

Inhaltsverzeichnis

1. Warum gibt es eine Trendwende Personal?	3
2. Mit dem Weißbuchprozess einhergegangen ist die Konzeption einer Personalstrategie, die im Dezember 2016 durch die BM'in veröffentlicht worden ist und die die sicherheitspolitischen Ableitungen des WB 2016 aufgreifen soll. Wie fließen diese Erkenntnisse in die Trendwende Personal ein?.....	3
3. Wo ist der Unterschied zur Personalstrategie?.....	4
4. Was ist das Ziel der Trendwende Personal?	5
5. Wie sieht die Bilanz zur ersten Runde der Trendwende Personal (MPP 2017) aus? Was hat es der Bundeswehr gebracht?.....	5
6. Wie sind Sie bei der Trendwende Personal vorgegangen?	5
7. Wurden die 7000 militärischen Dienstposten der MPP 2017 inzwischen personell besetzt? Ist es gelungen, die Vakanzen in den schon bestehenden Strukturen zu verringern oder bringen die neuen Dienstposten nur neue leere Stellen in die Truppe?.....	5
8. Wie sehen die Planungen für den neuen Personalumfang (MPP 2018) - militärisch und zivil - aus?	6
9. Gibt es eine feste Aufschlüsselung (nach Teilstreitkräften, Tätigkeitsschwerpunkten, Status) oder wonach erfolgt die Zuordnung der zusätzlichen Dienstposten?	6
10. Letztes Jahr 7.000 militärische Dienstposten, dieses Jahr 5.500 militärische Dienstposten, warum wurden die jetzt geplanten Aufwüchse nicht damals eingebracht?	6
11. Wie glauben Sie, den erhöhten Bedarf von nun 198.000 militärischen Dienstposten decken zu können, wenn derzeit schon nicht alle Dienstposten besetzt werden? Dies gilt besonders für die spezialisierten Mangelverwendungen, die sich ja jetzt bereits schwierig besetzen lassen?	7
12. Wie soll diese Umfangserhöhung des militärischen Personalkörpers erreicht werden?.....	8
13. Welche neuen Fähigkeiten werden geschaffen (Stichwort „Leuchttürme“)?.....	8
14. Wo genau werden die neuen Dienstposten ausgebracht werden?.....	9
15. Folgen dieser Umfangserhöhung auch neue Entscheidungen zur Stationierung?	9
16. Steht diese Entscheidung zur Umfangserhöhung nicht im Widerspruch zu der gerade laufenden Organisationsanalyse des BMVg mit Blick auf den nachgeordneten Bereich?.....	9
17. Ist eine spätere Zurrubesetzung nicht eher ein Nachteil für die Einzelne bzw. den Einzelnen?	9
18. Angesichts der demografischen Realitäten werden wohl weitere Maßnahmen für die Personalbindung notwendig werden, welche?.....	10
19. Warum wird nicht der „große Wurf“ – Reform der Reform – angestrebt?	10
20. Wie erfolgt die Umsetzung der Trendwende Personal?.....	10
21. Was kostet diese Umfangserhöhung und wie soll das finanziert werden?	10

22. Warum gibt es überhaupt eine erneute Umfangserhöhung des zivilen Personalkörpers?11
23. Wie soll diese erneute Umfangserhöhung des zivilen Personalkörpers erreicht werden?11
24. Ist das Verhältnis von Soldatinnen und Soldaten zu zivilen Angehörigen bei der Bundeswehr angemessen? Sollten die Soldatinnen und Soldaten nicht besser ausschließlich für den militärischen Kernauftrag eingesetzt werden?11
25. Sollte bei der Ableitung von höheren Umfängen für die Bundeswehr nicht zunächst eine systematische Aufgabenanalyse durchgeführt, dann interne Binnenoptimierungspotenziale identifiziert und genutzt und erst in einem letzten Schritt daraus abgeleitet über eine Anhebung der Umfänge nachgedacht werden?11
26. Brauchen Sie wirklich mehr Personal oder sollte die Bundeswehr einfach anders strukturiert werden (Infanterie vs. Unterstützung)?12
27. Hängt die jetzige Personalaufstockung mit den Auswirkungen der Einführung der EU-Arbeitszeitrichtlinie (Soldatenarbeitszeitverordnung) zusammen?12
28. Hängt die jetzige Personalaufstockung mit den Auswirkungen der neu begonnenen oder ausgeweiteten Einsätze zusammen?13
29. Sie planen im neuen Organisationsbereich für den Cyber- und Informationsraum nochmals zu wachsen, wie sollen sie besetzt werden, wobei gerade hier bereits ein Kampf um die besten Köpfe ausgefochten wird?.....13
30. Wollen Sie in diesem Zusammenhang besondere Anreize zur Gewinnung und Bindung des spezialisierten Mangelpersonals etablieren (Verpflichtungs-prämien, Zulagen)?13
31. Im letzten Jahr wurde eine Trendwende Material mit einem Finanzvolumen von mindestens 130 Mrd € in den kommenden 15 Jahren gefordert. Bedarf es hierfür weiterer Personalumfangserhöhungen, und wie soll das finanziert werden?13
32. Wie lange gelten die neuen Personalstärken? Wann ist die erste Überprüfung und Adjustierung geplant?14
33. In welchem Zeitraum soll das zusätzliche Personal eingestellt, ausgebildet und einsatzbereit zur Verfügung stehen?14
34. Brauchen wir wirklich eine Umfangserhöhung des Personals oder ließen sich diese Defizite auch durch vermehrte Synergien mit anderen europäischen Armeen (Trend zur Europäischen Armee) auffangen?14
35. In 2016 erfolgte eine Bedarfserhöhung um 7.000 Soldatinnen und Soldaten, in 2017 um rd. 5.500. Was kommt nächstes Jahr?.....14
36. Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages bemängelt in seinem aktuellen Jahresbericht zum wiederholten Male den Zustand der Infrastruktur in vielen Liegenschaften. Steht die Trendwende Personal in Konkurrenz zum Abbau des Sanierungsstaus in den Liegenschaften der Bundeswehr?15
37. Wie geht es nun weiter?15
38. Muss zur Sicherstellung des personellen Aufwuchses der Bundeswehr nun die Wehrpflicht doch wieder eingesetzt werden?15
39. Welche rechtlichen Auflagen werden durch die Trendwende Personal alimentiert?16

1. Warum gibt es eine Trendwende Personal?

Das sicherheitspolitische Umfeld Deutschlands hat sich in den vergangenen Jahren drastisch verändert. Eine Vielzahl von Krisen, von der Krim bis nach Syrien mit den dazugehörigen Migrationsbewegungen, die Bekämpfung des internationalen Terrorismus und neue Formen der Kriegführung, hybride oder Cyber-Kriegführung, wirken stärker auf Deutschland. Deutschland stellt sich diesen Herausforderungen und übernimmt mehr Verantwortung in der Welt. So wurden auf dem NATO-Gipfel in Wales in 2014 nicht zuletzt aufgrund dieser gestiegenen Verantwortung Maßnahmen zur verstärkten Unterstützung beschlossen. Die Bundeswehr leistet zu dieser gesamtstaatlichen Verantwortung ihren Beitrag, in dem sie mehr Aufgaben übernimmt, beispielsweise die Gestellung einer Very High Readiness Joint Task Force (großer Teile der VJTF).

