

Liebe Soldatinnen und Soldaten,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die personelle Neuausrichtung der Bundeswehr zielt auf Einsatzausrichtung, Effizienzsteigerung und Verschlankung. Daraus leiten sich auch die personellen Ziele einer Verjüngung des Personalkörpers, der Professionalisierung und der Reduzierung von Personalumfängen ab. Diese Veränderungen werden also jeden angehen und betreffen, der in der Bundeswehr Dienst leistet.

Dieses Reformbegleitprogramm ist eine spezifische Antwort auf eine konkrete Herausforderung. Es integriert und verbindet deshalb Maßnahmen, die zur sozialverträglichen Gestaltung der Reform beitragen mit solchen, die eine schnelle Anpassung des einsatzorientierten Personalkörpers ermöglichen. Wesentliche Elemente sind insbesondere gestaltende Hilfen und Initiativen, begleitet von Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung in der Bundeswehr sowie innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes und abgestuften Instrumenten zur Personalanpassung.

Die Gleichstellungsbeauftragten wurden im Vorfeld, die Beteiligungsgremien habe ich heute über meine Entscheidung informiert und um Beteiligung gebeten. In diesem Rahmen, aber auch während des Gesetzgebungsverfahrens, das für eine große Zahl der einzelnen Maßnahmen und Initiativen des Reformbegleitprogramms erforderlich sein wird, kann es gegebenenfalls noch zu Änderungen kommen.

Die Entscheidungen zur Neuausrichtung der Bundeswehr werden uns allen viel abverlangen. Gleichwohl ist es mir wichtig, Härten für den Einzelnen, wo dies möglich ist, zu vermeiden. Daher ist es mir ein Anliegen, dass die persönlichen Wünsche und

Lebensumstände bei den Einzelpersonalentscheidungen soweit wie möglich Berücksichtigung finden.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Thomas de Maizière', written in a cursive style.

Dr. Thomas de Maizière

Bundesminister der Verteidigung

## **Neuausrichtung der Bundeswehr - Reformbegleitprogramm -**

### **I. Ausgangslage**

Die Personalstrukturreform der Bundeswehr zielt auf Einsatzausrichtung, Effizienzsteigerung und Verschlankeung. Daraus leiten sich die Ziele einer Verjüngung des Personalkörpers, der Professionalisierung und der Reduzierung von Personalumfängen ab. Der personelle Anpassungsprozess kennzeichnet sich demnach durch den Dreiklang von Aufbau, Umbau und Abbau.

Die Neuausrichtung verlangt von den Menschen in der Bundeswehr ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilitätsbereitschaft und Innovationskraft. Es kommt daher darauf an, einen ganzheitlichen Rahmen zu schaffen, der einerseits strukturelle Anpassungen des Personalkörpers ermöglicht, die die Bundeswehr zukunftsfähig machen, und der andererseits den Menschen hilft, Belastungen abzufedern und gleichwohl ihre Lebensentwürfe zu realisieren. Strukturanpassung und Fürsorge stehen nicht im Widerspruch, sondern bezeichnen die zwei zusammengehörenden Seiten dieser Reform.

Die Reform wird durch folgende Eckwerte bestimmt:

- Die Bundeswehr wird in der neuen Zielstruktur bei einem Gesamtumfang der Streitkräfte von bis zu 185.000 (einschließlich Reservistinnen und Reservisten) bis zu 170.000 Berufs- und Zeitsoldatinnen und -soldaten (BS und SaZ) und bis zu 15.000 Freiwillig Wehrdienst Leistende umfassen.
- Der Umfang der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten wird auf 55.000 Haushaltsstellen begrenzt.
- Im 45. Finanzplan ist finanzplanerische Vorsorge für die Realisierung eines Reformbegleitprogramms getroffen.

