



Der Bundesminister
der Verteidigung

Neuausrichtung der Bundeswehr

Grobausplanung
Ergebnisse und Entscheidungen



Bundeswehr

Vorbemerkung

Mit den Entscheidungen zu den Eckpfeilern der Neuausrichtung vom 14. Juni 2000 sowie zum Haushalt 2001 vom 21. Juni 2000 hat das Bundeskabinett Rahmen und Grundlagen einer umfassenden Bundeswehrreform gebilligt.

Der Bundesminister der Verteidigung hat daraufhin mit Weisung vom 29. Juni 2000 die Ausplanung der Reform in Streitkräften und Wehrverwaltung eingeleitet.

Die Grobausplanung als erster Schritt dieses Prozesses wurde Ende September abgeschlossen.

Ihre wesentlichen Ergebnisse sowie daraus folgende Entscheidungen als Vorgaben für die sich anschließende Feinausplanung sind nachfolgend im Überblick dargestellt.

Inhaltsverzeichnis

Zeitplan der Neuausrichtung

I Grobstruktur der Bundeswehr

- BMVg
- Struktur der Streitkräfte
- Streitkräftekategorien
- Umfänge der Teilstreitkräfte
- Struktur des Heeres
- Struktur der Luftwaffe
- Struktur der Marine
- Struktur des Sanitätsdienstes
- Struktur der Streitkräftebasis
- Regionale Verantwortungsbereiche

II Personal

- Personalstruktur der Streitkräfte
- Personal Streitkräfte
- Attraktivität des Dienstes
- Qualifizierungsinitiative
- Ausbildung
- Neue Laufbahnen
- Abbau personeller Überhänge
- Abschnittweiser Wehrdienst
- Attraktivitätsprogramm
- Frauen in den Streitkräften
- Zivilpersonal

III Neuausrichtung der Rüstungsplanung

- Rüstungsrat
- Fähigkeitsprofil Streitkräfte
- Material und Ausrüstung
- Ausrüstungsschwerpunkte
- Entwicklung und Beschaffung
- Investitionsfreiräume

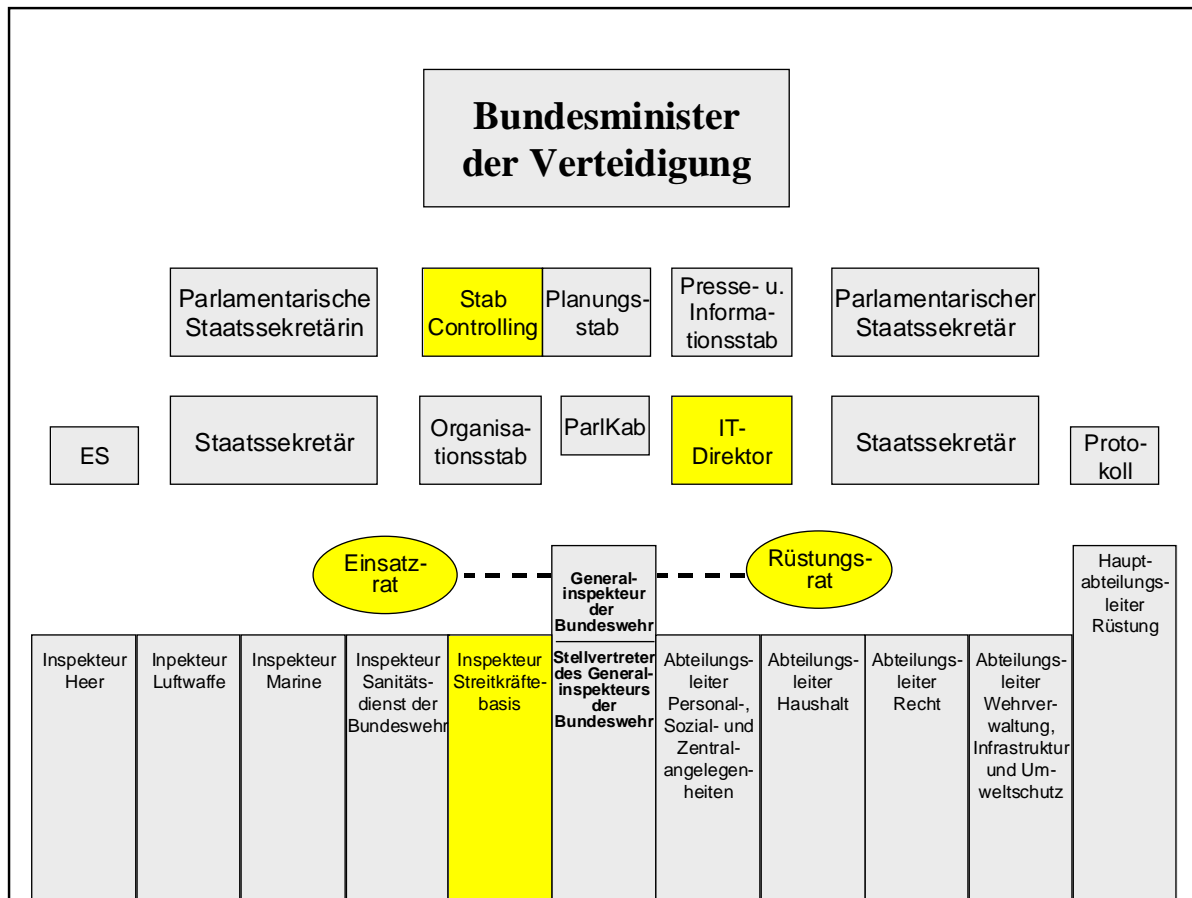
IV Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb (GEBB)

- GEBB
- Aktionsfelder der GEBB
- Pilotprojekte

Zeitplan der Neuausrichtung

14./21.Juni 2000	Kabinetttentscheidungen
29.Juni 2000:	Weisung BM zur Neuausplanung der Bundeswehr
Juli-September 2000:	Grobausplanung Personalumfänge, Strukturen, Aufgaben und Verfahren
Oktober-Dezember 2000:	Feinausplanung Personalumfänge und Strukturen
Ende 2000:	Material- und Ausrüstungskonzept
I/2001:	Erarbeitung und Abstimmung Stationierungskonzept
II/2001:	Beginn der Umgliederung; Verabschiedung Stationierungskonzept
bis spätestens Ende 2001:	Verabschiedung gesetzlicher und tariflicher Regelungen <ul style="list-style-type: none"> ▪ zur Anpassung der Personalumfänge und -struktur ▪ zum Abbau des Verwendungs- und Beförderungsstaus ▪ zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften <p>Erlass der neuen Konzeption der Bundeswehr</p> <p>Verabschiedung neue Konzeption Reservisten</p>

Neue Organisationselemente

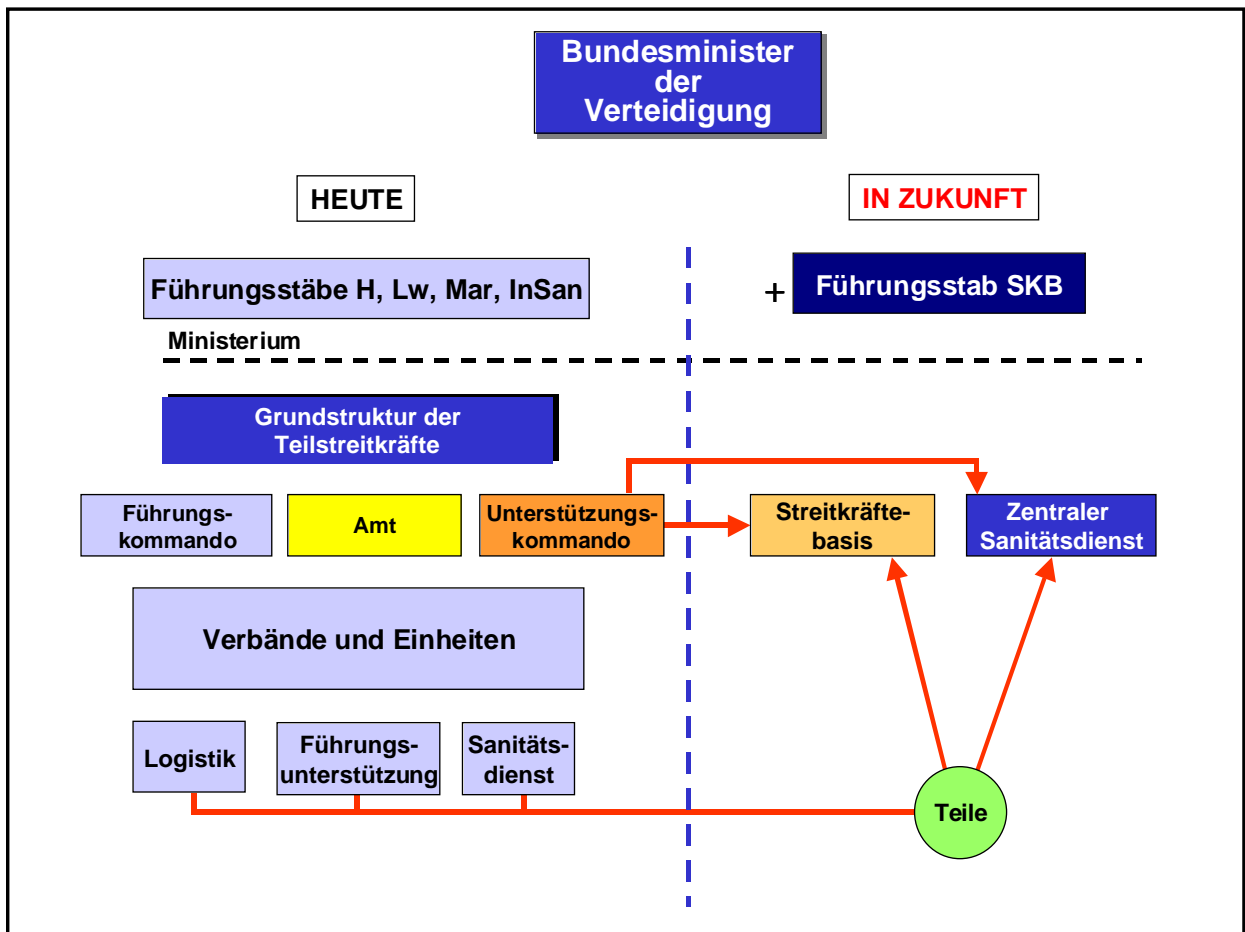


- Das Ministerium wird in einem ersten Ansatz an den Leitgedanken
 - übergreifender Aufgabenwahrnehmung sowie
 - Effizienz und Wirtschaftlichkeit durch Zusammenfassung zersplittert wahrgenommener Aufgaben und Zuständigkeiten neu ausgerichtet.
- Die neu aufgestellte Streitkräftebasis wird seit 01.10.2000 durch einen Inspekteur mit eigenem Führungsstab geführt.
- Der Einsatzrat unter Vorsitz des Generalinspektors der Bundeswehr unterstützt den Inhaber der Befehls- und Kommandogewalt bei der Planung, Vorbereitung und Führung von Einsätzen der Bundeswehr.
- Der Rüstungsrat unter Vorsitz des Generalinspektors steuert die Ausrüstungsplanung und bereitet Rüstungsentscheidungen der Leitung vor.
- Zum 01.08.2000 wurde das Informationsmanagement der Bundeswehr unter einem IT-Direktor zusammengefasst.

Er ist der Leitung für die einheitliche und wirtschaftliche Ausstattung der Bundeswehr mit IT verantwortlich.

- Ab 01.11.2000 wird ein Stab Controlling gebildet, der die Leitung bei der zentralen Steuerung und der Umsetzung langfristiger Zielsetzungen unterstützt.
- Weitere Veränderungen des Ministeriums werden im Rahmen der Gesamtreform geprüft, allerdings mit Rücksicht auf die Vorbereitung und Steuerung der Reform in Streitkräften und Verwaltung erst am Ende des Prozesses der Erneuerung der Bundeswehr von Grund auf entschieden.

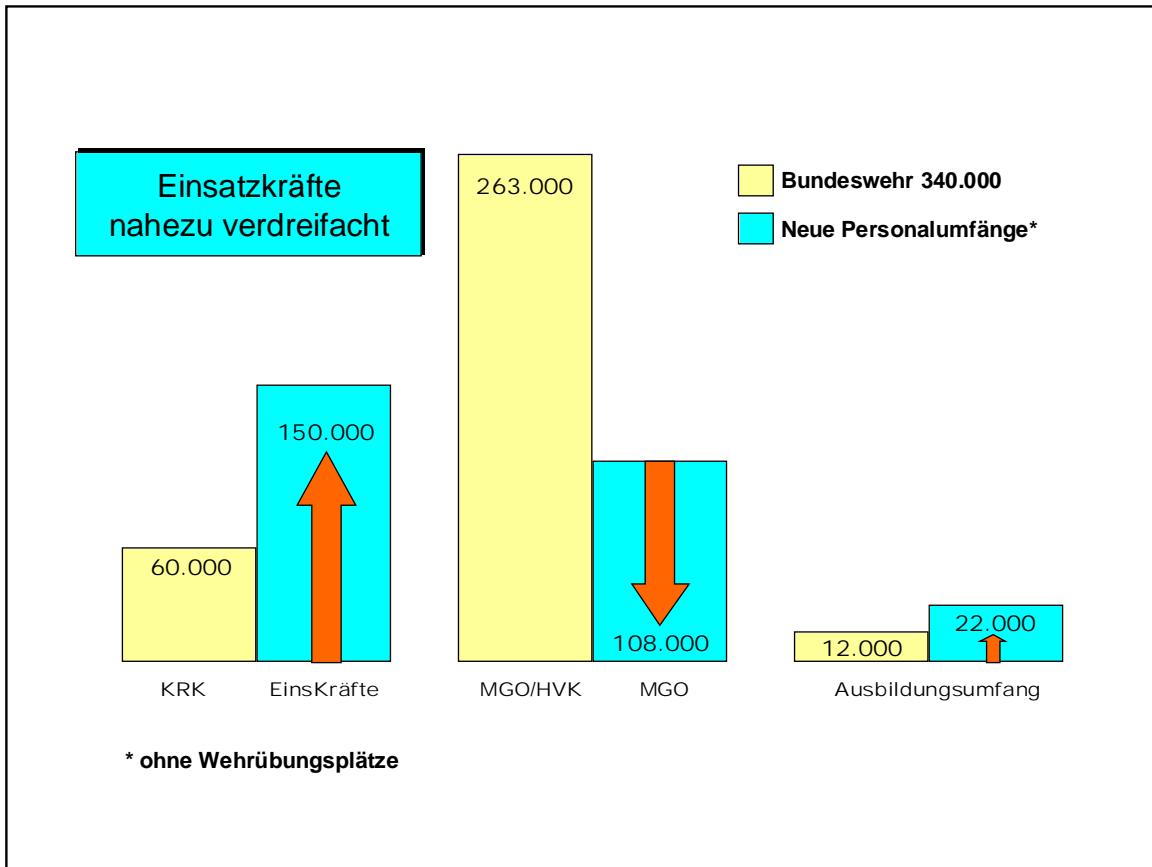
**Streitkräftegemeinsame Optimierung
„Kräfte bündeln“**



- Die umfassendste Reform der Bundeswehr seit ihrem Bestehen zielt insbesondere auf die Konzentration der Streitkräfte auf ihre Einsatzaufgaben sowie auf deutliche Effizienzsteigerungen in allen Bereichen.
- Die Bundeswehr wird zwar insgesamt kleiner, aber im Hinblick auf gewandelte Anforderungen moderner und leistungsfähiger.
- Querschnittsaufgaben der Führung, Aufklärung, Unterstützung und Ausbildung werden zusammengefasst und streitkräftegemeinsam in der neuen Streitkräftebasis und im völlig umgestalteten Zentralen Sanitätsdienst wahrgenommen.
- Diese Aufgabenentlastung der Teilstreitkräfte ermöglicht es, ihre Spitzengliederung durch Auflösung der Unterstützungskommandos zu straffen.