Um dieser Bereitschaft, mehr Verantwortung zu übernehmen, und den strategischen Herausforderungen und den Erwartungen unserer Verbündeten noch besser gerecht zu werden, muss die Bundeswehr Landes- und Bündnisverteidigung einerseits und Einsätze im Rahmen des internationalen Krisenmanagements andererseits künftig gleichrangig qualifiziert, schnell und robust erfüllen können. Das sind für Deutschland neue Herausforderungen, die vor Jahren noch nicht absehbar waren und sich folglich nicht in der Personalpolitik der Streitkräfte widerspiegeln. Aus diesen Gründen benötigen wir die verstetigte Trendwende Personal.

2. Mit dem Weißbuchprozess einhergegangen ist die Konzeption einer Personalstrategie, die im Dezember 2016 durch die BM'in veröffentlicht worden ist und die die sicherheitspolitischen Ableitungen des WB 2016 aufgreifen soll. Wie fließen diese Erkenntnisse in die Trendwende Personal ein?

Das Weißbuch 2016 formuliert den Anspruch an die Bundeswehr, ihren Beitrag zur Umsetzung der strategischen Prioritäten der deutschen Sicherheitspolitik zu leisten. Das sich dynamisch verändernde globale Umfeld, sowie unser Engagement in NATO und EU erfordern die kontinuierliche Aktualisierung und Anpassung des Aufgabenspektrums der Bundeswehr. Insgesamt steigen somit die Anforderungen an die Bundeswehr weiter an – die zunehmende internationale Verantwortung unseres Landes geht mit militärischen Verpflichtungen einher, wie auch mit höheren Erwartungen unserer Verbündeten und Partner. Ein wirksamer Beitrag zur Verantwortung und Führung Deutschlands erfordert daher, Aufgabenspektrum und Ressourcenausstattung der Bundeswehr wieder in Einklang zu bringen.

Dies betrifft die Personalumfänge der Bundeswehr in besonderer Weise. Diese waren in den vergangenen 25 Jahren von einem kontinuierlichen und erheblichen Personalabbau geprägt. Daher wurde eine „Trendwende Personal“ eingeleitet und ein neues und flexibles Verfahren zur mittelfristigen Planung und fortlaufenden Bestimmung der militärischen Personalumfänge implementiert. Entsprechendes gilt für die organisatorische Ausplanung des Zivilpersonals. In einem jährlichen Verfahren werden unter Einbindung der Bedarfsträger (Streitkräfte und zivile Organisationsbereiche) unter Zugrundelegung der zu erfüllenden Aufgaben bedarfsorientiert die erforderlichen Personalumfänge ermittelt und im Haushalt mittelfristig abgebildet. Das BMVg hat dazu – in Analogie zum Rüstungsboard – ein Personalboard zur Etablierung eines systematischen, belastbaren und strukturierten Planungsverfahrens verankert.

Um auf die sich ändernden Rahmenbedingungen frühzeitig Antworten geben zu können, fordert das Weißbuch 2016 für die Bundeswehr parallel eine umfassende und vorausschauende Personalstrategie, die drohende Engpässe frühzeitig erkennt und systematisch notwendige personelle Ressourcen für kommende Aufgaben gewinnt und

entwickelt. Es soll antizipiert werden, für welche Schlüsselbereiche schon heute Personal aufgebaut werden muss, um zukünftig quantitative und qualitative Engpässe abzuwenden. Das Weißbuch bildet also das Dach der sicherheitspolitischen Ableitungen für die Bundeswehr, die hinsichtlich des Handlungsfeldes Personal zur Trendwende Personal auf der einen und zur Personalstrategie auf der anderen Seite führen.

3. Wo ist der Unterschied zur Personalstrategie?

Die Bundeswehr schafft mit der Trendwende Personal – also der Etablierung des Prinzips eines anpassungsfähigen Personalkörpers unter Aufhebung der starren Obergrenzen und der jährlichen Fortschreibung der Personalbedarfs- und Personaldeckungsplanung – ein Verfahren, flexibel ihre Personalumfänge anzupassen. Dies ist eine entscheidende Voraussetzung, um erforderliche zusätzliche personelle Ressourcen überhaupt realisieren zu können. Wir gewinnen also bereits jetzt die notwendige Adaptionfähigkeit angesichts sich ändernder sicherheitspolitischer Rahmenbedingungen, noch mehr aber morgen und übermorgen. Welche Rahmenbedingungen dies genau sind, ist im Weißbuch – als oberstes sicherheitspolitisches Dokument der Bundesregierung – festgelegt.

Die Personalstrategie hingegen zielt nicht auf Umfänge oder Aufgaben ab, sondern beschreibt strategische Entwicklungs- und Handlungsfelder für eine nachhaltige und moderne Personalpolitik. Sie bildet den übergeordneten Rahmen aller Initiativen der Bundeswehr zur Steigerung ihrer personellen Einsatzbereitschaft und ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur langfristigen personellen Einsatzfähigkeit der Streitkräfte, zur Leistungsfähigkeit der Bundeswehrverwaltung und somit zur Aufgabenerfüllung der Bundeswehr in der Zukunft insgesamt. Die Personalstrategie der Bundeswehr ist langfristig angelegt.

Die Personalstrategie initiiert Angebote und Anreize für die Menschen, die bereits bei der Bundeswehr arbeiten, und für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, Schulabgängerinnen und Schulabgänger sowie Fachkräfte. Als Kernelemente gehören dazu beispielsweise die Weiterentwicklung, Anpassung und der Ausbau von Angeboten für Bildung und Qualifizierung und die Einführung neuer Karrieremodelle in Form von Fach-, Projekt- und Führungskarrieren. Hinzu kommen die zukunftsfähige Ausgestaltung der Laufbahnen sowie die mögliche Erweiterung der Bundeswehr auf neue Zielgruppen. Auch bei der Einbindung von Reservistinnen und Reservisten mit ihren besonderen Fähigkeiten sollen neue Wege beschritten werden.

Die Personalstrategie unterstreicht die Absicht der Bundeswehr, sich dauerhaft als sinnstiftender und qualifizierender Arbeitgeber zu positionieren. Sie ist bestrebt – wo immer möglich –, die Anforderungen des Dienstes mit familiären und privaten Aspekten sowie den individuellen Lebensphasen ihrer Beschäftigten in Einklang zu bringen. Die Bundeswehr betrachtet die Vielfalt ihrer Beschäftigten als Chance und wird eine chancengerechte Teilhabe aller an Karriere und Funktionen ermöglichen. Die Personalstrategie trägt dazu bei, das bereits hohe Niveau der Führungs- und Organisationskultur innerhalb der Bundeswehr weiterzuentwickeln.