### **II. Zielsetzung des Reformbegleitprogramms**

Das Reformbegleitprogramm weist den Weg, die Reform mittels individueller Hilfen, Angebote und Kompensationen sozialverträglich zu gestalten und gleichzeitig eine einsatzorientierte und schnelle Anpassung des Personalkörpers zu erreichen. Einsatzorientierte Personalanpassung meint dabei Umbau zu einem auftragsgerechten und ausgewogenen Personalkörper sowie eine zwingend erforderliche Verjüngung des Personalkörpers durch Abbau lebensälteren Personals zugunsten bedarfsgerechter Neueinstellungen.

Das Reformbegleitprogramm ist eine spezifische Antwort auf eine konkrete Herausforderung. Es ist daher grundsätzlich zeitlich befristet (bis Ende 2017), keine Blaupause für die Lösung künftiger Herausforderungen und keine Hypothek für die Zukunft.

### **III. Die Menschen gewinnen: Reformgestaltende Hilfen und Initiativen**

Bereits im Vorfeld der Neuausrichtung der Bundeswehr wurden vielfältige Initiativen ergriffen und in Teilen bereits umgesetzt, mit denen Verbesserungen für die Menschen in der Bundeswehr erzielt werden sollen. Das betrifft materielle Rahmenbedingungen, aber auch flankierende Maßnahmen zur Flexibilisierung der Bedarfsdeckung. Die wesentlichen Maßnahmen im Überblick:

- **Wahlrecht zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld** – Als Pilotprojekt in die Novellierung Bundesumzugskostenrecht aufgenommen.
- **Einrichtung von insgesamt 300 Eltern-Kind-Arbeitszimmern an 170 Standorten** – Im Erlasswege zur schrittweisen Umsetzung angewiesen.
- **Finanzielle Abgeltung für ärztliche Sonderdienste von Sanitätsoffizieren in Bundeswehrkrankenhäusern** – In den Entwurf eines Fachkräftegewinnungsgesetzes, das zurzeit parlamentarisch beraten wird, aufgenommen.
- **Stellenzulage für Luftfahrzeugführer von unbemannten Großluftfahrzeugen** – In den Entwurf eines Fachkräftegewinnungsgesetzes aufgenommen.
- **Erhöhung der Erschwerniszulage für Minentaucher** – Ressortabstimmung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung durch BMI vor dem Abschluss.
- **Prämien zur Personalgewinnung und Personalbindung von Mannschaften und Fachkräften** – Im Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 zeitlich begrenzt für Mannschaften realisiert.
- **Personalgewinnungszuschläge zur Gewinnung insbesondere von hochqualifizierten Fachkräften** – in den Entwurf eines Fachkräftegewinnungsgesetzes aufgenommen.
- **Erhöhung der Höchstverpflichtungszeiten von 20 auf 25 Jahre und der Höchstaltersgrenzen für die Einstellung von Soldatinnen und Soldaten** – Mit der 3. Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung in Teilen umgesetzt, bzw. in den Entwurf eines Fachkräftegewinnungsgesetzes aufgenommen.
- **Flexibilisierung der Verpflichtungszeiten** – Im Zuge der laufenden Entwicklung des neuen Personalstrukturmodells (PSM) für Soldatinnen und Soldaten berücksichtigt.

Hieran schließt das Reformbegleitprogramm mit weiteren geplanten Maßnahmen für die militärischen und zivilen Angehörigen der Bundeswehr an:

- **Die Verbesserung der Kinderbetreuung** durch bessere finanzielle Unterstützung der Familien bei besonderen Belastungen.
- **Anheben der Vergütung für besondere zeitliche Belastungen** von Soldatinnen und Soldaten für einen 24 Stunden Dienst von 35,79 Euro (brutto) auf 65,40 Euro (brutto).
- **Die Optimierung der Wohnungsfürsorge** durch ein Datenverarbeitungsprogramm, um bessere Unterstützung bei Versetzungen bieten zu können.
- **Nutzung frei werdender Unterkunftsgebäude durch Pendlerinnen und Pendler.**
- **Schaffen einer Rechtsgrundlage für Verpflichtungsprämien**
  - o Kurzfristige Fortschreibung der Gewährung von Prämien für Erst- und Weiterverpflichtungen von Mannschaften.
  - o Ablösung dieser Prämienregelung durch eine allgemeine, alle Laufbahnen umfassende Regelung mit In-Kraft-Treten des Reformbegleitgesetzes.

