

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Große Anfrage der Abgeordneten Rainer Arnold, Dr. Hans-Peter Bartels, Bernhard Brinkmann (Hildesheim), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
– Drucksache 17/9620 –**

Bundeswehr – Einsatzarmee im Wandel

Vorbemerkung der Fragesteller

Am 27. Mai 2011 hat der Bundesminister der Verteidigung neue Verteidigungspolitische Richtlinien erlassen. Sie beschreiben den strategischen Rahmen der Bundeswehr als Teil der gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge. Sie formulieren die sicherheitspolitischen Zielsetzungen und die sicherheitspolitischen Interessen Deutschlands. Die Richtlinien sind die verbindliche Grundlage für die konzeptionellen und strukturellen Rahmenbedingungen der Neuausrichtung der Bundeswehr.

Die Vereinten Nationen (VN), die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE), die North Atlantic Treaty Organization (NATO) und die Europäische Union (EU) sind und bleiben die Garanten für Deutschlands Sicherheit. Ihre Stärkung ist die zentrale außenpolitische Zielsetzung Deutschlands genauso wie die Fähigkeit, substantielle militärische Beiträge zur Verbesserung der Handlungsfähigkeit dieser Institutionen zu leisten. Deshalb muss die Neuausrichtung der Bundeswehr entscheidend von der Befähigung zum multinationalen Zusammenwirken mit Bündnispartnern geprägt werden.

Zur Zeit befindet sich die Bundeswehr mit ca. 7 000 Soldatinnen und Soldaten im Einsatz. Ihre Befähigung zur Teilnahme an humanitären, friedenssichernden und friedensschaffenden Maßnahmen muss aufrechterhalten werden. Sie muss personell und materiell effektiv und effizient strukturiert, gut ausgebildet und modern ausgerüstet sein. Für Friedenseinsätze der Streitkräfte ist die konstitutive Zustimmung des Deutschen Bundestages einzuholen. Die Bundeswehr ist eine Parlamentsarmee. In die Neuausrichtung sollte der Deutsche Bundestag eingebunden werden.

Die Bundeswehr ist in einem kritischen Zustand. Über zwei Jahre dauert bereits der Planungsprozess. Unter dem Zwang der Haushaltskonsolidierung wurde die Wehrpflicht überhastet ausgesetzt. Das angekündigte Konzept zur Stärkung der Freiwilligenkultur in unserem Land gibt es nicht. Die festgelegten Umfangszahlen beim Zivilpersonal entsprechen nicht dem Bedarf einer leistungsfähigen aufgaben- und einsatzorientierten Bundeswehr. Alle bisherigen Fähigkeiten

sollen nach dem Grundsatz „Breite vor Tiefe“ beibehalten werden. Dies geht zu Lasten der Intensität und der Durchhaltefähigkeit. Vorhandene Fähigkeitslücken werden nicht geschlossen. Die Inspekture der Teilstreitkräfte werden aus dem Bundesministerium in den nachgeordneten Bereich ausgelagert. Teilstreitkräftegemeinsames Handeln wird erschwert. Betroffene Standortentscheidungen sind nicht immer transparent und nachvollziehbar. Personalabrechnung und Travelmanagement sollen zu anderen Ressorts ausgelagert werden. Der bereits im Kabinett verabschiedete Entwurf eines Reformbegleitgesetzes bleibt hinter den Erwartungen zurück. Er ist wenig attraktiv für die Betroffenen. Insgesamt ist die Stimmung bei den Angehörigen der Bundeswehr, ob Soldatinnen und Soldaten oder Zivilbeschäftigte, angespannt und schlecht.

Die Soldatinnen und Soldaten wie auch die zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundeswehr haben Anspruch auf besondere Fürsorge. Die Belastungen durch die Neuausrichtung und die gleichzeitig laufenden Auslandseinsätze sind hoch. Sie werden mit gravierenden Veränderungen konfrontiert. Nur hochmotiviertes Personal ist bereit, diesen schwierigen Umgestaltungsprozess mitzugehen. Es wird höchste Zeit für ein begleitendes Attraktivitätsprogramm.

Gestaltende Sicherheits- und Verteidigungspolitik trägt auch Verantwortung für die nationale wehrtechnische Industrie. Es ist nicht erkennbar, wie die im Bundesministerium der Verteidigung geplanten Kürzungen und Streichungen realisiert werden sollen und wie die Bundeswehr auf Dauer nachhaltig finanziert werden kann.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Sicherheitspolitische, gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen unterliegen heute mehr als in früheren Jahrzehnten einem dynamischen und sich weiter beschleunigenden Wandel. Aufgabe staatlich verantwortlicher Organisationen ist es dabei, diese Entwicklungen kontinuierlich zu analysieren und ganzheitlich zu bewerten. Nur auf einer solchen soliden Grundlage kann Regierungshandeln bedarfsorientiert, angemessen und zeitgemäß erfolgen.

Mit dem Erlass der Verteidigungspolitischen Richtlinien (VPR) am 27. Mai 2011 hat der Bundesminister der Verteidigung ein strategisch-konzeptionelles Fundament gelegt, das verteidigungspolitische Selbstverständnis Deutschlands beschrieben und es damit nach 2003 erneut an einer veränderten sicherheitspolitischen Lage ausgerichtet. Neben diesem Lagebild präzisieren die VPR 2011 die grundlegenden Sicherheitsinteressen Deutschlands, seinen Gestaltungsanspruch sowie seine Verantwortung, insbesondere im transatlantischen Bündnis und in der Europäischen Union eine tragende Rolle in der internationalen Gemeinschaft auszufüllen. Diese Positionsbestimmung erfolgte unter Berücksichtigung der für Deutschland historisch, wirtschaftlich und politisch determinierenden Rahmenbedingungen.

Die veränderte sicherheitspolitische Lage musste unter Beachtung des Anspruchs, der Interessen und der Ziele Deutschlands folgerichtig zu einer Anpassung der Bundeswehr im Sinne einer grundlegenden Neuausrichtung weit jenseits früherer Reformmaßnahmen führen. Damit wird die Bundeswehr bezüglich ihrer quantitativen Stärke sowie ihres Leistungsvermögens so aufgestellt, dass sie auch künftig effektiv und effizient einen angemessenen und wertvollen Beitrag für den Umgang mit den sicherheitspolitischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts leisten kann. Einsatzfähigkeit ist die Messlatte für alle Reformbemühungen. Es gilt, die Anzahl der verfügbaren Kräfte für den Einsatz zu erhöhen, das Durchhaltevermögen in ausgewählten Fähigkeiten zu steigern und zugleich ein breites Fähigkeitsspektrum zur Sicherstellung vielfältiger sicherheitspolitischer Handlungsoptionen zu erhalten. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, in Zukunft bis zu 10 000 Soldatinnen und Soldaten gleich-

zeitig mit Einsatzaufgaben betrauen zu können. Dabei ist nicht davon auszugehen, dass zukünftige Einsätze identische Anforderungen an die Bundeswehr stellen werden wie der ISAF-Einsatz in Afghanistan oder die Einsätze auf dem Balkan. Deshalb werden die deutschen Streitkräfte als Resultat des Reformprozesses weiterhin ein breites Spektrum an militärischen Optionen beibehalten, um Regierung und Parlament in sicherheits- und verteidigungspolitischen Fragen breit aufgestellt handlungs- und entscheidungsfähig zu erhalten.

Wenngleich der Fokus der Neuausrichtung der Bundeswehr also konsequent auf einer Optimierung der Einsatzfähigkeit liegt, tragen ergänzende Kriterien wie Demografiefestigkeit und nachhaltige Finanzierbarkeit als wesentliche zu berücksichtigende Merkmale ihrer Ausgestaltung dem ganzheitlichen Anspruch der Neuausrichtung Rechnung. Im Zuge der Maßnahmen werden u. a. die internen Entscheidungsprozesse und Verfahren gestrafft sowie die Strukturen der Bundeswehr derart gestaltet, dass damit auch bereits heute absehbar möglichen Entwicklungen flexibel und angemessen begegnet werden kann. Diese Flexibilität soll ein Auflaufen von weiterem Anpassungsbedarf bis hin zu einem Reformstau in der Zukunft verhindern, so dass ein ggf. immer wiederkehrender Veränderungsbedarf ohne grundlegende Änderung der Rahmenbedingungen dieser Größenordnung vermieden werden kann.

Nach der Festschreibung der sicherheitspolitischen Grundlagen in den VPR 2011, der Identifikation von Eckpunkten zur Neuausrichtung sowie der Festlegung von Grobstrukturen, folgten am 26. Oktober 2011 die Stationierungsentscheidungen zu den Dienststellen und Truppenteilen der Bundeswehr. Ausgangspunkt für diese Stationierungsentscheidungen war die sorgfältige und ganzheitliche Betrachtung der den folgenden Prozess gestaltenden Faktoren Funktionalität, Kosten, Attraktivität und Präsenz in der Fläche. Zur Ausdifferenzierung dieser Grundprinzipien wurden für jeden einzelnen Standort spezifische Indikatoren erhoben, wie z. B. Eignung der Liegenschaft für die Auftragerfüllung, Anbindung an geeignete Ausbildungs- und Übungsmöglichkeiten, notwendige Infrastrukturmaßnahmen, Verkehrsanbindung des Standortes und Liegenschaftsbetriebskosten. Somit gewährleistet die künftige Stationierung eine effektive und wirtschaftliche Erfüllung des Auftrages der Bundeswehr und trägt sowohl dem sicherheitspolitischen Umfeld als auch den finanziellen Rahmenbedingungen Rechnung. Vor diesem Hintergrund wird die Bundeswehr in Deutschland zukünftig an 263 Standorten stationiert sein. Durch die Präsenz in der Fläche wird die Bedeutung der Bundeswehr für den Katastrophenschutz und als Wirtschaftsfaktor auch zukünftig gewahrt. Darüber hinaus bleibt die Bundeswehr vor Ort auch sichtbarer Teil der Gesellschaft. Die Zeitlinie zur Einnahme der neuen Standortstruktur in Verbindung mit den getroffenen Stationierungsentscheidungen wurde mit der Realisierungsplanung vom Juni 2012 festgelegt. Die damit verbundenen Realisierungspläne der militärischen und zivilen Organisationsbereiche sind u. a. Grundlage für die Ressourcenplanung, das Personalmanagement und die Erarbeitung der erforderlichen Organisationsgrundlagen.

Bereits seit dem 1. April 2012 arbeitet das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) in der neuen Zielstruktur. Diesem ersten Schritt folgte mit der Umstrukturierung und Neugliederung der militärischen Kommandobehörden und Bundesoberbehörden die zweite Ebene ab Sommer 2012. Seit Herbst 2012 läuft die Aufstellung der den militärischen Kommandobehörden nachgeordneten Fähigkeitskommandos. Mit diesem Schritt geht die Umsetzung der Neuausrichtung in die Fläche. Festzuhalten bleibt, dass bereits entscheidende Wegmarken erreicht wurden, die dem Reformprozess als Ganzes zwingend vorangestellt werden mussten, um die Gleichzeitigkeit der Erfordernisse des Einsatzes, der Ausbildung im Friedensbetrieb und der Einsatzvorbereitung sicherzustellen.

Der für die Neuausrichtung von der Bundesregierung gewählte Top-down-Ansatz führt nicht zu einem zentralistischen Vorgehen. Nach einer übergeordneten

Steuerung und Koordinierung durch das BMVg, werden die einzelnen Maßnahmen selbst dezentral und in Verantwortung der zuständigen Bereiche durchgeführt.

Das nach der Umstrukturierung grundlegend neu organisierte BMVg wird nunmehr in neun ministeriellen Abteilungen geführt. Die Inspektoren der militärischen Organisationsbereiche, ehemals ministerielle Abteilungsleiter, sowie ihre Stäbe bilden nunmehr die erste dem BMVg nachgeordnete Ebene. Die Inspektoren und zivilen Leiter der Organisationsbereiche haben die Organisationshoheit für ihre jeweiligen Bereiche. Mit dem Verbleib der Organisationshoheit innerhalb der durch die politische Leitung und den Generalinspekteur zur Verfügung gestellten Ressourcen werden unter anderem klare Zuständigkeiten und Verantwortungen sowohl im Bundesministerium als auch innerhalb der Bundeswehr gewährleistet und darüber hinaus eine der wesentlichen Empfehlungen der „Weise-Kommission“ umgesetzt.

Durch die erstmalige Unterstellung der gesamten Streitkräfte unter den Generalinspekteur der Bundeswehr wurde die Verantwortung des höchsten Soldaten der Bundeswehr, insbesondere vor dem Hintergrund der Notwendigkeit eines teilstreitkraftübergreifenden Ansatzes, gestärkt. Mit der Aufstellung der neuen militärischen Kommandos unter unmittelbarer Führung durch die Inspektoren wurde einerseits die Bedeutung der Teilstreitkräfte unterstrichen und andererseits ihre gleichzeitige Ausrichtung auf die Wahrnehmung von Einsatzaufgaben organisatorisch verankert.

Die Arbeitsfähigkeit von mehr als der Hälfte der für die Neuausrichtung entscheidenden Organisationselemente ist bereits seit Anfang 2013 sichergestellt. Bis Ende 2013 werden rund zwei Drittel dieser im sogenannten Meilensteinplan zusammengefassten Elemente in ihrer Zielstruktur arbeiten. Bis Ende 2015 wird das verbleibende Drittel die Zielstruktur eingenommen haben. Insgesamt wird die organisatorische Realisierung der Neuausrichtung der Bundeswehr weitgehend bis zum Jahr 2018 abgeschlossen werden können. Die dazu notwendigen entsprechenden Planungen werden jährlich fortgeschrieben.

Die persönlichen Belastungen für die Angehörigen der Bundeswehr, welche die Umsetzung der Neuausrichtung bei gleichzeitiger Sicherstellung der Einsatzverpflichtungen bislang in hervorragender Weise bewältigt haben, sind nicht zu unterschätzen.

Mit Blick auf die notwendige Kohäsion des Personalkörpers hat das BMVg eine Reihe von Maßnahmen zur Optimierung der internen Kommunikation über die Neuausrichtung getroffen. Dazu gehört – in der Erkenntnis, dass die ganz überwiegende Mehrheit der Führungskräfte die Ziele der Neuausrichtung mitträgt – unter anderem beispielsweise die stärkere Einbindung aller Führungsebenen der Bundeswehr.

Zur Identifizierung von organisatorischem Nachsteuerungsbedarf im Zuge der Neuausrichtung werden – beginnend 2014 – Einheiten, die bereits ein Jahr in der neuen Struktur arbeiten einer Evaluierung unterzogen, ohne die Neuausrichtung grundlegend zu verändern.

Mit dem Bundeswehrreform-Begleitgesetz (BwRefBeglG), das im Wesentlichen am 26. Juli 2012 in Kraft getreten ist, sowie weiteren Attraktivitätsmaßnahmen sind die Voraussetzungen für eine schnelle, einsatzorientierte und sozialverträgliche Personalanpassung geschaffen worden. Gleichfalls bleibt die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber nachhaltig gesichert.

Durch das Reformbegleitprogramm, das durch den Bundesminister der Verteidigung bereits am 18. Oktober 2011 veröffentlicht wurde, ist ein ganzheitlicher Rahmen geschaffen worden, der einerseits den Menschen hilft, Belastungen abzufedern sowie einen ihren Bedürfnissen entsprechenden Lebensentwurf zu

realisieren und der andererseits dringend erforderliche strukturelle Anpassungen des Personalkörpers ermöglicht.

Damit steht neben dem für den Arbeitnehmerbereich geltenden Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) ein weiteres notwendiges Instrumentarium zur bedarfsgerechten, einsatzorientierten und sozialverträglichen Anpassung des Personalkörpers bereit.

Im Resultat können nach derzeitigem Kenntnisstand die personellen Ziele der Neuausrichtung der Bundeswehr sowohl quantitativ als auch qualitativ über alle Statusgruppen hinweg erreicht werden.

Die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber zu sichern, bleibt eine dauerhafte Aufgabe, um einsatzbereite Streitkräfte zu schaffen und zu erhalten. Hierzu hat das „Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ vom 5. Januar 2011 mit seinen bisher umgesetzten Einzelmaßnahmen bereits einen erheblichen Anteil geleistet. Es gilt, hierauf aufbauend dieses Ziel weiterhin zu verfolgen und das schon Erreichte weiterhin zu festigen.

Die nach einer sorgfältigen Abwägung und mit breiter Zustimmung entschiedene Aussetzung der Einberufung zur verpflichtenden Ableistung des Grundwehrdienstes und der damit verbundenen Aussetzung des Zivildienstes eröffnete die Möglichkeit, einen Bundesfreiwilligendienst¹ zum 1. Juli 2011 einzuführen und darüber hinaus die Jugendfreiwilligendienste (Freiwilliges Soziales Jahr [FSJ], Freiwilliges Ökologisches Jahr [FÖJ]) parallel weiter auszubauen.

Die generationenübergreifend hohe Bereitschaft zum Engagement ist Ausdruck einer gelebten Freiwilligenkultur in Deutschland und bestätigt diesen von der Bundesregierung gewählten und verfolgten Ansatz.

Die Bundeswehr findet auch als Freiwilligenarmee großen Zuspruch. So wurde im Jahr 2012 bei der Nachwuchsgewinnung der geforderte Mindestumfang von 5 000 Freiwillig Wehrdienst Leistenden (FWDL) um mehr als 100 Prozent übertroffen.

Die Neuausrichtung der Bundeswehr verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und hat gravierende Auswirkungen auf Mensch und Material. Diese Herausforderung kann nur durch das besondere Engagement und den Einsatz aller Bundeswehrangehörigen – sei sie zivil oder militärisch – gemeistert werden.

Es ist Absicht und Aufgabe der Bundesregierung, insbesondere der Fürsorgepflicht für die Bundeswehrangehörigen im Zuge ihrer Neuausrichtung weiterhin hohe Priorität einzuräumen.

Die Bundesregierung ist sich der besonderen Herausforderungen hinsichtlich der finanzpolitischen Rahmenbedingungen und der Bevölkerungsentwicklung, die mit den anspruchsvollen Zielsetzungen der Neuausrichtung der Bundeswehr verbunden sind, bewusst. Mit der aktuellen mittelfristigen Finanzplanung ist die Finanzierung der Neuausrichtung bei einem gleichzeitigen Beitrag der Bundeswehr zur Haushaltskonsolidierung gesichert.

Die Neuausrichtung befindet sich im Zeitplan. Entgegen der Annahme der Fragesteller ist die Phase des Planungsprozesses längst abgeschlossen. Vielmehr steht die Bundeswehr mitten in der Einnahme der neuen Strukturen. Es erfordert Zeit, eine so große Organisation wie die Bundeswehr auch tatsächlich in der Realität umzugestalten; insbesondere mit Blick auf die weiterhin zu erfüllenden Aufträge und mit Rücksicht auf das Personal und die zur Verfügung stehenden Ressourcen.

¹ Redaktioneller Hinweis: Die Bezeichnung „Bundesfreiwilligendienst“ wird im Dokument durchgängig ausgeschrieben, um eine Verwechslung mit dem „Berufsförderungsdienst“ (im Dokument als BFD abgekürzt), zu vermeiden.

Die aufwändige und komplexe Neuausrichtung begann bewusst an der Spitze. Dies war ein deutliches Signal, dass Veränderungsbereitschaft auch auf den höchsten Ebenen eingefordert wird. Die Umsetzung von der Spitze bis zur Basis hat maßgeblich zur Akzeptanz des gesamten Prozesses beigetragen.

Im Ergebnis wird Deutschland über eine leistungsfähige Bundeswehr verfügen, die

- der Politik ein breites Spektrum an Fähigkeiten und damit Handlungsoptionen bietet,
- personell und materiell einsatzorientiert, einsatzfähig und einsatzbereit ist,
- in Strukturen und Verfahren effektiv wie effizient ist,
- im Bündnis und mit Partnern im gesamten militärischen Fähigkeitsspektrum eingesetzt werden kann,
- demografiefest ist und über eine ausgewogene Personalstruktur verfügt,
- nachhaltig finanziert ist,
- als Freiwilligenarmee fest in der Gesellschaft verankert ist und
- ihren Angehörigen, Soldatinnen und Soldaten und zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Arbeits- und Dienstbedingungen bietet.

Die Neuausrichtung der Bundeswehr ist somit ein zentrales und erfolgreiches Projekt der Bundesregierung in der 17. Wahlperiode, das in einem ausgewogenen Dreiklang von Selbstbewusstsein, Sensibilität und Selbstkritik fortgeführt wird.

Bearbeitungshinweis:

Für die Antworten wurde aus organisatorischen Gründen der 27. Februar 2013 als Redaktionsschluss festgelegt.

1. Wie wird in der Neuausrichtung der Bundeswehr das strategische Konzept der NATO 2010 in Bezug auf Raketenabwehr, Cyber-Angriffe und Krisenmanagement abgebildet?

Das Strategische Konzept der NATO vom November 2010 wird in Bezug auf Raketenabwehr, Cyber-Angriffe und Krisenmanagement in den für die Neuausrichtung der Bundeswehr zentralen militärstrategischen und konzeptionellen Grundsatzdokumenten abgebildet. Dies sind die VPR 2011 sowie die derzeit zu erarbeitende Konzeption der Bundeswehr (KdB). Konzeptionelle Folgedokumente sowie weitere konkrete Maßnahmen leiten sich aus diesen Grundsatzdokumenten ab.

Zudem sind in den Leitlinien zur Neuausrichtung der Bundeswehr vom 4. April 2012 entsprechende Vorgaben enthalten.

Fester Bestandteil der Neuausrichtung ist die Einbindung der Bundeswehr in multinationale Bündnisstrukturen.

Die Aufgabe, im Rahmen der eingegangenen Verpflichtungen in der NATO Ressourcen für einen Beitrag zur NATO-Raketenabwehr bereitzustellen, ist in den Leitlinien zur Neuausrichtung der Bundeswehr vorgegeben.

Den Bereich der Cyber-Abwehr hat die NATO in ihrem 2010 beschlossenen Strategischen Konzept als eine der wesentlichen neuen sicherheitspolitischen Herausforderungen identifiziert. Im Juni 2011 wurden daraufhin die „NATO Cyber Defence Policy“ und der seit September 2011 in Umsetzung befindliche „NATO Cyber Defence Action Plan“ verabschiedet, um u. a. einheitliche Grund-

sätze und Standards für die Netzwerke der NATO und daran angeschlossene nationale Netze durchzusetzen. Das BMVg hat dies in seiner im Januar 2012 erlassenen IT-Strategie berücksichtigt und darin konkrete Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung von Cyber-Sicherheit im IT-System der Bundeswehr festgelegt. Kernziel der Cyber-Sicherheit ist danach, die Sicherheit und Verfügbarkeit der für die Führungs- und Geschäftsprozesse der Bundeswehr notwendigen IT-Dienstleistungen sowie die sichere Nutzung des Cyber-Raumes – insbesondere in Krisensituationen – zu gewährleisten.

Internationale Konfliktverhütung und Krisenbewältigung sind auf absehbare Zeit die praktisch relevantesten Aufgaben der Bundeswehr. Das dafür erforderliche breite Fähigkeitsspektrum ist strukturbestimmend für die Bundeswehr.

2. Welche Auswirkungen hat die Neuausrichtung der Bundeswehr auf den deutschen Beitrag für die schnellen Eingreiftruppen NATO Response Force (NRF) und EU Battlegroups?

Im Rahmen der eingegangenen Verpflichtungen in der EU und der NATO wird Deutschland weiterhin Kräfte zur NATO-Reaktionsstreitmacht (NATO Response Force) und für die EU-Battlegroups (einsatzgleiche Verpflichtung) bereitstellen. Die Erfüllung von Bündnisverpflichtungen erfolgt grundsätzlich über das gesamte Fähigkeitsspektrum unter Berücksichtigung der in laufenden Operationen gebundenen Ressourcen.

3. Mit welchen neuen Initiativen will die Bundesregierung die Weiterentwicklung der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP) fördern?

Die Bundesregierung hat sich in den vergangenen Jahren stark für die Weiterentwicklung der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik eingesetzt und war maßgeblich an der Umsetzung von neuen Initiativen beteiligt. Dabei sind insbesondere die Initiative im Rahmen des Weimarer Dreiecks und die Gent-Initiative zu nennen.