4. Was ist das Ziel der Trendwende Personal?

Die Trendwende Personal ist das Ergebnis einer sorgfältigen Analyse über alle militärischen und zivilen Organisationsbereiche der Bundeswehr hinweg, um eine aufgabenorientierte und aufgabengerechte Personalausstattung – Hand in Hand mit der Rüstungsplanung – abzuleiten.

Ziel ist, eine kontinuierliche Anpassung im Verständnis eines flexiblen („atmenden“) Personalkörpers ohne feste Obergrenzen lageabhängig und bedarfsorientiert im Rahmen des jährlichen Personalboards festzulegen.

5. Wie sieht die Bilanz zur ersten Runde der Trendwende Personal (MPP 2017) aus? Was hat es der Bundeswehr gebracht?

Das Ergebnis des ersten Prüfungszyklus (MPP 2017) ist durchaus positiv. Den Bedarf haben wir einem „reality check“ unterzogen, also einer Realisierbarkeitsprüfung. Denn klar ist, dass wir diesen Bedarf weder sofort noch vollumfänglich decken können.

Danach umfasste der „realisierbare“ Aufwuchs im MPP 2017 bis zum Jahr 2023 rund 7.000 Soldatinnen und Soldaten sowie rund 4.400 Dienstposten im zivilen Bereich. Damit liegen wir deutlich über den bisherigen zielstrukturellen Obergrenzen.

6. Wie sind Sie bei der Trendwende Personal vorgegangen?

Wir haben das Prinzip eines „atmenden Personalkörpers“ in der Bundeswehr unter gleichzeitiger Aufhebung der bisherigen starren Obergrenzen mit der Mittelfristigen Personalplanung (MPP) verankert. Das gibt uns den notwendigen flexiblen Rahmen, Anpassungen im Personalkörper (militärisch als auch zivil) lageabhängig und bedarfsorientiert aktiv zu gestalten.

Unter Anwendung dieses systematischen Planungsverfahrens (MPP) wurde eine Bestimmung des Personalumfangs für die Jahre bis 2024 entlang folgender Determinanten vorgenommen:

- Die Aufgaben der Bundeswehr und die daraus erwachsenden Anforderungen,
- der Haushaltsrahmen,
- die tatsächlichen Realisierungsmöglichkeiten des Kräftepotentials, die sich beispielsweise aus den demographischen Entwicklungen ergeben.

7. Wurden die 7000 militärischen Dienstposten der MPP 2017 inzwischen personell besetzt? Ist es gelungen, die Vakanzen in den schon bestehenden Strukturen zu verringern oder bringen die neuen Dienstposten nur neue leere Stellen in die Truppe?

Die 7.000 militärischen Dienstposten des MPP 2017 sollten nicht bis heute, sondern bis zum Jahr 2023 personell besetzt werden, d.h. der militärische Personalumfang soll stufenweise auf bis zu 192.500 Soldatinnen und Soldaten anwachsen; davon werden 177.000 Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit (BS/SaZ) sein. Der IST-Personalbestand betrug Ende 2016 rund 168.400 BS/SaZ.

Um diese Differenz zwischen SOLL und IST-Bestand bei BS/SaZ zu begegnen und eine optimierte Ausgangsbasis für die Trendwende Personal zu schaffen, wurde bereits zu Beginn des Jahres 2016 die „Mission 170.000+“ (also mehr als 170.000 BS/SaZ) eingeleitet. Hierdurch wurde im letzten Jahr ein weiterer Personalabbau verhindert. Auf Jahressicht 2016 lag der Personalbestand sogar um rund 2.500 BS/SaZ höher als am Jahresbeginn 2016

prognostiziert. Dies war das Ergebnis starker Anstrengungen, insbesondere im Rahmen der Personalgewinnung.

Wir sind optimistisch, den angestrebten Aufwuchs bis 2023 zu erreichen.

8. Wie sehen die Planungen für den neuen Personalumfang (MPP 2018) - militärisch und zivil - aus?

Im Ergebnis umfasst der zusätzliche realisierbare Aufwuchs für die nächsten sieben Jahre rd. **5.000 Soldatinnen und Soldaten, 500 Stellen für Reservistendienst Leistende** sowie die Besetzung von ca. **1.000 zivilen Dienstposten** bis zum Jahr 2024. Diese zusätzliche Erhöhung ergänzt die Planungen des zurückliegenden Jahres. Somit werden die Zielumfänge der Bundeswehr bis 2024 auf insgesamt **198.000 Soldatinnen und Soldaten** und der haushälterische zivile Zielumfang auf rund **61.400 Haushaltsstellen** (Kopfstärke: 64.400) erhöht.

Die Grenzen des Aufwuchses ergeben sich aus den Regenerationsmöglichkeiten, die beispielsweise durch demographische Entwicklungen und die Konkurrenz mit anderen Arbeitgebern beeinflusst werden. Ebenso sind die Infrastruktur der Bundeswehr und der Haushalt wesentliche Stellgrößen.

Mit der MPP können – Hand in Hand mit der Rüstungsplanung – mittelfristige personalplanerische Ziele im jeweils aktuellen Finanzplan abgebildet werden.

Mit dem Prinzip eines „atmenden Personalkörpers“ der Bundeswehr ohne feste Obergrenzen schaffen wir uns den notwendigen Spielraum, weitergehende Anpassungen lageabhängig und bedarfsorientiert im Rahmen jährlicher Fortschreibungen des MPP umzusetzen.

9. Gibt es eine feste Aufschlüsselung (nach Teilstreitkräften, Tätigkeitsschwerpunkten, Status) oder wonach erfolgt die Zuordnung der zusätzlichen Dienstposten?

Wir haben bei der Ausbringung dieser neuen Dienstposten genau hingeschaut und haben entlang der Maßgabe „sichtbare Stärkung in vorhandenen Truppenstrukturen“ entschieden. Eine allgemeine Umfangserhöhung („Gießkannenprinzip“) wurde ausgeschlossen. Die zusätzlichen Dienstposten wurden weder nach einem zuvor festgelegten Schlüssel, noch nach Statusgruppen oder Teilstreitkräften, noch nach Tätigkeitsfeldern verteilt bzw. priorisiert. Wir haben die neuen Anforderungen an die Bundeswehr analysiert und darauf aufbauend bedarfsgerecht unsere Schlussfolgerungen gezogen. Ziel ist die Bereitstellung einsatzbereiter Kräfte und die Sicherstellung der Einsätze.

10. Letztes Jahr 7.000 militärische Dienstposten, dieses Jahr 5.500 militärische Dienstposten, warum wurden die jetzt geplanten Aufwüchse nicht damals eingebracht?