Mit In-Kraft-Treten des Fachkräftegewinnungsgesetzes und der im Rahmen eines Reformbegleitgesetzes angestrebten Prämienregelung sollen dann zwei sich ergänzende besoldungsrechtliche Instrumente zur Verfügung stehen.
- **Weiterentwicklung der Berufsförderung** mit linear ansteigendem Anspruch auf Berufsförderung ab einer vierjährigen Verpflichtung als SaZ, Beginn der Berufsförderung erst nach Beendigung der aktiven Dienstzeit, um durch gute Qualifizierungsangebote Anreize für den Dienst in den Streitkräften zu schaf-

fen, die Verwendungsdauer auf Dienstposten zu verlängern, dadurch die Professionalität zu erhöhen und den Regenerationsbedarf abzusenken.

- **Ein personalwerbliches Konzept**, um die Bundeswehr umfassender und effektiver als bisher auch als zivilen Arbeitgeber in der Öffentlichkeit zu profilieren.

#### **IV. Schwerpunkte der Personalanpassung**

Die Verkleinerung der Bundeswehr bei gleichzeitiger Effizienzsteigerung, Professionalisierung und Einsatzausrichtung macht eine konturverändernde Anpassung sowohl des militärischen als auch des zivilen Personalkörpers notwendig.

Im militärischen Bereich erfordert die einsatzorientierte Verjüngung des Personalkörpers vor allem den Abbau lebensälterer BS zugunsten von Neueinstellungen.

Im zivilen Bereich steht für den Bereich der Tarifbeschäftigten mit dem Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) bereits ein probates Mittel zur Personalanpassung zur Verfügung. Für Beamtinnen und Beamte ist ein vergleichbares Instrument nicht verfügbar. Der Überhang wird sich voraussichtlich auf ca. 3.000 Beamtinnen und Beamte belaufen. Deren Ausgliederung wird zwingend mit Einstellungsmaßnahmen zu kombinieren sein, um die Voraussetzung für einen langfristig ausgewogenen und altersgerecht strukturierten Personalkörper zu schaffen.

Sowohl für das militärische als auch das zivile Personal aber gilt, dass detaillierte Angaben zu den personellen Überhängen erst mit Vorliegen eines neuen PSM (mil) bzw. nach Abschluss der Feinausplanungen möglich sind.

Es ist unabdingbar, dass die Personalanpassung sowohl im militärischen als auch zivilen Bereich zu einem ausgewogenen Personalkörper führt. Nur ein strukturierter Personalkörper macht es möglich, berufliche Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten in Aussicht stellen und verwirklichen zu können. Ein ausgeglichener strukturierter Personalkörper ist somit der Kern der Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr.

#### **V. Handlungsfelder / Instrumente der Personalanpassung**

##### **Absenkung der Personalergänzung**

Für die notwendige Personalanpassung gilt der Grundsatz, zunächst vorhandene Möglichkeiten auszuschöpfen, um den Personalüberhang zu reduzieren.

Für den militärischen Bereich bedeutet dies zunächst, dass zeitlich befristet und moderat die Zahl der Neueinstellungen sowie die Übernahmen in das Dienstverhältnis eines BS abgesenkt werden. Des Weiteren sollen BS auch auf Dienstposten eingesetzt werden, die üblicherweise von SaZ besetzt werden. Durch diese Maßnahmen soll der (für das Jahr 2017) prognostizierte Überhang von rund 9.200 BS um ein Drittel auf rund 6.200 BS verringert werden.