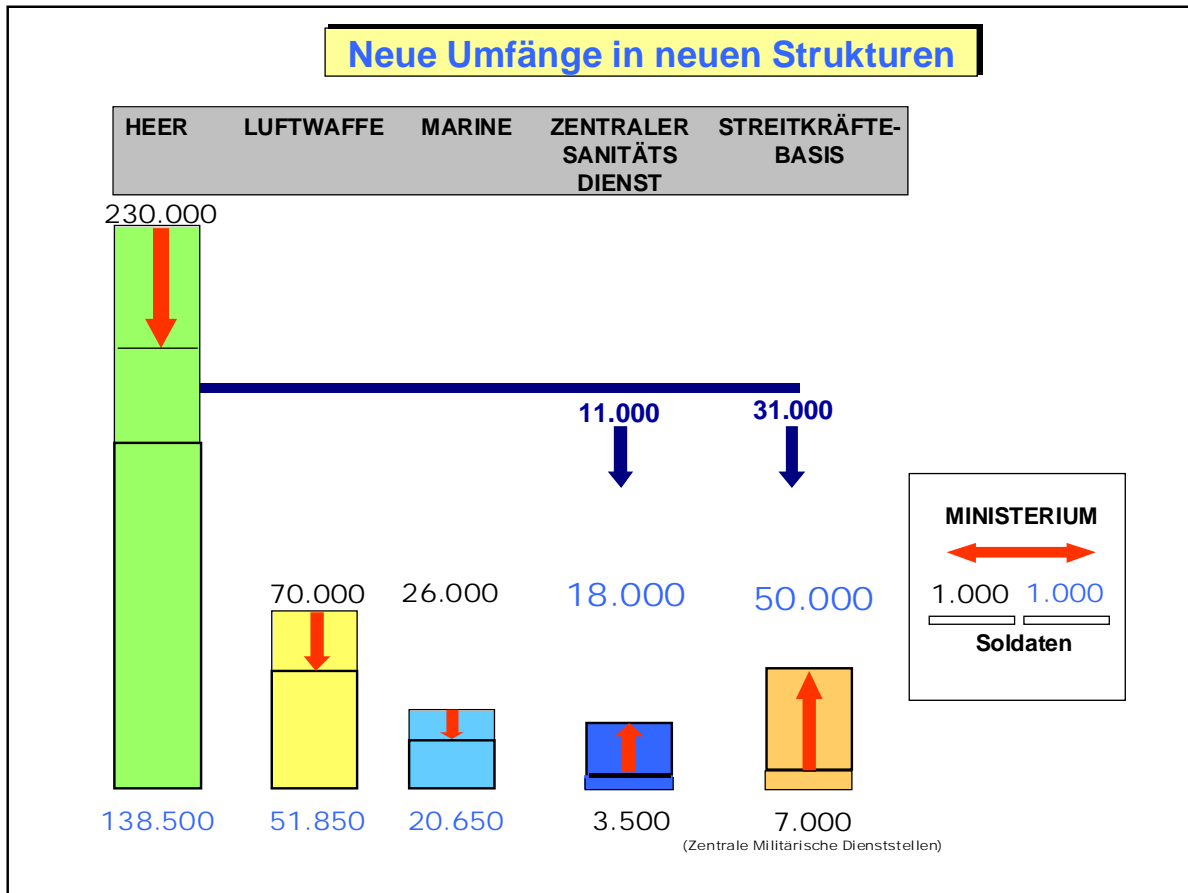
Damit verändern sich Aufgaben und Strukturen der Teilstreitkräfte von Grund auf. Erste Entscheidungen zu den neuen Strukturen sind getroffen: zur Aufteilung der Personalumfänge auf die militärischen Organisationsbereiche und zu den Grobstrukturen der militärischen Organisationsbereiche (Heer, Luftwaffe, Marine, Zentraler Sanitätsdienst und Streitkräftebasis).

Personelle Ausrichtung auf Einsatzaufgaben



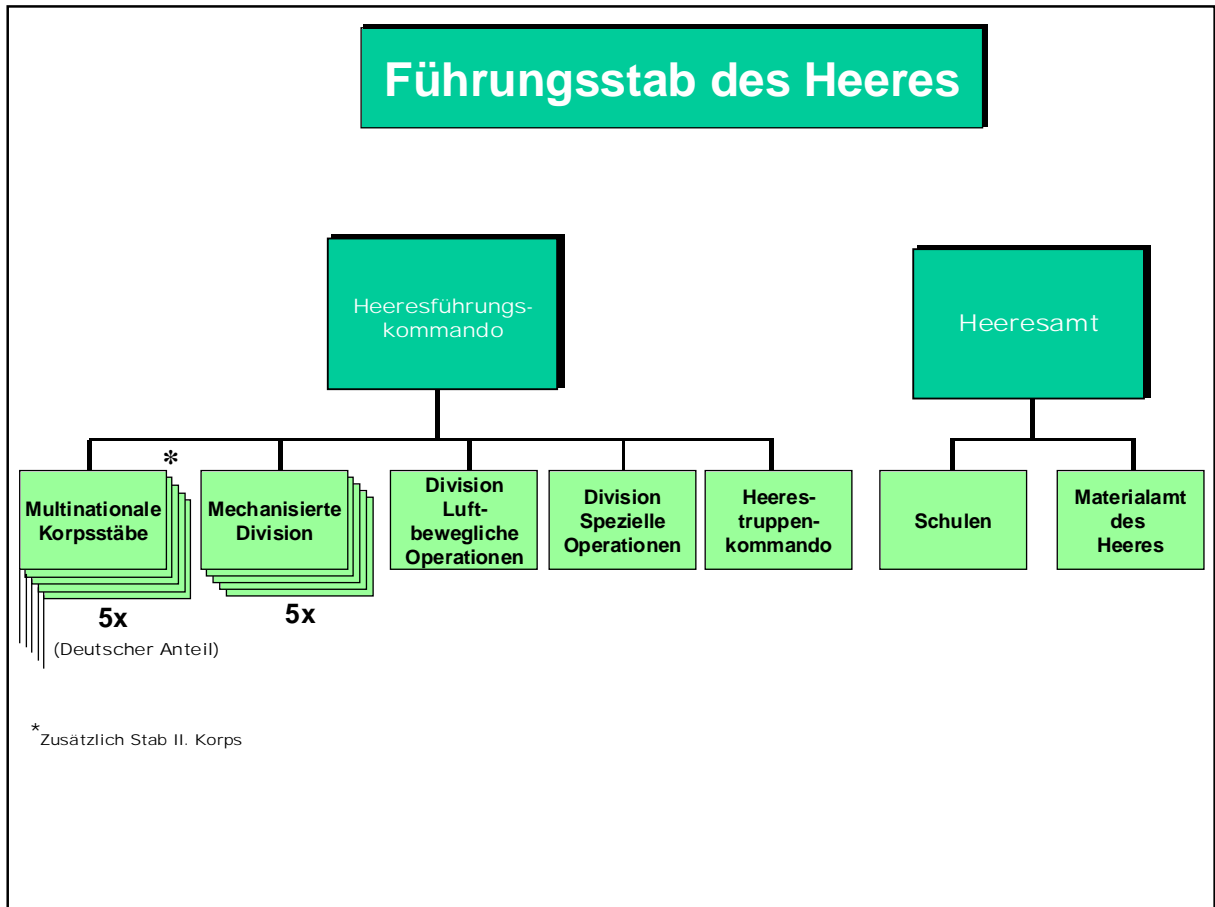
- Die Einsatzkräfte werden nahezu verdreifacht. Zukünftig wird die Bundeswehr über Einsatzkräfte von ca. 150.000 Soldaten verfügen, die alle Anforderungen erfüllen, zu denen wir uns gegenüber der NATO und der EU verpflichtet haben. Die bisherige Trennung von Krisenreaktions- und Hauptverteidigungskräften wird aufgehoben.
- Die Einsatzkräfte werden durch ca. 108.000 Soldaten der Militärischen Grundorganisation ergänzt. Diese haben im Wesentlichen die Aufgabe, die nationale Führungsfähigkeit, die logistische und sanitätsdienstliche Unterstützung, die zentrale militärische Ausbildung und den Aufwuchs im Rahmen der Landesverteidigung zu gewährleisten.
- Daneben werden ca. 22.000 Dienstposten für die Ausbildung und insbesondere für die zivilberufliche Qualifizierung der Soldaten eingerichtet. Hierdurch wird eine größere Dichte von Führern, Ausbildern und qualifizierten Spezialisten in der Truppe erreicht, da ausbildungsbedingte Vakanzen unverzüglich nachbesetzt werden können.
- Der zukünftige Gesamtumfang der Streitkräfte wird somit 280.000 Soldatinnen und Soldaten betragen. Hinzu kommen mindestens 2.000 Wehrübungsplätze. Der exakte Bedarf an Wehrübungsplätzen wird durch die neue Reservistenkonzeption vorgegeben.

Personalaufteilung auf Organisationsbereiche



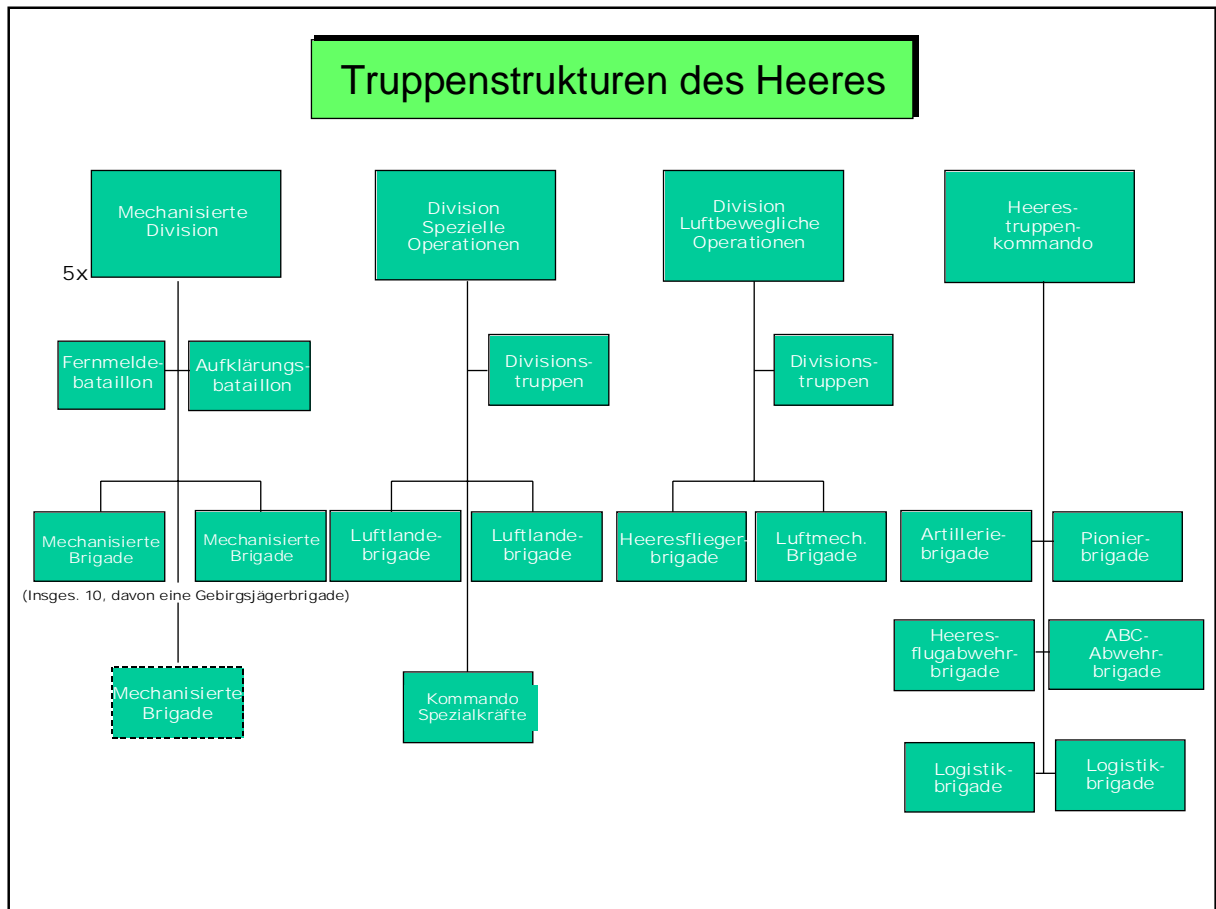
- Die Teilstreitkräfte werden kleiner und geben Aufgaben und Personal an den Zentralen Sanitätsdienst und die neue Streitkräftebasis ab.
- So werden zum Beispiel aus dem Heer 31.000 Soldaten in die Streitkräftebasis und 11.000 Soldaten in den Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr überführt
- Die dargestellten Umfänge sind Richtwerte. Sie wurden konzeptionell abgeleitet; eine konsequente Ausrichtung auf Einsatzaufgaben und straffe Führungsorganisationen wurden zu Grunde gelegt.
- Die Bundeswehr der Zukunft wird ohne Rückgriff auf Mobilmachung und Aufwuchs in der Lage sein, eine große Operation aller Teilstreitkräfte über einen Zeitraum von bis zu einem Jahr oder zwei mittlere Operationen über einen längeren Zeitraum sowie jeweils parallel dazu mehrere kleine Operationen durchzuführen.