Die Weimar-Initiative wurde von Deutschland, Frankreich und Polen entwickelt, um einen Beitrag zur Stärkung der GSVP nach Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon zu leisten. Sie hat zum Ziel, die Handlungsfähigkeit der EU in der Sicherheitspolitik (Operationen, Strukturen, Fähigkeiten) zu stärken und auch eine Effektivitäts- und Kosteneffizienzsteigerung der EU-Krisenmanagementinstrumente zu erreichen (siehe auch Antwort zu Frage 5).

Die Gent-Initiative wurde durch Deutschland geprägt und gemeinsam mit Schweden in die Gremien der EU eingebracht. Sie hat zum Ziel, den Anteil an gemeinsamen Fähigkeiten im Sinne des Pooling und Sharing zu erhöhen, um Synergieeffekte zu erzielen und die Effektivität zu steigern. Deutschland hat dabei für drei Projekte die Führung in der Umsetzung übernommen. Diese Projekte sind

- die Weiterentwicklung des Kommandos Operative Führung Eingreifkräfte zu einem multinationalen streitkräftegemeinsamen Hauptquartier auf operativer Ebene,
- die Einrichtung eines Maritime Patrol Aircraft Pool sowie
- der Aufbau einer multinationalen Geospatial Support Group.

Daneben beteiligt sich Deutschland als Partner in verschiedenen Pooling- und Sharing-Projekten der Europäischen Verteidigungsagentur und hat für das Pro-

jekt „Luftbetankung“ die Führung in der Umsetzung gemeinsam mit Frankreich und den Niederlanden übernommen.

Der aktuelle Schwerpunkt der Bundesregierung ist es, die o. g. laufenden Initiativen weiter zu fördern, auch mit Blick auf den Europäischen Rat im Dezember 2013, der sich schwerpunktmäßig mit Sicherheit und Verteidigung beschäftigen wird. Insbesondere im Bereich des Pooling und Sharing von Fähigkeiten bedeutet dies, die nationale und internationale Verstärkung des Prozesses voranzutreiben. Damit wird auch in der Zukunft die Weiterentwicklung der GSVP in wichtigen Kernbereichen unterstützt.

4. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus den Vorschlägen, Teilstreitkräfte international zu integrieren, wie zum Beispiel eine deutsch-französische Luftwaffe oder eine gemeinsame europäische Ostseemarine?

Nationale Sicherheitsvorsorge wird unter anderem durch die Integration Deutschlands in Organisationen im multinationalen Verbund gewährleistet. Sie erfolgt im Rahmen der Sicherheitsarchitektur aus NATO, EU, Vereinten Nationen und der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa und ist damit sichtbares Zeichen für Verbundenheit, Gestaltungswillen und das Eintreten für gemeinsame Wertvorstellungen und Interessen.

Multinationale Zusammenarbeit hat erhebliche Auswirkungen auch für den militärischen Bereich. Sie kann Handlungsoptionen erweitern, die Durchhaltefähigkeit eigener Kräfte erhöhen und Kosten reduzieren.

5. Mit welchen Initiativen will die Bundesregierung das Komitee zur Förderung der Deutsch-Französisch-Polnischen Zusammenarbeit e. V. („Weimarer Dreieck“) und die Weimarer Battlegroup fördern?

Im Rahmen des Weimarer Dreiecks haben Deutschland, Frankreich und Polen eine Initiative zur weiteren Ausgestaltung der GSVP nach Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon entwickelt. Reduzierte Verteidigungshaushalte, die zu einer verstärkten militärischen Kooperation anhalten, und strukturelle Verbesserungen aufgrund von Erfahrungen aus zehn Jahren GSVP waren die Treiber der Initiative. Beabsichtigt ist eine Effektivitäts- und Kosteneffizienzsteigerung der EU-Krisenmanagementinstrumente. Die Außen- und Verteidigungsminister des Weimarer Dreiecks haben in einem gemeinsamen Schreiben an die Hohe Vertreterin der EU für die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik (GASP), Lady Catherine Ashton, vom 13. Dezember 2010 die Inhalte der Initiative vorgestellt.

Deutschland hat hierbei insbesondere Überlegungen zur Verbesserung der EU Planungs- und Führungsfähigkeit auf strategischer und operativer Ebene eingebracht. Hierbei sollen die Verfahren und Strukturen unter Berücksichtigung des vernetzten Sicherheitsansatzes verbessert werden. Auf strategischer Ebene sollen bereits vorhandene Strukturen zu einem zivilen und militärischen Operationshauptquartier in Brüssel weiterentwickelt werden. In einem ersten Schritt wurde hierzu das EU-Operationszentrum in Brüssel zur Unterstützung der EU-Aktivitäten am Horn von Afrika für vorläufig zwei Jahre teilaktiviert. Auf operativer Ebene sollen durch die EU-Mitgliedstaaten auf freiwilliger Basis multinationale und streitkräftegemeinsame Hauptquartiere, die Einsätze in einem Einsatzland führen können, bereitgestellt werden. Deutschland hat hierfür das Kommando Operative Führung Eingreifkräfte (KdoOpFüEingrKr) in Ulm angeboten, das im Zuge der Bundeswehrreform ab 2013 in ein multinationales Kommando – zur Führung von streitkräftegemeinsamen Operationen in NATO und EU – umgestaltet wird. Hierfür haben derzeit 17 EU- und/oder NATO-Mitgliedstaaten Interesse angezeigt.

Am 15. November 2012 haben sich die Außen- und Verteidigungsminister des Weimarer Dreiecks und Italiens und Spaniens in Paris getroffen und eine gemeinsame Erklärung beschlossen, die im Anschluss veröffentlicht und der Hohen Vertreterin Catherine Ashton zur Kenntnis gebracht wurde. In der Erklärung haben die fünf Nationen gemeinsame Handlungsfelder für die Weiterentwicklung der GSVP identifiziert. Dies geschah auch vor dem Hintergrund des Europäischen Rates im Dezember 2013, der sich schwerpunktmäßig mit der Weiterentwicklung der GSVP in seiner zivilen und militärischen Dimension und eingebettet in den „umfassenden Ansatz“ der EU sowie Verteidigungsfragen beschäftigen wird.

Die Funktion der Führungsnation für die im ersten Halbjahr 2013 der EU zur Verfügung stehende sogenannte Weimar-Dreieck-Battlegroup hat Polen übernommen. Deutschland wie Frankreich tragen hierzu in erheblichem Maß durch Bereitstellung von benötigten Fähigkeiten in Form von militärischem Personal und Material bei und unterstreichen damit auch die militärpolitische Bedeutung dieses Formats.

6. Wie gedenkt die Bundesregierung, eine angemessene parlamentarische Begleitung der GSVP auf europäischer Ebene zu gestalten?

Die parlamentarische Begleitung von Angelegenheiten der EU wird im Protokoll (Nr. 1) über die Rolle der nationalen Parlamente des Vertrags von Lissabon geregelt. Auf dieser rechtlichen Grundlage haben das Europäische Parlament und die nationalen Parlamente im April 2012 eine Einigung zur institutionellen Ausgestaltung dieser parlamentarischen Begleitung erzielt. Danach übernimmt eine neue Interparlamentarische Konferenz für die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik und die Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik die parlamentarische Begleitung der GSVP auf europäischer Ebene. Die neue Interparlamentarische Konferenz ersetzt die bisherigen Konferenzen der Auswärtigen Ausschüsse (COFACC) und der Verteidigungsausschüsse (CODACC). Die erste Sitzung der Interparlamentarischen Konferenz für die GASP und die GSVP, die halbjährlich tagen wird, fand am 9./10. September 2012 auf Einladung der seinerzeitigen zyprischen EU-Ratspräsidentschaft in Paphos statt.

Die Bundesregierung begrüßt diese Einigung als Stärkung der demokratischen Legitimität im Bereich der GSVP nachdrücklich. Sie hat die Einrichtung der Interparlamentarischen Konferenz im Rahmen ihrer Zuständigkeit begleitet und unterstützt.

7. Wie wird sich die Bundesregierung für eine gemeinsame Finanzierung der militärischen Missionen der EU einsetzen?

Die Bundesregierung unterstützt den 2004 in Kraft gesetzten und zuletzt durch Beschluss des Rates der EU am 19. Dezember 2011 überarbeiteten Mechanismus zur Verwaltung der Finanzierung der gemeinsamen Kosten der Operationen der EU mit militärischen oder verteidigungspolitischen Bezügen (ATHENA). Dieser Mechanismus hat sich seit Inkrafttreten bewährt und ist turnusgemäß durch die politischen Gremien der EU auf seine Wirksamkeit hin zu überprüfen (ATHENA Review). Die letzte Überprüfung fand im zweiten Halbjahr 2011 unter Vorsitz der polnischen Ratspräsidentschaft statt; die nächste regelmäßige Überprüfung wird voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2014 unter dem Vorsitz der italienischen Ratspräsidentschaft erfolgen.

8. Wie beabsichtigt die Bundesregierung, sich für die Erstellung eines Europäischen Weißbuchs zur Sicherheits- und Verteidigungspolitik einzusetzen?

Die Bundesregierung sieht momentan keinen Bedarf für die Erstellung eines europäischen Weißbuchs zusätzlich zur Europäischen Sicherheitsstrategie (ESS) und den 2010 fortgeschriebenen zivilen und militärischen Planzielen.

9. Welche Initiativen beabsichtigt die Bundesregierung, um eine Neufassung der veralteten europäischen Sicherheitsstrategie von 2003 einzuleiten?

Die Bundesregierung vertritt die Auffassung, dass die ESS von 2003 nicht veraltet ist. Sie unterstützt jedoch Bestrebungen, die ESS zu überprüfen. Als geeigneter Zeitpunkt für diese Überprüfung erscheint die mit dem Dienstantritt der neuen Europäischen Kommission (2014) verbundene neue Mandatszeit des Hohen Vertreters oder der Hohen Vertreterin, der oder die dann eine entsprechende Initiative ergreifen sollte.

10. Wie gedenkt die Bundesregierung, sich im Rahmen der ständigen strukturierten Zusammenarbeit für den Aufbau eines europäischen zivil-militärischen Oberkommandos einzusetzen und initiativ zu werden?

Die Ständige Strukturierte Zusammenarbeit (SSZ) ist ein neues Instrument, das der EU und ihren Mitgliedstaaten seit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon zur Verfügung steht. Seit 2010 haben sich die Mitgliedstaaten mehrfach intensiv mit der Ausgestaltung dieses Instruments befasst. Konkrete Vereinbarungen zur praktischen Nutzung der SSZ wurden bislang nicht getroffen.

Der Aufbau eines permanenten zivil-militärischen Hauptquartiers für die strategische Ebene in Brüssel ist ein Kernelement der Weimarer-Dreieck-Initiative (siehe auch Antwort zu Frage 5). Beim Rat für Außenbeziehungen am 1. Dezember 2011 wurde beschlossen, die Verbesserung der Planungs- und Führungsstrukturen der EU kontinuierlich zu untersuchen und dabei bis auf Weiteres im Konsens vorzugehen. Die Bundesregierung unterstützt diese Bemühungen nachdrücklich und aktiv.

11. Durch welche „Pooling & Sharing“-Initiativen gedenkt die Bundesregierung, die Zusammenarbeit, insbesondere in den Bereichen Ausbildung, Logistik und Aufklärung, im Rahmen der GSVP weiter zu stärken?

Gibt es dazu konkrete Beschlüsse oder Vereinbarungen auf europäischer Ebene?

Im Rahmen der Pooling-und-Sharing-Initiative und der damit verbundenen Meldung von Projektideen aller EU-Nationen konzentriert sich das EU Military Committee seit Anfang 2012 im Rahmen der als aussichtsreich bewerteten 18 Projekte unter anderem auf den Bereich Training und Ausbildung. Hierbei sollen Erfolg versprechende Initiativen, die den Bereich gemeinsames Training und gemeinsame Ausbildung betreffen, zusammengefasst werden. Deutschland hat sich bereiterklärt, zu einem Ausbildungsabschnitt im Bereich des Operational Planning beizutragen und einen Kurs „Operational Planning Team Training“ unter Einbindung des KdoOpFüEingrKr in Ulm anzubieten.

Deutschland leistet im Bereich Aufklärung mit der Übernahme der Führung des Projekts „Pooling of Maritime Patrol Aircraft“ einen signifikanten Beitrag. Im Bereich Logistik ist Deutschland derzeit an keinen Pooling-und-Sharing-Initiativen der EU beteiligt.

12. Ist die Bundesregierung bereit, im Rahmen des von der Europäischen Verteidigungsagentur vorgeschlagenen „Helicopter Pilot Training-Program“, die gemeinsame Pilotenausbildung als „lead nation“ zu übernehmen?

Falls ja, welche Maßnahmen sind zur Umsetzung geplant?

Welcher Sachstand besteht hinsichtlich der Neuregelung des ATHENA-Mechanismus?

Wurden bereits Pauschalbeträge festgelegt?

Am 19. Januar 2012 fand in der Europäischen Verteidigungsagentur (EVA) ein erstes Treffen zur Thematik „Pilot Training“ unter dem Aspekt von Pooling und Sharing statt. Während dieses Treffens wurden durch teilnehmende Nationen die nationalen Ausbildungsgänge für Transport- und Jet-Flugzeugführer vorgestellt. Im Ergebnis des Treffens wurden grundlegende Voraussetzungen identifiziert, die das Entwickeln von gemeinsamen Ausbildungsplänen und Lizenzierungen auf europäischer Ebene ermöglichen sollen. Den Vorsitz für eine hierzu einzu-berufende Arbeitsgruppe hat die EVA übernommen.

Ein Projekt unter der Bezeichnung „Helicopter Pilot Training-Program“ existiert in der Europäischen Verteidigungsagentur nicht. Dagegen wird unter dem Dach der Agentur ein „Helicopter Training Programme“ konzeptionell und organisatorisch vorangetrieben. Ab 2013 wird das Programm jährlich eine multinationale Hubschrauberübung und ein gemeinsames Symposium zum Erfahrungsaustausch anbieten. Die Hubschrauberübungen sollen modulartig aufeinander aufbauen und den Hubschrauberführern insbesondere zusätzliche Übungsmöglichkeiten unter Einsatzbedingungen geben.

Die Bundesregierung unterstützt den 2004 in Kraft gesetzten und zuletzt durch Beschluss des Rates der EU am 19. Dezember 2011 überarbeiteten Mechanismus zur Verwaltung der Finanzierung der gemeinsamen Kosten der Operationen der EU mit militärischen oder verteidigungspolitischen Bezügen. Der ATHENA-Mechanismus hat sich seit Inkrafttreten bewährt. Er wird regelmäßig durch die politischen Gremien der EU auf seine Wirksamkeit hin überprüft. Dies erfolgte im zweiten Halbjahr 2011 unter Vorsitz der polnischen Ratspräsidentschaft und wird turnusgemäß voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2014 erneut erfolgen, dann unter Vorsitz der italienischen Ratspräsidentschaft.

Die Festlegung zum Erstattungsumfang für die Verlegekosten beim Einsatz von EU-Gefechtsverbänden (EU Battlegroups) konnte abschließend durch den Rat der EU in seiner 3 188. Sitzung am 4. Oktober 2012 in Luxemburg auf Grundlage eines durch den ATHENA-Sonderausschuss und den EU-Militärausschuss vorbereiteten Vorschlags getroffen werden (EU-Ratsdokument 11806/12 vom 22. Juni 2012). Bestandteil dieser Vereinbarung sind zunächst die durch den ATHENA-Sonderausschuss getroffene Festlegung zum geographischen Umfang der gemeinsam zu finanzierenden Verlegekosten sowie eine detaillierte Aufschlüsselung der einsatzbedingten Zusatzkosten für drei Kategorien (Types) unterschiedlicher strategischer Transportleistungen (Type A: Government owned and leased assets, assets provided through SAC – Strategic Airlift Capability – and SALIS – Strategic Airlift Interim Solution –; Type B: Full time chartered or assured access assets; Type C: Spot market chartered assets). Auf dieser definitorischen Grundlage hatte sodann der EU-Militärausschuss die Erstattungssätze wie folgt empfohlen: 100 Prozent der einsatzbedingten Zusatzkosten für Type A und Type B, 40 Prozent der einsatzbedingten Zusatzkosten für Type C. Diese beiden aufeinander aufbauenden Regelwerke unterschiedlicher Gremien wurden dann mit o. g. Ratsentscheidung politisch am 4. Oktober 2012 in unveränderter Form gebilligt.

13. Ist die Bundesregierung bereit, sich auch bei der „Multinational Geospatial Support Group“ als Führungsnation einzubringen?

Falls ja, welche Maßnahmen sind zur Umsetzung geplant?

Der Bundesminister der Verteidigung hat anlässlich des NATO-Verteidigungsministertreffens im Februar 2012 das Projekt „Multinational Geospatial Support Group“ (MN GSG) als Projekt unter deutscher Führung angemeldet.

Frankreich, Norwegen, Polen, Spanien und Rumänien haben ihre Teilnahme an dem Projekt zugesagt. Darüber hinaus besteht hohes Beteiligungsinteresse weiterer Staaten an dem Projekt. Anfang 2013 werden in einem multinationalen Abstimmungsprozess unter deutscher Führung die konkreten Rahmenbedingungen für das Projekt entwickelt und festgelegt. In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, ob und in welchem Umfang die notwendige Infrastruktur beim Amt für Geoinformationswesen der Bundeswehr für die Realisierung dieses Projekts bereitgestellt werden kann.

14. Wäre eine Integration der Bundeswehr in eine europäische Armee verfassungsrechtlich möglich?

Falls nein, welche Voraussetzungen müssten geschaffen werden?

Das Grundgesetz enthält mit Artikel 23 den verfassungsrechtlichen Rahmen, in dem Deutschland zur Verwirklichung eines vereinten Europas bei der Entwicklung der EU mitwirkt.

In diesem Rahmen ist auch die schrittweise Entwicklung zu europäischen Streitkräften möglich, an denen sich Deutschland beteiligt. Die verfassungsrechtlich gebotene Einbindung des Deutschen Bundestages beim Streitkräfteeinsatz im Ausland bleibt auch in Zukunft unverzichtbare Grundlage deutscher Sicherheitspolitik.

15. Welche konkreten militärischen und industriepolitischen Konsequenzen gedenkt die Bundesregierung aus der gemeinsamen deutsch-französischen Erklärung vom 6. Februar 2012 zu ziehen?

Die enge deutsch-französische Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheits- und Verteidigungspolitik ist historisch gewachsen. Insbesondere seit Begründung der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik im Jahr 1999 (seit 2009: GSVP) hat sich diese Kooperation weiter vertieft. Deutschland und Frankreich haben sich wiederholt als Impulsgeber für die kontinuierliche Weiterentwicklung dieses für die EU noch neuen Politikfeldes eingesetzt. Mit der deutsch-französischen Erklärung vom 6. Februar 2012 unterstreichen beide Nationen ihren Anspruch, sich auch zukünftig aktiv und gestaltend für die Weiterentwicklung der GSVP einzusetzen.

Zu diesem Zweck ist auch eine weitere Vertiefung und Intensivierung der bilateralen deutsch-französischen Zusammenarbeit auf nahezu allen Kooperationsfeldern beabsichtigt, um einen gemeinsamen Beitrag zur Stärkung der GSVP und der europäischen Sicherheit und Verteidigung leisten zu können. Zur Identifizierung und Umsetzung konkreter Kooperationsprojekte wird die Arbeit in den bestehenden Strukturen, wie den Arbeitsgruppen Militärische Zusammenarbeit und Rüstungszusammenarbeit/IT-Angelegenheiten des Deutsch-Französischen Verteidigungs- und Sicherheitsrates, weiter vorangetrieben.

16. Welchen Einfluss hat der Generalinspekteur in der neuen Struktur auf die militärstrategische Ausrichtung und die Ausrüstungsplanung der Streitkräfte?

Der Generalinspekteur der Bundeswehr ist der ranghöchste Soldat der Bundeswehr, höchster militärischer Repräsentant und militärischer Berater der Bundesregierung. Er ist verantwortlich für die Gesamtkonzeption der militärischen Verteidigung einschließlich der Planung und der Weiterentwicklung sowie für die Führung der Streitkräfte. Des Weiteren ist der Generalinspekteur für die Planung, Vorbereitung, Führung und Nachbereitung der Einsätze der Bundeswehr verantwortlich.

Der Abteilungsleiter Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung trägt die Gesamtverantwortung für den Ausrüstungs- und Nutzungsprozess und für die IT-Strategie der Bundeswehr. Er ist zuständig für die Erstellung und Weiterentwicklung der entsprechenden Verfahrensregeln. Darüber hinaus ist er zuständig für die Grundsätze der Beschaffung und des Vergabewesens.

Die Materialverantwortung für die Einsatzreife liegt im Zuständigkeitsbereich der Abteilung Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung, dagegen liegt die Betriebs- und Versorgungsverantwortung für den Erhalt der Einsatzfähigkeit und Einsatzbereitschaft im Zuständigkeitsbereich des Generalinspektors.

Im Rahmen des neuen Integrierten Planungsprozesses und des Ausrüstungs- und Nutzungsprozesses werden auf Basis der durch den Generalinspekteur gebilligten Forderungsdokumente – im Falle einer materiellen Lösung sind dies die CPM-Dokumente „Fähigkeitslücke und Funktionale Forderung“ (FFF) bzw. „Fähigkeitslücke und Funktionale Forderung (Sofortinitiative)“ (FFF[S]) – verschiedene Lösungsvorschläge in Verantwortung des Bundesamtes für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) erarbeitet. Die Auswahlentscheidung über einen Lösungsvorschlag wird durch den Generalinspekteur in seiner gesamtplanerischen Verantwortung unter Abwägung der gesamtplanerischen Aspekte einschließlich der Kosten, der Notwendigkeiten für die Einsätze und der Berücksichtigung der Führung der Streitkräfte getroffen.

17. Welche ständigen Mitglieder gehören zukünftig dem Militärischen Führungsrat (MFR) an, und mit welchen Themenschwerpunkten befasst sich der MFR?

Dem MFR unter Leitung des Generalinspektors der Bundeswehr bzw. seines Vertreters gehören die Inspektoren der militärischen Organisationsbereiche als ständige Mitglieder an. Weitere Teilnehmer werden themenbezogen durch den Generalinspekteur hinzugezogen.

Der MFR ist das höchste Beratungsorgan des Generalinspektors. Die Erörterung gemeinsamer Angelegenheiten der Streitkräfte von grundsätzlicher Bedeutung – im Sinne einer streitkräftegemeinsamen Willensbildung – dient der Vorbereitung von Entscheidungen des Generalinspektors der Bundeswehr.

18. Inwieweit werden die Inspektoren der Teilstreitkräfte zukünftig bei der Besetzung militärischer Spitzendienstposten mitwirken?

Grundsätzlich werden die Verfahren zur Personalauswahl für die Besetzung von Dienstposten mit militärischem Personal in Zuständigkeit der Personalführung durchgeführt. Die Entscheidung über die konkrete(n) Dienstpostenbesetzung(en) trifft die Personalführung.

Die Inspekture der Teilstreitkräfte (Bedarfsträger), des Sanitätsdienstes und der Streitkräftebasis wirken im Rahmen ihrer fachlichen Verantwortung für Verwendungsaufbaukonzepte, struktureller Vorgaben und personeller Grundsatzforderungen für den jeweiligen Uniformträger- bzw. Organisationsbereich oder die Laufbahnen mit.

Auswahlentscheidungen für die Besetzung militärischer Spitzendienstposten der Besoldungsgruppen (BesGr) A 16 und B 3, die durch Staboffiziere zu besetzen sind, werden regelmäßig auf Basis eines schriftlichen Mitwirkungsverfahrens (unter Einbeziehung der Bedarfsträger) getroffen.

Beim schriftlichen Mitwirkungsverfahren erarbeitet die Personalführung auf der Basis des aktuellen Anforderungsprofils, ggf. unter Beachtung einer Organisationsgrundentscheidung, einen Besetzungsvorschlag. Diesen übermittelt sie mit den erforderlichen Personalunterlagen auch an die jeweils betroffenen Bedarfsträger und gibt ihnen damit Gelegenheit zur Kommentierung. Weichen Besetzungsvorschlag und Kommentierung voneinander ab, wird in einem Eskalationsverfahren versucht, abweichende Positionen im Dialog auszuräumen. Gelingt dies nicht, werden vor der Entscheidung die abweichenden Positionen mit den betroffenen Bedarfsträgern auf Inspektorebene abschließend besprochen.