Die neuen Aufgaben fordern die Bundeswehr in erheblichem Ausmaß. Die Bundeswehr steht damit an einem Wendepunkt, an welchem Aufgaben und personelle Ressourcen besser ausbalanciert werden müssen. Bei der Festlegung der bisherigen Personalumfänge waren diese Entwicklungen noch nicht absehbar. Um diesen neuen bzw. neu dimensionierten Herausforderungen angemessen Rechnung tragen zu können, bedarf es nach dem Einstieg im Jahr 2016 einer weiteren angemessenen und aufgabengerechten Umfangserhöhung sowohl des militärischen als auch des zivilen Personalkörpers, um Fähigkeiten im gesamten Einsatz- und Leistungsspektrum auszubauen.

Es geht uns dabei

1. um den Erhalt und den Ausbau bestehender Fähigkeiten,
2. die Erhöhung der Durchhaltefähigkeit sowie
3. die Stärkung der Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr.

Daher durchläuft die MPP einen jährlichen Zyklus. Noch nicht zu realisierende Bedarfe oder angemeldete Bedarfe, die noch nicht entscheidungsreif sind, werden im folgenden Jahr erneut betrachtet. Die Trendwende Personal bedeutet also keine einmalige Erhöhung des Personalumfanges, sondern ist ein fortlaufender, sich wiederholender Prozess und wird im nächsten Jahr mit der MPP 2019 fortgeführt.

Darüber hinaus haben wir bereits interne Optimierungsmaßnahmen durchgeführt und werden das auch weiterhin tun und uns dabei unsere Dienstposten und die zu erledigenden Aufgaben sehr genau ansehen (Aufgabenkritik), um das richtige Personal an der richtigen Stelle verfügbar zu haben.

11. Wie glauben Sie, den erhöhten Bedarf von nun 198.000 militärischen Dienstposten decken zu können, wenn derzeit schon nicht alle Dienstposten besetzt werden? Dies gilt besonders für die spezialisierten Mangelverwendungen, die sich ja jetzt bereits schwierig besetzen lassen?

Für uns als Wettbewerber am Arbeitsmarkt in Zeiten demografischer Herausforderungen ist dies eine ernst zu nehmende Frage. Nach den Rekordjahren 2014 und 2015 konnte die Personalgewinnung ihr Ergebnis in 2016 nochmals steigern.

Die Bewerbungen für den militärischen Bereich sind insgesamt um 3 % im Gegensatz zum Vorjahr gestiegen. Dabei haben sich 10 % mehr Frauen als in 2015 für eine militärische Karriere bei der Bundeswehr beworben, so dass sich in 2016 über 10.000 Frauen bei uns als Soldatinnen beworben haben. Im November 2016 haben erstmals über 20.000 Soldatinnen Dienst in der Bundeswehr geleistet.

Nach einem 26-jährigen „Schrumpfungsprozess“ haben wir seit dem Tiefststand im Juni 2016 mit 166.500 Berufssoldatinnen und -soldaten, sowie Zeitsoldatinnen und –soldaten (BS/SaZ) eine echte Trendwende vollzogen. Gegen Ende des Jahres stieg die Zahl der BS und SaZ bereits auf über 168.342. Gerade in den Bereichen mit vielen unbesetzten Dienstposten war 2016 ein besonders erfolgreiches Jahr. In der Laufbahn der Fachdienst-Feldweibel konnten wir Zuwachsraten von rund 28% verzeichnen. Bei den gesuchten IT-Feldweibel waren es sogar weit über 60%.

Dennoch bleibt die Personalgewinnung – insbesondere in Mangelverwendungen – eine ständige Herausforderung für jeden modernen und großen Arbeitgeber in Deutschland.

Die Aspekte der Gewinnbarkeit von Externen und die Regenerationsfähigkeit haben insofern unsere Überlegungen von Anfang an begleitet und sind Teil unseres Planungsverfahrens – quasi der „reality check“. Dazu haben wir dem festgestellten Mehrbedarf dem tatsächlich realisierbaren Personalzuwachs gegenüber gestellt (also was nach unseren derzeitigen Erkenntnissen an Personal tatsächlich gewinnbar ist.) Schließlich wollen wir keine „hohlen“ Strukturen produzieren, sondern Fähigkeiten weiterentwickeln und das hierfür erforderliche Personal bereitstellen.

Im Kontext der Trendwende Personal und des damit verbundenen Aufbaus des militärischen Personalkörpers gewinnt dabei neben der Rekrutierung neuen Personals die verbesserte Ausschöpfung des Potenzials des vorhandenen Personalkörpers im Rahmen der Personalbindung weiter an Bedeutung.

Hierbei betrachten wir folgende Instrumente:

- Maßnahmen der Personalbindung bereits im Geschäftsbereich tätigen Personals (u.a. Verschiebung des anzustrebenden durchschnittlichen Zuruhesetzungsalters –unter

Beibehaltung des bisherigen gesetzlichen Rahmens der besonderen und allgemeinen Altersgrenzen- und Verlängerung der Verpflichtungsreichweiten bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, also das „Halten“),

- Maßnahmen der Personalgewinnung, also die Einstellung neuen Personals von „außen“ (Stichwort: Seiteneinsteigerinnen bzw. Seiteneinsteiger),
- interne Optimierungsmaßnahmen (Stichwort: Aufgabenkritik),
- Möglichkeiten des Abschichtens (Outsourcens) von Aufgaben in den zivilen Markt und
- die Finanzierbarkeit dieser Maßnahmen.

12. Wie soll diese Umfangserhöhung des militärischen Personalkörpers erreicht werden?

Wir werden die Umfangserhöhung durch die Nutzung unterschiedlicher Instrumente erreichen. Diese umfassen sowohl Maßnahmen aus dem Bereich der Personalgewinnung, also Neueinstellungen als auch der Personalbindung. Es gilt die Menschen, die für eine längere Verwendung gebraucht werden, zu motivieren, länger als ursprünglich beabsichtigt, bei uns zu bleiben (Weiterverpflichtungen, ggf. freiwillige spätere Zuruhesetzung).

Darüber hinaus werden wir interne Optimierungsmaßnahmen durchführen, und uns dabei unsere Dienstposten und die zu erledigenden Aufgaben sehr genau ansehen (Aufgabenkritik), um das richtige Personal an der richtigen Stelle verfügbar zu haben.

Nicht zuletzt reduzieren wir mit flankierenden Maßnahmen, die durch die Inanspruchnahme des Berufsförderungsdienstes durch Soldatinnen und Soldaten auf Zeit entstehenden Vakanz innerhalb der bestehenden Strukturen (Wandeloption und bis zu 500 zusätzliche Neueinstellungen im Jahr 2017).

13. Welche neuen Fähigkeiten werden geschaffen (Stichwort „Leuchttürme“)?

Wie Sie wissen, richten wir die Bundeswehr unter anderem auf die neuen Herausforderungen im Cyber- und Informationsraum hin aus. Der Aufbau dieser neuen Fähigkeit wurde bereits im letzten Jahr entschieden und begonnen. Nachdem die Abteilung Cyber/Informationstechnik (CIT) im Ministerium zum 1. Oktober 2016 aufgestellt wurde und das Kommando Cyber und Informationsraum (CIR) seinen Dienst ab dem 1. April 2017 aufnimmt, steht nunmehr der Aufbau der nachgeordneten Kräfte im Zentrum Cybersicherheit, im Zentrum Cyber-Operations und dem Zentrum Software-Kompetenz im Fokus der Trendwende Personal.