Heer



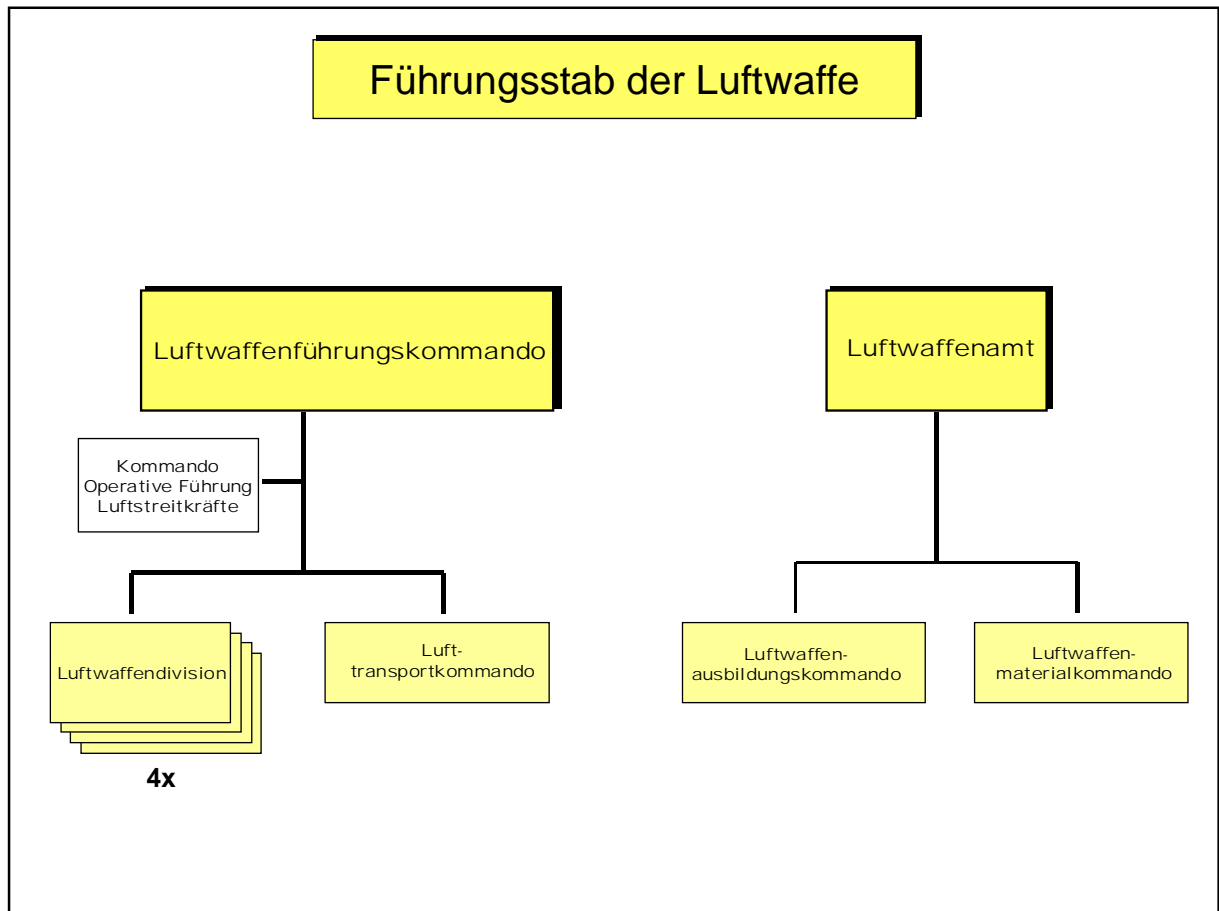
- Das **Heeresführungskommando** führt die Divisionen des Heeres, das Heeresstruppenkommando und die deutschen Anteile der multinationalen Großverbände.
- Durch Entlastung der **Korpsstäbe** von truppendienstlicher Führungsverantwortung wird die Führungshierarchie gestrafft. Sie werden so besser als bisher in die Lage versetzt, Einsätze – auch teilstreitkraftgemeinsam – zu planen und zu führen.
- Das Heer bleibt auch künftig an fünf multinationalen Korps beteiligt.
- Das **Heeresamt** ist für die Weiterentwicklung des Heeres sowie die Ausbildung im Heer verantwortlich und nimmt Aufgaben im Zusammenhang mit der Entwicklung und dem Entstehungsgang heerespezifischer Ausrüstung wahr. Es führt alle Schulen des Heeres und das Materialamt des Heeres.
- Das **Materialamt des Heeres** übernimmt die im Heer verbleibenden zentralen logistischen Aufgaben sowie das Nutzungsmanagement für heerespezifisches Gerät in der Materialverantwortung des Inspektors Heer.

Heer



- Die Truppenstrukturen des Heeres bestehen künftig aus 8 Großverbänden der Divisionsebene: 5 mechanisierte Divisionen, die Division für spezielle Operationen (DSO), eine Division für luftbewegliche Operationen (DLO) und das Heerestruppenkommando (HTrKdo).
- Drei der **mechanisierten Divisionen** führen im Frieden zwei aktive und eine nichtaktive mechanisierte Brigade. Der vierten Division wird im Einsatz eine polnische Brigade, der fünften Division wird die DEU/FRA Brigade unterstellt.
- Der **DSO** unterstehen das Kommando Spezialkräfte und zwei Luftlandebrigaden.
- In der **DLO** werden mit der luftmechanisierten Brigade und der Heeresfliegerbrigade alle Heeresfliegerkräfte zusammengefasst.
- Das Heerestruppenkommando führt im Frieden die zu Brigaden zusammengefassten Kampfunterstützungs- und Logistikverbände für die mechanisierten Divisionen.
- Die mechanisierte **Brigade** bleibt Träger des Gefechts der Verbundenen Waffen. Sie ist befähigt, bei Einsätzen im erweiterten Aufgabenspektrum die nationale Führungsebene zu stellen. Mit den vorgesehenen 10 mechanisierten Brigaden können ohne Mobilmachung zwei unabhängige Einsätze dauerhaft unterstützt werden.

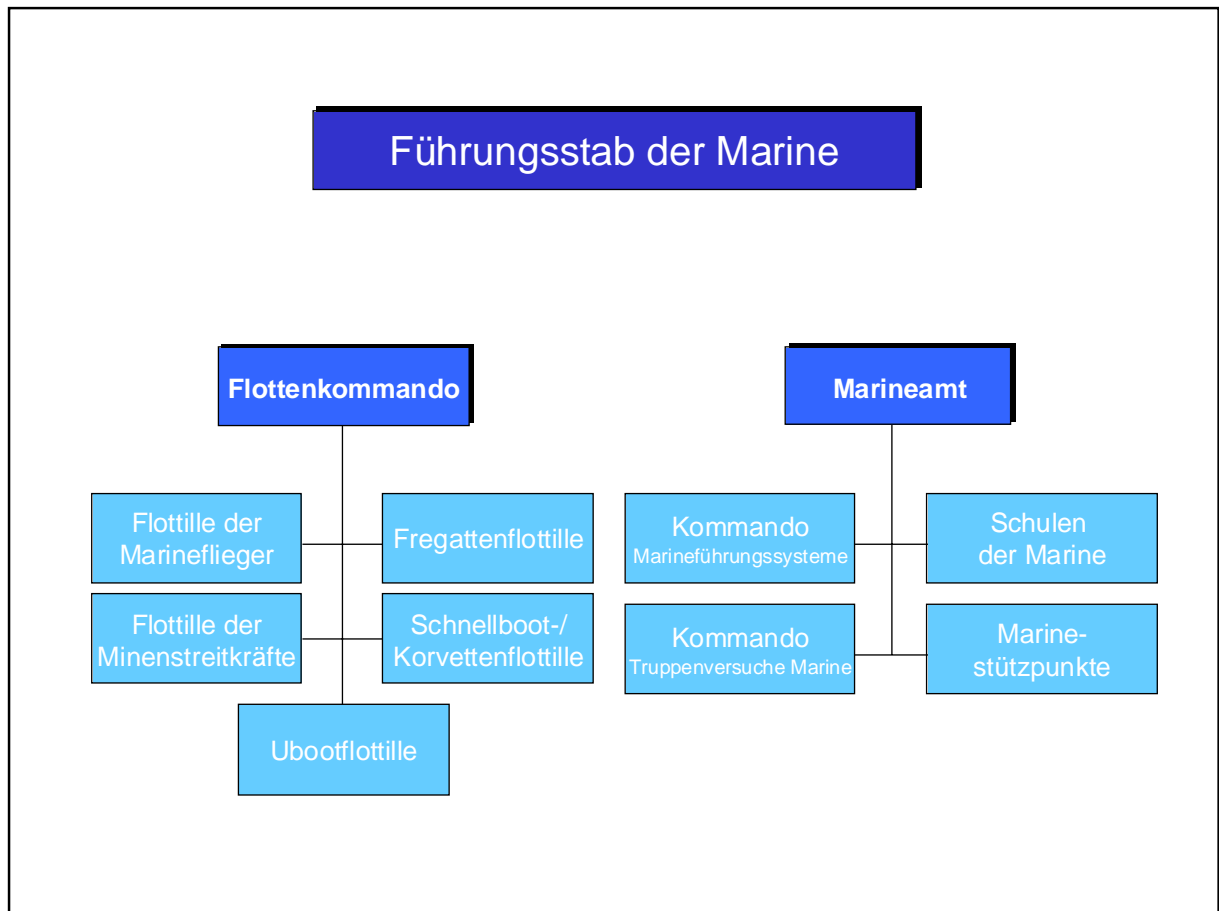
Luftwaffe



- Das **Luftwaffenführungskommando** (LwFüKdo) führt vier Luftwaffendivisionen (LwDiv), das Lufttransportkommando (LTKdo) und einen Nukleus zur Bildung eines Kommandos Operative Führung Luftstreitkräfte (KdoOpFüLSK). Die bisherigen Luftwaffenkommandos werden aufgelöst.
- Die Einsatzkräfte der Luftwaffe umfassen ein Aufklärungsgeschwader, 4 Jagdbombergeschwader, 3 Jagdgeschwader, 4 Flugabwehrraketengeschwader und 4 Radarführungsverbände. Diese Kräfte werden unter regionalen Gesichtspunkten zusammengefasst.
- Die **LwDiv** führen die Einsatzverbände der Luftwaffe. Sie werden befähigt, nationale Führungsaufgaben für Luftwaffenkontingente wahrzunehmen und/oder die nationale Führungsebene im Einsatz zu stellen.
- Das **LTKdo** führt die Lufttransportgeschwader und die Flugbereitschaft BMVg.
- Das **KdoOpFüLuSK** wird als eigenständiger Kernstab (Nukleus) aufgestellt, der nach Personalergänzung die Einsatzplanung/-führung von Luftstreitkräfteeinsätzen auf der taktisch/operativen Ebene übernehmen kann. Er hat keine truppendienstliche Führungsverantwortung.

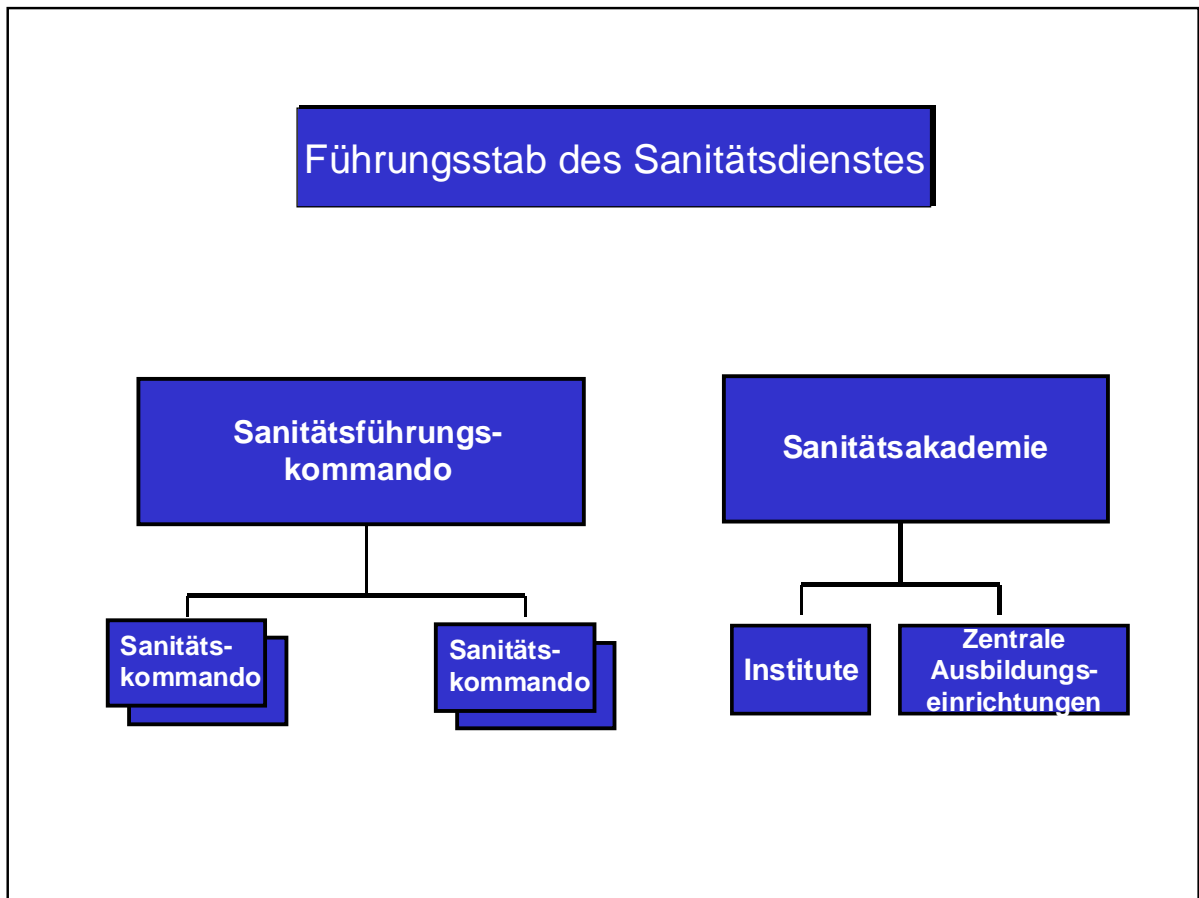
- Das **Luftwaffenamt** (LwA) nimmt zentrale Aufgaben und Fachaufgaben (teilweise TSK-übergreifend) sowie Aufgaben im Zusammenhang mit der Entwicklung und dem Entstehungsgang von luftwaffenspezifischem Wehrmaterial wahr. Es führt das Luftwaffenausbildungskommando (LwAusbKdo) und das Luftwaffenmaterialkommando (LwMatKdo).
- Das **LwAusbKdo** steuert die allgemeinmilitärische und militärfachliche Ausbildung für die gesamte Luftwaffe.
- Das **LwMatKdo** übernimmt die in der Luftwaffe verbleibenden logistischen Aufgaben sowie das Nutzungsmanagement für luftstreitkräfte-eigentümliches Gerät in der Materialverantwortung des Inspektors der Luftwaffe.

