtet werden. Der Erhalt einer gesetzlichen Grundlage als Rückversicherung für langfristige und unvorhersehbare Entwicklungen ist weiterhin politisch und militärisch angezeigt.

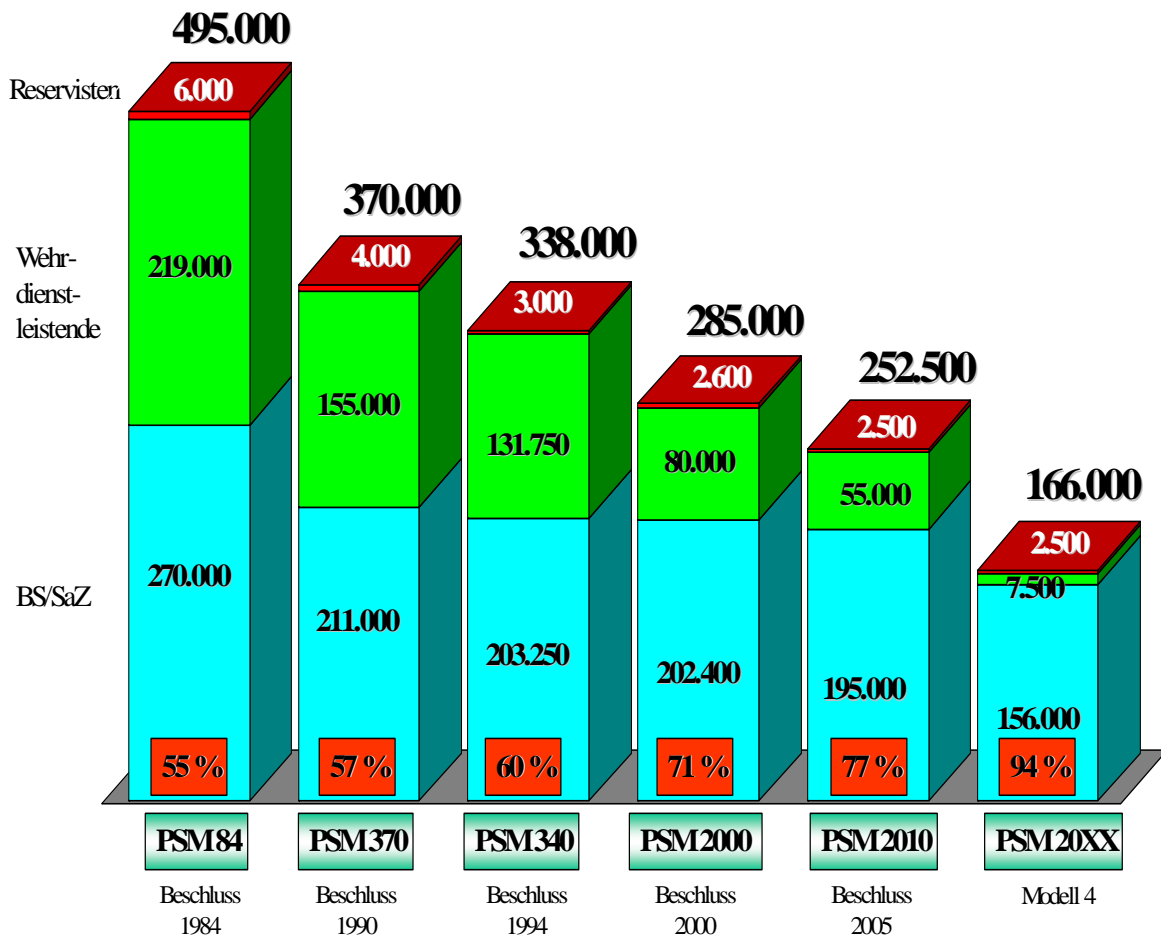
Eine qualitativ bessere aber deutlich verkleinerte Bundeswehr aus BS/SaZ auch ohne Wehrpflichtige ist sicherheits- und bündnispolitisch für Deutschland grundsätzlich ausreichend. Sie trägt auch den demographischen Notwendigkeiten in besonderer Weise Rechnung.