Zudem wollen wir in folgenden beispielhaften Bereichen Verbesserungen erreichen:

- Durch die Ergänzungsbeschaffung von zusätzlichen Korvetten K 130 (2. Los) für die Marine wird die Belastung der Flotte verringert und die Verfügbarkeit von Überwassereinheiten deutlich verbessert.
- Der Dienstpostenaufwuchs zur Erfüllung der NATO Planungsziele und die Bereitstellung von Kräften für „Einsatzgleiche Verpflichtungen“ ist ein Schwerpunkt dieser Mittelfristigen Personalplanung (MPP 2018). Der dazu erforderliche Auf- und Ausbau der Fähigkeiten im Bereich Logistik, Führung von Luftstreitkräften und Spezialkräften, sowie bei den Truppenstrukturen und der Führungsfähigkeit des Heeres stärkt Deutschlands Rolle in der NATO und ermöglicht zukünftig einen wirksamen und kurzfristigen Einsatz von Kräften, die NATO und EU dringend benötigen.
- Durch Stärkung der Personalgewinnungsorganisation und der Personalführung wird das zentrale Ziel des Personalaufwuchses im Rahmen der Trendwende Personal unterstützt. Die erzielten Erfolge im Zuge der Agenda Attraktivität sollen weiter ausgebaut werden und unterliegen einem ständigen Erweiterungsbedarf, um als attraktiver Arbeitgeber sowohl für das Bestandspersonal als auch für den neu zu gewinnenden Nachwuchs zu bestehen.

- Ein weiteres Beispiel ist der Aufbau einer Special Operations Air Task Group zur Führung von Luftfahrzeugen bei Einsätzen zur Unterstützung von Spezialkräften. Deutschland hat diese Fähigkeit gegenüber der NATO angezeigt und daher müssen die Voraussetzungen für den Aufbau einer solchen Fähigkeit geschaffen werden
- Ein nicht unerheblicher Anteil des gesamten Maßnahmenpakets dient dazu, einen personellen Rahmen zu schaffen, der den Erfordernissen der Verordnung über die Arbeitszeit der Soldatinnen und Soldaten (Soldatenarbeitszeitverordnung - SAZV) vom 16. November 2015 Rechnung trägt.

14. Wo genau werden die neuen Dienstposten ausgebracht werden?

Wir haben bei der Ausbringung dieser neuen Dienstposten genau hingeschaut und haben entlang der Maßgabe - sichtbare Stärkung in vorhandenen Truppenstrukturen - entschieden. Wir haben dabei bewusst eine allgemeine Umfangserhöhung („Gießkannenprinzip“) ausgeschlossen. Das übergeordnete Ziel bleibt die Bereitstellung einsatzbereiter Kräfte und die Sicherstellung der Einsätze.

15. Folgen dieser Umfangserhöhung auch neue Entscheidungen zur Stationierung?

Änderungen in den Stationierungsentscheidungen sind grundsätzlich nicht vorgesehen. Gleichwohl werden einige Maßnahmen in Folge von Umfangserhöhungen Stationierungs- oder Strukturrelevanz besitzen, ohne jedoch die Stationierungsentscheidungen und Grobstrukturen grundsätzlich in Frage zu stellen.

16. Steht diese Entscheidung zur Umfangserhöhung nicht im Widerspruch zu der gerade laufenden Organisationsanalyse des BMVg mit Blick auf den nachgeordneten Bereich?

Die Organisationsanalyse betrachtet nur das Ministerium, nicht die „Truppe“. Dabei müssen wir natürlich den nachgeordneten Bereich immer mitbetrachten, allerdings mehr unter prozessualen Gesichtspunkten im Bereich der Schnittstellen.

17. Ist eine spätere Zurruesetzung nicht eher ein Nachteil für die Einzelne bzw. den Einzelnen?

Aus unserer Sicht nicht. Individuelle Lebensplanungen und -erwartungen sind sehr unterschiedlich und entwickeln sich mit attraktiven Angeboten. Noch intensiver als bisher hat die Personalführung damit begonnen, gezielt das Gespräch mit den Soldatinnen und Soldaten zu suchen und konkrete Angebote zu unterbreiten. Bereits heute gibt es viele Soldatinnen bzw. Soldaten, die entlang des gesellschaftlichen Trends und aus verschiedenen Motiven – persönliche und oftmals auch finanzielle (Finanzierung Eigenheim, Kinder in der Ausbildung, Partnerin bzw. Partner noch länger berufstätig etc.) – länger arbeiten möchten. Hier werden wir in den Dialog mit jeder bzw. jedem Einzelnen treten. Genauso wie wir in den Dialog mit den Interessenvertretungen, unter anderem dem Deutschen Bundeswehrverband, Verband der Beamten der Bundeswehr, verdi usw. bezogen auf die Trendwende Personal insgesamt getreten sind.

18. Angesichts der demografischen Realitäten werden wohl weitere Maßnahmen für die Personalbindung notwendig werden, welche?

Wir werden vor dem Hintergrund eines sich ändernden sicherheitspolitischen Umfeldes und dem verfassungsgemäßen Auftrag der Bundeswehr, aber auch als attraktiver Arbeitgeber die Transparenz der Personalführung weiter erhöhen, indem noch intensiver gemeinsam die individuelle Verwendungsplanung mit den Soldatinnen und Soldaten besprochen wird.

Wir müssen die berufliche Zufriedenheit bei denjenigen, die als Soldatinnen bzw. Soldaten oder zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bundeswehr beschäftigt sind, erhöhen, um sie für einen längeren Verbleib bei der Bundeswehr zu motivieren und so die Demographiefestigkeit zu stärken. Das Maßnahmenpaket der Agenda Attraktivität leistet hierzu einen wesentlichen Beitrag. Und nicht zuletzt werden wir in den Bereichen wirksame Anreizsysteme ausgestalten, wo wir stark defizitär sind oder uns im besonders starken Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern befinden.

19. Warum wird nicht der „große Wurf“ – Reform der Reform – angestrebt?

Wir sind zu dem Ergebnis gekommen, dass wir mit dem aufgezeigten Planungsverfahren (MPP) in einer jährlichen Betrachtung durch das Personalboard mit einer kontinuierlichen Anpassung lageabhängig dem Verständnis eines „atmenden Personalkörpers“ ohne feste Obergrenzen besser Rechnung tragen können.

20. Wie erfolgt die Umsetzung der Trendwende Personal?

Eine Trendwende Personal braucht Zeit. Die strategische Aufgabe „Personalgewinnung und –bindung“ stellt nicht nur die Bundeswehr vor besondere Herausforderungen. Das gilt im besonderen Maße für die Gewinnung und Ausbildung von Personal „von außen“.