19. Welchen Einfluss haben die Inspekture der Teilstreitkräfte zukünftig auf die Ausrüstungsplanung ihrer Teilstreitkraft?

Die Inspekture sind im Rahmen der ihnen zugewiesenen Ressourcen dem Generalinspekteur (GenInsp) gegenüber verantwortlich u. a. für die Weiterentwicklung ihres militärischen Organisationsbereichs (MilOrgBer) und der ihnen zugewiesenen Fähigkeiten. Entsprechend dem neu definierten Integrierten Planungsprozess (IPP) bringen die Inspekture ihre Initiativen, Impulse, Erfahrungswerte und bewertende Planungsbeiträge in allen Phasen der Planung auf der Ebene des Planungsamtes der Bundeswehr ein. Dazu zählen auch alle Beiträge und Bewertungen zum Teilaspekt „Ausrüstung/Ausrüstungsplanung“.

20. Wie viele Soldatinnen und Soldaten werden im Personalstrukturmodell (PSM) den verschiedenen Statusgruppen zugerechnet (tabellarische Aufschlüsselung nach Offizieren, Portepreeunteroffizieren, Unteroffizieren und Mannschaften und der jeweiligen Anteile im Status Berufssoldat)?

Die Auswertung umfasst den Grundumfang (Dienstpostenumfang und Ausbildungsumfang) im jeweiligen Uniformträgerbereich (UTB) des aktuellen Personalstrukturmodells 185.

Personalkategorie	Personalstrukturmodell 185		
	Anzahl	davon im Status BS	
Offiziere	35 904	22 127	61,6 %
Unteroffizier mit Portepree	60 992	22 873	37,5 %
Unteroffizier ohne Portepree	30 778	0	0,0 %
Mannschaften Soldat auf Zeit	42 326	0	0,0 %
Summe Berufssoldaten/Soldaten auf Zeit	170 000	45 000	26,5 %
FWDL	12 500	0	0,0 %
Stellen für Reservisten	2 500	0	0,0 %
Summe Bundeswehr	185 000	45 000	24,3 %

21. Mit welchen Haushaltsansätzen im Personalhaushalt (Kapitel 14 01, 14 03, 14 04) werden die verschiedenen Statusgruppen im Einzelplan 14 und im Einzelplan 60 des Bundeshaushaltsplans veranschlagt?

Im Bundeshaushaltsplan 2013 sind in den Einzelplänen 14 und 60 als Personalausgaben für die verschiedenen Statusgruppen veranschlagt:

Einzelplan 14, Kapitel 14 01:

Soldatinnen/Soldaten: 60,9 Mio. Euro

Beamtinnen/Beamte: 69 Mio. Euro

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer: 29,6 Mio. Euro;

Einzelplan 14, Kapitel 14 03:

nur Soldatinnen/Soldaten: 6,2 Mrd. Euro;

Einzelplan 14, Kapitel 14 04:

Beamtinnen/Beamte: 804 Mio. Euro

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer: 1,8 Mrd. Euro;

Einzelplan 60:

Verstärkungsmöglichkeit für ziviles Überhangpersonal im Geschäftsbereich des BMVg: 850 Mio. Euro.

22. Wie viele Bewerberinnen und Bewerber zum Freiwilligen Wehrdienst (FWD) gab es seit dem 1. Einstellungsquartal Juli 2011 mit welchem Bildungshintergrund und welcher regionalen Verteilung?

Seit dem 1. Juli 2011 bis zum aktuellen Stand vom 21. Februar 2013 konnten rund 31 000 Bewerber gewonnen werden, darunter über 3 000 von Frauen. Bei Bewerbungen werden in den Informationssystemen weder eine Verteilung nach Bildungshintergrund noch die Herkunft nach Bundesland archiviert. Eine weitere Aufschlüsselung kann daher nicht vorgenommen werden.

23. Wie viele dieser Bewerberinnen und Bewerber wurden als FWD angenommen?

Für den Dienstantrittstermin Juli 2011 und in Teilen auch noch für Oktober 2011 erfolgten die Einladungen zur Eignungsfeststellung und Einplanung noch aus einem Datenbestand von über 26 000 jungen Frauen und Männern, die lediglich ihr grundsätzliches Interesse an dem Dienst als FWDL angezeigt hatten. Anschließend wurden ab dem 1. Juli 2011 bis zum Stichtag 21. Februar 2013 insgesamt über 31 000 Bewerbungen erfasst. Die Bundeswehr konnte aus diesem Bestand an Interessenbekundungen bzw. Bewerbungen zu den Einstellungsterminen Juli 2011 bis Januar 2013 insgesamt rund 20 000 FWDL gewinnen.

24. Wie viele weibliche und männliche FWD haben seit Juli 2011 (Aufschlüsselung nach Einstellungsquartalen) in den ersten 6 Monaten die Bundeswehr wieder verlassen?

Seit Juli 2011 haben bislang insgesamt 5 126 FWDL in den ersten sechs Monaten die Bundeswehr wieder verlassen. Davon waren 273 weibliche FWDL. In diesen Zahlenangaben sind sowohl die FWDL enthalten, die in den ersten sechs Monaten Probezeit ihren Dienst abgebrochen haben, als auch diejenigen, die durch die Bundeswehr entlassen wurden.

Die Aufschlüsselung nach Einstellungsquartalen und nach männlichen und weiblichen FWDL ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Diensteintritt	FWDL, die die Bundeswehr in den ersten sechs Monaten verlassen haben.		
	m	w	gesamt
Juli 2011	975	16	991
Oktober 2011	1 199	37	1 236
Januar 2012	868	53	921
April 2012	497	34	531
Juli 2012	442	36	478
Oktober 2012	637	68	705
Januar 2013	235	29	264
Gesamt	4 853	273	5 126

25. Gibt es Erhebungen über die Gründe des Ausscheidens in der „Probezeit“?
Falls ja, was waren die Beweggründe?
Welche Maßnahmen werden eingeleitet, um die „Ausscheiderquote“ zu verringern?

Über die Hälfte der FWDL, die von ihrem Rücktrittsrecht Gebrauch gemacht haben, gaben ihren Vorgesetzten auf freiwilliger Basis „private Gründe“ oder „alternative Jobangebote“ als Grund für ihren Rücktritt an. Zu einem geringeren Teil bestanden auch „andere Vorstellungen vom Dienst in der Bundeswehr“. Vorzeitige Entlassungen, die durch den Dienstherrn veranlasst wurden, waren in den meisten Fällen auf gesundheitliche Gründe zurückzuführen.

Insgesamt ist festzustellen, dass die wesentlichen Gründe, die zu einem vorzeitigen Abbruch des freiwilligen Wehrdienstes führen, außerhalb des Einflussbereichs der Bundeswehr liegen.

Die Bundeswehr hat eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet, die zum Ziel haben, die Vorstellungen der jungen Bewerberinnen und Bewerber von ihrem zukünftigen freiwilligen Wehrdienst zu konkretisieren. Schon in der frühen Orientierungsphase werden Informationen in Form von Broschüren und Internetauftritten, aber auch durch persönliche Gespräche mit Karriereberatern vermittelt. Diese Erstinformation wird verstärkt durch die individuelle Beratung im Zuge der Einstellungsuntersuchung.

Im Rahmen dieser Beratungsgespräche werden die Aufträge und Aufgaben der Bundeswehr und die mit dem militärischen Dienst verbundenen Rechte und Pflichten, aber auch die mit dem militärischen Dienst einhergehenden Risiken erörtert. Die Beratung ist mit dem Angebot von Truppenbesuchen verbunden.

Nach Dienst Eintritt stehen für die FWDL Personalentwicklungsteams und vergleichbar in den Streitkräften zur Verfügung. Diese Teams informieren die FWDL über die verschiedenen Verwendungsmöglichkeiten, Laufbahnen und die individuellen Entwicklungs- und Förderungsmöglichkeiten.

Die verantwortlichen Vorgesetzten sind sich bewusst, dass für die jungen Soldatinnen und Soldaten der erste Eindruck in der Truppe entscheidend ist für ihre Selbstfindung und Identifikation. Um hierzu bestmögliche Voraussetzungen in den Grundausbildungseinheiten zu schaffen, wird großer Wert auf gut vorbereitete Führer und Ausbilder in der Grundausbildung gelegt. Hierzu bietet das Zentrum Innere Führung einen neu geschaffenen Lehrgang „Vorgesetzte in der Grundausbildung – Grundausbildung erfolgreich gestalten“ an, der im abgelauten Jahr 2012 auf große Resonanz traf und deshalb fortgesetzt wird.

26. Wie viele der möglichen 15 000 FWD-Dienstposten sind im STAN (STAN = Stärke- und Ausrüstungsnachweis) eingeplant, und welche Maßnahmen wurden zur Aufnahme dieses Personals getroffen?

Der Umfang der FWDL beläuft sich auf bis zu 12 500 Dienstposten (DP). Diese DP wurden aufgabenorientiert auf die fünf militärischen Organisationsbereiche verteilt. Dabei entfallen auf das Heer 6 000 DP, auf die Luftwaffe 950 DP, auf die Marine 1 300 DP, auf die Streitkräftebasis 3 250 DP und auf den Zentralen Sanitätsdienst 1 000 DP. Die Einplanung erfolgt bedarfsorientiert mit Priorität in einsatzrelevanten Truppenstrukturen.

Das Aufnahmeverfahren von Rekruten unterscheidet nicht zwischen Soldaten auf Zeit/Soldatinnen auf Zeit (SaZ) und FWDL. Die aufnehmenden Dienststellen treffen keine besonderen oder zusätzlichen Maßnahmen für FWDL. FWDL werden in Grundausbildungseinheiten einberufen und grundsätzlich nach Durchlaufen einer dreimonatigen allgemeinmilitärischen Grundausbildung

in die für sie vorgesehenen Stammtruppenteile versetzt. Während der Grundausbildung werden die Soldaten/Soldatinnen über Laufbahn- und Verwendungsmöglichkeiten in den Streitkräften informiert und bei Interesse individuell beraten.

27. Wie viele weibliche und männliche FWD haben sich schon als Soldat auf Zeit (SaZ) weiterverpflichtet oder einen Statuswechsel durchgeführt?

Seit dem 1. Juli 2011 haben sich bisher insgesamt 920 FWDL als SaZ verpflichtet. Davon waren 69 weibliche FWDL.

28. In welchen Verbänden und Dienststellen sollen FWD nach der Grundausbildung in welchem Umfang und mit welchen Aufgaben vorrangig eingesetzt werden?

FWDL können grundsätzlich in allen Verwendungen auf Dienstposten für Mannschaften eingesetzt werden. Eine Unterscheidung in Dienstposten für Mannschaften nach Status (SaZ oder FWDL) wird nicht vorgenommen. Die bedarfsgerechte Verwendungssteuerung berücksichtigt neben den gewählten Verpflichtungszeiten auch die Fähigkeiten und die Wünsche der FWDL, insbesondere bezüglich Verwendung und Standort. Die Bundeswehr kennt deshalb keine vorrangigen Aufgaben und Tätigkeiten, die nur durch FWDL wahrgenommen werden.

29. Welche Kräfte und Mittel bindet die Grundausbildung der FWD in den Verbänden und Dienststellen?

Strukturell hinterlegte Ausbildung für FWDL beschränkt sich im Wesentlichen auf die Allgemeine Grundausbildung. Eigens für FWDL wird grundsätzlich keine Grundausbildung durchgeführt, sondern gemeinsam mit den Soldaten auf Zeit. Von daher kann eine Antwort auf diese Frage nicht mit einem konkreten Zahlenwert hinterlegt werden. Weiterführende Ausbildung wird im Allgemeinen als Ausbildung am Arbeitsplatz vollzogen.

30. Welchen Maßstäben und Leitfragen folgt die in der Gesetzesbegründung des Wehrrechtsänderungsgesetzes erwähnte und vom Bundesverteidigungsminister angekündigte Evaluation des Freiwilligen Wehrdienstes?

Der Evaluierungsbericht ist erstellt worden. Er wurde am 25. September 2012 dem Deutschen Bundestag vorgelegt. Die Maßstäbe, Leitfragen und das Ergebnis der Evaluierung werden in dem Bericht erläutert.

31. Wann soll diese Evaluation vorgelegt werden?

Siehe Antwort zu Frage 30.

32. Kann ein Ergebnis der Evaluation der künftige Verzicht auf den Freiwilligen Wehrdienst sein?

Wenn nein, mit welchem Ziel wird evaluiert?

Siehe Antwort zu Frage 30.

33. Beabsichtigt die Bundesregierung, die Besoldung der FWD ab 2013 zu besteuern?

Falls ja, mit welcher Begründung, und ist ein finanzieller Ausgleich vorgesehen?

Geld- und Sachbezüge aus dem FWD wären als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 des Einkommensteuergesetzes – EStG) grundsätzlich steuerpflichtig. Die zurzeit noch geltende Steuerfreistellung von Geld- und Sachbezügen der Wehrpflichtigen (§ 3 Nummer 5 EStG) beruht auf dem Gedanken, dass die Wehrpflicht eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung ist, der man sich nicht entziehen kann. Beim FWD ist diese Rechtfertigung entfallen. Unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Gleichheitsgebots ist eine pauschale Steuerfreiheit der Bezüge für solche Dienste nicht mehr angezeigt.

Nach dem Entwurf eines Jahressteuergesetzes (JStG) 2013 sollte daher die pauschale Steuerbefreiung der nach dem Wehrsoldgesetz gewährten Geld- und Sachbezüge wegfallen. Steuerfrei wären dann für FWDL nur noch der Wehrsoldtagessatz, die Bekleidung und die unentgeltliche truppenärztliche Versorgung sowie der doppelte Wehrsold, den Soldaten im Ausland erhalten und der Auslandsverwendungszuschlag.

Das JStG 2013 wurde vom Bundesrat abgelehnt. Der Einigungsvorschlag des Vermittlungsausschusses wurde vom Deutschen Bundestag ebenfalls abgelehnt. Der Bundesrat hat zwischenzeitlich beschlossen, einen eigenen Gesetzentwurf (Bundesratsdrucksache 139/13) einzubringen. Ob und in welcher Form das Gesetz zustandekommt, ist derzeit ungewiss.

Ein finanzieller Ausgleich ist derzeit nicht vorgesehen.

34. Beabsichtigt die Bundesregierung, eine Harmonisierung aller Freiwilligendienste herbeizuführen?

Falls ja, welche Maßnahmen sind geplant, und wie soll die Finanzierung erfolgen?

Eine Harmonisierung zwischen dem freiwilligen Wehrdienst und den Freiwilligendiensten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ist nicht geplant.

Die Aussetzung der Wehrpflicht und des Zivildienstes wurde als historische Chance zur Stärkung freiwilligen Engagements begriffen und genutzt. Aufgrund des enormen Erfolges der Doppelstrategie der Bundesregierung, bestehend aus der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes zum 1. Juli 2011 und dem parallelen Ausbau der Jugendfreiwilligendienste (FSJ/FÖJ), beläuft sich die Zahl der im Dienst befindlichen Freiwilligen mittlerweile auf über 85 000, darunter rund 38 000 im Bundesfreiwilligendienst sowie nach Trägerangaben rund 50 000 im FSJ/FÖJ. Hinzu kommen noch die Freiwilligen in dem zum 1. Januar 2011 eingeführten Internationalen Jugendfreiwilligendienst (IJFD). Die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes hat tatsächlich keinerlei negative Auswirkungen auf die Jugendfreiwilligendienste gehabt, sondern diese deutlich gestärkt. Der historische Höchststand zeigt, dass es generationenübergreifend eine hohe Bereitschaft zum Engagement gibt, die mit dem Bundesfreiwilligendienst verstärkt realisiert werden konnte.

35. Wie viele STAN-Dienstposten werden durch die Umfangsreduzierung im Rahmen der Neuausrichtung in der Fachunteroffizierlaufbahn freigesetzt (Aufschlüsselung nach Teilstreitkräften – TSK)?

Bei der Beantwortung der Frage wurde für die bessere Vergleichbarkeit das aktuelle Personalstrukturmodell 185 dem bisherigen PSM 2010 gegenübergestellt.

Im PSM sind die aus Aufgaben, Fähigkeiten und Organisationsstrukturen der Bundeswehr abzuleitenden Zielumfänge für den militärischen Personalkörper festgelegt.

Es stellt in einer Gesamtschau das Modell der personellen Soll-Zielstruktur dar.

Die Auswertung umfasst den Grundumfang (Dienstpostenumfang und Ausbildungsumfang) im jeweiligen Uniformträgerbereich.

Fachunteroffiziere inkl. Feldwebelanwärter (FA) und Unteroffizieranwärter (UA)

Personalkategorie	Heer			Luftwaffe		
	PSM 2010	PSM 185	Differenz	PSM 2010	PSM 185	Differenz
Unteroffizier mit Portepée	27 692	24 814	–2 878	19 990	16 208	–3 782
Unteroffizier ohne Portepée	25 816	15 572	–10 244	10 210	6 954	–3 256
Mannschaften FA/UA	2 042	1 427	–615	1 081	613	–468
Summe Laufbahn Fachdienst*	55 550	41 813	–13 737	31 281	23 775	–7 506

Personalkategorie	Marine			Bundeswehr		
	PSM 2010	PSM 185	Differenz	PSM 2010	PSM 185	Differenz
Unteroffizier mit Portepée	6 629	6 548	–81	54 311	47 570	–6 741
Unteroffizier ohne Portepée	5 633	5 672	39	41 659	28 198	–13 461
Mannschaften FA/UA	430	450	20	3 553	2 490	–1 063
Summe Laufbahn Fachdienst*	12 692	12 670	–22	99 523	78 258	–21 265

* Fachdienst = Laufbahnen des Sanitätsdienst, Militärmusikdienst, Geoinformationsdienst, allgemeiner Fachdienst.

36. Wie viele STAN-Dienstposten werden in der Feldwebellaufbahn des Fachdienstes und des Truppendienstes freigesetzt (Aufschlüsselung nach TSK)?

Bei der Beantwortung der Frage wurde für die bessere Vergleichbarkeit das aktuelle Personalstrukturmodell 185 dem bisherigen PSM 2010 gegenübergestellt.

Im PSM sind die aus Aufgaben, Fähigkeiten und Organisationsstrukturen der Bundeswehr abzuleitenden Zielumfänge für den militärischen Personalkörper festgelegt.

Es stellt in einer Gesamtschau das Modell der personellen Soll-Zielstruktur dar.

Die Auswertung umfasst den Grundumfang (Dienstpostenumfang und Ausbildungsumfang) im jeweiligen Uniformträgerbereich.

Feldwebellaufbahn des Fachdienstes und des Truppendienstes (inkl. Feldwebelanwärter – FA)

	Heer			Luftwaffe		
	PSM 2010	PSM 185	Differenz	PSM 2010	PSM 185	Differenz
Summe Laufbahn Fachdienst*	31 363	27 885	–3 478	22 673	18 110	–4 563
Summe Laufbahn Truppendienst	15 985	10 455	–5 530	1 741	775	–966
Summe Laufbahn Fachdienst u. Truppendienst	47 348	38 340	–9 008	24 414	18 885	–5 529

	Marine			Bundeswehr		
	PSM 2010	PSM 185	Differenz	PSM 2010	PSM 185	Differenz
Summe Laufbahn Fachdienst*	7 582	7 254	–328	61 618	53 249	–8 369
Summe Laufbahn Truppendienst	345	833	488	18 071	12 063	–6 008
Summe Laufbahn Fachdienst u. Truppendienst	7 927	8 087	160	79 689	65 312	–14 377

* Fachdienst = Laufbahnen des Sanitätsdienst, Militärmusikdienst, Geoinformationsdienst, allgemeiner Fachdienst.

37. Wie viele STAN-Dienstposten werden in der Laufbahn der Truppenoffiziere freigesetzt (Aufschlüsselung nach TSK)?

Bei der Beantwortung der Frage wurde für die bessere Vergleichbarkeit das aktuelle Personalstrukturmodell 185 dem bisherigen PSM 2010 gegenübergestellt. Im PSM sind die aus Aufgaben, Fähigkeiten und Organisationsstrukturen der Bundeswehr abzuleitenden Zielumfänge für den militärischen Personalkörper festgelegt. Es stellt in einer Gesamtschau das Modell der personellen Soll-Zielstruktur dar.

Die Auswertung umfasst den Grundumfang (Dienstpostenumfang und Ausbildungsumfang) im jeweiligen Uniformträgerbereich.

Laufbahn Offizier Truppendienst TrD (inkl. Laufbahn Geoinformationsdienst und Offizieranwärter – OA)

Laufbahn	Heer			Luftwaffe		
	PSM 2010	PSM 185	Differenz	PSM 2010	PSM 185	Differenz
Offiziere Truppendienst	13 208	12 185	–1 023	6 831	6 340	–491
Offiziere Geoinformationsdienst	158	142	–16	94	111	17
Summe Offiziere Truppendienst u. Geoinformationsdienst	16 335	14 836	–1 499	8 261	7 552	–709

Laufbahn	Marine			Bundeswehr		
	PSM 2010	PSM 185	Differenz	PSM 2010	PSM 185	Differenz
Offiziere Truppendienst	3 055	3 186	131	23 094	21 711	–1 383
Offiziere Geoinformationsdienst	24	33	9	276	286	10
Summe Offiziere Truppendienst u. Geoinformationsdienst	3 783	3 813	30	28 379	26 201	–2 178

38. Wie viele STAN-Dienstposten werden in der Laufbahn der Stabsoffiziere freigesetzt (Aufschlüsselung nach TSK)?

Bei der Beantwortung der Frage wurde für die bessere Vergleichbarkeit das aktuelle Personalstrukturmodell 185 dem bisherigen PSM 2010 gegenübergestellt.

Im PSM sind die aus Aufgaben, Fähigkeiten und Organisationsstrukturen der Bundeswehr abzuleitenden Zielumfänge für den militärischen Personalkörper festgelegt.

Es stellt in einer Gesamtschau das Modell der personellen Soll-Zielstruktur dar.

Die Auswertung umfasst den Grundumfang (Dienstpostenumfang und Ausbildungsumfang) im jeweiligen Uniformträgerbereich.

Stabsoffiziere (StOffz)

Personalkategorie	Heer			Luftwaffe		
	PSM 2010	PSM 185	Differenz	PSM 2010	PSM 185	Differenz
Stabsoffiziere Truppendienst	5 554	5 526	–28	3 279	3 135	–144
Stabsoffiziere Geoinformationsdienst	110	99	–11	65	70	5
Stabsoffiziere Sanitätsdienst	2 338	2 298	–40	711	890	179
Summe Stabsoffiziere	8 002	7 923	–79	4 055	4 095	40

Personalkategorie	Marine			Bundeswehr		
	PSM 2010	PSM 185	Differenz	PSM 2010	PSM 185	Differenz
Stabsoffiziere Truppendienst	1 451	1 541	90	10 284	10 202	–82
Stabsoffiziere Geoinformationsdienst	16	21	5	191	190	–1
Stabsoffiziere Sanitätsdienst	447	518	71	3 496	3 706	210
Summe Stabsoffiziere	1 914	2 080	166	13 971	14 098	127

39. In welchem Umfang werden die STAN-Dienstposten für Generale und Admirale reduziert?

Der Umfang der Generale/Admirale (einschl. Sanitätsoffiziere – SanOffz – im entsprechenden Dienstgrad) reduziert sich von 202 im PSM 2010 auf 180 im PSM 185.

40. Mit welchen Maßnahmen, welchem Umfang und in welchem Zeitraum will die Bundesregierung den Personalüberhang abbauen?

Im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr ist bis zum 31. Dezember 2017 der militärische Personalkörper deutlich zu reduzieren und bedarfsorientiert anzupassen. Der prognostizierte Überhang beträgt rund 6 200 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten (BS) sowie rund 3 000 Beamtinnen und Beamte. Das Streitkräftepersonalstruktur-Anpassungsgesetz (SKPersStruktAnpG) vom 21. Juli 2012 regelt Möglichkeiten zur Personalanpassung für Soldatinnen und Soldaten. Das Bundeswehrbeamtinnen- und Bundeswehrbeamten-Ausgliederungsgesetz regelt die Möglichkeiten für personelle Anpassungsmaßnahmen für Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des BMVg.