Die Frage der Notwendigkeit einer allgemeinen Wehrpflicht haben darüber hinaus 23 von 28 NATO Staaten entschieden und die Wehrpflicht abgeschafft. Selbst Schweden, das Land, in dem König Gustav II Adolf um 1630 als erster eine selektive Wehrpflicht einführte, hat in diesem Jahr Abschied von der allgemeinen Wehrpflicht genommen.

Die Nachwuchsgewinnung ist in einer qualitativ besseren aber kleineren Bundeswehr auch ohne die allgemeine Wehrpflicht zu bewältigen. Aufgrund der deutlich kleineren Regenerationszahlen ist bei konsequenter Umsetzung der weiteren Attraktivitätsmaßnahmen auch in einem verschärften Wettbewerb mit der Wirtschaft keine Sorge angezeigt.

Die sicherheitspolitische Entwicklung der letzten Jahrzehnte hat zu einer kontinuierlichen Verkleinerung des Streitkräfteumfangs geführt. Im Grundsatz ist die Zahl der BS/SaZ in den zurückliegenden 20 Jahren nur vergleichsweise geringfügig verringert worden. Die Zahl der GWDL hat demgegenüber jedoch erheblich abgenommen. Die Tauglichkeitskriterien und die Wehrdienstdauer wurden entsprechend herabgesetzt. Insofern ist seit Mitte der 90er Jahre ein sich verstetigender Trend zu verzeichnen, der seinen Niederschlag auch in der Verkürzung der Wehrdienstdauer zum 1. Dezember 2010 auf 6 Monate findet.

Übersicht Entwicklung Verhältnis BS/SaZ zu Wehrdienstleistenden und Reservisten



Freiwilliger Wehrdienst - Kurzdiener

Wehrform und Rekrutierung von Streitkräften sind stets Ausdruck politischer und gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen. Sie unterliegen damit Wandlungsprozessen. Historisch stand die Einführung der allgemeinen Wehrpflicht in einem engen Zusammenhang mit der Bildung der Nation. Der Militärdienst sollte das Bewusstsein nationaler Zusammengehörigkeit stärken. Die Wehrpflicht entwickelte sich zu einem Garant und in der Folge auch zu einem Symbol des nationalen Staates. Sie galt nicht nur als staatsbürgerliche Verpflichtung, sondern zugleich auch als ein Bürgerrecht.

Im Zeitalter der Individualisierung und in einer Gesellschaft, die von Wertewandel geprägt ist, werden Pflichtdienste wie die Wehrpflicht auf ihre weitere Begründbarkeit kritisch hinterfragt. Ziel muss es sein, individuelle Rechte und die Verantwortung des Einzelnen für die Gemeinschaft immer in eine Balance zu bringen.

Mit dem neu entwickelten FWD wird für den militärischen Bereich ein Angebot unterbreitet, staatsbürgerliche Verantwortung zu übernehmen und sich ein persönliches Bild von der Bundeswehr zu machen, ohne gleich BS/SaZ zu werden. Der FWD zielt darauf ab, Dienst für die Gesellschaft nach dem Prinzip der Freiwilligkeit zu leisten. Er ist damit eine Ergänzung der bisherigen ehrenamtlichen oder freiwilligen Leistungen, die bislang nur auf Grund einer freiwilligen Verpflichtung in Form eines ehrenamtlichen Dienstes, z.B. beim THW oder dem Entwicklungsdienst sowie den Sozialeinrichtungen, erfolgen kann.

Kernpunkte des FWD

Wie bisher sollen junge Männer erfasst werden. Die bislang obligatorische Musterung entfällt jedoch und wird durch eine schriftliche Einladung der Bundeswehr zur Teilnahme an einem Beurteilungs-/Bewerbungsgespräch ersetzt. Es steht im Ermessen des Einzelnen, die Einladung anzunehmen. Zur Potentialabschätzung würde eine Eignungsuntersuchung und -feststellung erfolgen. Die Ergebnisse sollen dem jungen Mann zur Verfügung gestellt werden, unabhängig von seiner Entscheidung, tatsächlich FWD zu leisten. Im Rahmen dieses Verfahrens würde neben der Erstellung des persönlichen Eignungs- und Leistungsprofils eine umfassende Beratung über Inhalt, Anforderungen und Möglichkeiten einer Dienstleistung in der Bundeswehr erfolgen.