Im zivilen Bereich ist die Personalregeneration seit Jahren reduziert, um die vorgegebenen Zielstrukturen, zuletzt „Zielstruktur 2010“, einnehmen zu können.

##### **Weiterbeschäftigung**

Die Fürsorgepflicht und das Gebot wirtschaftlichen Handelns gebieten es darüber hinaus, vorrangig eine Weiterbeschäftigung des Personals anzustreben, das keine Aufgabe mehr in den neuen Strukturen hat. Möglichkeiten des Binnenarbeitsmarktes der Bundeswehr sind ebenso zu nutzen wie Beschäftigungsmöglichkeiten bei anderen Ressorts, anderen öffentlichen Arbeitgebern oder auf dem privaten Arbeitsmarkt. Um einen Berufswechsel zu erleichtern, sollen verschiedene zielgerichtete Anreize geboten werden. Hierzu zählen:

- die Gewährung von Personalkostenzuschüssen für aufnahmebereite Arbeitgeber,
- die Gewährung einer Einmalzahlung an BS und Beamte zum Ausgleich von Einkommenseinbußen bei anderen öffentlichen Arbeitgebern,
- Qualifizierungsmaßnahmen und Betriebspraktika,
- eine 6-monatige Rückkehrgarantie für wechselberechtigtes Personal,
- der Aufbau einer Vermittlungsstelle,
- die Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit,
- die Anhebung der „Hinzuverdienstgrenzen“.

Erst wenn keine beruflichen Perspektiven in Aussicht gestellt werden können, kommen Maßnahmen der Personalausgliederung in Betracht.

In der Erkenntnis, dass mit zunehmendem Lebensalter die Frage der versorgungsrechtlichen Absicherung an Bedeutung gewinnt, wird **im militärischen Bereich** das Altersband gedrittelt:

#### **Altersband I: Dienstzeitverkürzung und Umwandlung des Dienstverhältnisses (SaZ/BS)**

Regelmäßig verfügen junge SaZ und BS (bis 40. Lebensjahr) über eine fundierte Ausbildung, mit der sie auch auf dem zivilen Arbeitsmarkt bestehen können. Um bei den SaZ die Bereitschaft zu einer Dienstzeitverkürzung zu erhöhen, soll ihnen der mit der ursprünglichen Verpflichtungszeit korrespondierende Anspruch auf Berufsförderung gewährt werden.

Den BS steht nach Umwandlung des Dienstverhältnisses per Gesetz die gesamte Leistungspalette des Soldatenversorgungsgesetzes im Hinblick auf Berufsförderung und Dienstzeitversorgung auf Zeit zur Verfügung. Als zusätzlicher und befristeter Anreiz soll den BS, die durch die Umwandlung des Dienstverhältnisses eine gesicherte Lebensstellung aufgeben, eine steuerfreie Einmalzahlung in Höhe von 5.000 Euro pro geleistetem Dienstjahr (für max. 20 Dienstjahre) gewährt werden.

#### **Altersband II (40. bis 50. Lebensjahr): „BS flex“**

Für die Dauer der Strukturreform sollen BS mit mehr als 20 Dienstjahren zwischen dem 40. und 50. Lebensjahr auf Antrag und mit Zustimmung des Dienstherrn vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden. Die Bereitschaft, vorzeitig aus dem aktiven Dienst auszuschcheiden, soll durch die Gewährung einer mit Ausscheiden einsetzenden dauerhaften Zahlung einer Pension in Höhe der bis dahin jeweils verdienten Ansprüche und eine steuerfreie Einmalzahlung in Höhe von 5.000 Euro für jedes Jahr, das die Soldatin oder der Soldat vor der für sie oder ihn geltenden besonderen Altersgrenze ausscheidet, erhöht werden.