Für Soldatinnen und Soldaten kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- Weiterbeschäftigung von BS im öffentlichen Dienst oder außerhalb des öffentlichen Dienstes,
- vorzeitige Versetzung von BS in den Ruhestand nach Vollendung des 40. Lebensjahres zur Verringerung der Zahl der Soldatinnen und Soldaten,
- vorzeitige Versetzung von BS in den Ruhestand nach Vollendung des 50. (Berufsunteroffiziere) oder 52. Lebensjahres (Berufsoffiziere) auch zur Verjüngung des Personalkörpers,
- Umwandlung des Dienstverhältnisses einer oder eines BS in das eines SaZ mit Gewährung eines einmaligen Ausgleichs sowie
- Verkürzung der Dienstzeit von SaZ mit der Erweiterung, dass sich die Ansprüche nach dem Soldatenversorgungsgesetz (SVG) auf Berufsförderung und Dienstzeitversorgung nach der in der ursprünglichen Verpflichtungserklärung angegebenen Verpflichtungszeit richten.

Für Beamtinnen und Beamte sind als Maßnahmen zur Personalanpassung vorgesehen:

- Weiterbeschäftigung bei anderen Bundesbehörden oder anderen öffentlichen Dienstherrn oder privaten Arbeitgebern sowie

- antragsabhängige vorzeitige Versetzung in den Ruhestand ab dem vollendeten 60. Lebensjahr.

Vorrang bei Maßnahmen der Personalausgliederung hat zunächst die Prüfung von Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung, wobei in erster Priorität Beschäftigungsmöglichkeiten in der Bundeswehr zu prüfen sind.

Darüber hinaus findet für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Dienstposten im Rahmen dieser Strukturreform der Bundeswehr wegfallen, der TVUmBw Anwendung. Dieser Tarifvertrag dient primär der Arbeitsplatzsicherung und sieht hierzu eine differenzierte Prüfung von Unterbringungsmöglichkeiten, Qualifizierungsmaßnahmen und eine Einkommenssicherung vor. Sollte dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin kein zumutbarer anderer Arbeitsplatz angeboten werden können, besteht die Möglichkeit der Vereinbarung einer Härtefallregelung. Dies bedeutet, dass im beiderseitigen Einvernehmen (Arbeitgeber/Arbeitnehmerin) auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung unter Gewährung einer Ausgleichszahlung (80 Prozent des bisherigen Einkommens) verzichtet wird.

41. Welche Auswirkungen hat der Personalüberhang auf die Beförderungssituation der Unteroffiziere und Offiziere?

Die Maßnahmen des Reformbegleitprogramms sind u. a. darauf ausgerichtet, einen entstehenden Personalüberhang an BS signifikant zu reduzieren und wirken sich damit auch auf die Beförderungssituation der Soldatinnen und Soldaten aus.

Wenngleich erste Entscheidungen nach dem SKPersStruktAnpG bereits getroffen wurden, können die Auswirkungen auf die Beförderungssituation der Offiziere und Unteroffiziere zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht bewertet werden.

42. Wie und wann gedenkt die Bundesregierung, den sich aus dem Personalüberhang ergebenden Beförderungsstau bei Unteroffizieren und Offizieren abzubauen?

Das am 26. Juli 2012 in Kraft getretene SKPersStruktAnpG ermöglicht im Zeitraum 2012 bis 2017 unter bestimmten Voraussetzungen die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand von bis zu 3 100 BS zur Verringerung der Zahl der Soldatinnen und Soldaten sowie zur Verjüngung des Personalkörpers. Mit dem Gesetz wurden darüber hinaus Anreize zur Umwandlung des Dienstverhältnisses einer/eines BS in das Dienstverhältnis einer/eines SaZ sowie die Verkürzung der Dienstzeit von SaZ geschaffen. Die Umsetzung dieses Gesetzes wird einen wesentlichen Beitrag leisten, um eine zukunftsorientierte und attraktive Personalstruktur zu erreichen, von der auch jüngere Soldatinnen und Soldaten durch verbesserte Verwendungsflüsse profitieren werden.

43. Wie viele Mannschaftsdienstgrade, Unteroffiziere und Offiziere haben zum 1. April 2012 die Voraussetzungen zur Beförderung zum nächsthöheren Dienstgrad erfüllt, konnten aber aufgrund fehlender Planstellen nicht befördert werden?

Aufgrund umfangreicher Stellenhebungen konnten zum 1. April 2012 alle Mannschaftsdienstgrade sowie die Unteroffiziere bis einschließlich des Dienstgrades Feldwebel mit Erfüllen der Voraussetzungen ohne Wartezeiten zum nächsthöheren Dienstgrad befördert werden. Zum gleichen Zeitpunkt standen rund 6 800 Unteroffiziere (Oberfeldwebel bis Stabsfeldwebel) zur Beförderung

heran, wovon rund 5 600 trotz erfüllter Voraussetzungen zunächst nicht befördert werden konnten.

Von den rund 2 900 Offizieren, die aufgrund der erfüllten Voraussetzungen hätten befördert werden können, mussten rund 1 900 aufgrund fehlender Planstellen auf eine Beförderung warten.

Es ist Praxis in der gesamten Bundesverwaltung, dass es auch nach Vorliegen der Voraussetzungen für eine Beförderung aufgrund fehlender Planstellen Wartezeiten gibt.

44. Wie viele Soldatinnen und Soldaten und Zivilbeschäftigte haben auf Anfrage gegenüber dem Bundesministerium der Verteidigung ihr grundsätzliches Interesse an einer vorzeitigen Zuruhesetzung im Rahmen des Reformbegleitgesetzes bekundet (Aufschlüsselung nach Dienstgraden, Amtsgruppen, Besoldungsgruppen und gewünschten Zeitpunkten)?

Soldatinnen und Soldaten:

Der Abbau des Personalkörpers durch Anwendung von Maßnahmen nach dem SKPersStruktAnpG hat gerade erst begonnen. Mit Stand Januar 2013 wurden den personalbearbeitenden Stellen insgesamt rund 7 100 Anträge und Interessenbekundungen auf Anwendung von Maßnahmen des SKPersStruktAnpG für den gesamten Reformzeitraum bis 2017 vorgelegt.

Bei rund 4 200 der rund 7 100 Anträge der Soldatinnen und Soldaten handelt es sich um Interessenbekundungen an einer vorzeitigen Zuruhesetzung von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten. Davon wiederum sind rund 2 300 durch Unteroffiziere (Uffz), 1 100 durch Offiziere des Truppendienstes und des Sanitätsdienstes (Offz TrD u. SanOffz) und rund 800 durch Offiziere des Militärfachlichen Dienstes (Offz MilFD) gestellt worden.

Von den übrigen rund 2 900 Soldatinnen und Soldaten beantragen rund 250 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten (rund 150 Uffz, rund 60 Offz TrD und SanOffz, rd. 40 Offz MilFD) die Umwandlung ihres Dienstverhältnisses und rund 2 650 Soldatinnen auf Zeit oder Soldaten auf Zeit (rund 2 100 Uffz, rund 550 Offz TrD und SanOffz) die Verkürzung ihrer Dienstzeit.

Der Prozess der notwendigen und umfassenden Prüfung des dienstlichen Interesses sowie der Prüfung einer zumutbaren Weiterbeschäftigung bei einer Bundesbehörde oder bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn ist ange laufen.

Zivilbeschäftigte:

Mit Stand Januar 2013 wurden den personalbearbeitenden Stellen insgesamt rund 850 Anträge und Interessenbekundungen auf vorzeitige Zuruhesetzung durch die Beamtinnen und Beamten für den gesamten Reformzeitraum bis 2017 vorgelegt.

Eine weitergehende Aufschlüsselung nach Dienstgraden/Amtsgruppen/Besoldungsgruppen und gewünschten Zeitpunkten wird nicht vorgenommen, da eine solche Auswertung aufgrund der davon unabhängig festgelegten Obergrenzen als Entscheidungsgrundlage ohne Belang ist.

45. Wie viele Soldatinnen und Soldaten und Zivilbeschäftigte haben bisher einen Antrag auf Freistellung gestellt, um zu einem anderen Geschäftsbereich zu wechseln?

Aktuell liegen von 2 726 Zivilbeschäftigten sowie 78 BS Bewerbungen für einen Wechsel zu anderen Ressorts und Bundesdienststellen oder anderen Dienstherren und Arbeitgebern vor.

46. Wie vielen Anträgen wurde stattgegeben, wie viele Anträge wurden aus welchen Gründen nicht beschieden oder abgelehnt?

Aktuell wurden die Bewerbungen von 2 158 Zivilbeschäftigten über die personalbearbeitenden Dienststellen an die ausschreibenden Stellen weitergeleitet. Davon konnten bereits 831 Beschäftigte in andere Geschäftsbereiche versetzt oder mit dem Ziel der Versetzung abgeordnet werden. Der überwiegende Teil der Personalauswahlverfahren der aufnehmenden Ressorts dauert noch an.

Von 568 zivilen Beschäftigten konnten die Bewerbungen nicht weitergeleitet werden, weil sie entweder nicht von der Strukturreform betroffen oder wegen Sicherstellung der Auftragserfüllung im eigenen Ressort nicht abkömmlich sind oder Fachrichtungen und Laufbahnen angehören, in denen die Bundeswehr selbst einen Nachwuchs- und Fachkräftemangel zu verzeichnen hat.

Von 39 BS wurden die Bewerbungen durch die personalbearbeitenden Stellen an die ausschreibenden Stellen weitergeleitet. Davon wurden zwei BS in einen anderen Geschäftsbereich zur Erprobung beurlaubt. Für vier weitere BS liegt die Absichtserklärung einer Übernahme vor. Weitere konkrete Vermittlungserfolge von BS zeichnen sich ab. Der überwiegende Teil der Personalauswahlverfahren der aufnehmenden Ressorts steht noch aus, da die entsprechende Rechtsgrundlage für die Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst erst durch das BwRefBeglG vom 21. Juli 2012 geschaffen wurde. Die Bewerbungen von 39 BS konnten nicht weitergeleitet werden, weil sie entweder nicht von der Struktur betroffen sind oder sie für eine Anschlussverwendung geplant sind, deren Aufgaben zwingend wahrzunehmen sind.

47. Welche Absicht verfolgt die Bundesregierung damit, dass Offiziere erst mit 52 Jahren, Unteroffiziere hingegen bereits mit 50 Jahren im Rahmen des Entwurfs des Reformbegleitgesetzes in den Ruhestand treten dürfen?

Die derzeit festgelegte besondere Altersgrenze für Berufsunteroffiziere liegt – in Abhängigkeit vom jeweils erreichten Dienstgrad – mindestens zwei Jahre unterhalb der besonderen Altersgrenze für Berufsoffiziere. Da der prognostizierte Überhang bei den BS zu einem erheblichen Anteil den Bereich der Berufsunteroffiziere trifft, stellen die o. a. Altersgrenzen sicher, dass die Bestimmungen des Gesetzes in beiden Laufbahnen mit Blick auf das Abbauziel angewendet werden können.

48. Teilt die Bundesregierung die Einschätzung des Deutschen Bundeswehr-Verband e. V., dass die vorgesehenen Hinzuverdienstregelungen im Reformbegleitgesetz das Nettoeinkommen durch Besteuerung und Sozialversicherungspflicht im Vergleich zu den Dienstbezügen im aktiven Dienst sinken lässt?

Die §§ 6 und 7 SKPersStruktAnpG sehen eine Ruhensregelung nur für Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst vor. Die Summe aus Versorgungsbezügen und privatwirtschaftlich erzieltm Einkommen kann also die frü-

heren Dienstbezüge übersteigen. Zur Versteuerung und zur Erhebung von Beiträgen zur Sozialversicherung in Verbindung mit Versorgungsbezügen nach dem SVG ist Folgendes auszuführen:

Steuerpflicht:

Die Finanzbehörden setzen die von Versorgungsbezügen zusammen mit sonstigen Einkünften (z. B. aus nichtselbständiger Arbeit) zu entrichtenden Steuern im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer auf der Grundlage der individuellen Steuermerkmale (ledig, verheiratet, evtl. Werbungskosten, Sonderausgaben und weitere Abzugsbeträge) fest. Der laufende Lohnsteuerabzug aufgrund von individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen, z. B. nach Steuerklasse ist dabei „nur“ eine Vorauszahlung auf die endgültig festgesetzte Einkommensteuerschuld. Gegebenenfalls erfolgt eine Steuererstattung. Bei hohen privatwirtschaftlich erzielten (nicht auf die Versorgungsbezüge anzurechnenden) Einkünften ist durch die Zusammenrechnung mit den Versorgungsbezügen tendenziell eher davon auszugehen, dass das Nettogesamteinkommen bzw. das zu versteuernde Einkommen höher ist als die früheren Nettodienstbezüge.

Sozialversicherungspflicht:

Ehemalige BS, die eine Versorgung nach § 7 SKPersStruktAnpG beziehen (Altersgruppe III), sind nach § 5 Absatz 4 Nummer 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungsfrei in der gesetzlichen Rentenversicherung. Für ehemalige BS, deren Versorgung sich nach § 6 SKPersStruktAnpG bestimmt (Altersgruppe II), ist im Gegensatz dazu die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund der Bestimmung des § 230 Absatz 7 SGB VI ausgeschlossen. Die ehemaligen BS dieser Altersgruppe sollen die Möglichkeit haben, nach der Versetzung in den Ruhestand durch eine nichtselbständige Tätigkeit eine Rentenanwartschaft aufzubauen oder eine bestehende Rentenanwartschaft zu erweitern.

In der gesetzlichen Krankenversicherung gilt für beide Personengruppen die sog. absolute Versicherungsfreiheit einer ansonsten krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Versicherungsfreiheit gilt nach § 6 Absatz 3 Satz 1 SGB V auch bei Erfüllen der Voraussetzungen nach § 5 Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 5 bis 13 SGB V. Die Absicherung im Krankheitsfall muss daher entweder über den Beihilfeanspruch (70 Prozent) i. V. m. einer privaten Restkostenversicherung (30 Prozent) oder durch eine freiwillige Krankenversicherung gewährleistet werden. Die hierfür entstehenden Kosten sind unabhängig von der Aufnahme einer – dem Grunde nach sozialversicherungspflichtigen – Tätigkeit zu tragen.

Abschließend kann ausgeführt werden: Das Nettogesamteinkommen aus Versorgungsbezügen und privatwirtschaftlich erzielten (nicht auf die Versorgungsbezüge anzurechnenden) Einkünften ist auch unter Berücksichtigung von Steuern und ggf. Sozialversicherungsbeiträgen umso höher als die früheren Nettodienstbezüge, je höher das privatwirtschaftlich erzielte Einkommen ist. Die Einschätzung des Deutschen Bundeswehrverbandes wird nicht geteilt.

49. Kann die Bundesregierung in dieser Hinsicht ein attraktives frühzeitiges Ausscheiden von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten aus dem Dienst garantieren?

Im BwRefBeglG vom 21. Juli 2012 sind (abweichend vom Regierungsentwurf) Hinzuverdienstregelungen für den in der Praxis am häufigsten auftretenden Fall einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft nicht mehr enthalten. Somit ist die Attraktivität der davon betroffenen Maßnahmen gesteigert worden.

50. Mit welcher Begründung werden die Hinzuverdienstgrenzen im Altersband III nicht wie im Altersband II bis zum Erreichen des Regelrentenalters festgelegt?

Die Hinzuverdienstregelungen für die Altersgruppen II und III in § 6 Absatz 2 Nummer 3 bzw. § 7 Absatz 2 Nummer 4 SKPersStruktAnpG sind gleichlautend. Sie sehen jeweils eine Ruhensregelung nur für Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst vor; diese Regelung gilt uneingeschränkt für die Dauer der Verwendung im öffentlichen Dienst unabhängig vom Erreichen einer bestimmten Altersgrenze.

51. Wie will die Bundesregierung das selbst gesteckte Ziel, den personellen Überhang im militärischen Bereich von ca. 6 200 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten abzubauen, erreichen, wenn bis zum 31. Dezember 2017 lediglich 2 170 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt werden sollen?

Nach § 2 Absatz 1 SKPersStruktAnpG

- können bis zum 31. Dezember 2017 bis zu 2 170 BS mit ihrer Zustimmung in den Ruhestand versetzt werden,
- können, sofern das BMVg nach dem 30. September 2014 einen unabweisbaren Bedarf für weitere Zurruesetzungen feststellt, unter den gleichen Voraussetzungen bis zum 31. Dezember 2017 insgesamt bis zu 3 100 BS in den Ruhestand versetzt werden.

Nach dem SKPersStruktAnpG kommen für Soldatinnen und Soldaten neben einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand noch folgende Maßnahmen in Betracht:

- Weiterbeschäftigung von BS im öffentlichen Dienst oder außerhalb des öffentlichen Dienstes,
- Umwandlung des Dienstverhältnisses einer oder eines BS in das eines oder einer SaZ mit Gewährung eines einmaligen Ausgleichs,
- Verkürzung der Dienstzeit von SaZ mit der Erweiterung, dass sich die Ansprüche nach dem Soldatenversorgungsgesetz auf Berufsförderung und Dienstzeitversorgung nach der in der ursprünglichen Verpflichtungserklärung angegebenen Verpflichtungszeit richten.

Aktuell wird davon ausgegangen, dass mit den o. a. Maßnahmen eine signifikante Reduzierung des Überhanges an BS erreicht werden kann.

Gemäß § 11 SKPersStruktAnpG hat das BMVg dem Bundeskabinett darüber hinaus bis zum 31. Dezember 2014 einen Evaluationsbericht mit dem Ziel der Bewertung der Maßnahmen vorzulegen. In Abhängigkeit vom Ergebnis dieses Berichtes wird ggf. zu entscheiden sein, ob, und wenn ja, welche Anpassungen zur Zielerreichung vorgenommen werden müssen.

52. Beabsichtigt die Bundesregierung, mit Einnahme der neuen Organisationsstruktur, Berufsunteroffiziere und Berufsoffiziere auf Dienstposten zu versetzen, die von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit besetzt werden?

Falls ja, wie viele Dienstposten sind davon betroffen, und welche Auswirkungen hat dies auf die altersgerechte Personalstruktur?

Im Zuge der Umstrukturierung kann es dazu kommen, dass Dienstposten auf denen „normalerweise“ ein/eine SaZ eingesetzt worden wäre, vorübergehend durch einen/eine BS besetzt wird. Da aber Dienstposten grundsätzlich nicht an

einen Status BS oder SaZ gebunden sind, können numerisch keine Aussagen zu „betroffenen“ Dienstposten getätigt werden. Um hier keine langfristigen Verwerfungen der Alterstruktur hervorzurufen, ist durch die Personalführung sicherzustellen, dass ausreichend Dienstposten mit Regeneranten (SaZ) besetzt werden.

53. Welche Maßnahmen beabsichtigt die Bundesregierung, in Konsequenz der Rechtsprechung des Wehrdienstsenates des Bundesverwaltungsgerichts hinsichtlich der Schwächen im Beurteilungssystem für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr vorzunehmen?

In Konsequenz der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) war hinsichtlich des Beurteilungssystems für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in letzter Zeit nur eine Änderung notwendig.

Der Erste Wehrdienstsenat des BVerwG hatte entschieden, dass die für die Beurteilung zu bildenden Vergleichsgruppenbildung hinreichend homogen sein müssen. Bei einer Vergleichsgruppenbildung nach der Funktionsebene (§ 2 Absatz 4 der Soldatenlaufbahnverordnung – SLV) sei das Kriterium für die Gruppenzugehörigkeit die Innehabung von Dienstposten mit im Wesentlichen gleichen Aufgaben und deshalb vergleichbaren Leistungsanforderungen. Bei der auf diese Weise gebildeten Vergleichsgruppe sei das Kriterium für die Gruppenzugehörigkeit die Innehabung von Dienstposten mit im Wesentlichen gleichen Aufgaben und deshalb vergleichbaren Leistungsanforderungen. Die Dotierung eines Dienstpostens allein, lasse indessen keine Rückschlüsse darauf zu, welche Aufgaben auf dem Dienstposten wahrzunehmen seien. Das BVerwG beanstandete offensichtlich die mangelnde Homogenität der Vergleichsgruppe des Antragstellers, in der Sachbearbeiter und Soldaten mit Führungsaufgaben einheitlich betrachtet wurden. Das BMVg hat daher alle beurteilenden Vorgesetzten angewiesen, dass die Funktionsebene bei der Bildung von Vergleichsgruppen durch die beurteilenden Vorgesetzten so zu berücksichtigen ist, dass Soldatinnen und Soldaten in Leitungsfunktion grundsätzlich nicht mit Soldatinnen und Soldaten in (Sach-)Bearbeiterfunktion verglichen werden, wenn nicht ausnahmslos in der Gesamtschau die Vergleichbarkeit der Anforderungen und Tätigkeiten festgestellt werden kann. Die Bildung der Vergleichsgruppen ist grundsätzlich durch den nächsthöheren Vorgesetzten im Rahmen der regelmäßigen Abstimmungsgespräche zu überprüfen. Diese Änderung der Beurteilungsbestimmungen wird in die dritte Änderung zur Zentralen Dienstvorschrift (ZDv 20/6) aufgenommen, die in Kürze herausgegeben werden wird.

54. Wann beabsichtigt die Bundesregierung, der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hinsichtlich Beförderungswartezeiten und zum Leistungsgrundsatz aus Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes personalstrukturell Rechnung zu tragen – nämlich durch eine ausreichende Anzahl von Planstellen und Dienstposten der richtigen Dotierung –, um überlange Wartezeiten bei der Beförderung zu verhindern?

Seit 2002 konnten regelmäßig Planstellenverbesserungen in den Bundeshaushalt eingebracht werden. Auch für die kommenden Haushaltsjahre ist vorgesehen, im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten weitere Planstellenverbesserungen anzustreben, um die Beförderungs- und Einweisungssituation für die Soldatinnen und Soldaten und damit die Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften weiter zu steigern.

55. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung mit Blick auf die demographische Entwicklung zur Gewinnung von qualifiziertem Personal für die Bundeswehr?

Die Bundeswehr hat sich bereits frühzeitig den sich verschärfenden Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die Personalgewinnung gestellt. Besonders das vielfältige Angebot an zivilberuflich anerkannter Aus- und Weiterbildung, Studienangebote sowie die zahlreichen Qualifizierungsmöglichkeiten des Berufsförderungsdienstes (BFD) stellen nach wie vor ein attraktives und konkurrenzfähiges Angebot dar.

Um möglichst viele junge Menschen erreichen und interessieren zu können, werden die beruflichen Perspektiven und Chancen der zivilen und militärischen Berufsbilder beim Arbeitgeber Bundeswehr mit einem breiten Marketingmix in die Zielgruppen kommuniziert. Ergänzend werden mit dem Zentralen Messe- und Eventmarketing jährlich ca. 1 200 Messen und Veranstaltungen beschickt, um damit das Angebot des Arbeitgebers Bundeswehr auch vor Ort zeitgemäß präsentieren und bewerben zu können. Durch den Einsatz des „KarriereTreff Bundeswehr“, dem mobilen werblichen Einsatzmittel der Personalgewinnungsorganisation, bleibt die Bundeswehr auch dort erlebbar, wo sie selbst nicht mehr stationiert ist.

Mit der Präsenz von Karriereberatungsbüros und weiteren mobilen Büros in der Fläche bietet die Personalgewinnungsorganisation umfassende Informationen für die Zielgruppen und deren wohnortnahe (Erst-)Beratung über alle zivilen und militärischen Berufsbilder der Bundeswehr sowie die Begleitung und Betreuung während des gesamten Verfahrens.

56. Mit welcher Begründung werden im Reformbegleitgesetz die Berufsförderungsansprüche der SaZ mit acht Dienstjahren und der SaZ mit 12 Dienstjahren gegenüber den übrigen SaZ-Ansprüchen nicht verbessert?

