



Presse- mitteilung

HAUSANSCHRIFT BMVg Presse- und Informationsstab
Stauffenbergstr. 18, 10785 Berlin

POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL +49 (0)30-18-24-22213

FAX +49 (0)30-18-24-22228

INTERNET www.bmvg.de

E-MAIL bmvgpresse@bmvg.bund.de

DATUM Berlin, 21. Februar 2017

SEITEN 1 von 3

NUMMER 01/2017

Bundeswehr wächst weiter mit den Aufgaben

**Jährliche Analyse empfiehlt zusätzliche 5.000 militärische und 1.000 zivile Posten
Gesamtumfang soll bis 2024 auf 198.000 Soldatinnen und Soldaten steigen**

Das heute tagende Personalboard 2017 hat für die kommenden sieben Jahre einen Bedarf von weiteren 5.000 militärischen, 1.000 zivilen Dienstposten sowie 500 zusätzlichen Stellen für Reservisten festgestellt. Der Zielumfang der Bundeswehr bis 2024 wird sich somit auf insgesamt 198.000 Soldatinnen und Soldaten und rund 61.400 Haushaltsstellen für zivile Beschäftigte erhöhen.

Mit der „Trendwende Personal“ hatte Verteidigungsministerin Ursula von der Leyen im Mai 2016 einen echten Wandel eingeleitet. Weg von jahrzehntelangen starren Obergrenzen hin zu einem „atmenden“ Personalkörper der Bundeswehr mit jährlicher Überprüfung und flexibler Anpassung des Personalbedarfs. **Das erste Personalboard 2016** hatte im Vorjahr bereits einen geplanten Aufwuchs bis zum Jahr 2023 von rund 7.000 zusätzlichen Dienstposten für Soldatinnen und Soldaten sowie rund 4.400 Haushaltsstellen für zivile Beschäftigte vorgesehen. Darüber hinaus weitere 500 Stellen für Reservedienst Leistende (RDL) und die Erhöhung des Fixanteils bei den Freiwillig Wehrdienst Leistenden (FWDL) auf 8.500 Dienstposten unter Erhalt der Gesamtzahl von maximal 12.500. **Das heutige zweite Personalboard 2017** ergänzt nun diese Planung, sodass sich der Zielumfang der Bundeswehr in der Mittelfristplanung **bis 2024** auf insgesamt **198.000 Soldatinnen und Soldaten** und rund **61.400 Haushaltsstellen für zivile Beschäftigte** erhöht.

Insgesamt sind 99 Einzelmaßnahmen geplant, um die Leistungsfähigkeit der Bundeswehr zu steigern. Dazu gehören unter anderen Spezialisten für den neuen Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum, Besatzungen für die Korvetten K 130 (2. Los), Stärkung der Unterstützungskräfte der Streitkräftebasis (Logistik/ABC-Abwehr), Aufstellung eines 6. Panzerbataillons, Ausbau unserer Sanitätsversorgung im In- und Ausland sowie weitere Schritte, mit denen wir Auswirkungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie abfedern wollen.



Ursula von der Leyen, Bundesministerin der Verteidigung: „Die Bundeswehr ist gefordert wie selten zuvor. Etwa im Kampf gegen den IS-Terror, bei der Stabilisierung Malis, der anhaltenden Unterstützung Afghanistans, gegen den Menschen schmuggel im Mittelmeer und in der Ägäis, oder mit unserer erheblichen Präsenz für die Nato im Baltikum. Die Analysen des Weißbuchs 2016 legen nahe, dass das Anforderungsprofil an die Truppe eher noch breiter wird, zum Beispiel zur Abwehr von Gefahren aus dem Cyberraum. Dafür brauchen wir ausreichend qualifiziertes Personal. Wir setzen alles daran, hohle Strukturen, auch beim Material, aufzufüllen. Wir gehen jetzt den im vergangenen Jahr mit der „Trendwende Personal“ eingeschlagenen Weg konsequent weiter. Mit ihren Aufgaben muss auch die Bundeswehr wachsen dürfen.“

Die Bundeswehr muss auf außen- und sicherheitspolitische Einflüsse jederzeit angemessen reagieren können. Ziel der „Trendwende Personal“ ist es, die Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr zu erhöhen, die Robustheit zu stärken und wichtige Zukunftsfähigkeiten aufzubauen. Daher wurden 2016 die starren Obergrenzen für das militärische und zivile Personal durch ein neues und flexibles Verfahren, die Mittelfristige Personalplanung (MPP), ersetzt. Sie analysiert und priorisiert regelmäßig den Bedarf der Bundeswehr anhand des sich angesichts der Sicherheitslage verändernden Fähigkeitsprofils. Ihr Betrachtungszeitraum umfasst jeweils sieben Jahre. Im Rahmen des jährlichen Personalboards erfolgt dann die regelmäßige Überprüfung des nunmehr „atmenden“ Personalkörpers.