#### **Altersband III (50. Lebensjahr und älter): Versorgungserhaltende Ausgliederung**

BS, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sollen mit ihrer Zustimmung unter Gewährung der Versorgung, die sie bei einem regulären Ausscheiden nach der für sie geltenden Altersgrenze erhalten hätten, vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden.

#### **Beamtinnen und Beamte,**

die das 55. Lebensjahr vollendet haben, sollen für die Dauer der Strukturreform auf Antrag und mit Zustimmung des Dienstherrn vorzeitig in den Ruhestand versetzt wer-

den können. Diese Personengruppe soll die Versorgung erhalten, die ihr bei einem Verbleiben im Dienst bis zur gesetzlichen Altersgrenze zugestanden hätte.

#### **VI. Haushaltsrelevanz / Finanzplanerische Vorsorge**

Der schnelle und sozialverträgliche Um- und Abbau des Personalkörpers ist ohne den Einsatz zusätzlicher Haushaltsmittel nicht möglich. Im Einzelplan 14 zum Haushalt 2012/45. Finanzplan sind im Regierungsentwurf unter Titel 1403 / 459 09 Vermischte Personalausgaben Mittel eingestellt worden, die zur Unterstützung der Strukturreform der Bundeswehr genutzt werden können.

Der Mittelansatz (in Mio Euro) im Finanzplanzeitraum beziffert sich wie folgt:

<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
200	250	300	300

Die Mittelfreigabe ist an die Bedingung der Vorlage eines die Mittel begründenden Gesamtkonzeptes eines Bundeswehrreformbegleitprogramms gebunden.

Die planerische Ausgabenentwicklung für reformgestaltende Hilfen und Initiativen sowie Instrumente zur Personalanpassung ist in der Anlage dargestellt und auf der Zeitachse im Lichte der Wirksamkeit der initiierten Maßnahmen zu überprüfen.

#### **VII. Gesetzgeberischer Handlungsbedarf**

Die Realisierung zahlreicher Maßnahmen bedingt einen umfangreichen gesetzgeberischen Handlungsbedarf, der vor allem status-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Aspekte umfasst. Die erforderlichen Initiativen sollen in einem Reformbegleitgesetz in Form eines Artikelgesetzes gebündelt werden.

**Planerische Ausgabenentwicklung des neuen Titels 459 09 im Kapitel 14 03  
im Zeitraum 2012 bis 2015**

Planerische Ausgaben für **Reformgestaltende Hilfen und Initiativen** (in Mio Euro)

	2012	2013	2014	2015
1 Verbesserung der Kinderbetreuung	1,0	1,0	1,0	1,0
2 Vergütung besonderer zeitlicher Belastungen	75,0	75,0	75,0	75,0
3 Optimierung der Wohnungsfürsorge <sup>1</sup>	1,2	-	-	-
4 Verpflichtungsprämien				
a) Erst-/Weiterverpflichtung Msch <sup>2</sup>	45,6	45,6	42,6	33,0
b) Neuregelung Gesamtprämien	18,0	18,0	18,0	18,0
5 Weiterentwicklung Berufsförderung <sup>3</sup>	0	0	0	0
6 Personalwerbliches Konzept	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>Summe:</b>	<b>141,8</b>	<b>140,6</b>	<b>137,6</b>	<b>128,0</b>

<sup>1</sup> Einführung DV-Programm "Wohnungsfürsorge"

<sup>2</sup> Zugrunde gelegte Fallzahlen: 2012 u. 2013: je 7.600, 2014: 7.100, ab 2015: 5.500 x 1.500 Euro x durchschnittliche Verpflichtungszeit [4 Jahre] = Finanzbedarf

<sup>3</sup> Da die vorgesehene Verlagerung des Anspruchs auf Berufsförderung auf die Zeit nach der Dienstzeit erst für Neueinstellungen vorgesehen ist, entsteht ein finanzieller Mehrbedarf für 2016 und 2017 nur für SaZ 4 und SaZ 5.