Eine Erhöhung der Berufsförderungsansprüche für den Personenkreis der SaZ mit einer Verpflichtungszeit von acht und zwölf Dienstjahren ist nicht vorgesehen, da für diese Personengruppen im Hinblick auf die Dauer der Verpflichtungszeit die bisher bestehenden Anspruchsumfänge für eine adäquate Wiedereingliederung in das zivile Berufsleben als bereits angemessen angesehen wurden. Durch die künftige lineare Steigerung der Ansprüche um jeweils sechs Monate je abgeleistetem Dienstjahr – beginnend mit zwölf Monaten für Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit mit einer Verpflichtungszeit von vier Jahren – wird ein ausgewogeneres System der Berufsförderungsansprüche und damit verbunden eine größere Einzelfallgerechtigkeit erreicht.

Der Anspruch erfährt zudem mit dem Erreichen einer Dienstzeit von zwölf Jahren keine weitere Steigerung, da bereits in der Vergangenheit der maximale Anspruch auf Berufsförderung von 60 Monaten nur im Ausnahmefall vollumfänglich ausgeschöpft wurde und eine Anspruchserweiterung darüber hinaus letztlich zu keiner Steigerung der Attraktivität des Dienstes führen würde.

57. Warum wird im Reformbegleitgesetz für SaZ mit mehr als 20 Dienstjahren bei Bedürftigkeit ein Unterhaltsbetrag in Höhe der Grundversorgung geplant und nicht ein Versorgungsanspruch an die Regelungen für Berufsoffiziere, die mit Vollendung des 41. Lebensjahres in den Ruhestand treten, angenommen?

Ein SaZ hat auch nach einer längeren Dienstzeit im Gegensatz zu einem/einer BS keinen Anspruch auf Alimentation auf Lebenszeit durch den Dienstherrn. Daher ist im Gesetz keine Versorgungsregelung wie für BO 41 vorgesehen. Im

Übrigen erhalten SaZ 20 plus die Leistungen der Dienstzeitversorgung (z. B. Übergangsgebühnisse für die Bezugsdauer von bis zu fünf Jahren und Übergangsbeihilfe) und der Berufsförderung zur Wiedereingliederung in das zivile Berufs- und Erwerbsleben. Die vorrangig anzustrebende erfolgreiche Wiedereingliederung in das zivile Berufs- und Erwerbsleben soll dazu führen, dass der Unterhaltsbeitrag als Ermessensleistung nach Beendigung des Bezugszeitraums der Übergangsgebühnisse ggf. bis zum Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nur in Ausnahmefällen zu gewähren ist.

58. Warum sollen nach dem Reformbegleitgesetz Berufssoldatinnen und Berufssoldaten aus dem Altersband I nach Statuswechsel zum SaZ und zudem alle anderen SaZ für ihre Dienstzeit in der gesetzlichen Rentenversicherung wie bisher nachversichert werden, obwohl sie an keinem Modell der betrieblichen Altersvorsorge teilnehmen können und der Bezugszeitraum der Übergangsgebühnisse in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht nachversichert wird?

Wenn das Dienstverhältnis eines/einer BS in das eines/einer SaZ umgewandelt wird, ist es sachgerecht, dass er/sie hinsichtlich der Altersversorgung nicht anders behandelt wird als ein/eine SaZ. Im Rahmen der Nachversicherung werden für SaZ sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung durch den Arbeitgeber Bund übernommen. Dies bedingt eine Besserstellung gegenüber Arbeitnehmern mit vergleichbar hohem Entgelt. Soweit darüber hinaus eine zusätzliche Altersvorsorge für erforderlich gehalten wird, kann diese aus dem „gesparten“ Arbeitnehmerbeitrag finanziert werden. Auch eine Berücksichtigung der Übergangsgebühnisse im Rahmen der Nachversicherung kann nicht in Aussicht gestellt werden, da es sich hierbei um eine Leistung außerhalb des nachversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses handelt. Gleichwohl wird durch die Nachversicherung keine Benachteiligung von SaZ/Statuswechslern gesehen. Im Übrigen kann auch der einmalige Ausgleich nach § 8 SKPersStruktAnpG für eine individuelle zusätzliche Altersvorsorge verwendet werden.

59. Wie sollen die Bestimmungen des deutschen Qualifizierungsrahmens in der Bundeswehr umgesetzt werden, und bedarf es hierzu eines neuen Dienst- und Laufbahnrechtes?

Das berufsqualifizierende Bildungsangebot der Bundeswehr wird künftig, wo immer sinnvoll und möglich, so ausgestaltet, dass erworbene Kompetenzen national und international anrechnungsfähig werden. Dies berührt neben Inhalten zivilberuflicher Qualifikationsmaßnahmen auch die Bildungsprozesse im Bereich der allgemeinmilitärischen und militärfachlichen Ausbildung. Dazu wird sich die Bundeswehr als einer der größten Anbieter von Bildung und Qualifizierung in Deutschland künftig bei der ressortübergreifenden Erarbeitung und Weiterentwicklung bildungspolitischer Vorgaben des Deutschen Qualifikationsrahmens/DQR (Federführung liegt beim Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) aktiv einbringen. Schon jetzt ist die Bundeswehr Mitglied einer interministeriellen Arbeitsgruppe, die sich mit der Erarbeitung von Vorschlägen und Möglichkeiten zur Anerkennung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen befasst. Darüber hinaus ist die Bundeswehr auch Teilnehmer einer interministeriellen Gesprächsrunde, die sich (unter Leitung des BMBF) mit der Umsetzung des DQR und den Niveaustufen für Berufsabschlüsse beschäftigt.

Die Zuordnung von Qualifikationen zu den Niveaustufen des DQR berührt zunächst keine bestehenden tarif- oder besoldungsrechtlichen Regelungen. Mit

dem DQR wird eine Vergleichbarkeit von Kompetenzprofilen ermöglicht, nicht jedoch eine tarif- oder besoldungsrechtliche Gleichstellung von Qualifikationen verfolgt. Die Zuordnung von Qualifikationen zu den Niveaustufen des DQR ersetzt auch nicht das bestehende System der Zugangsberechtigungen im deutschen Bildungssystem. Erst im Zuge der Erarbeitung einer bundeswehrspezifischen Umsetzungsstrategie für den DQR wird zu prüfen sein, ob ggf. eine Anpassung des Dienst- und Laufbahnrechts in der Bundeswehr erfolgen sollte. Dies ist allerdings nur im Zusammenwirken mit weiteren Bundesressorts (insbesondere BMI und BMBF) sowie den Tarifparteien möglich.

60. Wie soll Bildung und berufliche Qualifizierung insgesamt in der Bundeswehr gestaltet werden?

Das Bildungs- und Qualifizierungsangebot eines Arbeitgebers ist sein „Aushängeschild“ im Wettbewerb um die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Derzeit ist das Angebot an Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Bundeswehr uneinheitlich geregelt. Insbesondere für die Soldaten werden diese Angebote im Hinblick auf eine zivilberufliche Perspektive nach der Bundeswehrzeit aktuell optimiert.

Daher wurden die Zuständigkeiten für schulische, sprachliche, zivilberufliche und akademische Bildung im neuen Organisationsbereich Personal gebündelt. Dieser verfügt mit den Universitäten der Bundeswehr (UniBw Hamburg und München), dem Fachbereich Bundeswehrverwaltung der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (FH Bund – FB BWV), dem Bundessprachenamt (BSprA) und dem neuen Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) über die Fähigkeit, ein Kontinuum von schulischer, beruflicher und akademischer Bildung bereitzustellen. Hiermit wird erstmals die Chance für einen einheitlichen Ansatz zivilberuflicher Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eröffnet.

Dazu wird das BiZBw als Bundesoberbehörde zunächst das gesamte Spektrum des berufsqualifizierenden Bildungsangebots der Bundeswehr fachlich vereinen. Darüber hinaus wird es selbst in den Lehrbereichen Wehrverwaltung, Wehrtechnik und schulische Bildung Bildungs- und Qualifizierungsleistungen – auch im Bereich der Laufbahnausbildung für Beamtinnen und Beamte – bereitstellen. Ergänzt wird dieses Angebot durch die schulischen und berufsqualifizierenden Maßnahmen der weiterhin in der Fläche vertretenen Bundeswehrfachschulen.

Innovatives „Herzstück“ des BiZBw ist eine Abteilung für Bildung, Qualifizierung und Zertifizierung. In enger Zusammenarbeit mit bundeswehrexternen Institutionen und Akteuren der Berufsbildungsforschung und -praxis wird dort die zivilberufliche Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen verfolgt, die im Rahmen der allgemeinmilitärischen und militärfachlichen Aus-, Fort- und Weiterbildung erworben werden und die bislang für zivilberufliche Zwecke (Anerkennung von Kompetenzen) nicht genutzt wurden.

Mit einem vollständig erarbeiteten Bildungs- und Qualifizierungsprozess wird das Angebot an berufsqualifizierender Aus-, Fort- und Weiterbildung – insbesondere für die Soldaten – inhaltlich neu ausgerichtet. Damit werden deren Wiedereingliederungsmöglichkeiten in den bundeswehrexternen Arbeitsmarkt, aber auch in den Binnenmarkt Bundeswehr, erheblich verbessert.

Insgesamt werden Bildungs- und Qualifizierungsangebote für alle Angehörigen der Bundeswehr – Soldatinnen und Soldaten wie zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – entwickelt.

Schließlich werden damit auch Voraussetzungen für eine erhöhte Laufbahndurchlässigkeit in einem einheitlichen Personalkörper Bundeswehr geschaffen.

Durch das BiZBw wird parallel hierzu ein Modulkatalog für eine modulare und bundeswehrgemeinsame Führungskräftefortbildung erarbeitet.

61. Sollen in diesem Zusammenhang die Universitäten der Bundeswehr für alle Angehörigen des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung für dienstlich veranlasste Qualifizierungsmaßnahmen geöffnet werden?

Die UniBw stehen – soweit dies dienstlich sinnvoll oder erforderlich ist – grundsätzlich allen Bundeswehrangehörigen für ein Studium (Bachelor/Master) zur Verfügung. Dies schließt – in begründeten Fällen – auch die Teilnahme an einzelnen Modulen der Studiengänge an den UniBw ein. Voraussetzung ist jeweils, dass die Hochschulzugangsvoraussetzungen erfüllt sind.

62. Ist dies auch für nichtdienstlich veranlasste Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. ausscheidende SaZ, vorgesehen?

Für aus dem Dienst ausscheidende Offiziere (SaZ) bietet die UniBw München weiterbildende Studiengänge an. Besonderes Kennzeichen der Studienangebote ist, dass diese auf beruflichen Erfahrungen aufbauen. So vermittelt der – in Kooperation mit der Hochschule Reutlingen – angebotene MBA-Studiengang „International Management“ neben zivilen Führungs- und Sozialkompetenzen auch international relevantes und praxisbezogenes Managementwissen. Darüber hinaus steht mit dem „Master of International Security Studies“ (in Kooperation mit dem George C. Marshall Center, Garmisch-Partenkirchen) ein weiterbildendes Studienangebot zur Verfügung, das Studierenden den Erwerb notwendiger Kompetenzen für Tätigkeiten in nationalen und internationalen Einrichtungen ermöglicht.

Für die Statusgruppe der Unteroffiziere (mit und ohne Portepee) wird an der UniBw München ein technischer Weiterbildungsstudiengang (Wirtschaftsingenieur/Bachelor) seit Oktober 2012 angeboten. Dieser Studiengang richtet sich an Unteroffiziere, die aus der Bundeswehr ausscheiden und denen „für die Zeit danach“ eine zivilberufliche Perspektive gegeben werden soll. Da eine fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung auch auf der Grundlage einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung und einer mindestens dreijährigen Berufspraxis in einem zum angestrebten Studiengang affinen Bereich erworben werden kann, ist damit für diese Statusgruppe die Möglichkeit einer akademischen Ausbildung eröffnet. Die Studienkosten werden von den studierenden Soldatinnen/Soldaten selbst getragen – sie werden dabei durch Übergangsgelder und Mittel des BFD unterstützt.

Zur Verbesserung der Studierfähigkeit, insbesondere lebensälterer oder aus der beruflichen Praxis stammender Soldatinnen und Soldaten (bspw. SaZ), werden von 2013 an ausgewählte Bundeswehrfachschulen einen auf die Bedarfe dieser Personen ausgerichteten Studienvorbereitungskurs anbieten. Der inhaltliche Schwerpunkt der studienvorbereitenden Kurse liegt auf mathematischen sowie naturwissenschaftlichen Themen.

Die dargestellten Studienangebote stehen grundsätzlich allen Soldatinnen und Soldaten offen, die über die jeweiligen Zulassungs- und Hochschulzugangsvoraussetzungen verfügen.

63. Wie viele weibliche Soldaten haben nach Öffnung aller Bereiche der Streitkräfte für Frauen Wehrdienst geleistet (Aufschlüsselung nach Jahren, Dienstgradgruppen und TSK)?

Der Anteil der Soldatinnen in der Bundeswehr hat sich seit Öffnung aller Laufbahnen für den freiwilligen Dienst für Frauen im Jahr 2001 in den letzten Jahren weit mehr als verdreifacht. Die Anzahl der Soldatinnen in der Bundeswehr ist in der folgenden Tabelle, getrennt nach Heer, Luftwaffe und Marine sowie nach Dienstgradgruppen und aufgeschlüsselt auf die Jahre 2001 bis 2012, dargestellt. Bei den Daten der Jahre 2001 bis 2004 sind die Anwärtnerinnen der jeweiligen Dienstgradgruppe zugeordnet, da mit Inkraftsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr zum 1. Januar 2005 die Datenerfassung neu geordnet wurde. Unter den TSK Heer, Luftwaffe und Marine wurden jeweils alle entsprechenden Soldatinnen der Uniformträgerbereiche zusammengefasst, da nur so eine aussagekräftige Vergleichbarkeit gegeben ist.

Die Daten beziehen sich auf den Stand Dezember des jeweiligen Jahres.

Soldatinnen		Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt
2001	Offz	1 020	365	213	1 598
	Uffz	2 003	751	358	3 112
	Msch	1 427	304	280	2 011
	Gesamt	4 450	1 420	851	6 721
2002	Offz	1 181	430	270	1 881
	Uffz	3 460	1 095	704	5 259
	Msch	733	136	161	1 030
	Gesamt	5 374	1 661	1 135	8 170
2003	Offz	1 310	506	317	2 133
	Uffz	4 058	1 401	865	6 324
	Msch	780	201	156	1 137
	Gesamt	6 148	2 108	1 338	9 594
2004	Offz	1 437	573	381	2 391
	Uffz	4 656	1 549	1 028	7 233
	Msch	1 087	214	173	1 474
	Gesamt	7 180	2 336	1 582	11 098
2005	Offz	1 065	381	248	1 694
	Uffz	4 917	1 740	1 108	7 765
	Msch	1 829	591	330	2 750
	Gesamt	7 811	2 712	1 686	12 209
2006	Offz	1 167	425	284	1 876
	Uffz	5 348	2 006	1 228	8 582
	Msch	2 080	742	326	3 148
	Gesamt	8 595	3 173	1 838	13 606

Soldatinnen		Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt
2007	Offz	1 274	492	343	2 109
	Uffz	5 906	2 291	1 313	9 510
	Msch	2 228	796	330	3 354
	Gesamt	9 408	3 579	1 986	14 973
2008	Offz	1 356	549	374	2 279
	Uffz	6 344	2 558	1 410	10 312
	Msch	2 256	896	305	3 457
	Gesamt	9 956	4 003	2 089	16 048
2009	Offz	1 521	616	419	2 556
	Uffz	6 444	2 827	1 445	10 716
	Msch	2 394	853	302	3 549
	Gesamt	10 359	4 296	2 166	16 821
2010	Offz	1 685	675	468	2 828
	Uffz	6 624	3 134	1 514	11 272
	Msch	2 362	824	264	3 450
	Gesamt	10 671	4 633	2 246	17 550
2011	Offz	1 808	753	513	3 074
	Uffz	6 766	3 285	1 534	11 585
	Msch	2 333	724	256	3 313
	Gesamt	10 907	4 762	2 303	17 972
2012	Offz	1 922	816	555	3 293
	Uffz	6 644	3 316	1 585	11 545
	Msch	2 611	782	368	3 761
	Gesamt	11 177	4 914	2 508	18 599

64. Welche Erfahrungen hat die Bundeswehr bisher mit in der Kampftruppe und bei Auslandseinsätzen eingesetzten Frauen gemacht?

Soldatinnen und Soldaten werden geschlechtsneutral und funktionsbezogen eingesetzt. Sie leisten einen substanziellen Beitrag zur nachhaltigen und erfolgreichen Auftragserfüllung – im Inland wie auch im Auslandseinsatz. Frauen haben sich dabei im gesamten Aufgabenbereich und auf allen Führungsebenen etabliert und bewährt.

In der vergleichenden Betrachtung zu Soldaten überwiegen aus Sicht vieler Vorgesetzter bei Soldatinnen häufig die besonderen Stärken in den Einzelmerkmalen Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit. Zudem scheinen Frauen sich bereits im Rahmen ihrer Freiwilligenbewerbung sehr bewusst für Verwendungen zu entscheiden, in denen diese besonderen Stärken am ehesten zum Tragen kommen. Dies ist in vielen Fällen der administrative Bereich. Ihre positiven Leistungen spiegeln sich auch in den Ergebnissen von Eignungs- und Leistungsvergleichen, in den Beurteilungen, der Vergabe förmlicher Anerkennungen und der leistungsbezogenen Besoldung wider.

Im Rahmen besonderer Auslandsverwendungen bringen die Soldatinnen ihre Fähigkeiten mit großer Sensibilität (z. B. im Umgang mit Frauen in anderen Kulturkreisen) ein. Das zeigt sich u. a. daran, dass der Einsatz weiblicher Feldjägerkräfte unverzichtbar geworden ist, um im Rahmen von Einzelmaßnahmen den dienstlichen Auftrag, beispielsweise die Durchsuchung von Frauen, durchführen zu können. Auch der Einsatz weiblicher Interkultureller Einsatzberater und Aufklärungskräfte hat sich mit Blick auf den Zugang und die Kommunikation innerhalb der Bevölkerung als Multiplikator für den Erfolg der deutschen Kräfte erwiesen.

Relevante Unterschiede in der Leistungsfähigkeit sind auch in der Kampftruppe bzw. im Kampfeinsatz nicht erkennbar. Soldatinnen, die sich für eine solche Verwendung entscheiden, tragen ganz selbstverständlich die gleichen Belastungen wie ihre Kameraden. Auch lehnen Soldatinnen „Sonderkonditionen“ aufgrund ihres Geschlechts konsequent ab. Sie wollen genauso gefordert werden wie Soldaten und nehmen ihre Aufgaben professionell und einsatzorientiert wahr. Vier Soldatinnen des Sanitätsdienstes wurden bisher mit dem Ehrenkreuz der Bundeswehr in Gold in besonderer Ausführung (für besonders herausragende Leistungen, insbesondere für hervorragende Einzeltaten soldatischer Pflichterfüllung unter Gefahr für Leib und Leben) ausgezeichnet. Sie haben während des laufenden Gefechts, unter direktem Feindfeuer, mutig und nervenstark, die notfallmedizinische Versorgung verwundeter Kameraden sichergestellt und dafür die Gefährdung des eigenen Lebens in Kauf genommen.

Auch in den seegehenden Einheiten der Marine, bei denen die räumlich stark eingeschränkten Unterbringungsmöglichkeiten an Bord eine besondere Herausforderung darstellen, haben die vorgenannten Erfahrungen uneingeschränkt Gültigkeit. Dies gilt selbst auf Schnell- oder U-Booten, auf denen aufgrund baulicher Besonderheiten meist keine räumliche Trennung zwischen den Geschlechtern möglich ist.

Insgesamt hat sich der Einsatz von Soldatinnen hervorragend bewährt.

65. Welche Maßnahmen sind geplant, die Frauenquote in den verschiedenen Dienstbereichen anzuheben?

Der im Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) festgelegte Anteil von zurzeit 15 Prozent an Soldatinnen in militärischen Laufbahnen ist noch nicht erreicht. Der für den Sanitätsdienst festgelegte Anteil von 50 Prozent ist ebenfalls noch nicht erreicht.

Erkennbar ist, dass die Zahl der Soldatinnen in den Streitkräften insgesamt nahezu kontinuierlich zunimmt. Die festgelegten Quoten sind, wenn auch nicht in den nächsten fünf bis zehn Jahren, erreichbar. Kurzfristig soll sichergestellt werden, dass der Frauenanteil zumindest gehalten wird. Zudem wird darauf geachtet, dass innerhalb der Streitkräfte und der Bundeswehrverwaltung Rahmenbedingungen geschaffen werden, die gleiche Teilhaberechte für Frauen und Männer gewährleisten. Dies soll den Grundstein für einen Anstieg des Frauenanteils sowohl innerhalb der Streitkräfte als auch innerhalb der zivilen Bundeswehrverwaltung in den nächsten zehn Jahren legen.

Forschungsergebnisse zeigen, dass die eingesetzten werblichen Mittel und Verfahren geschlechtsübergreifend zielgruppenorientiert, qualitativ hochwertig und im Vergleich konkurrenzfähig sind. In Abhängigkeit von der Wettbewerbsfähigkeit des zu vermarktenden „Produktes“ sind sie geeignet, kurzfristig messbare Erfolge zu erzielen. Angesichts eines bei Frauen grundsätzlich geringer ausgeprägten Interesses am Arbeitgeber Bundeswehr werden entsprechende Werbemaßnahmen von Frauen regelmäßig in geringerem Maße wahrgenommen.

Eine grundsätzliche Änderung der Strategie ist derzeit nicht beabsichtigt. Die bereits stattfindende Einbindung von Frauen in personalwerbliche Maßnahmen wird derzeit im Prinzip als ausreichend erachtet. Trotz aller Gleichbehandlung wird es darüber hinaus unverzichtbar sein, die neue Situation für Frauen – freiwilliger Wehrdienst seit dem 1. Juli 2011 – zu einem Schwerpunkt der Ansprache von Frauen oder bei Praktika zu machen.

66. Ist eine gesetzliche Dienstzeitregelung für Soldatinnen und Soldaten geplant, damit eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht wird?

Falls ja, welche Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten sollen realisiert werden?

Ob und wann eine gesetzliche Arbeitszeitregelung für Soldatinnen und Soldaten eingeführt wird, steht im Zusammenhang mit noch ausstehenden gerichtlichen Entscheidungen zur Anwendung der EU-Arbeitszeitrichtlinie auf Soldatinnen und Soldaten. In jedem Falle wird eine gesetzliche Arbeitszeitregelung nicht mit der Zielsetzung eingeführt, Teilzeitbeschäftigung zu realisieren. Dieses ist auch nicht erforderlich, da unterschiedliche Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung bereits bestehen.

Diese sind in der Verordnung über die Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung – STzV)“ vom 9. November 2005 und im Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (nachstehend: Fachkräftegewinnungsgesetz) vom 15. März 2012 geregelt.

67. Welche Anstrengungen unternimmt die Bundeswehr im Bereich Kinderbetreuung und im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Die Bundeswehr hat in den letzten Jahren die Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften weiter gesteigert. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf ist hierbei ein zentraler Bestandteil. In diesem Bereich konnten zahlreiche Aktivitäten nicht nur initiiert, sondern bereits umgesetzt werden.

Die Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften wurde als konzeptionelle Grundlage im Jahr 2007 erlassen. Der Allgemeine Umdruck (AU) 1/500 „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ wurde als Folgedokument und zur Umsetzung der Teilkonzeption Mitte Januar 2010 veröffentlicht, wird stetig aktualisiert und ist im Intranet und Internet verfügbar. Im AU 1/500 wurde eine Anlage „Schwangerschaft und Mutterschutz kompakt“ mit Checkliste und Aktivitätenliste für schwangere Soldatinnen ergänzt.

Ende 2011 wurde der Grundsatzterlass zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für zivile Beschäftigte im Geschäftsbereich des BMVg in Kraft gesetzt.

Inzwischen ist Folgendes erreicht worden:

- Seit Sommer 2012 kann die Teilzeit – anstelle von Elternzeit – auch unterhältig in Anspruch genommen werden.
- 1 582 Soldatinnen und Soldaten sowie 8 644 zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bis Oktober 2012 Elternzeit in Anspruch genommen.