Marine



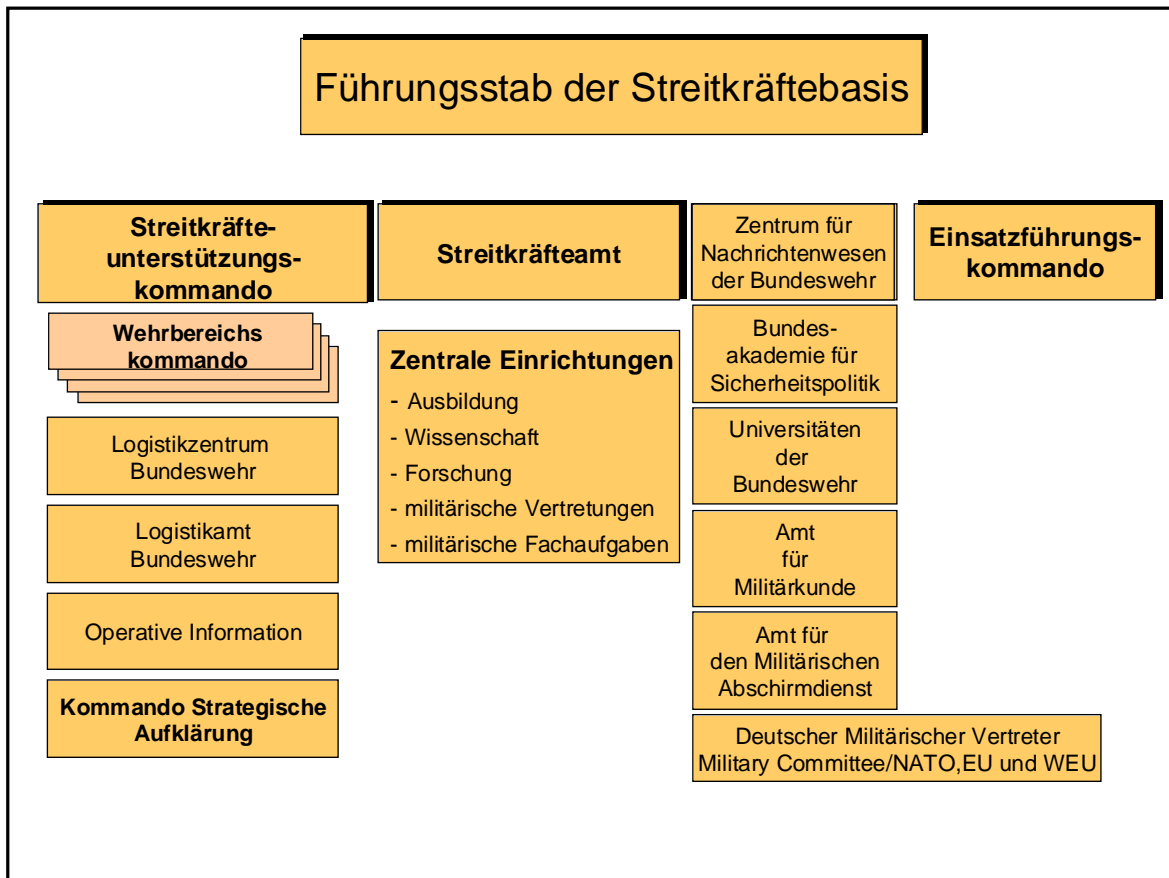
- Das **Flottenkommando** führt die Seekriegsmittel und die organischen Unterstützungskräfte und Führungsmittel für die verbundene Seekriegführung. Die Flotte ist wie bisher in Flottillen gegliedert. Der Fortbestand der Marineführungsdienstflottille wird im Rahmen der Feinausplanung untersucht.
- Das Flottenkommando steht dem Einsatzführungskommando der Bundeswehr oder einem multinationalen Hauptquartier als maritimes Führungselement (MCC) in der "Force Structure" der NATO sowie für Operationen der EU zur Verfügung. Das Flottenkommando führt die Einsatzausbildung der See- und Seeluftstreitkräfte im Rahmen der multinationalen Übungstätigkeit durch.
- Das **Marineamt** nimmt zentrale Aufgaben und Fachaufgaben (teilweise TSK-übergreifend) sowie Aufgaben im Zusammenhang mit der Entwicklung und dem Entstehungsgang von marinespezifischem Wehrmaterial wahr. Es führt die Kommandos Marineführungssysteme und Truppenversuche Marine, die Schulen der Marine sowie die Marinestützpunkte.

Sanitätsdienst



- Die sanitätsdienstlichen Kräfte und Mittel werden weitgehend im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr unter truppdienstlicher und fachdienstlicher Führung des Inspektors des Sanitätsdienstes der Bundeswehr zusammengefasst. Ein Sanitätsführungs-kommando wird aufgestellt, dem vier Sanitätskommandos (SanKdo I-IV) unterstellt sein werden. Das Sanitätsamt der Bundeswehr wird aufgelöst.
- Die Sanitätskommandos führen die Einsatzkräfte des Sanitätsdienstes und die stationären Sanitätseinrichtungen in ihrem regionalen Verantwortungsbereich. Sie nehmen öffentlich-rechtliche und nationale sanitätsdienstliche territoriale Aufgaben wahr.
- Die Einsatzkräfte des Sanitätsdienstes werden in Verbänden der Sanitätstruppe zusammengefasst.
- Fach- und Ausbildungsaufgaben, die bisher vom Sanitätsamt der Bundeswehr und von den Unterstützungskommandos der Teilstreitkräfte sowie an der Sanitätsakademie (alt) durchgeführt wurden, werden gebündelt und im Sanitätsführungs-kommando und in der Sanitätsakademie (neu) wahrgenommen.

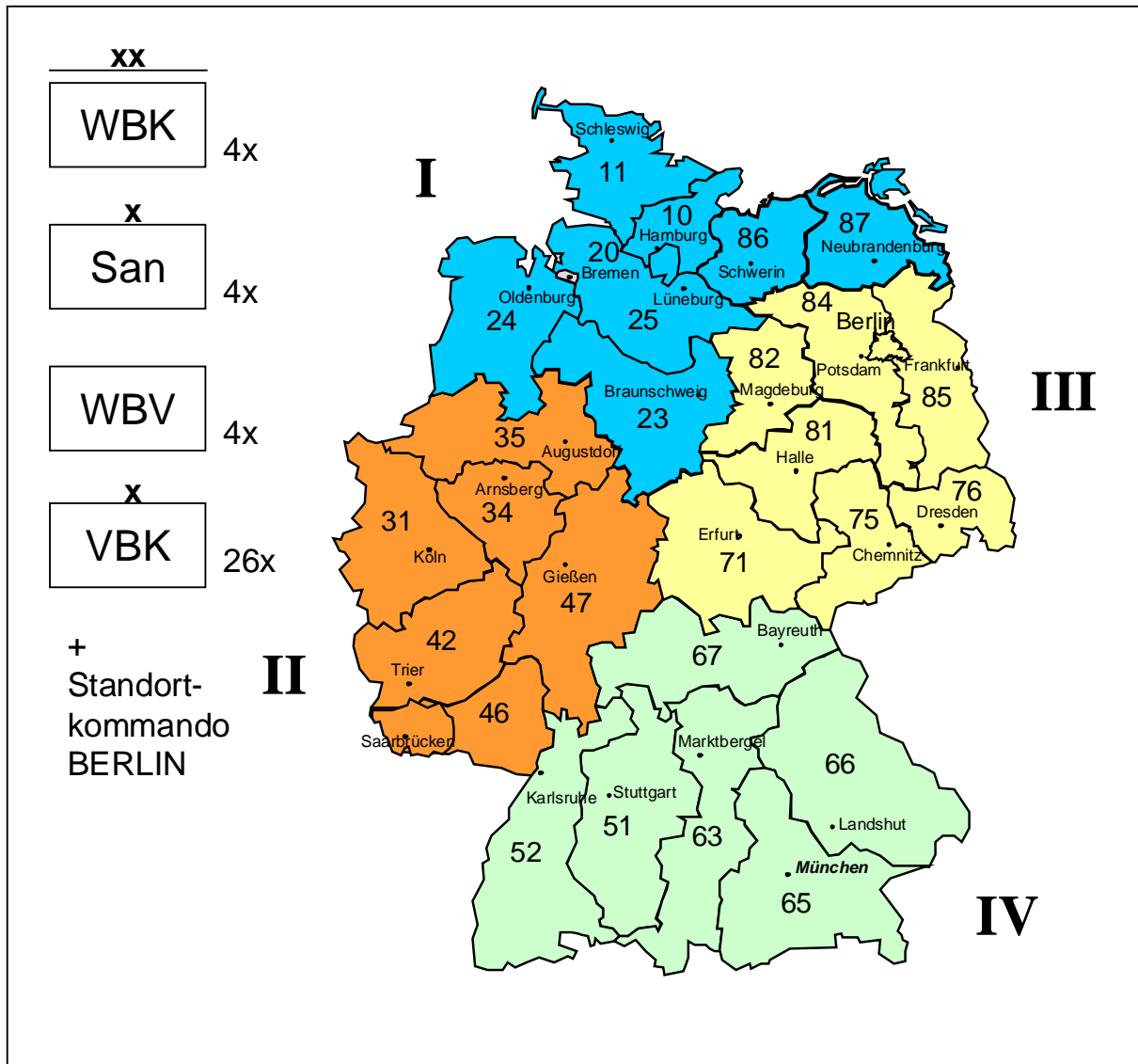
Streitkräftebasis



- Durch die Zusammenfassung und streitkräftegemeinsame Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben in den Bereichen Führung, Aufklärung, Ausbildung und Unterstützung werden Redundanzen abgebaut.
- Dazu wird der bisherige militärische Organisationsbereich der Zentralen Militärischen Dienste gestärkt und zur Streitkräftebasis ausgebaut.
- Das **Streitkräfteunterstützungskommando** ist das Führungskommando der Streitkräftebasis. Aufgaben der Streitkräftebasis – insbesondere die streitkräfte- bzw. bundeswehrgemeinsamen Fachaufgaben – werden, wo immer zweckmäßig, im **Streitkräfteamt** zusammengefasst. Das **Einsatzführungskommando** ist dem Inspekteur der Streitkräftebasis lediglich truppendienstlich unterstellt. Für die Planung und Führung von Einsätzen deutscher Streitkräfte im Ausland untersteht es dem Inhaber der Befehls- und Kommandogewalt unmittelbar.
- Das **Streitkräfteunterstützungskommando** führt alle Einsatzkräfte der Streitkräftebasis und die Kräfte zur Unterstützung des Dauerbetriebs im Inland über vier **Wehrbereichskommandos**. Darüber hinaus sind ihm das **Logistikzentrum der Bundeswehr**, das anzupassende **Logistikamt der Bundeswehr**, die Kräfte der **Operativen Information** (Einsatzkräfte, Weiterentwicklung und Ausbildung) und das **Kommando Strategische Aufklärung** unmittelbar unterstellt.

- Die **Wehrbereichskommandos** führen fachlich und truppendienstlich die Feldjägerkräfte, die Verteidigungsbezirkskommandos, die Kraftfahrgrundausbildungsorganisation, die Truppenübungsplätze und alle Logistik- und Führungsunterstützungskräfte der Streitkräftebasis.
- Das **Logistikzentrum der Bundeswehr** disponiert zentral alle logistischen Leistungen der Streitkräftebasis (Basislogistik). Hier wirken Bundeswehr und Wirtschaft in enger Kooperation zusammen.
- Das **Logistikamt der Bundeswehr** wird das zentrale Amt für alle logistischen Verfahren der Bundeswehr und übernimmt das Nutzungsmanagement für Gerät in der Materialverantwortung des Inspektors der Streitkräftebasis.
- Dem **Streitkräfteamt** werden auch künftig Dienststellen mit streitkräfte- bzw. bundeswehrgemeinsamen Aufgaben unterstellt: für Ausbildung und Forschung, zentrale Fachaufgaben und Dienstleistungen, bi- und multinationale Beziehungen, internationale Kooperation.

Geographische Grenzen der Kommando- und Verwaltungsbereiche



- Streitkräftebasis, Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr und Territoriale Wehrverwaltung sind regional orientiert und nehmen ihre Unterstützungsaufgaben für die Streitkräfte künftig aus jeweils 4 regionalen Kommandos/Behörden wahr:
 - Wehrbereichskommandos I-IV,
 - Sanitätskommandos I-IV,
 - Wehrbereichsverwaltungen I-IV.
- Da sie sich in der Aufgabenwahrnehmung vielfach gegenseitig ergänzen, wird ihre optimale Zusammenarbeit durch identischen Zuschnitt der geografischen Verantwortungsbereiche hergestellt.
- Zur Gewährleistung reibungsloser Zusammenarbeit mit den zivilen Behörden und Ansprechpartnern - auch bei Hilfs- und Katastropheneinsätzen im Inland - orientieren sich die Verantwortungsbereiche wie bisher an den Ländergrenzen.

Die Personalstruktur der Streitkräfte

Personalkategorie	Strukturmodell 340.000	IST 7.Sept.00	Strukturmodell "2000"
Offiziere	38.000	37.656	38.500
Unteroffiziere	122.000	113.445	161.500
Mannschaften (SaZ)	43.250	37.691	
BS/SaZ Gesamt	203.250	188.792	200.000
FWDL	26.567	20.424	27.000
GWDL	105.183	105.597	53.000
FWDL/GWDL Gesamt	131.750	126.021	80.000
aktive Soldaten Gesamt	335.000	314.813	280.000

- Die heutige Personalstruktur ist mit ihrem hohen Anteil an GWDL in erster Linie am Bedarf einer Aufwuchs- und Ausbildungsarmee für die klassische Landesverteidigung orientiert.
- Landesverteidigung im Bündnisrahmen außerhalb Deutschlands sowie Beiträge zur internationalen Friedenssicherung fordern jedoch eine Einsatzorientierung der Streitkräfte bereits im Frieden.
- Die Personalstruktur muss den strukturellen Veränderungen der Streitkräfte folgen: Leistungs- und durchhaltefähige Einsatzeinheiten sind auf einen hohen Anteil an qualifizierten Führern und Spezialisten angewiesen; bei Einsätzen im Frieden können sie nicht auf GWDL zurückgreifen. Die Einsatzkräfte müssen sich darüber hinaus auf eine leistungsfähige Ausbildungs- und Unterstützungsbasis abstützen können.
- Das neue Personalstrukturmodell trägt diesen Forderungen durch einen nahezu gleichbleibenden Umfang an Zeit- und Berufssoldaten sowie FWDL Rechnung.
- Somit kann der Umfang an GWDL erheblich gekürzt werden, da ein so starker Aufwuchs der Streitkräfte wie zu Zeiten der Ost-West-Konfrontation nicht mehr erforderlich ist.

Personalentwicklungskonzept

PersKat	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
BS / SaZ	190.000	191.500	192.500	193.500	194.500	195.600	196.700	197.800	198.900	200.000
FWDL	24.700	26.000	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000
GWDL	93.700	83.000	68.600	59.500	58.500	57.400	56.300	55.200	54.100	53.000
WÜbPlätze	1.800	1.900	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
GESAMT	310.200	302.400	290.100	282.000	282.000	282.000	282.000	282.000	282.000	282.000
Veränderung der Personalkosten (in Mio DM)	0	-97	-134	-464	-432	-397	-361	-326	-291	-255

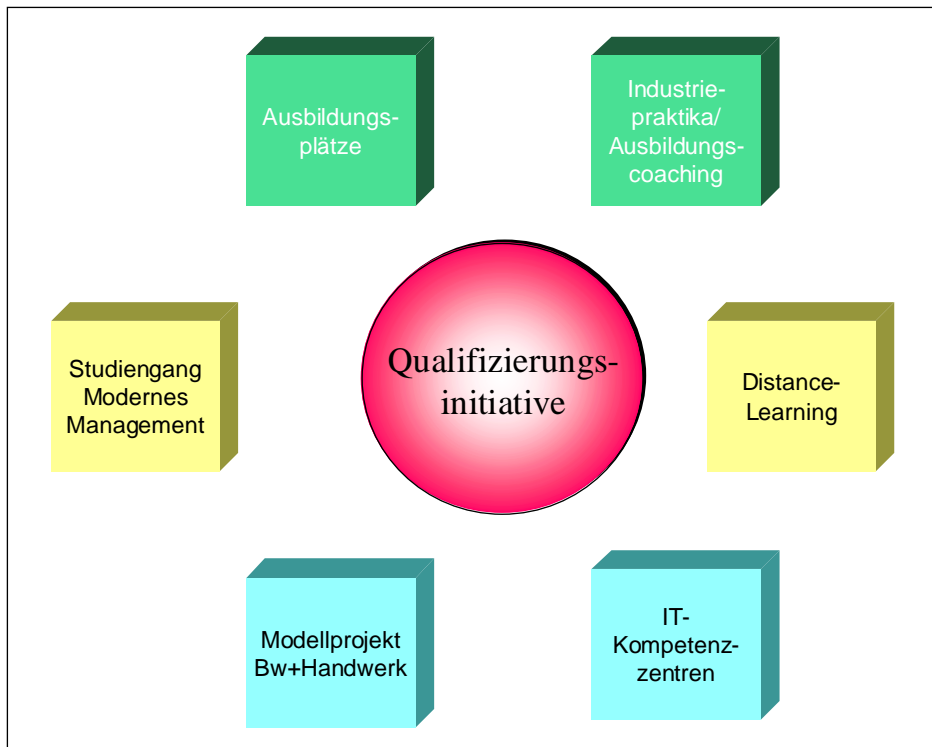
- Der bisherige Zielumfang von 338.000 Soldaten wird bereits heute unterschritten. Zur Zeit hat die Bundeswehr 315.000 Soldaten, davon ca. 126.000 GWDL/FWDL. Für den Haushalt 2001 ist ein weiterer Abbauschnitt auf ca. 310.000 Soldaten vorgesehen.
- Der Zielumfang der Streitkräfte von 282.000 Soldaten wird quantitativ bereits im Jahr 2004, in der richtigen Zusammensetzung im Jahr 2010 erreicht.
- Das bestehende Fehlen bei Zeitsoldaten wird dabei schrittweise abgebaut; bis dahin werden auf freien Stellen FWDL oder GWDL eingesetzt.
- Die weitere Umfangsreduzierung um etwa 35.000 Soldaten führt aufgrund des höheren Zeitsoldatenanteils im Ergebnis nur vorübergehend zu größeren Einsparungen im Personalbereich (alle Angaben im Vergleich zum Haushaltsentwurf 2001).
- Diese Einsparungen werden vollständig zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften eingesetzt.