Zu prüfen ist, ob auch Frauen auf Antrag ebenfalls die Möglichkeit einer Teilnahme erhalten können.

Die Einberufung/Einstellung wird individuell mit dem Bewerber vereinbart und nicht mehr wie bislang durch Festlegung der Wehrersatzbehörden.

Die Leistungen sollen in etwa vergleichbar sein mit denen für den heutigen FWDL. Neu ist, dass der junge Mann in den ersten 6 Monaten ein Kündigungsrecht erhält. Während des sechsmonatigen Freiwilligen Grundwehrdienstes erfolgt eine Vergütung in der Höhe vergleichbar mit dem bisherigen Wehrsold. Darüber hinaus sollen Steuerfreiheit der Leistung nach dem Wehrsoldgesetz, unentgeltliche Gemeinschaftsverpflegung/Gesundheitsfürsorge, Ansprüche auf Unterhaltungsführung nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz, erhöhte Anrechnung des FWD bei der gesetzlichen Rentenversicherung, Anrechnung auf die numerus clausus Wartezeiten, Bonus beim Zugang zu bestimmten Bildungseinrichtungen, Erwerb von Führerschein oder sonstigen zivilberuflich verwertbaren Qualifikationen, teilweise Berücksichtigung des Wehrdienstes als Praktikum für Studium oder Beruf, begünstigter Einlass zu Veranstaltungen, Begünstigung bei sonstigen Leistungen (military rate) als weiterführende Anreize geboten werden.

Entscheidet sich der junge Mann für das Angebot Kurzdiener, soll die Dienstzeit maximal 23 Monate betragen. Ab dem 7. Dienstmonat erhält er eine Vergütung vergleichbar mit der des heutigen FWDL. In Abhängigkeit von seiner Verpflichtungszeit werden darüber hinaus weitere zusätzliche Anreize wie ein Führerschein geboten. Auch könnte z.B. ein Studienplatz an einer der Bw-Universitäten als Anreiz gesetzt werden, um sich auf die maximale Verpflichtungsdauer von 23 Monaten festzulegen.

Kurzdiener werden zusammen mit SaZ ausgebildet. Es werden keine gesonderten Strukturen ausgeplant. Der FWD muss sich wie bisher schriftlich dazu verpflichten, auch an Auslandseinsätzen teilnehmen zu wollen.

Für den FWD sollen zunächst 7.500 Dienstposten vorgesehen werden. Die tatsächliche Größenordnung wäre letztlich politisch zu entscheiden. In Abhängigkeit von Eignungskriterien und Verpflichtungszeit und individuellen Bedürfnissen können die jungen Männer sowohl in Funktionsdienstposten im Inland (z.B. Wachbataillon) als auch an Auslandseinsätzen teilnehmen. Aus dem Potenzial der Kurzdiener können anschließend Reservisten gewonnen werden, was für die Rekonstitution von besonderen Nutzen wäre.

Einberufungen/Einstellungen erfolgen zukünftig nur noch auf freiwilliger Basis und mit Zustimmung der jungen Männer. Der FWD ist damit eine moderne Variante, um staatsbürgerliche Verantwortung zu übernehmen.

Inwieweit von diesem Angebot Gebrauch gemacht wird, lässt sich nur schwer abschätzen. Daher sollte der FWD nach 2 – 3 Jahren einer eingehenden Überprüfung unterzogen werden.

Exkurs 2: Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr

Unabhängig von der Zahl der Soldatinnen und Soldaten müssen die Streitkräfte im Meinungsbild junger Menschen auch zukünftig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der bereits heute spürbaren demographischen Handlungserfordernisse und der steigenden Konkurrenzsituation mit der Wirtschaft.