Das jeweils im Frühjahr tagende Personalboard der Bundeswehr besteht aus der Bundesministerin der Verteidigung, den beamteten und parlamentarischen Staatssekretären, dem Generalinspekteur der Bundeswehr, seinem Stellvertreter sowie ausgewählten zuständigen Führungskräften des Ministeriums wie den Abteilungsleitern Personal und Planung. Die Empfehlung der bundeswehrinternen Kommission fließt in die Haushaltsplanung an das Parlament ein.

Ein sachgerechter Aufwuchs für eine so große Organisation wie die Bundeswehr ist nicht von heute auf morgen zu bewerkstelligen. Trotzdem ist es durch die „Trendwende Personal“ bereits nach kurzer Zeit gelungen, eine echte Trendumkehr in dem seit 26 Jahren andauerndem Schrumpfungsprozess der Bundeswehr einzuleiten. Nach dem historischen Tiefstand von rund 166.500 Zeit- und Berufssoldaten (SaZ/BS) im Juni 2016 konnte bis Jahresende der Bestand um 1.800 auf rund 168.300 gesteigert werden. Erreicht wurde dies vor allem durch mehr Einstellungen und durch eine erhöhte Personalbindung, z.B. 13% mehr Weiterverpflichtungen gegenüber dem Vorjahr.

Personalgewinnung 2016 in Zahlen:

- 1.700 Bewerbungen mehr gegenüber 2015, bei den Frauen sogar Steigerung um 10% (rund 900) auf über 10.000 Bewerbungen.
- 16% (rund 2.000) mehr Einstellungen als SaZ, übertrifft das bereits gute Vorjahresergebnis nochmals deutlich (z.B. Offiziere: +21%; Feldwebel Fachdienst +28%; Feldwebel Truppendienst +23%).
- 5% (rund 500) mehr Einplanungen bei FWDL auf über 10.000, dabei weiterhin sehr hoher Bildungsstand. 80 % mit Abitur, Fachhochschulreife oder Mittlerer Reife, etwa 16% mit Berufsabschluss.
- 21% (rund 600) mehr Frauen eingestellt. Fast jeder 4. neueingestellte Offizieranwärter ist eine Frau.
- November 2016 erstmalig über 20.000 aktive Soldatinnen, Anteil > 11% in der Bundeswehr.
- Auch in Bereichen mit größerer Anzahl noch offener Stellen (Technik, IT, Pflege) erhebliche Verbesserungen, z.B. 60% mehr IT-Feldwebel eingestellt, 33% mehr im Rettungsdienst.



Personalbindung 2016 in Zahlen:

- Erhöhung der Übernahmezahlen zum Berufssoldaten im Vergleich zum Vorjahr um 7%.
- Erhöhung um 25% beim Aufstieg in die Laufbahn der Feldwebel von Ende 2015 bis Ende 2016.
- Weiterverpflichtung von ca. 10.000 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, davon ca. 2.800 mit ursprünglichem Dienstzeitende in 2016. 13% mehr als im Vorjahr.
- Freiwillige Verlängerung von etwa 220 Berufssoldatinnen und -soldaten kurz vor Ende ihrer aktiven Dienstzeit.

Der Aufwuchs des zivilen Personals bis 2024 wird hauptsächlich durch Erhöhung der Einstellungsquoten erreicht. Zudem soll vorhandenes qualifiziertes Personal herangezogen werden, indem Personal im Rahmen des ursprünglich vorgesehenen sozialverträglichen Personalabbaus nunmehr wieder dauerhaft wahrzunehmende Aufgaben übertragen wird. Unterstützt wird die Erhöhung des Umfangs der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die gezielte Ansprache ausscheidender Soldatinnen und Soldaten auf Zeit im Rahmen des Binnenarbeitsmarktes für Tätigkeiten im zivilen Bereich der Bundeswehr.

Der weitere personelle militärische Aufwuchs bis 2024 wird maßgeblich durch die Verschiebung des anzustrebenden durchschnittlichen Zuruhesetzungsalters (unter Beibehaltung des bisherigen gesetzlichen Rahmens der besonderen und allgemeinen Altersgrenzen), die spürbare Erhöhung der Übernahmequoten zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten sowie die Anhebung der durchschnittlichen Verpflichtungszeit bei den Fachunteroffizieren erreicht. Somit kann vermehrt bewährtem Personal eine längerfristige Perspektive beim Arbeitgeber Bundeswehr aufgezeigt werden. Dieser kann im Gegenzug dauerhaft auf die gewonnenen Erfahrungen zurückgreifen. Dies stärkt zugleich die Demografiefestigkeit des militärischen Personalkörpers. Dazu dient auch die Erhöhung des Anteils der Berufssoldatinnen /-soldaten um 6.000 auf 56.000.

Ungeachtet der positiven Zahlen bei der Personalentwicklung und trotz erheblicher Anstrengungen wie der Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv.Attraktiv.Anders.“ mit ihren über 55 Maßnahmen - der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt um die besten Köpfe bleibt weiterhin eine Herausforderung gerade in Bereichen wie Marine, IT und Sanität.