Steigerung der Attraktivität des Dienstes



- Die Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften muss dem Vergleich mit der Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst standhalten, um qualifizierten Nachwuchs zu bekommen.
- Durch ein Bündel von Maßnahmen mit einem jährlichen Finanzvolumen von 300-600 Mio. DM wird in den kommenden 10 Jahren der Arbeitsplatz Bundeswehr erheblich an Attraktivität gewinnen.
- In Zusammenarbeit mit der Wirtschaft wird das Angebot an beruflicher Qualifizierung erweitert und besonders ausscheidenden Soldaten eine breite Palette beruflicher Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten.
- Die gesetzlichen und sonstigen Maßnahmen werden durch das Bundesministerium der Verteidigung so vorbereitet, dass das gesamte Maßnahmenpaket spätestens ab Anfang 2002 in Kraft treten kann.

Qualifizierungsinitiative

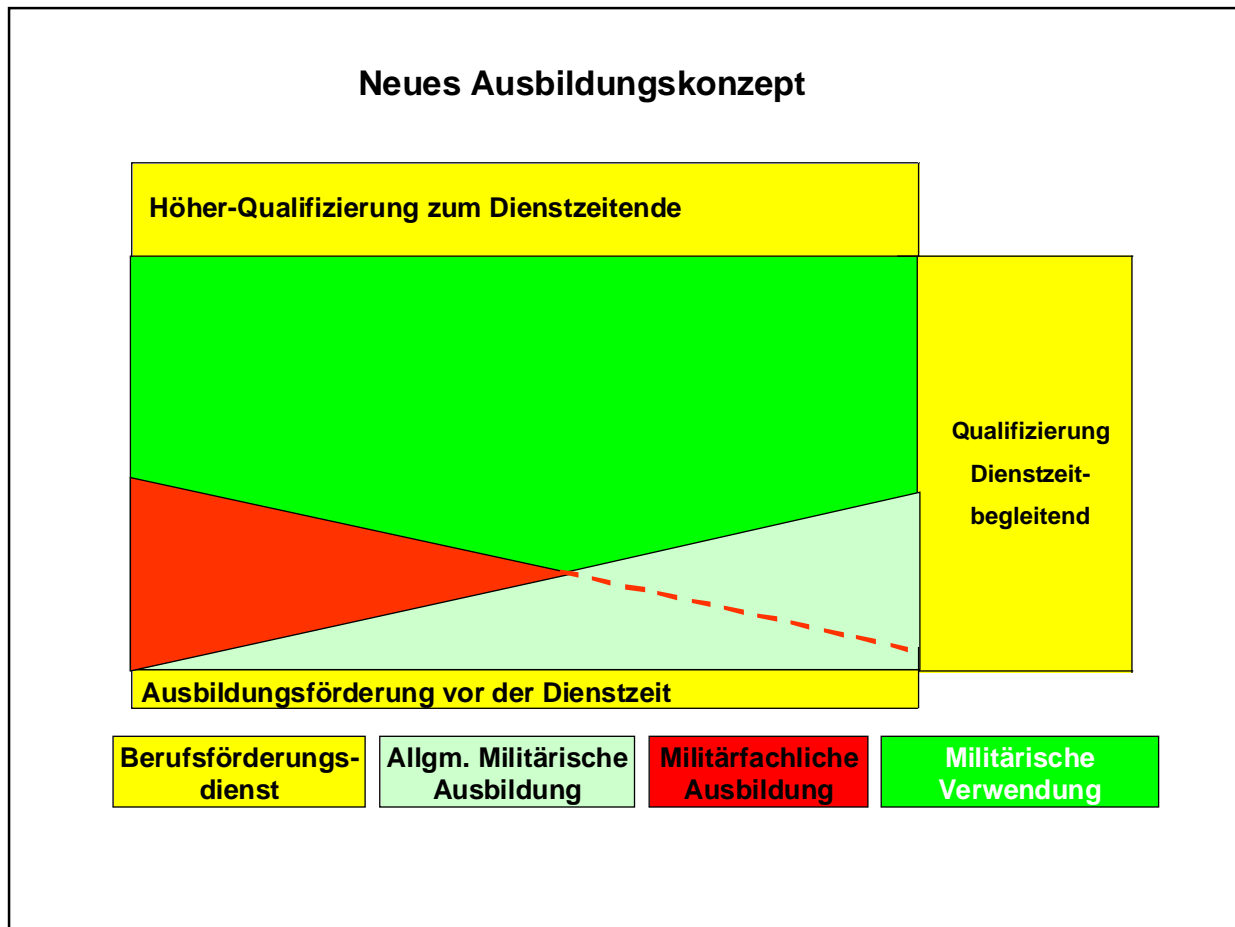


Mit der Neuordnung der Unteroffizier- und Mannschaftslaufbahnen wird eine weitreichende und dauerhafte Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative in Gang gesetzt. In enger Zusammenarbeit mit Industrie, Wirtschaft und Handwerk entsteht ein Netzwerk von Aus-, Fort- und Weiterbildungskooperation, das länger dienenden Zeitsoldaten den Erwerb zivilberuflich nutzbarer Qualifikationen vor, während und nach der Dienstzeit ermöglicht.

Qualifizierungsinitiativen im Einzelnen:

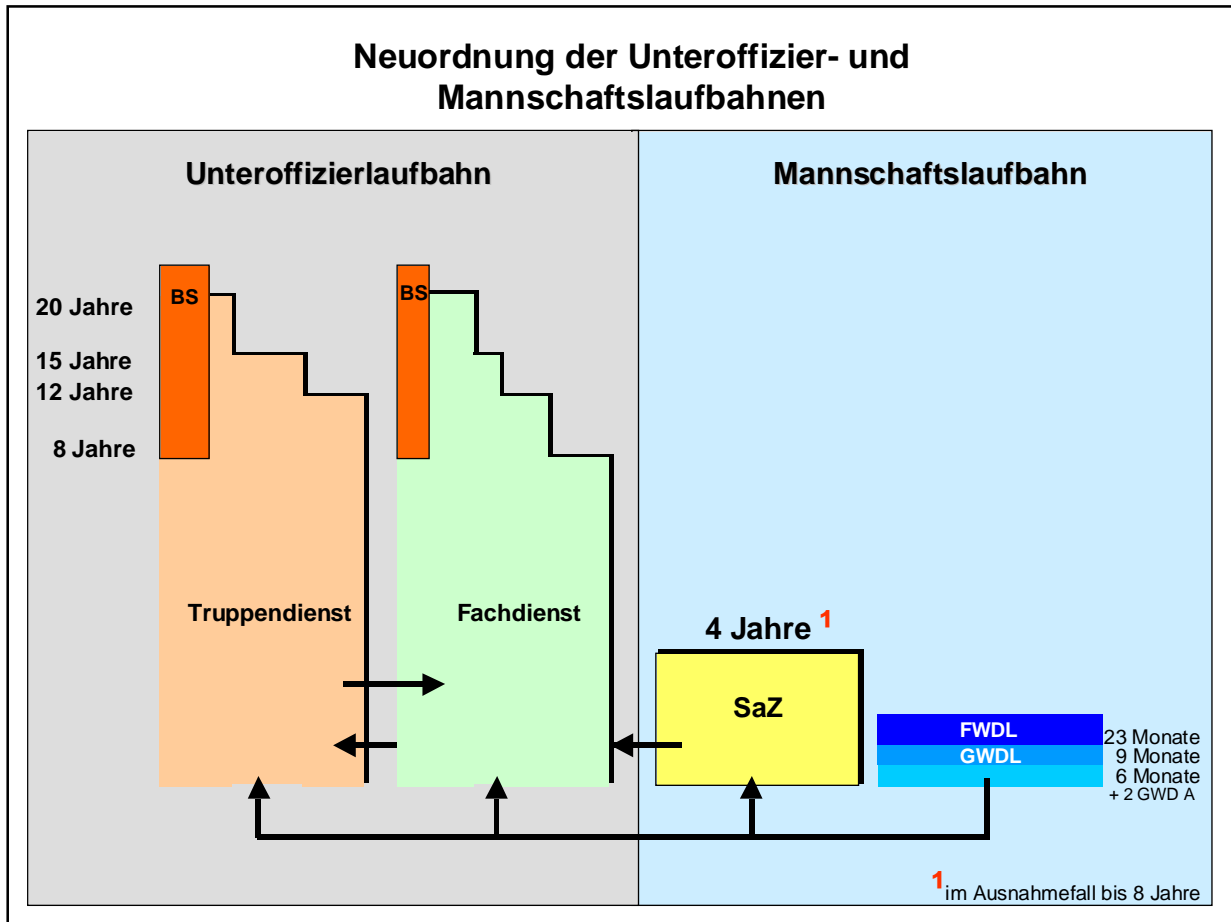
- Steigende Zahl von Berufsausbildungsplätzen in Ausbildungsstätten und Ausbildungswerkstätten der Bundeswehr, um jungen Menschen vor Eintritt in die Bundeswehr eine Berufsausbildung zu ermöglichen.
- Einrichten von Praktika mit der Industrie und Ausbildungscoaching, um den Soldaten auf Zeit den Übergang in das zivile Berufsleben zu erleichtern.
- IT-Kompetenzzentren in Koblenz und Dresden, um zusammen mit der Wirtschaft Expertise und Ausbildungskapazität auf dem Gebiet IT zu entwickeln und zu erhalten.
- Untersuchungen zur Einführung von Distance-Learning als zusätzliches Ausbildungsverfahren in der Bundeswehr.
- Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Koblenz im Rahmen des Modellprojektes „Beratungszentrum Bundeswehr und Handwerk“; damit soll unter anderem Soldaten auf Zeit die Existenzgründung durch Übernahme von Handwerksbetrieben ermöglicht werden; Ziel ist die bundesweite Ausdehnung dieser Initiative.
- Einrichtung eines Studiengangs „Modernes Management“ als dienstzeitbegleitende akademische Weiterbildung.

Neues Ausbildungskonzept



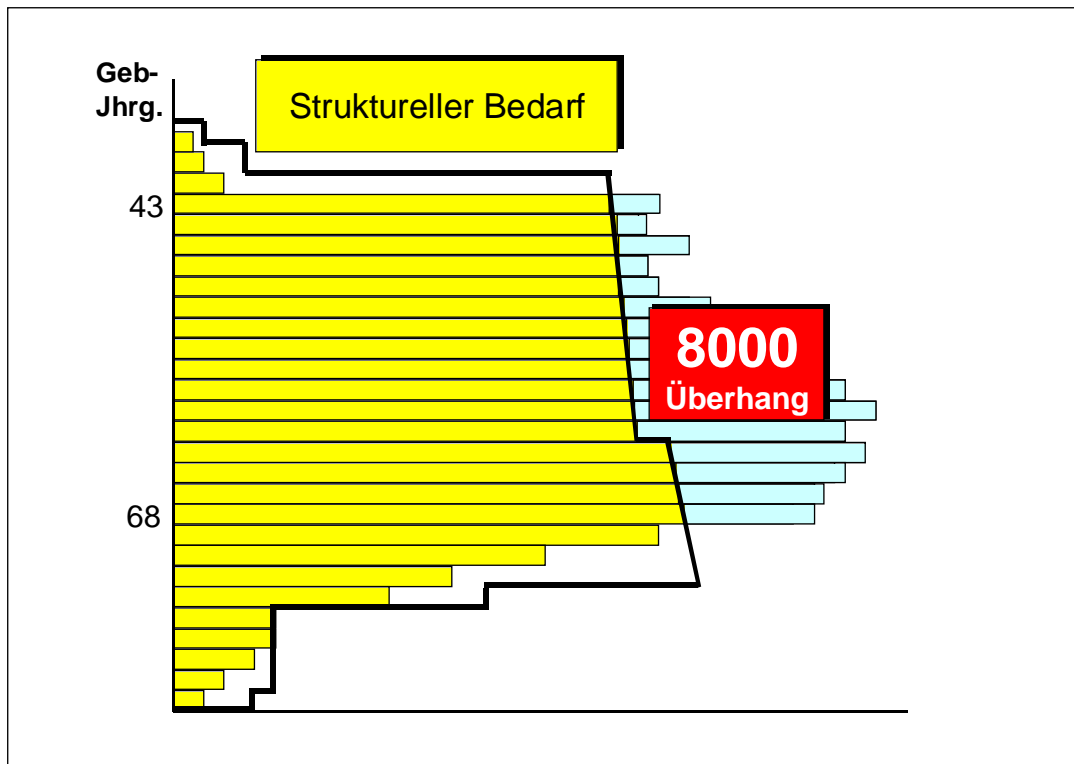
- Ausbildung erfordert eine fortlaufende Überprüfung und ggf. Anpassung von Strukturen und Inhalten. Ziel ist gleichermaßen die Auftragserfüllung der Streitkräfte und die individuelle Qualifizierung der Soldaten.
- Am Beginn der Dienstzeit stehen Ausbildung zum Vorgesetzten und militärfachliche Ausbildung mit unterschiedlicher Dauer.
- Berufliche Ausbildung findet vor, während und nach dem Wehrdienst auf Basis des Soldatenversorgungsgesetzes statt.
- Am Ende der Dienstzeit und im Rahmen der Berufsförderung steht die Höherqualifizierung, um den Übergang ins zivile Berufsleben zu erleichtern. Zur Berufsfindung werden Praktika in Unternehmen und Verwaltung eingerichtet.

Neuordnung der Unteroffizier- und Mannschaftslaufbahnen



- Die Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften werden neu geordnet und eröffnen ein breites Spektrum an Einstiegs-, Wechsel- und Aufstiegs-Optionen.
- Die neue Laufbahn der Unteroffiziere des Fachdienstes steht fachlich qualifizierten Bewerbern - auch ohne deren Eignung für oder Streben nach Führungsverwendungen - offen.
- Beide Unteroffizierlaufbahnen (Truppendienst, Fachdienst) bieten berufliche Perspektiven durch Einstellung mit langen Verpflichtungszeiten sowie Zusicherung zivilberuflicher Qualifizierung und Weiterbildung.
- Aus der Laufbahn der Mannschaften mit in der Regel vierjähriger Verpflichtungszeit ist bei Eignung und Bedarf der Wechsel in eine Unteroffizierlaufbahn möglich.