Attraktivität umfasst dabei grundsätzlich 3 Bereiche:

1. das Ansehen der Bundeswehr als Organisation und als Arbeitgeber sowie das Ansehen des Soldatenberufes insgesamt,
2. die Bundeswehr als Ausbildungsinstitution und
3. materielle und soziale Rahmenbedingungen.

Das Ansehen der Bundeswehr als Organisation ist in der Bevölkerung seit vielen Jahren außerordentlich hoch. Gleichwohl ist festzustellen, dass die persönliche Bereitschaft in den Streitkräften Dienst zu leisten damit nicht immer in Einklang steht. Insofern bleibt es eine ständige Herausforderung, für die Streitkräfte zu werben.

Hierzu dient das vielfältige Ausbildungsangebot von der zivilen Berufsausbildung bis zum Hochschulstudium. Dieses Angebot muss auch in Zukunft weiter erhalten bleiben. Gleichwohl muss das zivile Aus- und Weiterbildungsangebot einer kontinuierlichen Überprüfung unterzogen werden. Nur so kann es gelingen, ausscheidende Soldatinnen und Soldaten bestmöglich und zielgerichtet für den Einstieg in das zivilberufliche Leben vorzubereiten.

Der Berufsförderungsdienst (BfD) hat sich dabei in den zurückliegenden Jahren bewährt. Dennoch ist zu prüfen, ob das Angebot des Dienstes weiterhin sachgerecht ist oder neue Wege bestritten werden müssen. Bisweilen wird in diesem Zusammenhang angemerkt, dass der Zeitpunkt für berufsfördernde Maßnahmen im Anschluss an die aktive Dienstzeit liegen sollte und orientiert am Bedarf des Arbeitsmarktes inhaltlich weit mehr als sinnvoll und notwendig angeboten und ausgebildet wird. Insofern ist die Zielgerichtetheit der BfD-Maßnahmen zu prüfen.

Zur Verbesserung der materiellen und sozialen Rahmenbedingungen des Dienstes in der Bundeswehr sind u.a. folgende Maßnahmen erforderlich:

- Verbesserung der Rechtssicherheit für Soldatinnen und Soldaten im Auslandseinsatz,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst durch unterstützende Maßnahmen bei der Kinderbetreuung, Erweiterung des Teilzeitbeschäftigungsangebotes, Entwicklung von Lebensarbeitszeitmodellen und vor allem Gewährleistung größerer Planbarkeit von Dienst und dienstfreier Zeit,
- Verbesserung der finanziellen Vergütungsmöglichkeiten für „mehr geleisteten Dienst“,
- Schaffung einer umfassenden und strukturgerechten Planstellenausstattung sowie
- Bereitstellung von Unterkunftsmöglichkeiten in den Liegenschaften der Bundeswehr für Pendler.

Entscheidende Bedeutung für den Umbau der Bundeswehr hat jedoch ein neues und auf die Bedürfnisse der Streitkräfte ausgerichtete Dienst- und Laufbahnrecht.

Der bisherige „**geschlossene Personalkörper**“ mit einem vergleichsweise hohen Anteil an BS bietet **keine** ausreichende Perspektive für die Bundeswehr der **Zukunft**. Die **Streitkräfte brauchen** einen hoch flexiblen „**atmenden Personalkörper**“.

Es müssen Möglichkeiten geschaffen werden, um Personal in unterschiedlichen Lebensabschnitten und verschiedenartigsten Qualifikationen bedarfs- und zeitgerecht einstellen und freigeben zu können.

Erwerbsbiographien in und außerhalb der Bundeswehr werden sich in den nächsten Jahren erheblich verändern. Beschäftigungsverhältnisse in ein und derselben Firma werden zukünftig die Ausnahme und nicht mehr die Regel sein. Damit wird sich auch die Altersversorgung aus verschiedenen Quellen speisen. Für die Streitkräfte hat die Mitnahme der erdienten Versorgungsbezüge (**Portabilität**) **herausragende Bedeutung**. Die bisher übliche Nachversicherung für ausscheidende SaZ in der Rentenversicherung wird zunehmend als nicht mehr sachgerecht angesehen. Wenn es zukünftig erforderlich ist, die Verpflichtungszeiträume der SaZ weiter auszudehnen („SaZ 20“ und länger) sollte die Altersversorgung wie für BS über einen eigenen Versorgungsfond erfolgen. Dies ist sowohl für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten wie auch für den Dienstherrn eine "win-win-Situation".