Zunächst blicken wir daher weiterhin auf die kommenden Jahre. Im Rahmen einer fortlaufenden Betrachtung wollen wir gleichwohl in angemessener Zeit reagieren. Mit den jährlichen Fortschreibungen unserer Personalplanung reagieren wir flexibel auf Veränderungen und wollen so Bedarf und Realisierung mit Augenmaß Rechnung tragen.

Mit der Implementierung eines Personalboards haben wir dieser strategischen Aufgabe noch mehr Gewicht gegeben.

Unsere Planungen richten wir an folgenden Prüfungen aus:

- Was benötigen wir heute und können es sofort besetzen?
- Was benötigen wir morgen und können es erst in einigen Jahren besetzen?
- Was wird sich wie in der mittleren bis fernen Zukunft entwickeln?

21. Was kostet diese Umfangserhöhung und wie soll das finanziert werden?

Die Übernahme von neuen Aufgaben gibt es nicht zum Nulltarif - das gilt für die Trendwende Material und auch für die Trendwende Personal. Natürlich erfordert ein solcher Aufwuchs die entsprechenden finanziellen Ressourcen.

Die Umfangserhöhung aus dem letzten Jahr führt – isoliert betrachtet – kontinuierlich anwachsend ab 2017 bis zum Jahr 2023 zu zusätzlichen Personalausgaben, die im Ergebnis **ab dem Jahr 2023 mit jährlich rund 600 Mio. € mehr** zu Buche schlagen.

Die in diesem Jahr beschlossene Umfangserhöhung von rd. 5.500 militärischen und rd. 1.000 zivilen Haushaltsstellen wird nach heutigen Berechnungen – ebenso anwachsend – **ab dem Jahr 2024 zu weiteren 345 Mio. € p. a.** führen.

Der personelle Aufwuchs führt neben den Mehrkosten für Personal ebenso zu Folgekosten u.a. für die IT-Ausstattung oder die Infrastruktur der veränderten Organisationen. Die

konkreten Mehrkosten lassen jedoch sich erst nach Anpassung der Organisationsstrukturen und der daraus abgeleiteten Bedarfe abschätzen.

22. Warum gibt es überhaupt eine erneute Umfangserhöhung des zivilen Personalkörpers?

Seit 1990 wurde insbesondere der zivile Personalkörper massiv abgebaut. Dieser Abbau dauert sogar weiter an, da die Zielgrößen, zu denen wir uns im Rahmen unseres Beitrages zur Konsolidierung des Bundeshaushaltes verpflichtet haben, noch nicht erreicht sind.

Für die Schaffung neuer und den Ausbau bestehender Fähigkeiten sowie der Stärkung der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte bedarf es im Rahmen der Trendwende Personal einer aufgabenorientierten und -gerechten Personalausstattung des zivilen Personalkörpers der Bundeswehr. Diese Umfangserhöhung des Zivilpersonals findet in der angestrebten neuen haushälterischen Zielstruktur statt.

23. Wie soll diese erneute Umfangserhöhung des zivilen Personalkörpers erreicht werden?

Um die Zahl der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundeswehr zu erhöhen, werden die Einstellungsquoten erhöht. Dies betrifft sowohl die Direkteinstellungen vom freien Arbeitsmarkt als auch die verschiedenen Laufbahnausbildungen.

Diese Ausbildungsgänge werden für einige Laufbahnen als duale Studienmöglichkeiten in Kooperation mit zivilen Hochschulen angeboten. Zudem können wir vorhandenes qualifiziertes Personal heranziehen, dem wir im Rahmen des ursprünglich vorgesehenen sozialverträglichen Personalabbaus nunmehr wieder dauerhaft wahrzunehmende Aufgaben übertragen können.

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.

24. Ist das Verhältnis von Soldatinnen und Soldaten zu zivilen Angehörigen bei der Bundeswehr angemessen? Sollten die Soldatinnen und Soldaten nicht besser ausschließlich für den militärischen Kernauftrag eingesetzt werden?

Alle unsere Überlegungen folgen dem bundeswehrgemeinsamen Ansatz, also dem Blick auf den Personalkörper insgesamt. Dabei gilt es immer zu hinterfragen, wer ist der richtige Mann bzw. die richtige Frau – sei es in Uniform oder in zivil – für welche Tätigkeit. Gerade die Komplementarität von ziviler und militärischer Expertise zeichnet die Bundeswehr aus und stellt einen wesentlichen Mehrwert dar und ist nicht zuletzt im Grundgesetz verankert.

25. Sollte bei der Ableitung von höheren Umfängen für die Bundeswehr nicht zunächst eine systematische Aufgabenanalyse durchgeführt, dann interne Binnenoptimierungspotenziale identifiziert und genutzt und erst in einem letzten Schritt daraus abgeleitet über eine Anhebung der Umfänge nachgedacht werden?

Schon heute haben wir in der Bundeswehr Mehrbedarfe klar identifiziert, die zur Stärkung der Truppenstrukturen geboten sind. Hierzu bedarf es der Entscheidung über die Erhöhung des militärischen Personalumfangs der Soldatinnen und Soldaten und der Anhebung des zivilen

Personalumfangs, um den erhöhten Anforderungen an die Bundeswehr gerecht zu werden. Damit wurde die Trendwende Personal eingeleitet.

Und ja, parallel optimieren wir stetig unsere Binnenstrukturen. Es gilt für uns natürlich immer, im Rahmen der kontinuierlichen Modernisierung zu analysieren, wo es im Wirkbetrieb gegebenenfalls Optimierungsbedarf gibt. Dieser gebotene umfassende Prozess wird, neben den ständig laufenden Organisationsuntersuchungen und –optimierungen, seine Zeit erfordern. Wir werden mit der Zeit einen weiteren Effizienzgewinn erreichen und an anderer Stelle reinvestieren können. Jetzt gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass wir gerade erst die gesamte Führungsorganisation der Bundeswehr mit weitreichenden Standortentscheidungen umgebaut haben.

Zusammenfassend: Binnenoptimierungen nehmen wir bereits vor und werden dies im Rahmen der kontinuierlichen Modernisierung in den nächsten Jahren fortsetzen.

26. Brauchen Sie wirklich mehr Personal oder sollte die Bundeswehr einfach anders strukturiert werden (Infanterie vs. Unterstützung)?

Ja. Wir brauchen mehr Personal. Wir haben basierend auf den aktuellen und absehbaren Anforderungen analysiert, in welchen Bereichen wir zusätzliches Personal benötigen. Um der eigenen Bereitschaft, mehr Verantwortung zu übernehmen, den strategischen Herausforderungen und den Erwartungen unserer Verbündeten noch besser gerecht zu werden, muss die Bundeswehr künftig Landes- und Bündnisverteidigung und Einsätze im Rahmen des Internationalen Krisenmanagements gleichrangig gut erfüllen können.