Beseitigung unausgewogener Altersstrukturen bei Berufssoldaten



- Trotz der Anwendung eines Personalstärkegesetzes konnte der strukturgerechte Altersaufbau des Personalkörpers bis heute nicht erreicht werden.
- In den Geburtsjahrgängen 1943 - 1968 betragen die strukturellen Überhänge etwa 8.000 Berufsoffiziere und –unteroffiziere. Diese Überhänge würden sich ohne weitere Maßnahmen erst nach über 25 Jahren auswachsen.
- Dies führt zu Überschreitung von Grenzalern, Überalterung auf einsatzwichtigen Dienstposten sowie Motivationsverlust Betroffener und gefährdet schließlich die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte. Darüber hinaus gefährdet der strukturelle Überhang die personelle Regeneration und verursacht zusätzliche Personalkosten.
- Zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft und der Attraktivität der Streitkräfte ist die unausgewogene Altersstruktur auf Dauer zu bereinigen.

Maßnahmen:

- Vorzeitige Zurrhesetzungen ab dem 50. Lebensjahr im Rahmen gesetzlicher Maßnahmen (670/Jahr – 10 Jahre lang).
- Keine zeitliche Begrenzung der gesetzlichen Maßnahmen, um auf Anpassungsbedarf flexibel reagieren zu können.
- Gesetzgebung 2001 für erste Maßnahmen in 2002 angestrebt.

Abschnittweiser Wehrdienst



- Ab 2002 wird die gesetzliche Dauer des Grundwehrdienstes auf 9 Monate festgelegt.
- Junge Männer können den Grundwehrdienst in einem Stück oder in Abschnitten (6 Monate plus 3 Monate in bis zu 2 Teilabschnitten) innerhalb von 2 Jahren ableisten.
- Die Festlegung des Stellenumfanges für den abschnittweisen Grundwehrdienst erfolgt im Rahmen der Feinausplanung.
- Durch die Neugestaltung des Grundwehrdienstes wird den beruflichen und persönlichen Belangen der Wehrpflichtigen besser als heute Rechnung getragen.
- Unverändert bleibt die Möglichkeit bestehen, den Wehrdienst freiwillig auf bis zu 23 Monate zu verlängern.

Maßnahmen:

- Im Rahmen der Feinausplanung und im Zusammenhang mit anderen Vorschlägen zu gesetzgeberischen Entscheidungen wird eine Erhöhung der Attraktivität für GWDL (9 Monate) und FWDL angestrebt.

Attraktivitätsprogramm

Attraktivitätsprogramm Streitkräfte

- Anhebung der Eingangsbesoldung (Mannschaften) auf A3
- Neuordnung Unteroffizierlaufbahnen
- Besoldung der Einheitsführer mindestens nach A12
- Abbau personeller Überhänge
- Planstellenanhebung für Unteroffiziere und Offiziere des militärfachlichen Dienstes
- Finanzielle Anreize W9
- Gestaffelter Wehrsold FWDL

- Gut ausgebildetes und motiviertes Personal ist auch künftig das wichtigste Kapital der Streitkräfte.
- Qualität und Berufszufriedenheit des Personals bestimmen gemeinsam mit einer modernen Ausrüstung die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr der Zukunft.
- Der dargestellte Mehrbedarf beruht auf Zielvorstellungen, die im Einzelnen im Rahmen der Feinausplanung noch zu konkretisieren sind.

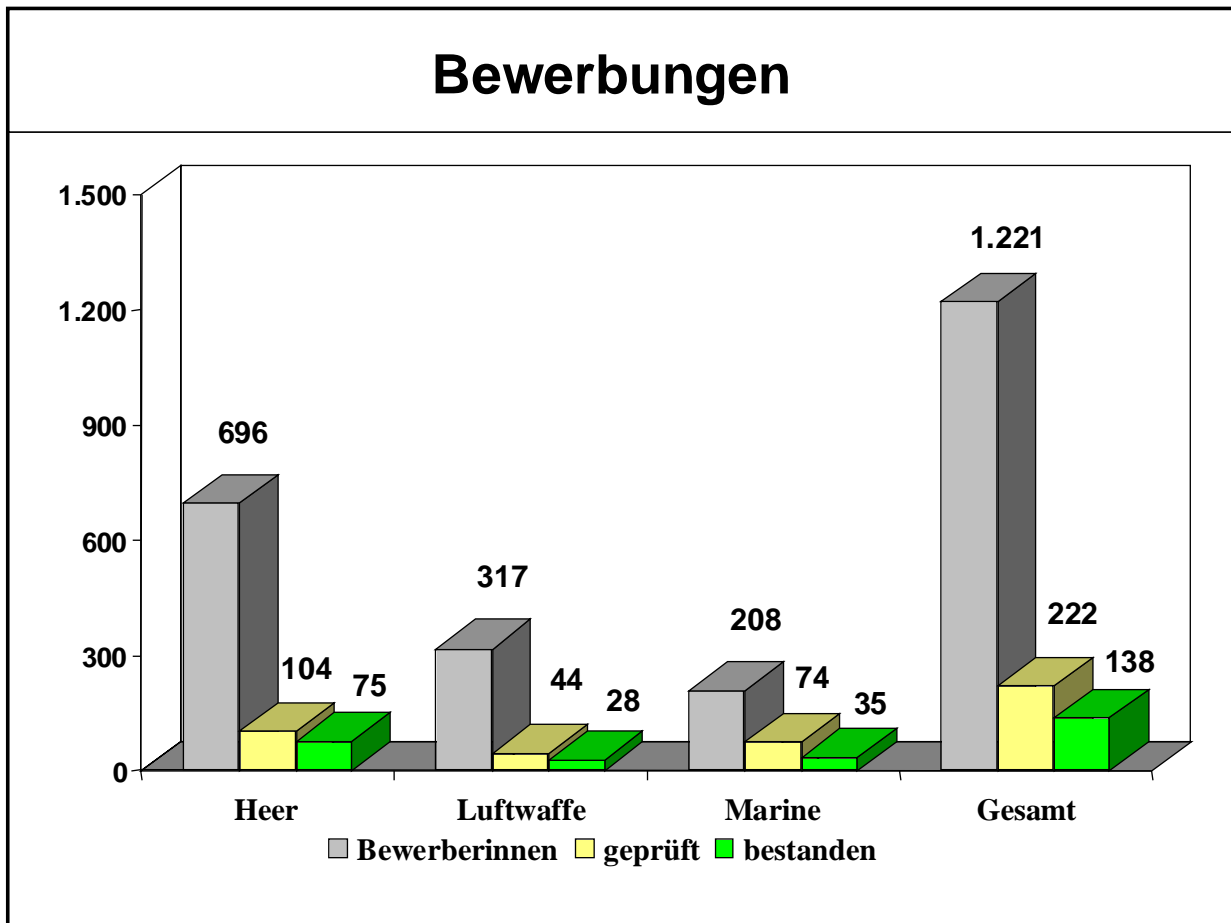
Maßnahmen:

- (1) Die Anhebung der Eingangsbesoldung für Mannschaften ist im Gesetzgebungsverfahren.
- (2) Die Neuordnung der Unteroffizierlaufbahn und die Planstellenanhebungen für Unteroffiziere und OffzMilFD soll stufenweise ab 2001/02 eingeführt werden.
- (3) Die Anhebung der Besoldung für Einheitsführer mindestens nach A12 erfolgt stufenweise ab 2001.
- (4) Die übrigen Maßnahmen werden – abhängig von der Feinausplanung – im Jahr 2002 ergriffen.

Frauen in den Streitkräften

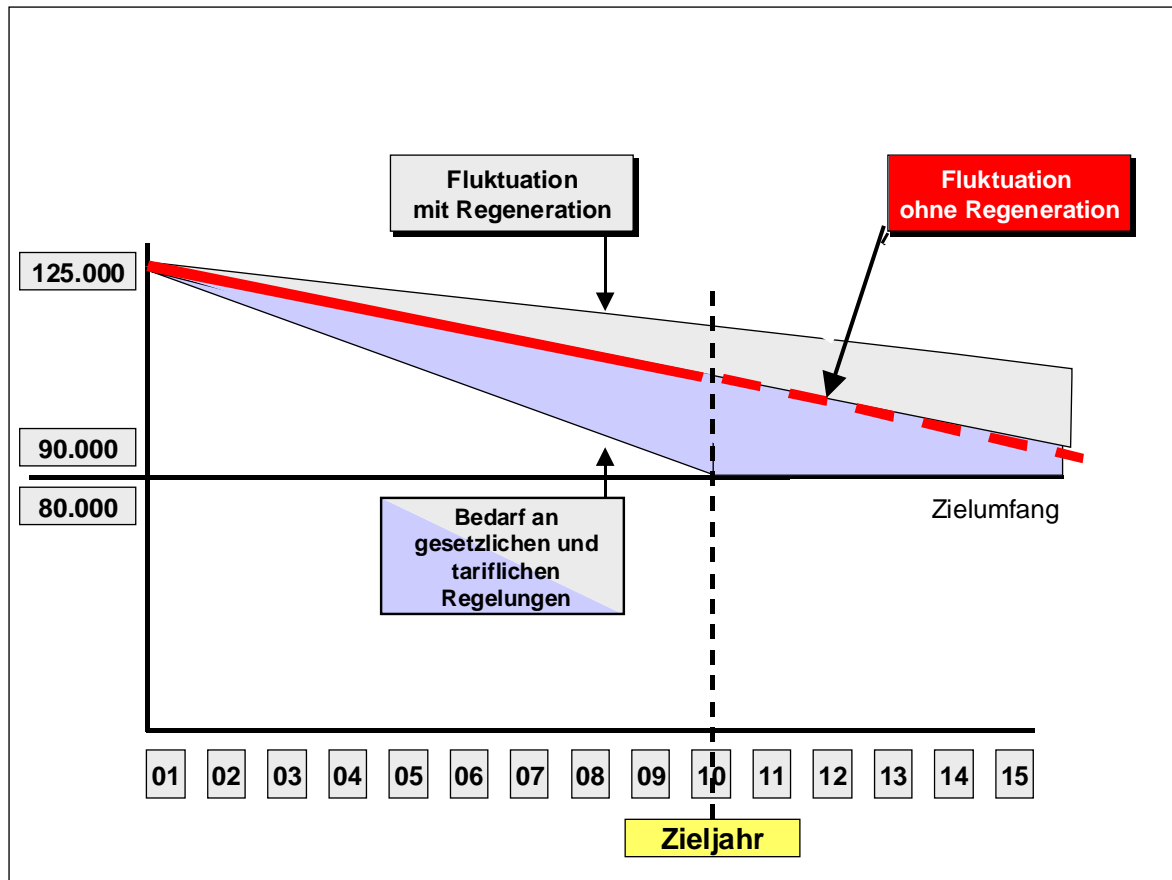


- Absicht: Schaffung der notwendigen gesetzlichen Regelungen zum 01.01.2001.
- Einstellung und Verwendung nach Eignung, Befähigung und Leistung.
- Keine Quotenfestlegung, weder allgemein noch für den Einsatz in bestimmten Verwendungen oder Truppenteilen.
- Gleichbehandlung im täglichen Dienst mit männlichen Kameraden.
- Keine weiblichen Dienstgradbezeichnungen.



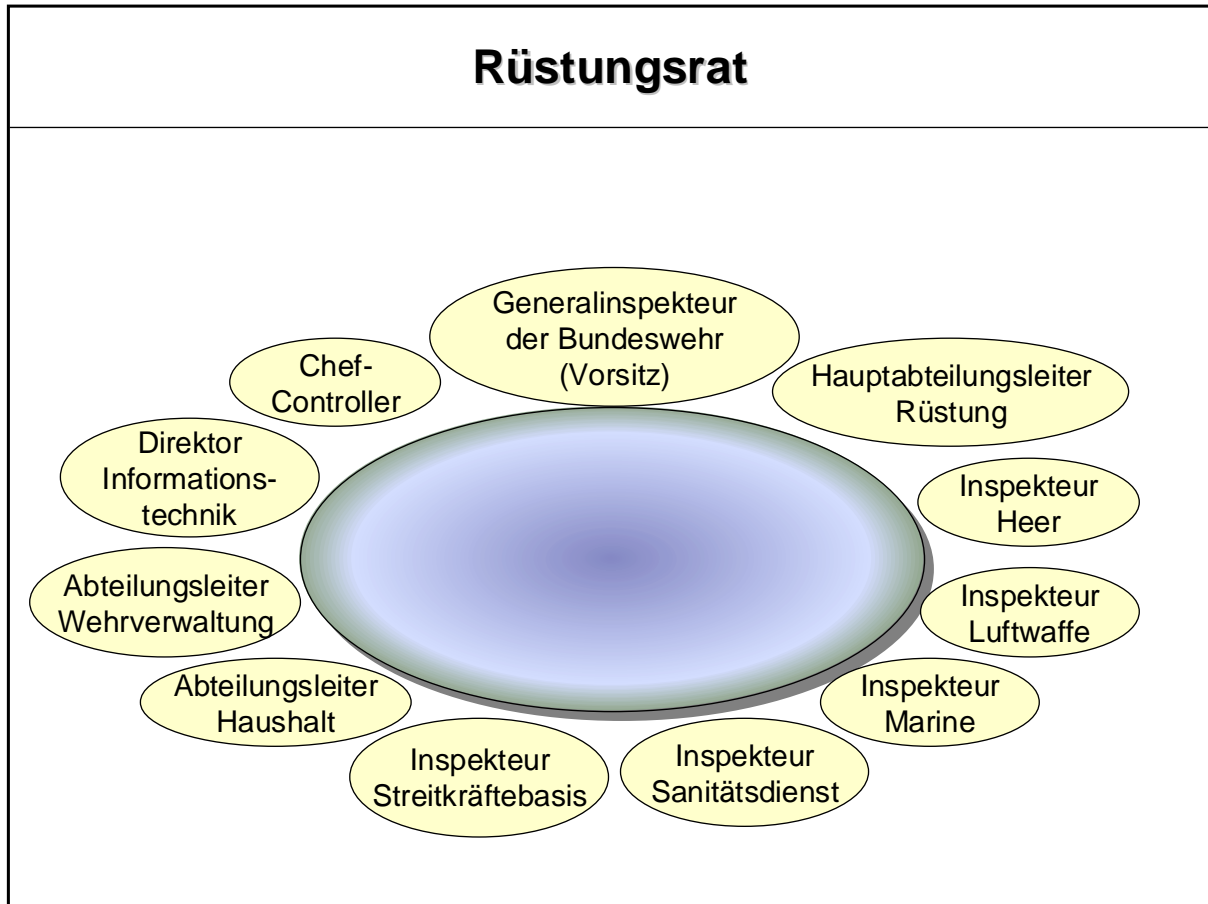
- Die Zahl der Bewerberinnen steigt laufend; mittelfristig wird mit einem Anteil von 7-10 % am gesamten Bewerberaufkommen gerechnet.
- Die Kapazitäten an den Zentren für Nachwuchsgewinnung werden erhöht, um die verzugslose Prüfung, Einplanung und Einstellung aller Bewerberinnen sicherzustellen
- Der Prozentsatz der positiv geprüften Bewerberinnen ist hoch.
- Die Bewerberinnen haben überwiegend klare Vorstellungen zu ihrem zukünftigen Tätigkeitsfeld. Bei den Offizieranwärterinnen liegt der Schwerpunkt des Interesses beim fliegerischen Dienst. Der Schwerpunkt der Bewerberinnen für die Laufbahn der Unteroffiziere und Mannschaften liegt eindeutig beim Stabsdienst.