- Im Juni 2012 leisteten 786 Soldatinnen und Soldaten Dienst in Teilzeitbeschäftigung. Im zivilen Bereich befanden sich Ende Oktober 2012 19 649 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Teilzeitbeschäftigung.
- Bis Ende Oktober 2012 wurden in der Bundeswehr insgesamt 675 Telearbeitsplätze eingerichtet, davon 162 für Soldatinnen und Soldaten.
- Die Möglichkeit, die im Haushaltsplan ausgebrachten Planstellen anteilig zu nutzen, wird bei der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Planstellenbewirtschaftung vollumfänglich angewandt. Damit ist es z. B. möglich, einen Dienstposten mit zwei Halbtagskräften zu besetzen.
- Um eine Anspruchsgrundlage für eine Kostenübernahme für die Betreuung der Kinder von Soldaten und Soldatinnen mit Familienpflichten, die an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, durch den Dienstherrn zu schaffen, wurde das förmliche Gesetzgebungsverfahren für die Änderung des § 10 Absatz 2 SGLiG eingeleitet. Die Änderung erfolgte durch Artikel 11 BwRefBeglG, der am 26. Juli 2012 in Kraft getreten ist. Bis zur Änderung der Ausführungsbestimmungen zum SGLiG regelt ein entsprechender Erlass das weitere Verfahren vorläufig.
- Das Wahlrecht zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld wird als Pilotprojekt in die Novellierung des Bundesumzugskostenrechtes aufgenommen.
- Durch Einrichtung eines Haushaltsvermerks (Bundshaushaltspläne 2012 und 2013), Kapitel 14 12 „Unterbringung“ – Haushaltsvermerk 1.13) wird ermöglicht, dass „bundeseigene oder vom Bund beschaffte Unterkünfte, die für die Unterbringung von zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft Verpflichteten nicht mehr benötigt werden, nichtunterkunftspflichtigen Angehörigen der Bundeswehr gegen ermäßigtes Entgelt [...] zur Verfügung gestellt werden können“. Mit der Einrichtung des Haushaltsvermerks wird der heutigen Lebenswirklichkeit Rechnung getragen und ein Beitrag zur Entspannung der Pendlerproblematik geleistet.
- Die Leitung des BMVg hat die Ausweitung des Projekts „Kinderbetreuungsportal“ in die Fläche der Bundeswehr als Betreuungsportal gebilligt. Der Vertrag mit dem Auftragnehmer wurde am 10. Juli 2012 unterzeichnet. Der Betrieb des auszuweitenden Kinderbetreuungsportals wurde mit einer Auftaktveranstaltung am 6. November 2012 gestartet. Es ist beabsichtigt, das Kinderbetreuungsportal in ein nach Zielgruppen und Themen erweitertes Betreuungsportal zu erweitern.
- Das Vergabeverfahren für einen Rahmenvertrag der obersten Bundesbehörden für „Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Familienservice“ des Beschaffungsamtes des Bundes ist abgeschlossen. Auftragnehmer ist der ElternService AWO. Das BMVg beteiligt sich an folgenden Modulen:
 - Notfallbetreuung für Kinder,
 - Ferienbetreuung für Kinder,
 - Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige.

Der ElternService AWO berät und unterstützt Bedienstete bei der Suche nach einer Betreuung in diesen Fällen. Die Kosten dieser Leistung werden von Amts wegen übernommen. Die Kosten der Betreuung sind jedoch durch die Bediensteten selbst zu tragen.

Der allgemeine Leistungsbeginn des Rahmenvertrags ist für das BMVg für Mai 2013 vorgesehen.

- Nach einem erfolgreichen Pilotprojekt wurden an zahlreichen Standorten Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet oder sind geplant. Auf die Antwort zu Frage 74 wird verwiesen.
- Aufgrund des Kabinettsbeschlusses vom 20. August 2008 wurde auch im BMVg das audit berufundfamilie durchgeführt. Seit Dezember 2009 ist das BMVg als familienbewusster Arbeitgeber/Dienstherr zertifiziert.
- Ein Flyer „Schwangerschaft“ wurde herausgegeben.
- Die Bestimmungen über die Erlaubnis zum Wohnen in einer Gemeinschaftsunterkunft (ZDv 70/1, Anhang Teil A, Anlage 2) wurden um eine Regelung ergänzt, wonach Kindern das Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft gestattet wird, solange ein Elternteil an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung an Einrichtungen der Bundeswehr teilnimmt. Die Unterkunftsnutzung wird dem Kind unentgeltlich gewährt.

Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen identifiziert, die zur Kompensation der durch familienbedingte Abwesenheit entstehenden Vakanzen beitragen können (siehe hierzu Antwort zu Frage 71).

Die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen zur Abdeckung eines zusätzlichen Bedarfs der Bundeswehrangehörigen an dienstzeitangepasster Kinderbetreuung in Arbeitsplatznähe bildet den Schwerpunkt der Maßnahmen der Bundeswehr zur Sicherstellung einer bedarfsgerechten Betreuung. Dies ist Bestandteil des „Maßnahmenpaket[es] zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ vom 5. Januar 2011. Die Umsetzung erfolgt durch Einrichtung von Betriebskindergärten, Erwerb von Belegrechten und Maßnahmen der Tagespflege.

Die Planungen werden vor allem für die Standorte der Bundeswehrkrankenhäuser und UniBw zügig vorangetrieben. Konkrete Planungen für die Einrichtung von Betriebskindergärten bestehen für die Universität der Bundeswehr München sowie die Bundeswehrkrankenhäuser Koblenz und Ulm, bei denen der Bedarf durch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) unter Auflagen anerkannt wurde. Der Betriebskindergarten an der UniBw München wird voraussichtlich Anfang 2014, die Betriebskindergärten für die beiden Bundeswehrkrankenhäuser Ulm und Koblenz werden voraussichtlich Anfang 2015 (Ulm) bzw. Ende 2014 (Koblenz) fertiggestellt sein.

68. Wie und wo soll Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Kinderbetreuung in der neuen Struktur des Bundesministeriums der Verteidigung abgebildet werden?

Mit Wirkung vom 1. Januar 2013 wurden die bislang an verschiedenen Stellen im Bundesministerium wahrgenommenen Aufgaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst bei dem/der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr zusammengeführt und werden dort verantwortlich wahrgenommen. Zur Erfüllung der Aufgaben wird dem/der Beauftragten ein Arbeitsbereich (Referatsäquivalent) zugeordnet. Das neue Organisationselement ist der Abteilungsleitung Personal unterstellt. Die zur Formulierung sachgerechter Bedarfsträgerforderungen der Streitkräfte erforderliche organisatorische Ressource verbleibt in der Abteilung Führung Streitkräfte.

Des Weiteren haben die zivile und die militärische Gleichstellungsbeauftragte des BMVg nach den Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes und des SGleiG ein Mitwirkungsrecht bezüglich aller personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bzw. Dienst in den Streitkräften betreffen.

69. Welche Initiativen sollen auf den Weg gebracht werden, um Angehörige von Einsatzsoldatinnen und Einsatzsoldaten künftig besser betreuen zu können?

Die Bundeswehr trägt mit der bestehenden Familienbetreuungsorganisation den besonderen Belastungen Rechnung, die sich für Familien aus einem Auslandseinsatz der Soldatinnen und Soldaten ergeben. Auch wenn sie Anerkennung bei den von Auslandseinsätzen betroffenen Familien findet, ist deren Weiterentwicklung ein fortwährender Prozess, der sich vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen, organisatorischen wie auch haushalterischen Rahmenbedingungen vollzieht. Der Prozess bindet auch diejenigen Initiativen und Organisationen ein, die sich als Partner im Netzwerk der Hilfe ehrenamtlich in der Familienbetreuung engagieren. So ist das BMVg bestrebt, zum Wohle der Soldatinnen und Soldaten sowie von deren Angehörigen die Arbeit der Partner im Netzwerk der Hilfe enger zu verzahnen, um deren Unterstützungsangebot gezielter ausschöpfen zu können. Letztlich hat die Betreuung der Angehörigen aber immer Angebotscharakter. Daher ist die Inanspruchnahme der Organisation sehr individuell, ganz nach den persönlichen Einstellungen bzw. Bedürfnissen der Angehörigen.

70. Wie soll in der zukünftigen Struktur die/der für familienpolitische Maßnahmen zuständige militärische Gleichstellungsbeauftragte eine flächendeckende Ansprechbarkeit für alle Soldatinnen und Soldaten abbilden?

Die Gewährleistung einer möglichst weitgehenden Vereinbarkeit von Familie und Dienst und der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr ist Auftrag aller Bundeswehrangehörigen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben. Diese werden in Dienststellen, in denen Soldatinnen und Soldaten eingesetzt sind, durch militärische Gleichstellungsbeauftragte unterstützt.

Die Neuausrichtung der Bundeswehr führt zu grundlegenden strukturellen Veränderungen: Bisherige Hierarchiestufen entfallen, Dienststellen werden aufgelöst, zusammengeführt oder neu eingerichtet; zur bundeswehrgemeinsamen Aufgabenerfüllung werden verstärkt Soldatinnen und Soldaten in Dienststellen der Bundeswehrverwaltung eingesetzt.

Durch eine Anpassung des SGLiG wird dieser Entwicklung Rechnung getragen und eine flächendeckende Präsenz von militärischen Gleichstellungsbeauftragten auch in den neuen Strukturen sichergestellt. Diesen stehen in ihrer Arbeit wie bisher Stellvertreterinnen und Gleichstellungsvertrauensfrauen zur Seite. Deren Anzahl, die Festlegungen zu deren Entlastung von weiteren dienstlichen Tätigkeiten und zum Einsatz von Unterstützungspersonal wurden und werden anforderungsgerecht entschieden.

71. Wie sollen familienbedingte Abwesenheiten in der neuen Struktur der Bundeswehr kompensiert werden?

Die Thematik „familienbedingte Abwesenheiten“ ist durch das BMVg im Rahmen der Neustrukturierung berücksichtigt worden.

Mit den auf der Basis des Personalstrukturmodells 185 ausgeplanten robusteren Einsatzstrukturen werden Aufgaben teilweise redundant durch Dienstposten abgedeckt. Dies bietet neben der Erhöhung der Durchhaltefähigkeit im Einsatz die Möglichkeit, familienbedingte Abwesenheitszeiten abzufedern.

Darüber hinaus wird zur Kompensation familienbedingter Abwesenheiten die Möglichkeit der Umsetzung auf Leerstellen genutzt. Die hierdurch frei werden Planstellen können genutzt werden, um zusätzliche Soldaten und Soldatin-

nen über die Umfangszahlen gemäß dem PSM 185 hinaus einzustellen und zu besolden.

Weitere Möglichkeiten wie anteilige Nutzung von Planstellen, flexible Zurruhe-setzungen, Verlängerung der Dienstzeit, vermehrte Einstellung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern sowie die Einplanung von Reservistinnen und Reservisten werden ebenfalls im Rahmen des Personalmanagements genutzt.

Das im Wesentlichen am 22. März 2012 in Kraft getretene Fachkräftegewinnungsgesetz ermöglicht Soldatinnen und Soldaten zudem, während des Anspruchs auf Elternzeit einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Auch das wird dazu beitragen, familienbedingte Vakanzen zu kompensieren.

72. Welche Maßnahmen sind geplant, um die Einsatzzeiten der Soldatinnen und Soldaten in den Auslandseinsätzen verbindlich und planbar zu gestalten sowie eine schleichende Verlängerung der Stehzeiten zu vermeiden?

Die Stehzeit im Einsatz ist in der Leitlinie zur Neuausrichtung der Bundeswehr planerisch auf vier Monate festgelegt und damit Grundlage für die jeweilige Einsatzplanung.

Im „Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ (Maßnahmenpaket) vom 5. Januar 2011 sind zu den Auslandseinsätzen der Soldatinnen und Soldaten drei Maßnahmen vorgesehen. Die in der Frage angesprochene Problematik, dass die Einsatzzeiten der Soldatinnen und Soldaten in den Auslandseinsätzen verbindlich und planbar gestaltet sowie eine schleichende Verlängerung der Stehzeiten verhindert werden sollen, ist einschlägig geregelt:

„die Einsatzbelastung [ist] auf ein angemessenes Maß auszurichten. Pausen zwischen den Einsätzen sind grundsätzlich planbar und verlässlich zu gewährleisten.“ Die „Leitlinien zur Neuausrichtung Bundeswehr“ streben planerisch und aus Gründen der Fürsorge und Attraktivität eine Einsatzsystematik zur Gewährleistung von vier Monaten Einsatz und 20 Monaten Zeit zwischen den Einsätzen grundsätzlich an.

Mit dieser Festlegung sind die konzeptionellen und strategischen Vorgaben verbindlich gesetzt und damit Grundlage für die jeweilige Einsatzplanung. Die weitere Umsetzung erfolgt durch die Militärischen Organisationsbereiche.

Von diesen grundsätzlichen Regelungen kann in Ausnahmefällen abgewichen werden, sofern es die Einsatzerfordernisse bzw. eine spezifische Aufgabenerfüllung erforderlich machen, insbesondere bei der Besetzung von Dienstposten in multinationalen Hauptquartieren, in denen die Stehzeiten zwischen den Partnernationen abgestimmt werden.

Des Weiteren kann es in Einzelfällen kurzfristig und ungeplant, z. B. durch Ausfall der geplanten Nachbesetzung, zu einer Verlängerung der Stehzeit über die grundsätzliche Dauer von vier Monaten kommen, wenn eine Vakanz des Dienstpostens nicht hinnehmbar ist. Dann verbleibt die betroffene Soldatin/der betroffene Soldat regelmäßig so lange im Einsatz, bis die Nachbesetzung im Einsatzgebiet eintrifft. Der Auftrag des Einsatzkontingentes steht hier grundsätzlich vor dem Einzelinteresse der Soldatin/des Soldaten.

Bei Zivilpersonal der Bundeswehr, das an Auslandseinsätzen der Bundeswehr im Soldatenstatus teilnimmt, bedarf die ausnahmsweise Verlängerung der Stehzeit von vier Monaten der Zustimmung des/der Betroffenen und der Zustimmung der Dienststelle im Inland.

Die Stehzeit kann im Einzelfall verkürzt werden, um persönlichen Belangen der Soldatinnen und Soldaten gerecht zu werden. Die beiden anderen Maßnahmen aus dem Maßnahmenpaket gelten zwar als noch nicht vollständig umgesetzt, werden aber in der Umsetzung sogar zu einer noch höheren Verbindlichkeit und Planbarkeit – gegebenenfalls sogar Verringerung – der Einsatzzeiten der Soldatinnen und Soldaten in den Auslandseinsätzen führen:

„Es ist zu untersuchen, wie eine gleichmäßigere Belastung aller Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr durch die Auslandseinsätze der Bundeswehr erreicht werden kann, um die individuellen Belastungen zu reduzieren und darüber eine höhere Berufszufriedenheit zu erreichen.“

73. Besteht die Absicht, das „Audit Beruf und Familie“ über die Dienststelle des Bundesministeriums der Verteidigung hinaus auf weitere Dienststellen der Bundeswehr auszudehnen?

Falls ja, wie und in welchem Zeitraum soll die Ausfächerung erfolgen?

Eine Auditierung nachgeordneter Behörden in den zivilen Organisationsbereichen des BMVg ist gegenwärtig nicht beabsichtigt. Für die militärischen Organisationsbereiche ist geplant, nach Einnahme der neuen Struktur zu prüfen, welche Dienststellen des nachgeordneten Bereichs als nächstes auditiert werden können. Dabei wird auch die Verfügbarkeit entsprechender Haushaltsmittel geprüft. Eine flächendeckende Auditierung ist nicht vorgesehen. Diese Planung entspricht der Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften. Danach soll ein solches Audit die bereits umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit und des Familienbewusstseins begutachten und die Bundeswehrangehörigen im Rahmen der Informationsarbeit über Möglichkeiten zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst informieren.

74. Wann sind erste Ergebnisse zur Pilotphase „Eltern-Kind-Arbeitszimmer“ zu erwarten, und gibt es bereits eine erste Einschätzung der Pilotphase?

Die Pilotierungsphase der „Eltern-Kind-Arbeitszimmer“ mit insgesamt 36 Zimmern wurde 2010 erfolgreich abgeschlossen, so dass 2011 die endgültige Einführung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern verfügt wurde. Inzwischen wurden bundesweit 139 Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet, 165 weitere sind geplant, so dass künftig insgesamt rund 300 Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung stehen werden. Damit kann der Bedarf weitgehend gedeckt werden.

75. Wo gedenkt die Bundesregierung den Ausbau der notwendigen 1 000 Betreuungsplätze für Kinder von Bundeswehrangehörigen vorzunehmen, und wann soll der Ausbau abgeschlossen sein?

Der zusätzliche Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder von Bundeswehrangehörigen verteilt sich bundesweit auf verschiedene Standorte. Besonderer Bedarf besteht an den Bundeswehrkrankenhäusern (Koblenz, Ulm, Berlin, Westerstede und Hamburg), an den UniBw München und Hamburg sowie am Standort Wilhelmshaven. Der Ausbau erfolgt durch Einrichtung von Betriebskindergärten, Erwerb von Belegrechten und Maßnahmen der Tagespflege; der bisher erkannte Bedarf soll bis spätestens Ende 2014 weitgehend abgeschlossen werden. Der Gesamtbedarf wurde bundesweit 2009 noch auf 1 000 Plätze geschätzt; inwieweit sich die Neuausrichtung der Bundeswehr auswirken wird, lässt sich derzeit noch nicht abschätzen.

76. Welche Änderungen sind in der Neuausrichtung der Bundeswehr für die/den Gleichstellungsbeauftragte/n vorgesehen?

Die Aufgaben und Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten richten sich nach den einschlägigen Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) sowie des SGleiG. Die Neuausrichtung der Bundeswehr führt insbesondere auch zu Veränderungen der Organisationsstruktur. Hier sind Anpassungen des SGleiG – vor allem im Bereich der Vorschriften über die Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten – erforderlich. So wird es künftig auch in zivilen Dienststellen möglich sein, neben der zivilen Gleichstellungsbeauftragten auch eine militärische Gleichstellungsbeauftragte durch die Soldatinnen der Dienststelle zu wählen. Damit wird dem bundeswehrgemeinsamen Ansatz eines einheitlichen Personalkörpers weiter Rechnung getragen.

77. Welche Auswirkungen hat dies auf die Arbeit der/des Gleichstellungsbeauftragten?

Das nach den gesetzlichen Bestimmungen vorgegebene Aufgabenportfolio der zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten bleibt unangetastet, so dass sich die eigentliche Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten nicht verändert. Dabei wird die Tätigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten stark von der Organisation und Aufgabenstellung der Dienststelle geprägt, bei der die Gleichstellungsbeauftragte tätig ist.

Darüber hinaus hat die Neuausrichtung der Bundeswehr zur Folge, dass Gleichstellungsbeauftragte von Dienststellen, die aufgelöst werden, ihr Amt verlieren und bei neu eingerichteten Dienststellen unter Beachtung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen unverzüglich neue Gleichstellungsbeauftragte zu wählen sind. Mit einer Übergangsregelung hat BMVg sichergestellt, dass gleichstellungsrechtliche Aspekte auch in der Phase der Neuausrichtung durch rechtzeitige Einbindung der zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten ausreichend Rechnung getragen wird. Gleichstellungsbeauftragtenlose Zeiten werden so vermieden.

78. Welche Truppenküchen und Betreuungseinrichtungen will die Bundeswehr künftig noch selbst betreiben, und welche sollen ausgeschriebenen (tabellarische Auflistung)?

Das Konzept zur Neuausrichtung der Gemeinschaftsverpflegung und der bewirtschafteten Betreuung wurde am 12. Oktober 2012 von der Leitung des BMVg gebilligt und dessen Umsetzung angewiesen.

Im Rahmen der künftig zur Verfügung stehenden Dienstposten stellt der Organisationsbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistung (IUD) den flächendeckenden Betrieb aller Truppenküchen sicher. Die Liste der Truppenküchen ist beigefügt.

In der bewirtschafteten Betreuung sollen – soweit möglich – die gewachsenen Strukturen genutzt werden. Dies gibt den derzeitigen Betreibern die Chance, sich in die künftige Betreuungslandschaft einzubringen. Die Einrichtungen der bewirtschafteten Betreuung sollen durch im Wesentlichen von Soldatinnen und Soldaten getragene Vereine (Offiziersheimgesellschaften, Unteroffiziersheimgesellschaften, gemeinsame Heimgesellschaften) bzw. Pächter bewirtschaftet werden. Sofern ein entsprechender Bedarf besteht, soll je Liegenschaft mindestens eine Betreuungseinrichtung betrieben werden.

Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung des Konzepts erfolgt liegenschaftsbezogen, wo zweckmäßig und wirtschaftlich standortbezogen, und mit dem

Ziel, die von den Streitkräften geforderte Leistung und Qualität sowie die wirtschaftliche Auskömmlichkeit in der bewirtschafteten Betreuung insgesamt sicherzustellen. Eine abschließende Bewertung, wer welche Betreuungseinrichtung betreibt, kann erst nach Abschluss der liegenschaftsbezogenen Erstellung der Verpflegungs- und Betreuungskonzepte (Ende 2015) getroffen werden.