Ganz konkret bedeutet dies, dass wir zunächst vorhandene Truppenstrukturen sichtbar stärken werden, um in einem weiteren Schritt zusätzliche Fähigkeiten und Kräfte in Abstimmung mit unseren Partnern aufzubauen.

27. Hängt die jetzige Personalaufstockung mit den Auswirkungen der Einführung der EU-Arbeitszeitrichtlinie (Soldatenarbeitszeitverordnung) zusammen?

Ein großer Teil des gesamten Maßnahmenpakets dient der Schaffung eines personellen Rahmes, der den Erfordernissen der Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) vom 16. November 2015 Rechnung trägt und die Umsetzung und Einhaltung der Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie erleichtert.

Insbesondere die strukturelle Abbildung von Aufgaben, die bisher für eine komplementäre Aufgabenerfüllung neben dem eigentlichen Hauptauftrag vorgesehen waren (z.B. Aufbauorganisatorische Abbildung SAR in Heer und Marine oder Strukturelle Abbildung der internationalen Ausbildung im Ausbildungszentrum U-Boote), wirkt sich unmittelbar auf die Verringerung der Belastung der Beschäftigten aus. Zudem tragen robustere und breiter aufgestellte Strukturen zur Entlastung der durch Einsatz und Grundbetrieb sehr geforderten Bereiche der Streitkräfte bei.

Beispiele hierfür:

- ✓ Stärkung vorhandener Strukturen in den Ausbildungsorganisationen
- ✓ Stärkung der Führungsfähigkeit u.a. in Panzer- und Panzergrenadierverbänden, im Joint Force Air Component Headquarters (JFAC HQ), im Kernstab Special Operation Component Command (SOCC), sowie in der Special Operations Air Task Group (SOATG HQ)
- ✓ Stärkung der Truppenstrukturen des Heeres (u.a. Stärkung Artilleriekräfte, Pionierkräfte, zusätzliche MKF für Scharfschützengruppen)

28. Hängt die jetzige Personalaufstockung mit den Auswirkungen der neu begonnenen oder ausgeweiteten Einsätze zusammen?

Es geht bei der Trendwende Personal darum, die Bundeswehr so aufzustellen, dass sie den in den vergangenen Jahren gestiegenen Anforderungen angemessen begegnen kann. Dazu gehören auch die neuen Einsatzbedarfe und die neuen Einsatzrealitäten.

Die Landes- und Bündnisverteidigung hat einen höheren Stellenwert bekommen. Das sind für Deutschland neue Herausforderungen, die vor drei Jahren noch keiner so absehen konnte. Der Anspruch an Deutschland, mehr Verantwortung zu übernehmen, den strategischen Herausforderungen zu begegnen, äußert sich in Beiträgen im NATO-Rahmen aber auch an weiteren Einsätzen bzw. der Verlängerung von Einsätzen.

29. Sie planen im neuen Organisationsbereich für den Cyber- und Informationsraum nochmals zu wachsen, wie sollen sie besetzt werden, wobei gerade hier bereits ein Kampf um die besten Köpfe ausgefochten wird?

Wir wollen uns in diesem Bereich mittelfristig so aufstellen, dass wir den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen und Bedrohungen aus diesem Raum wirksam begegnen können. Unsere Aktivitäten haben das Ziel, die Bundeswehr im Bereich Cyber und IT zu einem wettbewerbsfähigen und attraktiven Arbeitgeber zu machen.

Der Aufwuchs für diesen Bereich wird nicht ohne zusätzliche externe Personalgewinnungsanstrengungen erfüllbar sein. Es wird eine besondere Herausforderung, das auf dem Arbeitsmarkt stark beworbene Cyber- und IT-Personal für die Bundeswehr zu gewinnen. Doch wir scheuen uns nicht, unsere Bundeswehr diesem Wettbewerb zu stellen, denn die Aufgaben im Cyber- und Informationsraum sind im 21. Jahrhundert zu wichtig, als dass sie aus Bedarfsdeckungsproblemen vernachlässigt werden dürften. Verschiedene Initiativen und Arbeitsgruppen haben sich in der Bundeswehr des fordernden Themas der Bedarfsdeckung im Bereich des IT-Personals gestellt und bereits erste gute Erfolge erzielt. Wir stellen noch nicht genug ein, aber deutlich mehr als noch vor zwei Jahren. Hierbei wird es auf ein ausdauerndes Engagement ankommen.

30. Wollen Sie in diesem Zusammenhang besondere Anreize zur Gewinnung und Bindung des spezialisierten Mangelpersonals etablieren (Verpflichtungsprämien, Zulagen)?

Bereits heute bestehen stark defizitäre Verwendungsbereiche und sind ein strategisches personalplanerisches Handlungsfeld. Die zu realisierenden Bedarfe verstärken z.T. diese Herausforderungen in der Personalbedarfsdeckung auch in diesen Bereichen. Der operationalisierte Personalaufwuchs bedarf daher der Flankierung mit noch wirksameren finanziellen Anreizsystemen. Die vorhandenen Anreizsysteme werden daher zeitnah evaluiert.

31. Im letzten Jahr wurde eine Trendwende Material mit einem Finanzvolumen von mindestens 130 Mrd € in den kommenden 15 Jahren gefordert. Bedarf es hierfür weiterer Personalumfangserhöhungen, und wie soll das finanziert werden?

Natürlich erfordert ein solcher Aufwuchs auch entsprechende finanzielle Ressourcen. Wir werden unseren finanziellen Bedarf in den Haushaltsverhandlungen mitaufnehmen. Die Übernahme von neuen Aufgaben gibt es nicht zum Nulltarif

Die Trendwende Material beinhaltet nur die Ausstattung auf Basis bereits vor der MPP gebilligter Strukturen. Eine Bedarfsforderung aufgrund erhöhter Beschaffungsaktivitäten kann nicht ausgeschlossen werden.

32. Wie lange gelten die neuen Personalstärken? Wann ist die erste Überprüfung und Adjustierung geplant?

Mit dem Prinzip des „atmenden Personalkörpers“ werden wir kontinuierlich (jährlich) die Personalumfänge am Bedarf überprüfen und anpassen können.

Die Bundeswehr braucht in den Streitkräften und in der Bundeswehrverwaltung Flexibilität, ihren Personalkörper lageorientiert und bedarfsgerecht anpassen zu können.

33. In welchem Zeitraum soll das zusätzliche Personal eingestellt, ausgebildet und einsatzbereit zur Verfügung stehen?

Das ist nicht mal schnell in einem Jahr geschafft! Für den realisierbaren Aufwuchs wird mit dem geplanten Realisierungszeitraum bis 2024 für die Erhöhung im militärischen und zivilen Bereich ein angemessener Zeitraum für die haushaltsseitige, organisatorische und personalstrukturelle Realisierung geschaffen.