Planerische Ausgaben für **Instrumente zur Personalanpassung** (in Mio Euro)

Planerische Abbauschritte für die Jahre 2012 bis 2015

	2012	2013	2014	2015
<b>Berufssoldaten</b>	<b>500</b>	<b>700</b>	<b>1.100</b>	<b>1.300</b>
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>600</b>	<b>600</b>

daraus ergibt sich folgender planerischer Bedarf an Haushaltsmitteln:

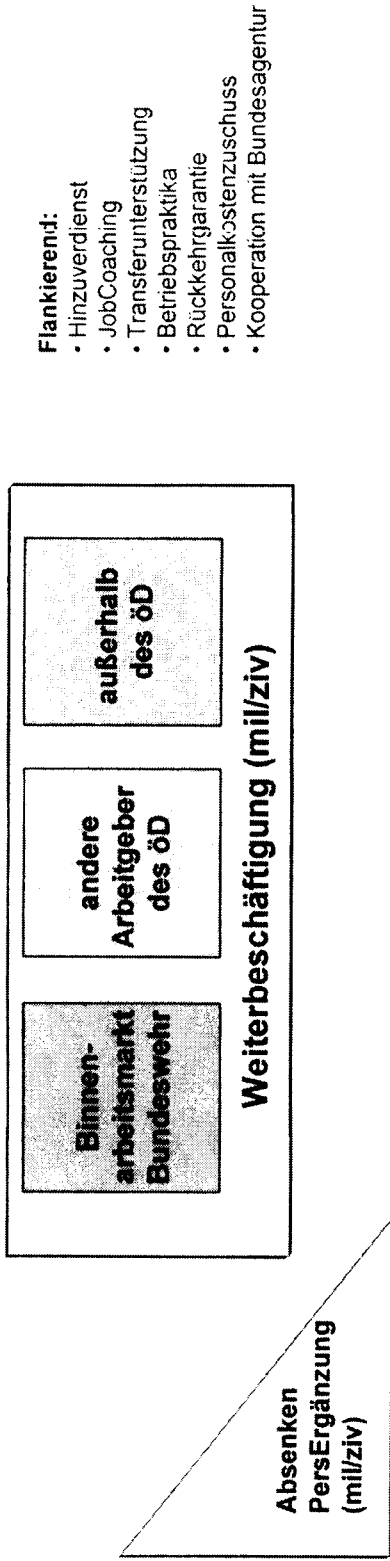
	2012	2013	2014	2015
	57,2	99,8	174,7	239,9

Entwicklung der planerischen Ausgaben für Reformgestaltende Hilfen und Initiativen sowie Instrumente zur Personalanpassung (in Mio Euro)

	2012	2013	2014	2015
Reformgestaltende Maßnahmen	141,8	140,6	137,6	128,0
Instrumente Personalanpassung	57,2	99,8	174,7	239,9
<b>Σ</b>	<b>199,0</b>	<b>240,4</b>	<b>312,3</b>	<b>367,9</b>

# Instrumente Personalanpassung

Anlage



<b>Absenken PersErgänzung (mil/ziv)</b> • BS (bis zum 40. LJ) • Umwandlung DV (BS zum SaZ) • BfD-Anspruch • Einmalzahlung  <b>SaZ</b> • Verkürzung der Dienstzeit mit Erhalt des Anspruchs auf Berufsförderung	<b>BS Flex</b> • ZRS zwischen 40. u. 50. LJ • Pensionszahlung in Höhe des Einkommens • Einmalzahlung		<b>Ausgliederung (BS/Bea)</b> • ZRS BS ab 50. LJ • ZRS Bea ab 55. LJ • Pensionszahlung			
	<b>Wirkrelevantes Altersband</b>		<b>Wirkrelevantes Altersband</b>			
Dienstalter	15	20	25	30	35	40
Lebensalter (mil/ziv)	30	40	45	50/55	55/60	60/65
			BO 41			