Lfd. Nr.	BwDLZ	Standort	Truppenküche
1	Aachen	KALKAR	VON-SEYDLITZ-KASERNE
2	Aachen	NÖRVENICH	NATO FLPL NOERVENICH
3	Aachen	AACHEN	Lützw-Kaserne
4	Aachen	AACHEN	Theodor-Körner-Kaserne
5	Aachen	AACHEN	GALLWITZ-KASERNE
6	Aachen	ESCHWEILER	DONNERBERG-KASERNE
7	Aachen	GEILENKIRCHEN	Selfkant-Kaserne
8	Aachen	NÖRVENICH	Haus Hardt
9	Aachen	MECHERNICH	MATDP BLEIBERG-KASERNE
10	Amberg	KÜMMERSBRUCK	SCHWEPPERMANN-KASERNE
11	Amberg	GRAFENWÖHR	BWDLZ AMBERG STOS GRAFENWOEHR
12	Amberg	WEIDEN	OSTMARK-KASERNE
13	Amberg	OBERVIECHTACH	GRENZLAND-KASERNE
14	Amberg	PFREIMD	OBERPFALZ-KASERNE
15	Amberg	HOF	GENERAL-HUETTNER-KASERNE
16	Augustdorf	AUGUSTDORF	GFM-ROMMEL-KASERNE
17	Augustdorf	AUGUSTDORF	GFM-ROMMEL-KASERNE
18	Augustdorf	MINDEN	HERZOG-VON- BRAUNSCHWEIG-KASERNE
19	Augustdorf	HÖXTER	GENERAL-WEBER-KASERNE
20	Augustdorf	PADERBORN	TrÜbPI Senne
21	Bad Reichenhall	BAD REICHENHALL	ARTILLERIE-KASERNE
22	Bad Reichenhall	BISCHOFSWIESEN	JÄGER-KASERNE
23	Bergen	OSTERHEIDE	TrÜbPI Bergen
24	Bergen	LOHHEIDE	TrÜbPI Bergen – Lager Lohheide
25	Bergen	TrÜbPI BERGEN	TrÜbPI Bergen
26	Bergen	FAßBERG	TSLw 3, Faßberg 55

Lfd. Nr.	BwDLZ	Standort	Truppenküche
27	Bergen	FAßBERG	FLPL FASSBERG, Faßberg 410
28	Berlin	POTSDAM	HAVELLANDKASERNE
29	Berlin	SCHWIELOWSEE	GELTOW
30	Berlin	PRENZLAU	UCKERMARK-KASERNE
31	Berlin	BERLIN	JULIUS-LEBER-KASERNE
32	Berlin	BERLIN	DAHME-SPREE-KASERNE
33	Berlin	BERLIN	BWK BERLIN
34	Berlin	BERLIN	BLUECHER-KASERNE
35	Berlin	BERLIN	GENERAL-STEINHOFF-KASERNE
36	Berlin	POTSDAM	Eiche
37	Bogen	BOGEN	GRAF-ASWIN-KASERNE
38	Bogen	FELDKIRCHEN	GAEUBODEN-KASERNE
39	Bogen	REGEN	BAYERWALD-KASERNE
40	Bogen	GROßER ARBER	RADAR-STATION GROSSER ARBER
41	Bogen	FREYUNG	KASERNE AM GOLDENEN STEIG
42	Bogen	REGENBURG	BAJUWAREN-KASERNE
43	Bogen	CHAM	NORDGAU-KASERNE
44	Bogen	RODING	ARNULF-KASERNE
45	Bonn	SIEGBURG	BRUECKBERG-KASERNE W-Btl BMVg
46	Bonn	RHEINBACH	TOMBURG-KASERNE
47	Bruchsal	BRUCHSAL	Gen. Dr. Speidel-Kaserne
48	Bruchsal	MANNHEIM	BAKWVT/FHS-FB BWV/BWVS I
49	Bruchsal	KARLSRUHE	GENERAL-FAHNERT-KASERNE
50	Bruchsal	CALW	GRAF-ZEPPELIN-KASERNE
51	Burg	BRUECK	FLAEMING-KASERNE
52	Burg	BURG	CLAUSEWITZ-KASERNE
53	Burg	HAVELBERG	ELB-HAVEL-KASERNE
54	Burg	KLIETZ	TrÜbPI Klietz

Lfd. Nr.	BwDLZ	Standort	Truppenküche
55	Burg	GARDELEGEN	TrÜbPI Altmark
56	Burg	MÖCKERN	TrÜbPI Altengrabow
57	Doberlug-Kirchhain	BEELITZ	VON-ZIETEN-KASERNE
58	Doberlug-Kirchhain	HOLZDORF	LWKPFUEANL CRC SCHOENEWALDE
59	Doberlug-Kirchhain	SCHÖNEWALDE	FLPL HOLZDORF
60	Doberlug-Kirchhain	STORKOW	KURMARK KASERNE
61	Doberlug-Kirchhain	BRÜCK	TrÜbPI Lehnin
62	Dresden	DRESDEN	ALBERTSTADT-KASERNE DRESDEN
63	Dresden	DRESDEN	BwVerwZ
64	Dresden	KOENIGSBRUECK	Flugmedizinisches Institut der Luftwaffe
65	Dresden	DELITZSCH	USH DELITZSCH
66	Dresden	LEIPZIG	GENERAL-OLBRICHT- KASERNE
67	Dresden	FRANKENBERG	WETTINER-KASERNE
68	Dresden	MARIENBERG	ERZGEBIRGSKASERNE
69	Dresden	WEIßKEIßEL	TrÜbPI Oberlausitz
70	Erfurt	ERFURT	HENNE-KASERNE
71	Erfurt	ERFURT	LOEBERFELD-KASERNE
72	Erfurt	GOTHA	FRIEDENSTEIN-KASERNE
73	Erfurt	BAD SALZUNGEN	WERRATAL-KASERNE
74	Erfurt	OBERSCHOENAU/Oberhof	KASERNE AM RENNSTEIG
75	Hamburg	HAMBURG	WLUstgZg Hamburg, Marine
76	Hamburg	HAMBURG	GL-GRAF-V.-BAUDISSIN-KS (FUEAKBW)
77	Hamburg	HAMBURG	CLAUSEWITZ-KASERNE
78	Hamburg	HAMBURG	BWK HAMBURG
79	Hamburg	APPEN	MARSEILLE-KASERNE
80	Hammelburg	HAMMELBURG	SAALECK-KASERNE
81	Hammelburg	HAMMELBURG	SAALECK-KASERNE
82	Hammelburg	HAMMELBURG	TrÜbPI Hammelburg

Lfd. Nr.	BwDLZ	Standort	Truppenküche
83	Hammelburg	WILDFLECKEN	RHOEN-KASERNE
84	Hammelburg	WILDFLECKEN	TrÜbPl Wildflecken
85	Hannover	HANNOVER	SCHARNHORST-KASERNE
86	Hannover	HANNOVER	EMMICH-CAMBRAI-KASERNE
87	Hannover	CELLE	IMMELMANN-KASERNE
88	Hannover	HOLZMINDEN	MEDEM-KASERNE
89	Homberg/Efze	FRITZLAR	GEORG-FRIEDRICH-KASERNE
90	Homberg/Efze	SCHWARZENBORN	KNUELL-KASERNE
91	Homberg/Efze	FRANKENBERG (EDER)	BURGWALD-KASERNE
92	Homberg/Efze	STADTALLENDORF	HERRENWALD-KASERNE
93	Homberg/Efze	SCHWARZENBORN	TrÜbPl Schwarzenborn
94	Husum	HEIDE	WULF-ISEBRAND-KASERNE
95	Husum	KROPP	KAI-UWE-VON-HASSEL-KASERNE, AG 51, Lw
96	Husum	JAGEL	FIPl Schleswig
97	Husum	FLENSBURG	MARINESCHULE MUERWIK
98	Husum	STADUM	GENERAL-THOMSEN-KASERNE, FlaRakGrp 25, Lw
99	Husum	HUSUM	FLIEGERHORSTKASERNE
100	Husum	HUSUM	JULIUS-LEBER-KASERNE
101	Husum	FLENSBURG	SStratAufklBw
102	Idar-Oberstein	MAINZ	KURMAINZ-KASERNE
103	Idar-Oberstein	GERMERSHEIM	GENERAL-HANS-GRAF-SPONECK-KASERNE
104	Idar-Oberstein	IDAR-OBERSTEIN	RILCHENBERG-KASERNE
105	Idar-Oberstein	TrÜbPl BAUMHOLDER	LAGER AULENBACH, BAUMHOLDER
106	Ingolstadt	ROTH	OTTO-LILIENTHAL-KASERNE I
107	Ingolstadt	INGOLSTADT	PIONIERKASERNE
108	Ingolstadt	MÜNCHSMÜNSTER	Münchsmünster
109	Ingolstadt	NEUBURG a. D.	WILHELM-FRANKL-KASERNE
110	Ingolstadt	JaboG 32 Lechfeldkaserne	LECHFELDKASERNE

Lfd. Nr.	BwDLZ	Standort	Truppenküche
111	Ingolstadt	UNTERMEITINGEN	ULRICH-KASERNE
112	Kiel	KIEL	MSTP KIEL-TIRPITZHAFEN, MstpKdo Kiel
113	Kiel	ECKERNFÖRDE	MSTP ECKERNFOERDE, MStpKdo Eck.
114	Kiel	PANKER	TrÜbPl Todendorf
115	Kiel	ECKERNFÖRDE	Verpflegungslager
116	Kiel	KIEL	Verpflegungslager
117	Koblenz	KOBLENZ	BWK Koblenz
118	Koblenz	KOBLENZ	FALCKENSTEIN-KASERNE
119	Koblenz	KOBLENZ	RHEIN-KASERNE
120	Koblenz	KOBLENZ	ZInFü
121	Koblenz	LAHNSTEIN	DEINES-BRUCHMUELLER- KASERNE
122	Koblenz	KASTELLAUN	HUNSRUECK-KASERNE
123	Koblenz	BÜCHEL	FIPI Büchel
124	Koblenz	COCHEM	TRUKFT FLPL BUECHEL IN COCHEM
125	Koblenz	RENNEROD	ALSBERG-KASERNE
126	Koblenz	DIEZ	SCHLOSS ORANIENSTEIN
127	Koeln	HILDEN	WALD-KASERNE
128	Koeln	KOELN	LUFTWAFFEN-KASERNE
129	Koeln	KOELN	MUDRA-KASERNE
130	Koeln	HUERTH	BUNDESSPRACHENAMT HUERTH
131	Koeln	KOELN	LUETTICH-KASERNE SDH
132	Koeln	KÖLN	Teilküche Sprachenzentrum West
133	Koeln	ERNDTEBRUECK	HACHENBERG-KASERNE
134	Landsberg	PÖCKING	GENERAL-FELLGIEBEL- KASERNE
135	Landsberg	LANDSBERG	WELFENKASERNE
136	Landsberg	ALTENSTADT	FRANZ-JOSEF STRAUSS- KASERNE

Lfd. Nr.	BwDLZ	Standort	Truppenküche
137	Landsberg	FÜSSEN	ARTILLERIE-KASERNE
138	Landsberg	SONTHOFEN	Sonthofen GOB-Kaserne
139	Landsberg	MITTENWALD	EDELWEISS-KASERNE
140	Landsberg	MITTENWALD	KARWENDEL-KASERNE
141	Landsberg	OBERAMMERGAU	BWVS IV OBERAMMERGAU
142	Landsberg	MURNAU	WERDENFELSER-KASERNE
143	Leer	LEER	EVENBURG-KASERNE
144	Leer	WITTMUND	TRUKFT WITTMUND, JG 71
145	Leer	SCHORTENS/JEVER	FLPL JEVER
146	Leer	WITTMUND	FLPL WITTMUNDHAFEN (NATO), JG 71
147	Mayen	MAYEN	GENERAL-DELIUS-KASERNE
148	Mayen	GEROLSTEIN	EIFEL-KASERNE
149	Mayen	DAUN	HEINRICH-HERTZ-KASERNE
150	Muenster	WESEL	SCHILL-KASERNE
151	Muenster	UNNA	GLUECKAUF-KASERNE
152	Muenster	WINTERBERG	Winterberg
153	Muenster	MÜNSTER	Lützow-Kaserne
154	Muenster	WARENDORF	SPORTSBW WARENDORF
155	Muenster	AHLEN	WESTFALEN-KASERNE
156	München	MÜNCHEN	ERNST-VON-BERGMANN-KASERNE
157	München	NEUBIBERG	UNIVERSITAET BW MUENCHEN
158	Munster	MUNSTER	HINDENBURG-KASERNE
159	Munster	MUNSTER	SCHULZ-LUTZ-KASERNE
160	Munster	MUNSTER	AusbZ MUNSTER
161	Munster	MUNSTER	OFFZ-HEIM MUNSTER M. OFFZ-LAGER
162	Munster	MUNSTER	FREIHERR-VON-BOESELAGER-KASERNE
163	Munster	LÜNEBURG	Theodor-Körner-Kaserne
164	Munster	MUNSTER	TrÜbPI Munster (Lager Trauen)

Lfd. Nr.	BwDLZ	Standort	Truppenküche
165	Oldenburg	OLDENBURG	HENNING-VON-TRESCOW-KASERNE
166	Oldenburg	DELMENHORST	FW-LILIENTHAL-KASERNE
167	Oldenburg	GARLSTEDT	LogSBw Garlstedt, SKB
168	Wilhelmshaven	GARLSTEDT	Osterholz-Scharmbeck (Garlstedt)
169	Oldenburg	BREMEN	SCHARNHORST-KASERNE
170	Oldenburg	BREMERHAVEN	Marineschule Bremerhaven
171	Oldenburg	NORDHOLZ	MFStp Nordholz (NATO), MFG 3, Marine
172	Oldenburg	OLDENBURG	Dragoner-Kaserne
173	Plön	PLÖN	MUS
174	Plön	NEUSTADT IN HOLSTEIN	MARINE-KASERNE NEUSTADT HOLSTEIN
175	Plön	W	RETTBERG-KASERNE
176	Plön	EUTIN	WAGRIEN-KASERNE, TrpÜbPI Putlos
177	Plön	FEHMARN	AZU AST MARIENLEUCHE
178	Rostock	ROSTOCK	MSTP HOHE DUENE, MStpKdo Rostock
179	Rostock	ROSTOCK	HANSE-KASERNE
180	Rostock	LAAGE	FLPL LAAGE
181	Rostock	HAGENOW	ERNST-MORITZ-ARNDT-KASERNE
182	Rostock	SCHWERIN	Werder-Kaserne
183	Rostock	BAD SÜLZE	RECKNITZTAL-KASERNE
184	Rostock	STRALSUND - PUTGARTEN	MTS
185	Rostock	GNOIEN	Friedensausb.-Stellung Warbelow
186	Rostock	CAMMIN	GRAF-YORCK-KASERNE/ Kaserne Prangendorf
187	Rostock	SANITZ	SIEBENBUCHE-KASERNE
188	Rostock	WARNEMÜNDE	Verpflegungslager
189	Rostock	STRALSUND - PUTTGARDEN	Puttgarden
190	Rotenburg	ROTENBURG/WÜMME	LENT-KASERNE

Lfd. Nr.	BwDLZ	Standort	Truppenküche
191	Rotenburg	SEEDORF	FSchJg-Kaserne
192	Rotenburg	BREMERSVORDE	ELBE-WESER-KASERNE HESEDORF
193	Stetten a.k.M.	STETTEN a.k.M.	ALB-KASERNE
194	Stetten a.k.M.	STETTEN a.k.M.	TrÜbPl Heuberg
195	Stetten a.k.M.	PFULLENDORF	GENERALOBERST V. FRITSCH- KASERNE
196	Stetten a.k.M.	MÜLLHEIM	ROBERT-SCHUMAN-KASERNE
197	Stetten a.k.M.	TODTNAU	SCHWARZWALDKASERNE FAHL
198	Stetten a.k.M.	DONAUESCHINGEN	FOCH-KASERNE -FR-
199	Torgelow	TORGELOW	GREIFENKASERNE, Drögeheide
200	Torgelow	TORGELOW	FERDINAND VON SCHILL- KASERNE
201	Torgelow	VIERECK	KUERASSIER-KASERNE
202	Torgelow	NEUBRANDENBURG	TOLLENSE-KASERNE
203	Torgelow	UTZEDEL	KASERNE DEMMINER LAND
204	Ulm	ELLWANGEN	REINHARDT-KASERNE
205	Ulm	DILLINGEN	LUITPOLD-KASERNE
206	Ulm	ULM	WILHELMSBURG-KASERNE
207	Ulm	DORNSTADT	ROMMELKASERNE
208	Ulm	ULM	BWK ULM
209	Ulm	LAUPHEIM	HFIPI LAUPHEIM
210	Veitshöchheim	WALLDÜRN	NIBELUNGEN-KASERNE
211	Veitshöchheim	VOLKACH	MAINFRANKEN-KASERNE
212	Veitshöchheim	VEITSHÖCHHEIM	BALTHASAR-NEUMANN- KASERNE
213	Veitshöchheim	NIEDERSTETTEN	HFIPI NIEDERSTETTEN
214	Weißenfels	WEIßENFELS	SACHSEN-ANH.-KASERNE
215	Weißenfels	NAUMBURG (SAALE)	BSprA – Ast Naumburg
216	Weißenfels	SONDERSHAUSEN	KARL-GUENTHER-KASERNE
217	Weißenfels	BAD FRANKENHAUSEN	KYFFHAEUSER-KASERNE
218	Weißenfels	GERA	PIONIER-KASERNE

Lfd. Nr.	BwDLZ	Standort	Truppenküche
219	Weißenfels	BLANKENBURG	Blankenburg
220	Wilhelmshaven	WILHELMSHAVEN	MSTP HEPPENSER GRODEN W'HAVEN, Marine
221	Wunstorf	WUNSDORF	FLPL WUNSTORF, LTG 62
222	Wunstorf	BUECKEBURG	SCHAEFER-KASERNE
223	Wunstorf	NIENBURG	CLAUSEWITZ-KASERNE
224	Wunstorf	NEUSTADT	WILHELMSTEIN-KASERNE
225	Zweibrücken	ZWEIBRÜCKEN	Niederauerbach-Kaserne
226	Zweibrücken	LEBACH	GRAF-HAESELER-KASERNE, LEBACH
227	Zweibrücken	MERZIG	KASERNE AUF DER ELL, MERZIG

79. Welche Funktion werden die örtlichen Betreuungsausschüsse im Rahmen des neuen Konzeptes für Betreuungseinrichtungen zukünftig einnehmen?

Der Betreuungsausschuss ist weiterhin in allen Angelegenheiten, die Maßnahmen zur Errichtung, Verwaltung oder Auflösung von Mannschafts-, nicht eigenbewirtschafteten Unteroffizier- und Offizierheimen sowie Triogebäuden betreffen, zu beteiligen. Dies sind im Einzelnen:

- Entscheidungen über die Verwendung der Betreuungsmittel,
- Entscheidungen über den Verbleib beschaffter Geräte, Ausstattungsgegenstände und Waren,
- Zustimmung bei der Auswahl des Heimbetreibers und Änderung bzw. Kündigung des Bewirtschaftungs- und Überlassungsvertrages mit dem Heimbetreiber, sofern eine Zustimmung nicht bereits durch den Hauptpersonalrat beim BMVg erfolgte,
- Zustimmung bzw. Stellung von Anträgen bei anderen beabsichtigten Maßnahmen, die als Errichtung, Verwaltung oder Auflösung von Mannschafts-, nicht eigenbewirtschafteten Unteroffizier- und Offizierheimen sowie Triogebäuden (z. B. Öffnungszeiten, Preisänderungen außerhalb des Grundsortimentes, Änderungen des Angebots) der Mitbestimmung unterliegen.

80. Welche Mitspracherechte werden die örtlichen Betreuungsausschüsse bei der Vergabe fremdbetriebener Truppenküchen und Betreuungseinrichtungen haben?

Der Betreuungsausschuss ist insbesondere bei der Auswahl der Heimbetreiber zu beteiligen. Hier ist die beteiligungsrechtliche Zustimmung zur Auswahlentscheidung der Dienstseite erforderlich. Zudem soll für Einrichtungen der Gemeinschaftsverpflegung und der bewirtschafteten Betreuung im Grundbetrieb ein Gremium eingerichtet werden, das liegenschafts- bzw. standortübergreifenden Handlungsbedarf rechtzeitig erkennen und erste Lösungsansätze aufzeigen soll.

81. Wie will das Bundesministerium der Verteidigung ein einheitliches Preisgefüge in den Betreuungseinrichtungen erreichen?

Durch die Festlegung des für alle nicht eigenbewirtschafteten Heime und Triogebäude geltenden Grundsorimentes, das ca. 60 Prozent des Umsatzes eines Heimbetriebes darstellt, wird ein bundesweit einheitliches Preis- und Angebotsgefüge sichergestellt.

82. Wie plant das Bundesministerium der Verteidigung künftig die zentrale Koordinierung der Betreuungseinrichtungen?

Die Gesamtverantwortung für die Einrichtungen der Gemeinschaftsverpflegung und bewirtschafteten Betreuung obliegt auf ministerieller Ebene der Abteilung IUD. Die nicht ministeriellen Aufgaben werden im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw) und dem ihm fachaufsichtlich nachgeordneten Verpflegungsamt der Bundeswehr (VpflABw) wahrgenommen. Das VpflABw ist insbesondere für die operative Führung der eigenbetriebenen Truppenküchen im Grundbetrieb und bei stationärem Einsatz sowie die Überwachung der ordnungsgemäßen bzw. vertragsgemäßen Leistungserbringung in den Betreuungseinrichtungen im Grundbetrieb und im Einsatz verantwortlich.

83. Welche Maßnahmen plant das Bundesministerium der Verteidigung konkret an welchem Standort zur Einrichtung von Pendlerwohnungen?

Grundsätzlich wird für Pendlerinnen und Pendler kein Wohnraum vorgehalten. Nicht zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichteten Soldatinnen und Soldaten kann im Rahmen verfügbarer Kapazitäten amtliche Unterkunft bereitgestellt werden. Darüber hinaus eröffnet ein in den Bundeshaltsplan für das Haushaltsjahr 2012 eingebrachter Haushaltsvermerk die Möglichkeit, Kapazitäten zu erhalten, indem die für zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichteten Personen nicht mehr benötigten Unterkunftsgebäude, die gemäß der Bundeshaushaltsordnung an die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) abzugeben wären, bei Bedarf als Unterkünfte für Pendlerinnen und Pendler gegen ermäßigtes Entgelt zur Verfügung gestellt werden können.

84. In welchem Zeitraum und in welchem Umfang erfolgt die Einrichtung der Pendlerwohnungen, und welche Haushaltsmittel werden in den entsprechenden Haushaltsjahren benötigt (tabellarische Auflistung)?

Die Bereitstellung zur Unterbringung von zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichteten Personen nicht mehr benötigter Unterkunftsgebäude erfolgt bedarfsbezogen im Zuge der Einnahme der Zielstruktur. Zeitraum und Umfang sind derzeit nicht bestimmbar. Für Unterkunftsgebäude, die für eine Nutzung durch Pendlerinnen und Pendler vorgesehen werden, sind investive Maßnahmen wie Grundsanierungen oder Veränderungen des vorhandenen Standards nicht zulässig. Soweit das von den nicht zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft Verpflichteten zu entrichtende ermäßigte Entgelt die laufenden Betriebskosten nicht deckt, sind hierfür Haushaltsmittel aufzuwenden. Deren Höhe ist derzeit nicht bezifferbar.

85. Welche Attraktivitätsmaßnahmen hat das Bundesministerium der Verteidigung seit Beginn der Neuausrichtung veranlasst und umgesetzt?

Am 5. Januar 2011 hat der Staatssekretär im Bundesministerium der Verteidigung Rüdiger Wolf das „Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ unterzeichnet. Nach dem Stand vom 20. Februar 2013 sind die im Folgenden genannten Maßnahmen bereits umgesetzt bzw. stehen kurz vor der Umsetzung. Der Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages wurde zuletzt mit Schreiben des Parlamentarischen Staatssekretärs beim Bundesminister der Verteidigung Thomas Kossendey vom 15. Oktober 2012 über den Sachstand der Umsetzung informiert und er erhält demnächst ein Schreiben mit dem aktuellen Sachstand.

- Attraktivitätsindex erstellen.
- Informations- und Dialogangebot der Bundeswehr intensivieren.
- Ganzheitliche „Arbeitgebermarke“ Bundeswehr entwickeln.
- Gestaltungsfelder der Inneren Führung den sich wandelnden Rahmenbedingungen anpassen.
- Erforschung des Meinungsbildes von Zielgruppen, um ein attraktives – aber auch umsetzbares – Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebot zur Verfügung zu stellen.
- Verbesserung der personellen und materiellen Ressourcen der Personalgewinnungsorganisation.
- Personalwerbliches Konzept (zivil).
- Straffung der Prozessabläufe für die Personalgewinnung zur Verkürzung der Einstellungsverfahren.
- Transparenz von Personalentscheidungen weiter verbessern.
- Implementierung einer „zentralen Steuereinheit“ Personal für die Bundeswehr.
- Erhalt einer attraktiven Dienstpostenausstattung zur Personalgewinnung und -bindung.
- Individuelle Interessen und persönliche Rahmenbedingungen im Rahmen bestehender Möglichkeiten bei der Verwendungsplanung berücksichtigen.
- Unterkünfte, vor allem in Ballungsgebieten, zur Verfügung stellen.
- Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für die Unterbringung von Mannschaften unabhängig vom Lebensalter.
- Flexibilisierung von Aufstiegschancen für geeignetes Personal.
- Bisherige Mannschaftslaufbahnen attraktiver gestalten.
- Flexibilisierung von Regelverpflichtungszeiten.
- Dienstpostenbeschreibungen und Personalbegriffe klar formulieren, ausreichend abgrenzen und überprüfen, um durch Vermeiden überzogener Anforderungen die Potenzialausschöpfung zu verbessern.
- Weiterentwicklung Berufsförderung (zwei Maßnahmen).
- Flexibler (Wieder-)Seiteneinstieg auf Zeit, Einsatzpersonalpool.
- Rechtliche Begrenzung von Verpflichtungszeiten von 20 auf 25 Jahre anheben und Altershöchstgrenzen für Verpflichtung von Soldaten abschaffen.
- Nutzung aller relevanten Kommunikationskanäle.