Strukturgerechter Abbau Zivilpersonal



- Die Umfangsverringerung der Streitkräfte sowie die Orientierung auf Effizienz und moderne Managementformen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft führen zu einer erheblichen Reduzierung des Bedarfs an zivilen Mitarbeitern.
- Der Umfang der Reduzierung auf der Zeitachse ist abhängig von der Tätigkeit der GEBB, der effektiven Kooperation mit der Wirtschaft, sowie Ausformung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Begleitmaßnahmen.
- Der voraussichtliche Bedarf in der Zielstruktur von 80.000 bis 90.000 zivilen Mitarbeitern würde bei Nutzung allein der Fluktuation des Personals erst jenseits des Jahres 2015 erreicht werden.
- Für den Erhalt einer leistungsfähigen Verwaltung sind aber auch in Zeiten des Personalabbaus kontinuierlich Neueinstellungen erforderlich; ein Verzicht führt zur Überalterung des Personals und zu Kompetenzverlust.
- Aus diesem Grunde sind flankierende gesetzliche und tarifliche Maßnahmen für einen sozialverträglichen Abbau des Personals im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr erforderlich.
- Im Zuge der Feinausplanung werden Vorschläge für gesetzgeberische Maßnahmen erarbeitet und anschließend dem deutschen Bundestag vorgelegt. Tarifvertragliche Verhandlungen werden in Abstimmung mit der Bundesregierung im kommenden Jahr aufgenommen.

Rüstungsrat



- Der Rüstungsrat unter Vorsitz des Generalinspektors der Bundeswehr richtet die Material- und Ausrüstungsplanung an den notwendigen Fähigkeiten der Bundeswehr aus.
- Die Vorschläge der Teilstreitkräfte und die verfügbaren Ressourcen bilden dabei eine wichtige Grundlage für die Entscheidungsfindung.

Ziel der Erörterungen im Rüstungsrat ist eine gemeinsame Willensbildung als Basis für:

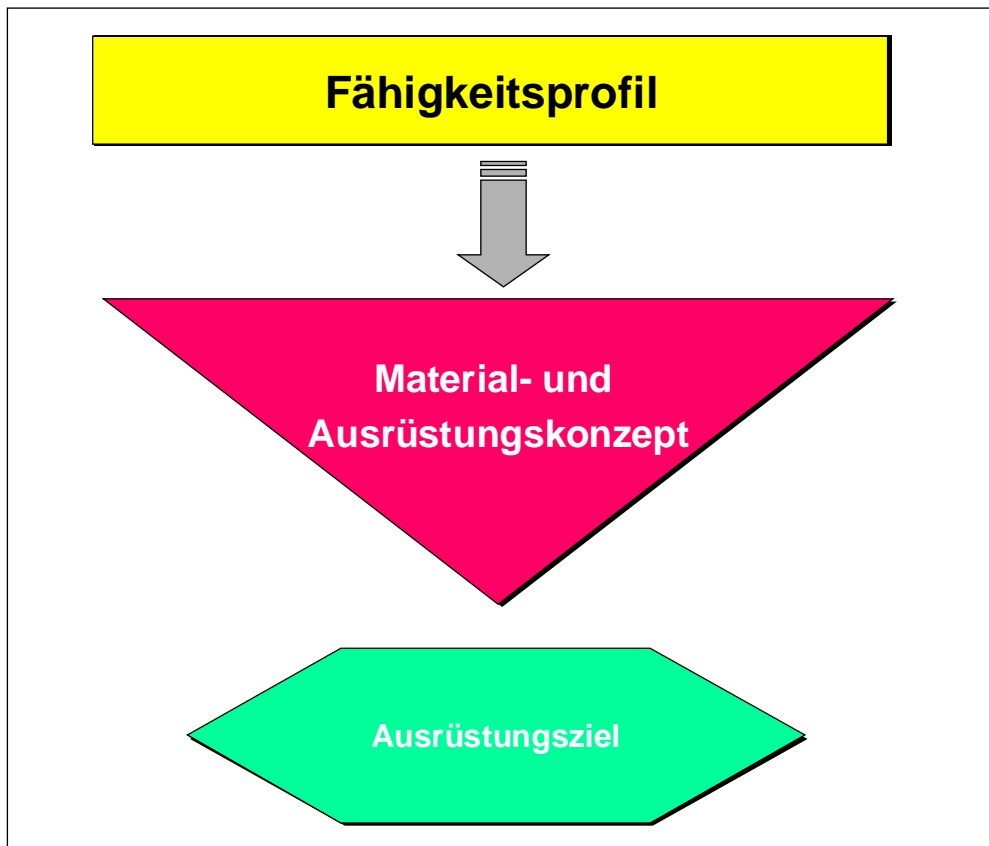
- **Entscheidungen des Generalinspektors** im Rahmen seiner Gesamtverantwortung für die Bundeswehrplanung.
- **Empfehlungen des Generalinspektors** zu bedeutenden Einzelprojekten an die Leitung.

Fähigkeitsprofil



- Der verfassungsmäßige Auftrag und das deutlich erweiterte Einsatzspektrum prägen das künftige Fähigkeitsprofil der Streitkräfte.
- Gemeinsam mit Verbündeten und Partnern entwickelte internationale Initiativen zielen darauf ab, diesen Anforderungen gerecht zu werden.
- Mit der Defence Capabilities Initiative (DCI) der NATO wurden Handlungsfelder zur Beseitigung von Schwächen und Defiziten der Bündnisstreitkräfte identifiziert. Die Interoperabilität in multinationalen Formationen wird entscheidend verbessert. Führungsfähigkeit, Mobilität, Wirksamkeit im Einsatz, Durchhaltefähigkeit sowie Überlebensfähigkeit der NATO-Streitkräfte werden an das neue Fähigkeitsprofil angepasst.
- Die Fortentwicklung der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungsidentität (ESVI) innerhalb der Allianz und der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP) in der Europäischen Union ist Voraussetzung einer langfristig tragfähigen transatlantischen Partnerschaft sowie der Übernahme größerer Verantwortung für die eigene Sicherheit durch die Europäer.
- Das "European Headline Goal" gibt verbindliche Ziele für den Aufbau leistungsfähiger europäischer Einsatzkräfte vor. Deutschland leistet hierzu einen seinem politischen Gewicht entsprechenden Beitrag.

Material- und Ausrüstungskonzept der Streitkräfte

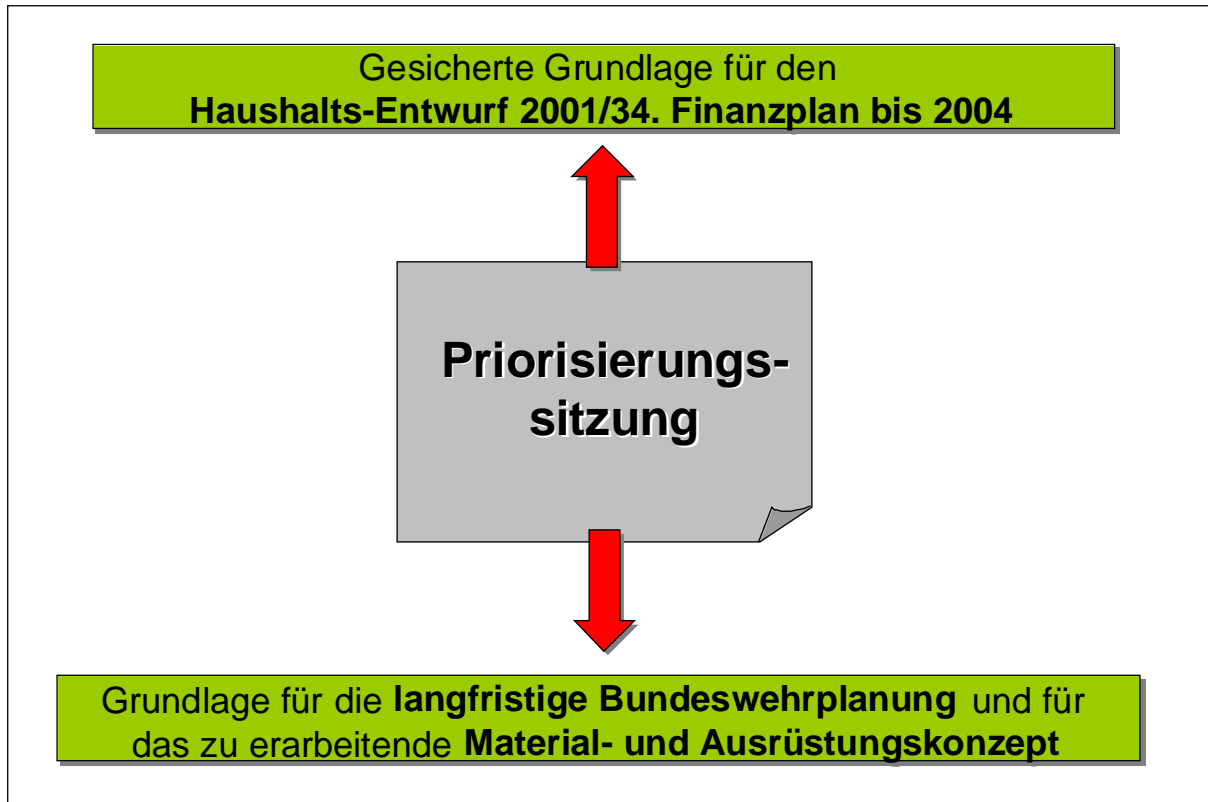


- Die grundlegend geänderten Anforderungen und internationalen Verpflichtungen verbieten ein einfaches Fortschreiben der Materialplanung.
- Darüber hinaus werden Struktur und Zusammensetzung der Streitkräfte an die neuen Erfordernisse angepasst.
- Deshalb wird ein zukunftsfähiges Material- und Ausrüstungskonzept entwickelt und stufenweise umgesetzt. Es wird zum Jahresende erlassen und verbindliche Vorgaben für die Material- und Ausrüstungsplanung schaffen.
- Finanzplanerische Perspektiven, rüstungswirtschaftliche und technologische Entwicklungen sowie kooperationspolitische Aspekte setzen den Rahmen für seine Realisierung.

Das Material- und Ausrüstungskonzept wird die Fragen beantworten,

- **welches Material und welche Ausrüstung** für die Streitkräfte der Zukunft unter Berücksichtigung der Fähigkeiten unserer Partner erforderlich sind, um die erforderlichen Fähigkeiten sicherstellen zu können,
- **welche Schritte** hin zu diesem Ausrüstungsziel zu leisten sind und wo unter den Bedingungen begrenzter finanzieller Mittel die Schwerpunkte in der Umsetzung liegen werden.

Priorisierungssitzung Materialinvestitionen



- Im Rahmen einer „**Priorisierungssitzung Materialinvestitionen**“ sind bereits wichtige Entscheidungen für die Entwicklung der Ausrüstungsplanung gefallen.
- Wesentliche Systeme wurden in einem aufgaben- und fähigkeitsorientierten Ansatz überprüft.

Zwei Zielsetzungen mit unterschiedlichem Zeithorizont wurden erreicht:

- Mit den bilanzierten Finanzdaten liegt nun eine gesicherte Grundlage für die **mittelfristige Finanzplanung** (Haushaltsentwurf 2001/34. Finanzplan bis 2004) vor. Das einvernehmlich erzielte Ergebnis trägt dem angestrebten Anstieg der Investitionslinie Rechnung. Dauerhafte Investitionsspielräume ergeben sich aus der planerischen Berücksichtigung von Effizienzgewinnen und Veräußerungserlösen.
- Bezogen auf die **langfristige Bundeswehrplanung** bilden die getroffenen Richtungsentscheidungen eine wichtige Grundlage für das zu erstellende Material- und Ausrüstungskonzept. Die als Ergebnis der Priorisierungssitzung abgeleiteten Mengengerüste und Losgrößen werden im Zuge der Entscheidungen zur Struktur der Streitkräfte laufend überprüft und angepasst.

Beispiele für Ausrüstungsschwerpunkte

Führungsfähigkeit

- Ausbau der Führungssysteme
- Verbesserung der Interoperabilität
- Modernisierung der Gefechtsstände
- Leistungssteigerung der Datenfunk- und Identifizierungssysteme

Aufklärung

- Satellitengestützte Aufklärung
- Unbemannte Trägerplattformen/Drohnen
- Spähfahrzeug
- Optik-/Radar-Sensoren für TORNADO
- Seefernaufklärer und U-Jagdflugzeug MPA Nachfolge

Strategische Verlegefähigkeit/Mobilität

- Future Transport Aircraft
- Luftbetankungsausrüstung AIRBUS
- Hubschrauber NH 90

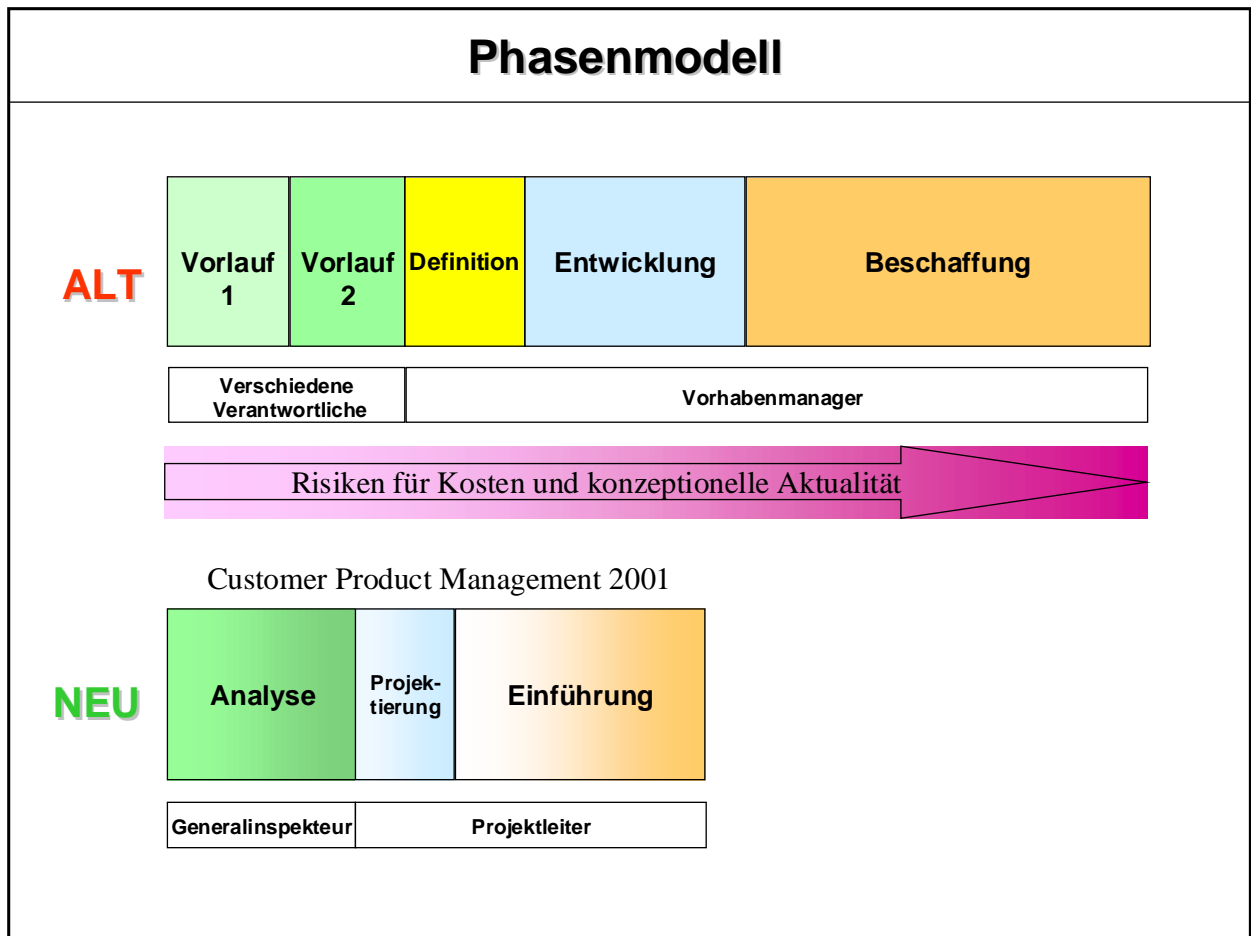
Wirksamkeit im Einsatz

- EUROFIGHTER mit Luft-Luft-Bewaffnung
- Fregatten 124/Korvetten 130
- Unterstützungshubschrauber TIGER
- Schützenpanzer 3
- U-Boot 212 A
- Leistungssteigerung Flugabwehr-Raketensystem PATRIOT
- Marinehubschrauber MH 90
- Seezielflugkörper mittlerer und grosser Reichweite