Wie auch bei der Trendwende Material wird es bei der Trendwende Personal auf Ausdauer ankommen. Aufwuchs braucht Zeit. So ist die Bundeswehr nicht der einzige Arbeitgeber, der Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt sucht. Um ausreichend junge Menschen der erforderlichen Qualität länger an die Bundeswehr binden zu können, bedarf es nicht nur stetigen Engagements und guter Argumente, sondern auch eines geeigneten Instrumentariums, das dieses Bestreben wirkungsvoll unterstützt.

34. Brauchen wir wirklich eine Umfangserhöhung des Personals oder ließen sich diese Defizite auch durch vermehrte Synergien mit anderen europäischen Armeen (Trend zur Europäischen Armee) auffangen?

Mit der sichtbaren Stärkung vorhandener Truppenstrukturen geht zugleich eine engere multinationale Kooperationsfähigkeit einher.

Wir haben uns dabei das Ziel gesetzt, „aus der Mitte führen“ zu wollen. Dabei erwarten unsere Alliierten und Verbündeten - zu Recht -, dass wir als sehr wichtiger Truppensteller in NATO und EU in "Vorleistung" gehen, so dass sich andere, insbesondere europäische Partner an uns "andocken" können. Kurz- und mittelfristig werden wir deshalb sicherlich mehr Personal benötigen.

Gleichwohl schöpfen wir realisierbare Möglichkeiten intensiverer multinationaler Kooperation aus, bspw. die Ausbildung internationaler U-Boot-Besatzungen am Ausbildungszentrum U-Boote der Marine. Aber denken Sie bitte auch an unsere enormen Anstrengungen im Rahmen des Framework Nations Concepts (NATO).

35. In 2016 erfolgte eine Bedarfserhöhung um 7.000 Soldatinnen und Soldaten, in 2017 um rd. 5.500. Was kommt nächstes Jahr?

Die Mittelfristige Personalplanung (MPP) durchläuft einen jährlichen Zyklus. Noch nicht zu realisierende Bedarfe oder angemeldete Bedarfe, die noch nicht entscheidungsreif sind, können dann im folgenden Jahr erneut eingebracht werden. Dies erklärt auch, warum bereits in diesem Jahr ein weiterer Bedarf besteht, der über den des Jahres 2016 hinausgeht.

Im Personalboard 2017 wurden Bedarfe in Höhe von ca. 5.800 mil und rd. 1.450 ziv aufgrund fehlender Entscheidungsreife (z.B. rd. 900 Soldaten für ein Logistik Bataillon Reception, Staging and Onward Movement) oder geringerer Priorität (z.B. das Einsatzausbildungszentrum Schadensabwehr der Marine) in dieser MPP nicht weiter betrachtet. Sie können jedoch in zukünftige Personalboards einfließen.

36. Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages bemängelt in seinem aktuellen Jahresbericht zum wiederholten Male den Zustand der Infrastruktur in vielen Liegenschaften. Steht die Trendwende Personal in Konkurrenz zum Abbau des Sanierungsstaus in den Liegenschaften der Bundeswehr?

Der Abbau des Sanierungsstaus ist und bleibt ein Schwerpunkt, den die Infrastrukturorganisation der Bundeswehr gemeinsam mit den Bauverwaltungen der Bundesländer angeht. Dass die ergriffenen Maßnahmen Wirkung zeigen, wird durch den Wehrbeauftragten in seinem aktuellen Jahresbericht bestätigt und positiv gewürdigt. Den eingeschlagenen Weg werden wir konsequent weitergehen und so den Zustand der Infrastruktur der Bundeswehr schrittweise weiter verbessern.

Richtig ist, dass die Liegenschaften der Bundeswehr auf die Zielgröße von 185.000 Soldatinnen und Soldaten hin ausgerichtet wurden. Die Trendwende Personal hat natürlich Auswirkungen auf die Infrastruktur. Hier gilt es in den nächsten Jahren ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Abbau des Sanierungsstaus auf der einen und dem Aufbau der im Zuge der Trendwende Personal benötigten Infrastruktur auf der anderen Seite zu finden. Die eingeleiteten Maßnahmen haben in den letzten Jahren zu kontinuierlichen Steigerungen des umgesetzten Bauvolumens geführt. Die Bundeswehr wächst wieder, auch im Bereich der Infrastruktur. Dieses klare Signal wird durch die Bauverwaltungen und die Bauindustrie aufgenommen. Gemeinsam werden wir einen Weg finden, um die zur Verfügung stehenden Ressourcen zielgerichtet einzusetzen und mögliche Verdrängungseffekte zu minimieren.

37. Wie geht es nun weiter?

Wie bei der Trendwende Material wird es bei der Trendwende Personal auf eine beharrliche Ausdauer ankommen. Ein Aufwuchs braucht Zeit. So ist die Bundeswehr nicht der einzige Arbeitgeber, der Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt sucht. Um junge Menschen in Quantität und der gebotenen Qualität länger an die Bundeswehr binden zu können, bedarf es stetigen Engagements und guter Argumente.

38. Muss zur Sicherstellung des personellen Aufwuchses der Bundeswehr nun die Wehrpflicht doch wieder eingesetzt werden?

Nein. Nach dem Aussetzen der Wehrpflicht hat die Bundeswehr zwar eine Phase des Umbaus gebraucht, in der die Akzeptanz des Freiwilligen Wehrdienstes (FWD) etabliert sowie eine weiter verstärkte externe Personalgewinnung ausgestaltet werden musste. Aber zum personellen Aufwuchs der Bundeswehr ist die Wehrpflicht nicht vonnöten.

Zum zentralen Gestaltungsprinzip gehört es jedoch, einen erhöhten Einstellungsbedarf bei schwerer gewinnbaren Personengruppen (wie bspw. IT- und luftfahrzeugtechnischem Personal) so gering wie möglich zu halten. Dies schaffen wir im Wesentlichen durch eine gesteigerte Personalbindung des bereits vorhandenen erfahrenen und qualifizierten Personals. Den Schwerpunkt der neuen Einstellungen vom Arbeitsmarkt haben wir daher weitestgehend für Personengruppen vorgesehen, die realistisch und mittelfristig auch gewinnbar sind.

39. Welche rechtlichen Auflagen werden durch die Trendwende Personal alimentiert?

In unserer ganzheitlichen Betrachtung haben wir natürlich auch Bedarfe, die sich aus einer Anpassung rechtlicher Vorgaben oder Aufgaben ableiten, berücksichtigt.

So wurde z.B. vor dem Hintergrund der aktuellen – auch innerstaatlichen – sicherheitspolitischen Herausforderungen das Soldatengesetz angepasst. Das zum 1. Juli 2017 in Kraft tretende Soldaten-Einstellungsüberprüfungs-Gesetz macht die Sicherheitsüberprüfung von Bewerberinnen und Bewerbern bereits im Vorfeld einer Einstellung in die Bundeswehr möglich. Damit soll verhindert werden, dass potentielle Bewerberinnen und Bewerber mit z.B. einem extremistischen Hintergrund in die Bundeswehr eingestellt werden.