Die Lebenswirklichkeit zeigt: Viele Menschen in Deutschland pendeln täglich oder in größeren Abständen von ihrem Wohnort zum Arbeitsplatz. Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr bilden hier keine Ausnahme, sondern folgen dem gesellschaftlichen Trend. Um die damit notwendigerweise entstehenden finanziellen Aufwendungen abdecken zu können, ist ein **Wahlrecht** zwischen der **Zusage der Umzugskostenvergütung** und dem Bezug von **Trennungsgeld** sinnvoll und notwendig. Gerade für den Übergang in neue Strukturen wäre eine rasche Einführung dieser Maßnahme geeignet, versetzungsbedingte finanzielle Belastungen abzufedern.

Durch eine Verordnungsermächtigung im Bundesbesoldungsgesetz sollte grundsätzlich die Möglichkeit geschaffen werden, **bei Bedarf Prämien** für die Personalgewinnung und -bindung, insbesondere mit Blick auf den großen Bedarf an länger dienenden Mannschaften, vergeben zu können.

Und letztlich werden auch gesetzliche Instrumente erforderlich sein, um den personellen Überhang an BS in der gesamten Breite von mehr als 30 Geburtsjahrgängen zielgerichtet und in vergleichbarer Weise wie beim Zivilpersonal abbauen zu können.

Materielle wie immaterielle Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften werden in den nächsten Jahren der **Schlüssel** für die personelle **Einsatzbereitschaft** der Bundeswehr sein. Dies gilt sowohl für den Übergang in eine neue Struktur als auch für mittel- und langfristige Perspektiven.

Exkurs 3: Demographie

Der **demographische Wandel** in Deutschland ist durch eine Reihe wesentlicher Faktoren gekennzeichnet:

- ständig **abnehmende Jahrgangsstärken** junger Menschen (vergleiche beigefügte Übersicht der Geburtsjahrgänge),
- ein kontinuierlich **ansteigendes Durchschnittsalter** der Bevölkerung,
- große **Konkurrenz** auf dem **Arbeitsmarkt** um qualifizierte Kräfte,
- **abnehmende körperliche Leistungsfähigkeit** von Jugendlichen,
- **zunehmende Auswanderung** qualifizierter junger Menschen,
- zunehmend stärkere Beanspruchung der Sozial- und Rentenets,
- **globale Migration** mit einhergehenden Integrations- und Bildungsdefiziten sowie
- eine überdurchschnittliche Abnahme und **Überalterung der Bevölkerung** in **abgelegenen Regionen**.

Diese Rahmenbedingungen haben **strategische Bedeutung** und **tiefgreifende Auswirkungen** auf den mittelfristigen Umfang wie auch die **Personalgewinnung der Bundeswehr**.

Das BMVg hat Auswirkungen der demographischen Entwicklung in Deutschland auf die Bundeswehr untersucht und bereits verschiedene Maßnahmen eingeleitet.

Der Dienst in den Streitkräften ist mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) attraktiver geworden.

Die Anpassungen des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechtes greifen. Mit den Prämien für Spezialkräfte sowie Stellenzulagen für Luftfahrzeugführer im Lufttransportdienst und Fachärzte Rettungsmediziner wurden singuläre finanzielle Anreize für einen weiteren Verbleib in den Streitkräften geschaffen. Hierauf muss weiter aufgebaut werden.

Die Erhöhung des Auslandsverwendungszuschlages steigert die Attraktivität der Teilnahme an besonderen Auslandseinsätzen.