Durchhaltefähigkeit/Überlebensfähigkeit

- Nahbereichsflugabwehrsystem für Schiffe
- Gepanzertes Transport Kfz (GTK)
- Minenjagdausrüstung
- Leichte gepanzerte Transportfahrzeuge

Straffung der Entwicklungs- und Beschaffungsabläufe



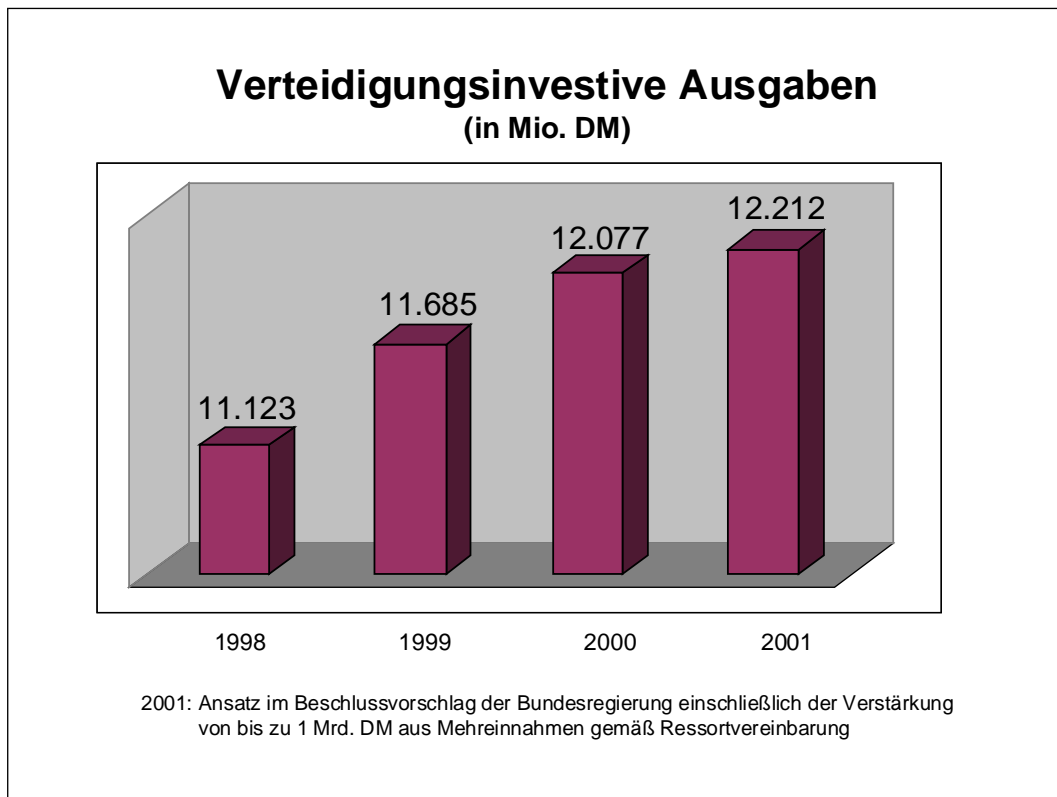
- Die Entwicklungs- und Beschaffungsabläufe für Wehrmaterial werden mit den neuen Verfahrensbestimmungen **Customer Product Management (CPM 2001)** gestrafft.
- Ziel ist es, einsatzfähiges Wehrmaterial unter Einhaltung des vorgegebenen Kostenrahmens schneller und risikoärmer bereitzustellen.

Wesentliche Elemente des CPM 2001 sind:

- Verkürzung auf 3 statt bisher 5 Phasen.
- Reduzieren des Entwicklungsrisikos.
- Festlegen klarer und eindeutiger Verantwortlichkeiten.
- Kurze Entscheidungswege und frühzeitige Einbindung der Industrie.

- In der Analysephase erfolgt die Bedarfsermittlung zentral in einem fähigkeitsorientierten Ansatz in der gesamtplanerischen Verantwortung des Generalinspektors der Bundeswehr.
- In der anschließenden Projektierungs- und Einführungsphase wird der festgestellte Bedarf im vorgegebenen Leistungs-, Zeit- und Kostenrahmen in Verantwortung des Hauptabteilungsleiters Rüstung gedeckt.
- Übergeordnete Belange der Informationstechnik (IT) werden durch den IT-Direktor vertreten.
- Bundeswehrübergreifende Fähigkeitsanalyse, zentrale Bedarfsermittlung sowie Schwerpunktsetzung zur Weiterentwicklung der Bundeswehr sind künftig Aufgabe der **Referate Fähigkeitsanalyse** im Führungsstab der Streitkräfte.
- Für die Durchführung der Projektierungs- und Einführungsphase wird ein verantwortlicher Projektleiter bestimmt.

Schaffung neuer Investitionsfreiräume



- Die Neuausrichtung der Ausrüstungsplanung wird durch steigende Ansätze bei den verteidigungsinvestiven Ausgaben unterstützt.
- Dies wird ermöglicht durch konsequente Ausrichtung von Streitkräften und Verwaltung auf Effizienz und moderne Managementformen sowie durch die mit dem BMF geschlossene Ressortvereinbarung, nach der

a) Effizienzgewinne aufgrund

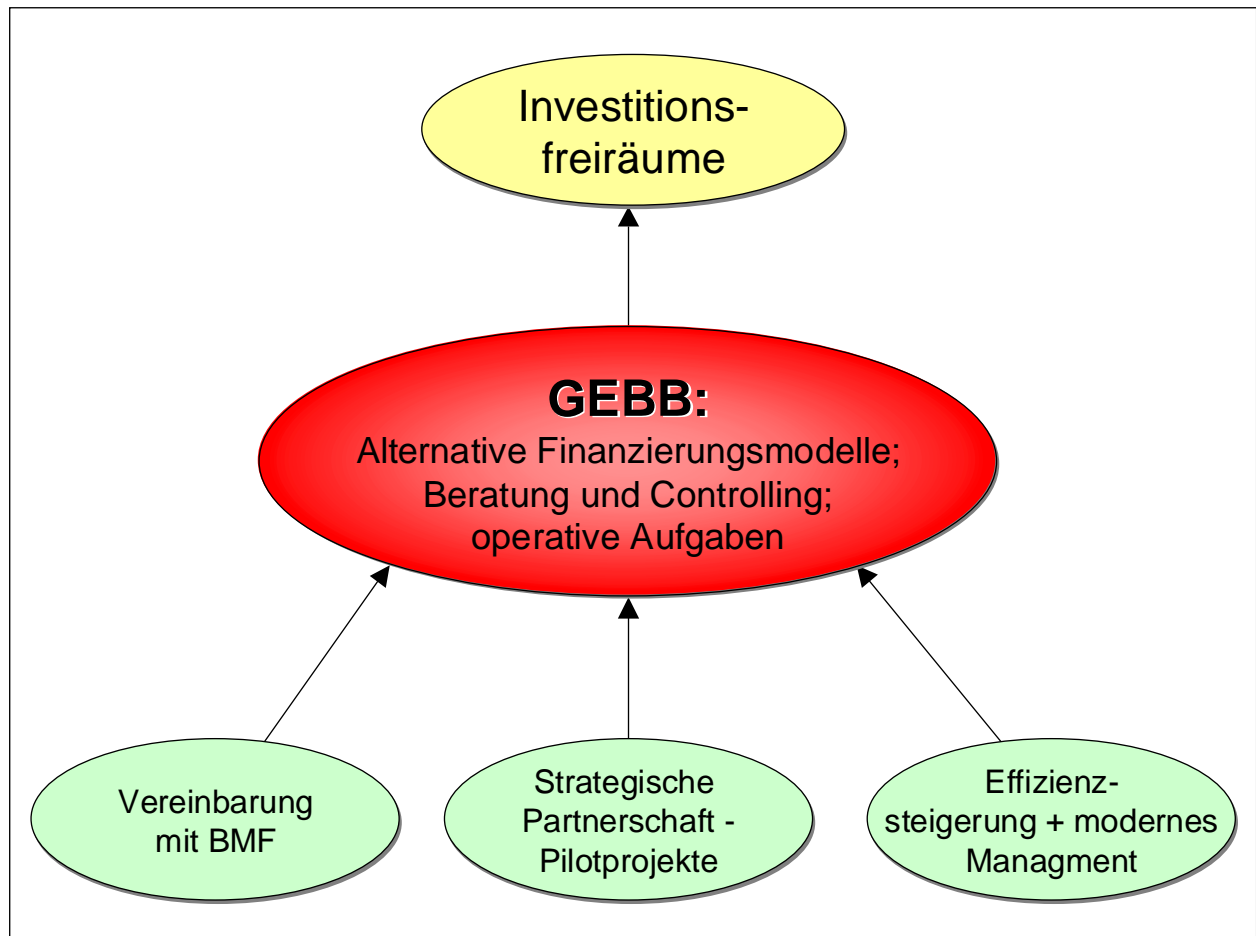
- höherer Wirtschaftlichkeit oder
 - gesenkter Betriebskosten
- dem BMVg **in voller Höhe** verbleiben.

b) Mehreinnahmen aus

- Vermietung oder Verkauf von Grundstücken
- Veräußerung von Material sowie
- Dienstleistungen für Dritte

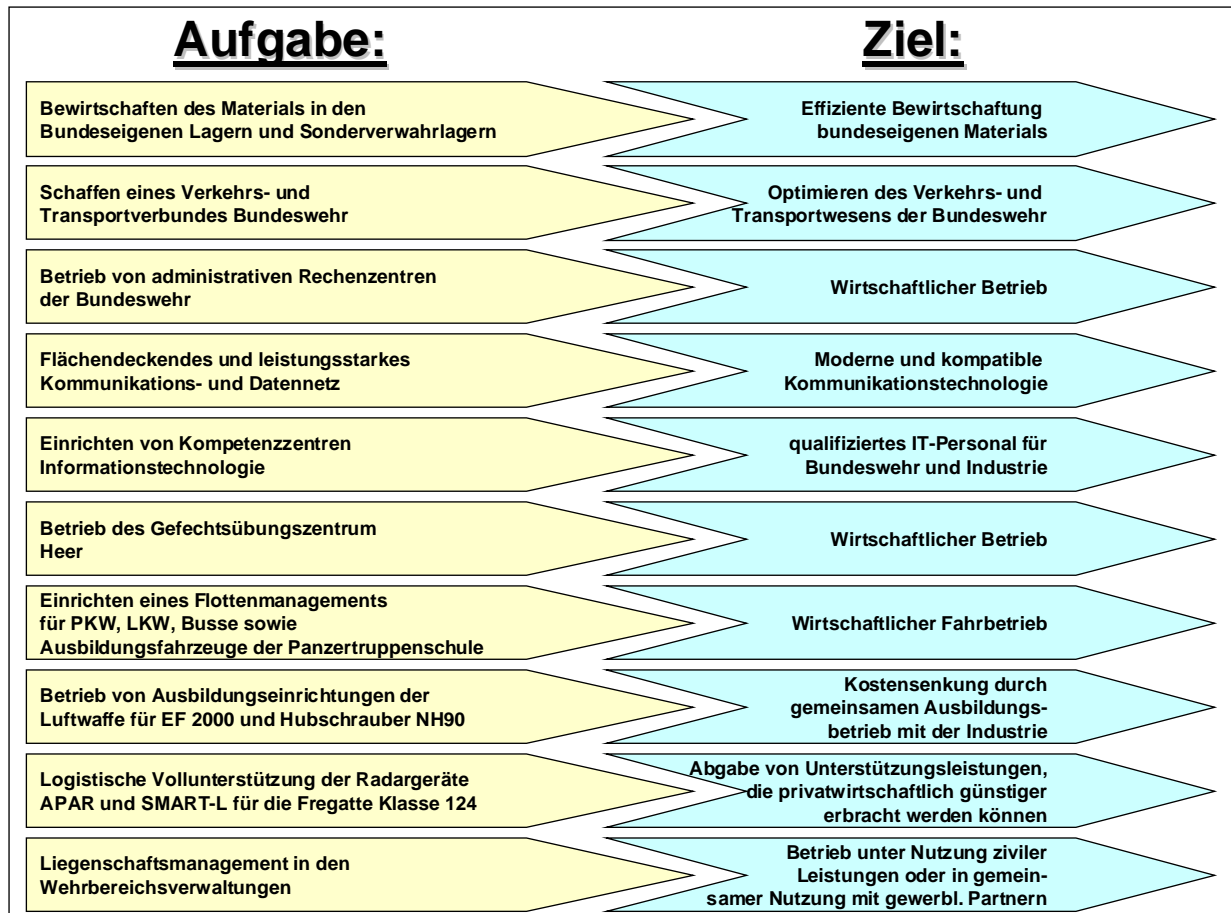
dem BMVg **in Höhe von 80 v.H.** bis maximal 1 Mrd. DM in 2001 und ab 2002 bis maximal 1,2 Mrd. DM verbleiben.

Aktionsfelder Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb



- Die GEBB ist ein privatwirtschaftlich organisiertes Unternehmen (GmbH) und Teil der Strukturreform der Bundeswehr.
- Alleiniger Gesellschafter ist der Bundesminister der Verteidigung.
- Sie wird die Leitung des Ministeriums bei der Auswahl und Ausgestaltung von Beschaffungs-, Betriebs-, Finanzierungs- und Zahlungsmodalitäten beraten.

Pilotprojekte Bundeswehr (Auszug)



- Die GEBB nutzt die bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse der Pilotprojekte, identifiziert Anwendungsfelder in der gesamten Bundeswehr und unterstützt deren Implementierung (Effizienz/modernes Management).
- Schon jetzt, weit vor der Feinausplanung zur künftigen Stationierung, wurden beispielsweise im BMVg Liegenschaften im Wert von etwa 350 Millionen DM als nicht mehr betriebsnotwendig identifiziert. Diese gilt es zu veräußern - und das zu möglichst marktgerechten Preisen.
- Erfahrungen anderer Nationen zeigen, dass durch wirtschaftliches Flottenmanagement und Nutzung der Fahrzeuge auch für Drittaufgaben erhebliche Kostensenkungen im Fuhrpark möglich sind.

Die Beispiele zeigen:

Es geht nicht um Einzelvorhaben, sondern um **Neuausrichtung von Geschäftsprozessen**. Die GEBB wird sich ihre Tätigkeitsfelder systematisch erschließen und muss dabei intensiv unterstützt werden. Wirtschaftliches Handeln und Denken wird auf allen Ebenen zur Führungsmaxime.