Eine Antwort auf abnehmende Jahrgangsstärken ist die Erhöhung der Verpflichtungsdauer. Damit sinkt der jährliche Ergänzungsbedarf. 2009 wurden mit Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge die Verpflichtungszeiten für Offizieranwärter von 12 auf 13 Jahren erhöht. Damit konnte der Einstellungsbedarf per anno um rund 8 Prozent verringert werden.

Auch die Regelverpflichtungszeit in den Laufbahnen der Feldwebel und Fachunteroffiziere wurde zum 1. Januar 2010 um ein Jahr angehoben. Dies erlaubt, zukünftig auf bis zu 500 Einstellungen zu verzichten.

Weitere Reduzierungen des Ergänzungsbedarfs könnten durch einen deutlich höheren Anteil an SaZ mit Verpflichtungszeiten von 12, 15, 20 oder sogar darüber hinaus erreicht werden.

Dazu benötigen die Streitkräfte ein neues Dienst- und Laufbahnrecht. Lange Verpflichtungszeiten werden nur auf Akzeptanz stoßen, wenn die Soldaten nach z.B. 20 Jahren Dienstzeit auf einen interessanten Arbeitsplatz im Zivilleben vertrauen können.

Darüber hinaus wird die heutige Praxis der Nachversicherung in der Rentenversicherung durch die Portabilität von Versorgungsansprüchen ersetzt werden müssen.

Das Laufbahnrecht muss erheblich flexibler werden; Altersgrenzen bei Einstellungen und Laufbahnwechsel müssen aufgehoben, bessere Möglichkeiten für Seiteneinsteiger geschaffen werden.

Der Gesamtprozess Nachwuchsgewinnung muss überprüft und zu schnelleren Entscheidungen über Einstellungen führen.

Wer sich für einen Arbeitsplatz bei der Bundeswehr interessiert, muss aus einem Guss sowohl über die Möglichkeiten im militärischen wie auch im zivilen Bereich informiert werden. Nur so kann die bestmögliche Potenzialausschöpfung erreicht werden.

Die im Herbst 2009 eingeführte Ausbildung von 30 Beamtinnen und Beamten der Laufbahn des gehobenen technischen zusammen mit Offizieranwärtern im Bachelor-Studiengang „Wehrtechnik“ an der Universität der Bundeswehr München weist in die richtige Richtung.

Auch die Aufstiegsmöglichkeiten in den höheren technischen Dienst wurden bei vorhandenem Masterabschluss erweitert. Wichtig wäre jedoch auch, ausscheidenden SaZ mit Hochschulabschlüssen die Übernahme in den zivilen Bereich der Bundeswehr durch attraktive Rahmenbedingungen zu erleichtern.

Die noch bessere Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in die Bundeswehr durch Förderung kultureller Kompetenz steht im besonderen Fokus der Streitkräfte. Ziel ist es, das Potenzial dieser zunehmend an Bedeutung gewinnenden Bevölkerungsgruppe für die Bundeswehr besser als heute auszuschöpfen.

Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Dienst sind vor dem Hintergrund individueller Lebensplanung und -gestaltung ein außerordentlich wichtiges Kriterium für die Berufswahl junger Menschen.

Seit 2002 sind alle soldatischen Laufbahnen auch für Frauen geöffnet. Der Anteil junger Frauen im Altersband zwischen 20 und 30 Jahren liegt mit bis zu 40 Prozent deutlich über der von den Streitkräften selbst gesteckten Zielmarke von 15 Prozent. Daraus erwachsen auch neue Herausforderungen für die Zukunft.

Pilotprojekte zur Kinderbetreuung wie Betriebskindergärten und Eltern-Kind-Arbeitszimmer werden derzeit erprobt. Darüber hinaus wurden an mehreren Standorten Projekte für die Bereitstellung von Pendlerunterkünften für Soldatinnen und Soldaten initiiert.

Standorte der Bundeswehr müssen zukünftig Faktoren wie Arbeitsplätze für Familienangehörige, Wohnraum- und Schulsituation sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber auch Freizeit- und kulturelles Angebot weitaus stärker berücksichtigen. Sie haben unter den Aspekten Attraktivität des Berufs und Personalbindung von Soldaten einen ungemein hohen Stellenwert.

Geringere körperliche Belastbarkeit, steigendes Lebensalter, Betonung von Schutz und Sicherheit sind Facetten des demographischen Wandels. Sie haben maßgeblichen Einfluss auf die Anforderungen an die zukünftige Materialausstattung und die Ausrüstung der Streitkräfte.

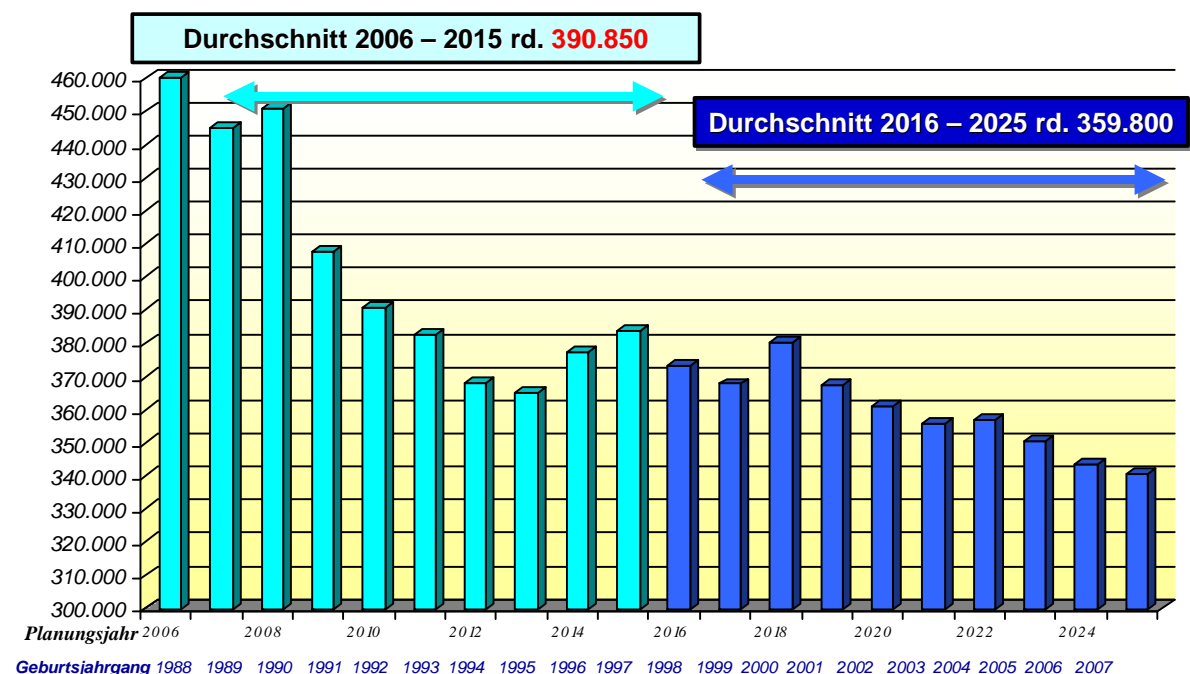
Wegen langer Nutzungszeiten und langwieriger Entwicklungsprozesse für neues Wehrmaterial müssen zukünftige Systeme schon jetzt die aus dem demographischen Wandel erwachsenden Herausforderungen definieren und berücksichtigen.

Die Bundeswehr hat bereits eine Vielzahl von Schritten eingeleitet, um im Wettbewerb um die klügsten Köpfe und geschicktesten Hände bestehen zu können. Sie werden jedoch nur dann strategischen Erfolg haben, wenn sie von grundlegenden Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes insbesondere in den Streitkräften begleitet werden.

Zusätzlich müssen strukturelle Bedingungen geschaffen werden, um das für die Auftrags Erfüllung der Bundeswehr erforderliche Personal gewinnen und halten zu können.

Demographische Entwicklung der Jahrgangsstärken

(18-jährige Wehrpflichtige in den Planungsjahren 2006 – 2025)



Quelle: Statistisches Bundesamt; BAWV-ZA