- Nutzung des Internets (z. B. YouTube) zur Kommunikation in die Zielgruppen.
- Berücksichtigung der Einsatzerfahrung für die zivilen Führungskräfte der Bundeswehr im Personalentwicklungskonzept und bei Beurteilungen.
- Effiziente Verwaltungsstrukturen mit eindeutiger Verantwortungskompetenz sowie durchlässiges und attraktives Laufbahnrecht der Bundesbeamten.
- Dienstposten-, laufbahn- und verwendungsunabhängige Möglichkeiten zum Erwerb erster bzw. höherwertiger schulischer/beruflicher Qualifikation schaffen.
- Intensivierung der politischen Bildung zur Vermittlung des Sinns von Auslandseinsätzen.
- Moderne und attraktive Methoden der politischen Bildung als Gestaltungsfeld der Inneren Führung weiterentwickeln.
- Weiterentwicklung Studium und Darstellung nach außen als ein entscheidendes Attraktivitätsmerkmal.
- Berufsbegleitende Qualifikationen erhalten und verbessern (z. B. berufsbegleitende Masterstudiengänge).
- Konkurrenzfähige sowie arbeitsmarktorientierte Ausbildungsangebote für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber beim Berufseinstieg.
- Vielfältige Kooperationsformen zwischen der Bundeswehr und zivilen Bereichen zielgerichtet fortentwickeln, Leistungen des Berufsförderungsdienstes weiter flexibilisieren.
- Überprüfung der Qualifizierungsmaßnahmen auf Kompatibilität zur Wirtschaft.
- Ausscheidende Soldaten für Besetzung ziviler Dienstposten verstärkt betrachten.
- Soldatinnen und Soldaten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Qualifikationen außerhalb des dienstlichen Rahmens erreichen (Selbstqualifikation), stärker unterstützen und dienstlich fördern.
- Langfristige Bindung der Auszubildenden.
- Weitere präventive Maßnahmen im Rahmen der Vor- und Nachbereitung von Auslandseinsätzen prüfen, um physischen und psychischen Belastungen adäquat zu begegnen (u. a. so genannte Präventivkuren).
- Ausrichtung der Einsatzbelastung auf vier Monate im Einsatz und 20 Monate zwischen den Einsätzen.
- Einführung eines besonderen Gerichtsstands für Straftaten, die von Soldatinnen und Soldaten deutscher Auslandskontingente begangen werden.
- Haushalts-/Planstellen auch für strukturelle Überhänge bis zur endgültigen Einnahme der neuen Strukturen in der erforderlichen Dotierung bereitstellen (Supplementärstellenkegel).
- Maßnahmenpaket zum personellen Umbau (BwRefBegIG).
- Erhöhung der Erschwerniszulage für Minentaucher.
- Stellenzulage für Luftfahrzeugführer unbemannter Großluftfahrzeuge.
- Finanzielle Abgeltung ärztlicher Sonderdienste von Sanitätsoffizieren in Bundeswehrkrankenhäusern.
- Prämien zur Personalgewinnung und Personalbindung (zwei Maßnahmen).
- Höhere Vergütung bei besonderer zeitlicher Belastung von Soldaten.

- Flexibilisierung der Altersgrenzen für die Verpflichtung zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft.
- Anpassung Infrastrukturbedarf an die Besonderheiten der neuen Personalstruktur.
- Nutzung frei werdender Unterkünfte durch Pendler.
- Wahlrecht zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld.
- Optimieren der Wohnungsfürsorge.
- Verbesserung der Kinderbetreuung bei Aus-/Fort-/Weiterbildung.
- Kinderbetreuungsportal zur Unterstützung der Familien in die Fläche erweitern.
- Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern.
- Überprüfung der Möglichkeit einer Fernausbildung für Bundeswehrangehörige in der Elternrolle oder mit einer Pflegeverantwortung.
- Spektrum an Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in die Bundeswehr erweitern.
- Nutzung zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse zur Verbesserung der medizinischen Versorgung.
- Bereitstellung einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen abwechslungsreichen Verpflegung im Einsatz und im Grundbetrieb.

86. Welche Finanzmittel wurden für die einzelnen Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität eingesetzt bzw. eingeplant?

Bei den bereits umgesetzten Maßnahmen ist im Einzelnen zu differenzieren: Viele dieser Maßnahmen erfordern zur Realisierung keine zusätzlichen Haushaltsmittel. Hinsichtlich der finanzwirksamen Maßnahmen ist neben der Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln eine Rechtsgrundlage für Leistungen an Angehörige der Bundeswehr erforderlich; mit Abschluss zwischenzeitlich eingeleiteter Gesetzgebungsverfahren konnten einzelne Maßnahmen umgesetzt werden. Soweit attraktivitätssteigernde Maßnahmen Bestandteil des BwRefBegIG sind, erfolgt deren Finanzierung für das zivile und das militärische Personal der Bundeswehr aus dem Titel 459 09 (Vermischte Personalausgaben) im Kapitel 14 03.

87. Welche weiteren Attraktivitätsmaßnahmen sind in welchem Zeitraum geplant, und welche Finanzmittel werden dafür benötigt?

Weitere über das erwähnte Maßnahmenpaket hinausgehende Attraktivitätsmaßnahmen sind derzeit nicht geplant. Der Schwerpunkt liegt auf der Umsetzung der bisher schon beschlossenen Maßnahmen.

88. Wie und aus welchen Kapiteln/Titeln des Einzelplans 14 erfolgt die Finanzierung der Attraktivitätsmaßnahmen für das militärische Personal?

Die Finanzierung von Attraktivitätsmaßnahmen, wie beispielsweise derjenigen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst, erfolgt aus diversen Titeln des Einzelplans 14. Eine konkrete Aussage hinsichtlich einzelner Teilansätze ist dabei nicht möglich, weil z. B. das in den Familienbetreuungseinrichtungen oder zur Betreuungskommunikation eingesetzte Personal in den einschlägigen zivilen und militärischen Personaltiteln enthalten ist, ohne dabei aber gesondert erfasst zu werden. Soweit attraktivitätssteigernde Maßnahmen Bestandteil des

BwRefBeglG sind, erfolgt deren Finanzierung für das zivile und das militärische Personal der Bundeswehr aus dem Titel 459 09 (Vermischte Personalausgaben) im Kapitel 14 03.

89. Mit welcher Begründung werden Soldaten der Bundeswehr mit Vordienstzeit in der Nationalen Volksarmee (NVA) und Beamte der Bundeswehr im öffentlichen Dienst der ehemaligen DDR bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Zuruhesetzung nach dem Reformbegleitgesetz finanziell schlechter gestellt als Bundeswehrangehörige West?

Berufssoldaten mit NVA-Vordienstzeiten werden bei einer vorgezogenen Zuruhesetzung nach § 2 SKPersStruktAnpG hinsichtlich der Berücksichtigung dieser Vordienstzeiten nicht schlechtergestellt als bei regulärer Zuruhesetzung wegen Überschreitens der jeweiligen besonderen Altersgrenze. Da die in der Versorgungsordnung der NVA erworbenen Anwartschaften aufgrund der Systementscheidung im Einigungsvertrag in die gesetzliche Rentenversicherung überführt wurden, steht dafür eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu, falls die allgemeine rentenrechtliche Wartezeit von fünf Jahren erfüllt ist. Deshalb ist die NVA-Dienstzeit nur in den Fällen als ruhegehaltfähige Dienstzeit nach dem SVG zu berücksichtigen, in denen diese rentenrechtliche Wartezeit nicht erfüllt ist. In den anderen Fällen wird der Ruhegehaltssatz unabhängig davon, nach welcher Vorschrift die Zuruhesetzung erfolgt, bis zum Beginn einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorübergehend um 0,95667 Prozent pro NVA-Dienstjahr, jedoch höchstens bis zu 66,97 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, erhöht.

90. Beabsichtigt die Bundesregierung, diese finanzielle Schlechterstellung 22 Jahre nach der Wiedervereinigung zu beseitigen?
Falls ja, wie soll dies erfolgen?

Eine Berücksichtigung der NVA-Dienstzeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit nach dem SVG ist wegen der oben genannten Systementscheidung (siehe Antwort zu Frage 89) nicht vorgesehen. Bei der Abfassung des Einigungsvertrages bestand Übereinstimmung, dass alle DDR-Erwerbsbiografien gleichbehandelt werden sollen. Daran hat sich auch 22 Jahre nach der Herstellung der Einheit Deutschlands nichts geändert. Da auch andere Personengruppen (z. B. Beamte mit entsprechenden DDR-Vordienstzeiten) betroffen sind, können die Berufssoldaten mit NVA-Vordienstzeiten im Übrigen nicht isoliert betrachtet werden.

91. Mit welcher Begründung erfolgt im Rahmen der neuen Bundeswehrstruktur die Reduzierung der Dienstposten im Bereich der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf 55 000 Dienstposten?

Mit dem aus den VPR abgeleiteten Fähigkeitsspektrum, den Umfängen von bis zu 185 000 Soldatinnen und Soldaten sowie 55 000 zivilen Haushaltsstellen und den Stationierungs- und Organisationsentscheidungen werden Strukturen eingenommen, die sicherheitspolitisch abgeleitet, demografiefest und finanzierbar sind.

Auch künftig ist es Auftrag der Bundeswehrverwaltung, ein breites Unterstützungsspektrum abzudecken, das den Streitkräften ermöglicht, sich auf ihren militärischen Kernauftrag zu konzentrieren. Dazu wurde das Leistungsprofil der Wehrverwaltung und der in den Streitkräften eingesetzten Zivilbeschäftigten weiter geschärft. Unumgänglich war eine Aufgabenkritik. Diese wurde in den für die Strukturkommission erarbeiteten Analysepapieren zu Stärken und

Schwächen der bisherigen Organisation und in der Projektarbeit zur Neuausrichtung geleistet. Aufgaben, die andere Bundesbehörden oder Dritte vergleichbar erledigen können und deren Auslagerung nicht mit Nachteilen insbesondere für die Einsatzverpflichtungen verbunden ist, waren bei Erarbeitung der neuen Strukturen nicht mehr zu berücksichtigen.

Daneben erfordert eine insgesamt kleinere und auf weniger Standorte verteilte Bundeswehr auch eine geringere Anzahl an zivilem Unterstützungspersonal. Die Straffung der Strukturen und die künftige Bündelung von bisher in mehreren Bereichen wahrgenommenen Aufgaben an einer Stelle ermöglichen weitere personelle Einsparungen. Im Ergebnis reichen 55 000 Haushaltsstellen aus, um das nach abgeschlossener Realisierung der Neuausrichtung durch Zivilpersonal zu leistende originäre Aufgabenspektrum abzudecken.

92. Welche Auswirkungen hat diese Reduzierung der Dienstposten auf die Nachwuchsgewinnung im Bereich der zivilen Bundeswehrbeschäftigten?

Infolge der Reduzierung der Dienstposten im Bereich der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Personalergänzungsbedarf für die Zukunft im Detail zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Dieser stellt sodann die Grundlage für die zivile Personalgewinnung dar, auf der unverändert Werbemaßnahmen geplant und umgesetzt sowie die Personalauswahl betrieben werden. Grundsätzlich ist in diesem Zusammenhang festzustellen, dass die Bundeswehr auch nach der Neuaufstellung des Personalkörpers ein hohes Interesse an qualifizierten und engagierten zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat und diesen auch zukünftig attraktive Karrieremöglichkeiten anbieten wird.

93. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung zur Personalgewinnung im Bereich der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Auch die personalwerblichen Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für zivile Dienstverhältnisse in der Bundeswehr, insbesondere von Ingenieurinnen und Ingenieuren, erfolgen in einem angemessenen Marketingmix. Neben Anzeigenschaltung in Printmedien und der Nutzung von Onlinemedien werden auch hier zielgruppenaffine Messen und Veranstaltungen beschickt. Grundlage für eine zielgerichtete Bewerbung der technischen Laufbahnen bildet ein personalwerbliches Konzept zur nachhaltigen Steigerung des Bekanntheitsgrades des Arbeitgebers Bundeswehr – Rüstungsbereich.

94. Wie viele Ausbildungsstellen werden bei der Bundeswehr in welchen Ausbildungsberufen an welchen Orten zu Beginn des Ausbildungsjahres am 1. August 2012 zur Verfügung gestellt?

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Hammelburg	Anlagenmechaniker/-in für Heizungs-, Sanitär- und Klimatechnik	2
Köln Wahn	Anlagenmechaniker/-in für Heizungs-, Sanitär- und Klimatechnik	1
Lohheide	Anlagenmechaniker/-in für Heizungs-, Sanitär- und Klimatechnik	2
Unna	Anlagenmechaniker/-in für Heizungs-, Sanitär- und Klimatechnik	1
Neubiberg	Baustoffprüfer/-in	1
Bevern	Bürokaufmann/-frau	1
Gronau	Bürokaufmann/-frau	2
Ochtrup	Bürokaufmann/-frau	5
Rheine	Bürokaufmann/-frau	2
Erding	Chemielaborant/-in	3
Meppen	Chemielaborant/-in	4
Chemnitz	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1
Dortmund	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1
Kalkar	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	2
Münster-Handorf	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	2
Osterholz-Scharmbeck	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	2
Weener	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	8
Aachen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1
Beelitz	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Berlin	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Erfurt	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Feldkirchen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1
Fritzlar	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1
Husum	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1
Klietz	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Koblenz	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	3
Lohheide	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Mayen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Meppen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Neubrandenburg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Nordholz	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1
Oldenburg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Plön	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	3
Rotenburg, Seedorf	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Schortens	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Torgelow	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2
Unna	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1
Wilhelmshaven	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1
Köln Wahn	Elektroniker/-in für Gebäude und Infrastruktursysteme	2
Mechernich	Elektroniker/-in für Gebäude und Infrastruktursysteme	2
Aachen	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	14
Bad Bergzabern	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	24
Büchel	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Eckernförde	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	14
Erding	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Flensburg	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	6
Hamburg	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	1
Holzdorf	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Husum	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	20
Kaufbeuren	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Kiel	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	13
Lechfeld	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Leck	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	14
Manching	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Meppen	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	9
Neckarzimmern	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	16
Neubiberg	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	1
Nörvenich	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Penzing	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Trier	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	3
Trollenhagen	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Weener	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	16
Wilhelmshaven	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Wittmund	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Wunstorf	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12
Bückeberg	Elektroniker/-in für luftfahrttechnische Systeme	12
Hamburg	Fachangestellter/-e für Medien- u. Info.dienste	1
Schkeuditz	Fachinformatiker/-in	1
Hamburg	Fachinformatiker/-in (Systemintegration)	2
Weener	Fachinformatiker/-in (Systemintegration)	6
Bremervörde-Hesedorf	Fachkraft für Lagerlogistik	6
Darmstadt	Fachkraft für Lagerlogistik	2
Gronau	Fachkraft für Lagerlogistik	2
Königswinter	Fachkraft für Lagerlogistik	1
Leipzig	Fachkraft für Lagerlogistik	2
Mariemünster	Fachkraft für Lagerlogistik	1
Mechernich	Fachkraft für Lagerlogistik	4
Neckarzimmern	Fachkraft für Lagerlogistik	4
Ochtrup	Fachkraft für Lagerlogistik	5
Rheine	Fachkraft für Lagerlogistik	2
Straelen	Fachkraft für Lagerlogistik	3
Wilhelmshaven	Fachkraft für Lagerlogistik	4
Gronau	Fachlagerist/-in	2
Ochtrup	Fachlagerist/-in	6
Rheine	Fachlagerist/-in	6
Teltow	Fachlagerist/-in	1
Wester-Ohrstedt	Fachlagerist/-in	3
Mayen	Feinwerkmechaniker/-in	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Sankt Wendel	Feinwerkmechaniker/-in	12
Diepholz	Fluggerätmechaniker/-in (Fertigungstechnik)	3
Büchel	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	21
Bückeberg	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	16
Erding	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	14
Husum	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	12
Kaufbeuren	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	12
Lechfeld	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	20
Manching	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	14
Rheine	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	12
Wunstorf	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	20
Erding	Fluggerätmechaniker/-in (Triebwerktechnik)	12
Faßberg	Fluggerätmechaniker/-in (Triebwerktechnik)	24
Wurzen	Gesundheits- und Krankenpfleger	1
Kiel	Holzmechaniker/-in	2
Beelitz	Industriemechaniker/-in	3
Delmenhorst	Industriemechaniker/-in	3
Hammelburg	Industriemechaniker/-in	6
Kiel	Industriemechaniker/-in	14
Meppen	Industriemechaniker/-in	5
Neubiberg	Industriemechaniker/-in	1
Oelde	Industriemechaniker/-in	2
Osterholz-Scharmbeck	Industriemechaniker/-in	2
Stadum	Industriemechaniker/-in	1
Wilhelmshaven	Industriemechaniker/-in	12
Wittmund	Industriemechaniker/-in	2
Magdeburg	IT-System-Elektroniker/-in	1
Wilhelmshaven	IT-System-Elektroniker/-in	12
Wittmund	IT-System-Elektroniker/-in	20
Magdeburg	IT-System-Kaufmann/-frau	1

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Hamburg	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	2
Gerichtsheim	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	1
Aachen	Kfz-Mechatroniker/-in	12
Bremervörde-Hesedorf	Kfz-Mechatroniker/-in	16
Doberlug-Kirchhain	Kfz-Mechatroniker/-in	14
Greding	Kfz-Mechatroniker/-in	1
Halle	Kfz-Mechatroniker/-in	2
Hammelburg	Kfz-Mechatroniker/-in	24
Jülich	Kfz-Mechatroniker/-in	18
Klietz	Kfz-Mechatroniker/-in	1
Leipzig	Kfz-Mechatroniker/-in	2
Magdeburg	Kfz-Mechatroniker/-in	1
Munster	Kfz-Mechatroniker/-in	12
Sankt Wendel	Kfz-Mechatroniker/-in	20
Torgelow	Kfz-Mechatroniker/-in	12
Trier	Kfz-Mechatroniker/-in	2
Wernigerode	Kfz-Mechatroniker/-in	3
Warendorf	Koch/ Köchin	2
Diepholz	Koch/Köchin	1
Eckernförde	Koch/Köchin	3
Munster	Koch/Köchin	2
Plön	Koch/Köchin	1
Klietz	Konstruktionsmechaniker/-in	2
Neubrandenburg	Konstruktionsmechaniker/-in	2
Torgelow	Konstruktionsmechaniker/-in	2
Husum	Maler/-in und Lackierer/-in	1
Köln Wahn	Maler/-in und Lackierer/-in	1
Chemnitz	Mechatroniker/-in	2
Dortmund	Mechatroniker/-in	1
Meppen	Mechatroniker/-in	6

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Weener	Mechatroniker/-in	6
Wilhelmshaven	Mechatroniker/-in	12
Hamburg	Mediengestalter/-in Bild und Ton	1
Aachen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Alt Duvenstedt	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Appen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Bad Frankenhausen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Bad Salzungen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Beelitz	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Berlin	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	18
Bonn	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Boostedt	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Bruchsal	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Bückeberg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Calw	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Celle	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Celle-Wietzenbruch	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Cochem	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	3
Delitzsch	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Delmenhorst	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Detmold	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Diepholz	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Diez	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Dresden	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Eckernförde	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Erndtebrück	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Eutin	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Flensburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	4
Frankenberg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Fritzlar	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Fürstenfeldbruck	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Füssen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Geilenkirchen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Gotha	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Hamburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	8
Hammelburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Hannover	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	8
Hardheim	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Holzminden	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Höxter	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Husum	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Idar-Oberstein	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Kalkar	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Kastellaun	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Kaufbeuren	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Kempten	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Kerpen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Kiel	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	7
Koblenz	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	24
Köln Wahn	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	4
Kramerhof/OT Parow	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Kropp	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Laage	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Lahnstein	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Laupheim	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Lebach	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Lechfeld	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Leer	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Lüneburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	3
Mainz	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Merzig	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Minden	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Mittenwald	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
München	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Munster	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	3
Neubiberg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	4
Niederstetten	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Nordholz	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Oldenburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Penzing	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Plön	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Pöcking	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Prenzlau	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Rennerod	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Rostock	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	4
Schönewalde	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Schortens	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Schwielowsee	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Sigmaringen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Stadtallendorf	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Stadum	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Stetten a.k.M.	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Strausberg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Torgelow	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Trollenhagen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Ulm	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	18
Veitshöchheim	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Volkach	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Weißenfels	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Westerstede	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	5

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Wildflecken	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Wilhelmshaven	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	3
Wittmund	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Wunstorf	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Zweibrücken	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Feldkirchen	Metallbauer/-in	1
Lohheide	Metallbauer/-in	2
Meppen	Metallbauer/-in	2
Ummendorf	Oberflächenbeschichter/-in	1
Berlin	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	3
Blankenburg	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	3
Hamburg	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	3
Koblenz	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	1
Pfungstadt	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	2
Quakenbrück	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	3
Ulm	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	2
Wilhelmshaven	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	1
Neustadt i. H.	Schiffsmechaniker/-in	2
Kiel	Systeminformatiker/-in	13
Leipzig	Systeminformatiker/-in	2
Wilhelmshaven	Systeminformatiker/-in	12
Ulmen	Tiermedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Ulmen	Tierpfleger/-in	1
Aachen	Tischler/-in	1
Bad Reichenhall	Tischler/-in	1
Husum	Tischler/-in	1
Idar-Oberstein	Tischler/-in	1
Köln Wahn	Tischler/-in	2
Lohheide	Tischler/-in	2
Meppen	Tischler/-in	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Aachen	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Amberg	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Augustdorf	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Bad Reichenhall	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Berlin	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Bogen	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Bonn	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Bruchsal	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Burg	Verwaltungsfachangestellter/-e	3
Doberlug-Kirchhain	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Dresden	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Erfurt	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Hamburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Hammelburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Hannover	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Homburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Husum	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Idar-Oberstein	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Ingolstadt	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Kiel	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Koblenz	Verwaltungsfachangestellter/-e	6
Köln Wahn	Verwaltungsfachangestellter/-e	6
Kramerhof/OT Parow	Verwaltungsfachangestellter/-e	3
Landsberg	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Leer	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Lohheide	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Mayen	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
München	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Munster	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Münster	Verwaltungsfachangestellter/-e	4

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Oldenburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Plön	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Rostock	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Rotenburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Stetten a.k.M.	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Torgelow	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Ulm	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Veitshöchheim	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Weißenfels	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Wilhelmshaven	Verwaltungsfachangestellter/-e	4
Wunstorf	Verwaltungsfachangestellter/-e	2
Zweibrücken	Verwaltungsfachangestellter/-e	6
Erding	Werkstoffprüfer/-in	2
Aachen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Ahlen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Alt Duvenstedt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Appen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Augustdorf	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Bad Frankenhausen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Bad Salzungen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Beelitz	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Berlin	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	4
Bischofswiesen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Bogen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Bonn	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Boostedt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Bremerhaven	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Bruchsal	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Bückeberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Burg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Celle-Wietzenbruch	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Cochem	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Delitzsch	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Delmenhorst	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Diepholz	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Diez	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Dornstadt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Eckernförde	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Erfurt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Erndtebrück	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Flensburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Frankenberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Fritzlar	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Füssen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Gotha	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Hamburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	7
Hammelburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Hannover	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Havelberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Holzminden	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Husum	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Idar-Oberstein	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Ingolstadt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Kalkar	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Kaufbeuren	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Kempton	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Kiel	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Koblenz	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	6
Köln	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Köln Wahn	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	3

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Kramerhof/OT Parow	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Laage	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Lahnstein	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Landsberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Laupheim	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Lebach	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Leer	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Leipzig	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Lüneburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Mainz	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Marienberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Mayen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Mittenwald	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
München	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Munster	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Münster	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Murnau	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Neubrandenburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Neuburg/Donau	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Neustadt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Niederstetten	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Nienburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Nordholz	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Oldenburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Osterholz-Scharmbeck	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Rennerod	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Rostock	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Rotenburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Roth	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Schönewalde	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungsmöglichkeiten
Schortens	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Schwarzenborn	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Schwielowsee	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Sigmaringen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Sondershausen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Stadtallendorf	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Stadum	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Storkow	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Strausberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Torgelow	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Ulm	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	3
Volkach	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Westerstede	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Wilhelmshaven	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Wittmund	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1
Wunstorf	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2
Zweibrücken	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1

95. Wie hat sich die Anzahl in den letzten fünf Jahren verändert, aufgeschlüsselt nach Ausbildungsberufen und Orten?

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Halle	Anlagenmechaniker/-in	0	0	1	1	4
Leopoldshöhe	Anlagenmechaniker/-in	0	0	0	0	1
Oelde	Anlagenmechaniker/-in	0	0	0	1	0
Sande	Anlagenmechaniker/-in	0	0	1	1	0
Wilhelmshaven	Anlagenmechaniker/-in	0	1	0	0	0
Augustdorf	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	1	0	0	0	0
Bergen	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	0	0	0	2	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Berlin	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	0	0	0	2	0
Diepholz	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	1	1	0	0	0
Hammelburg	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	0	2	0	0	0
Höxter	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	0	0	0	1	0
Husum	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	0	0	1	1	0
Idar-Oberstein	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	0	0	0	0	1
Immendingen	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	1	0	0	0	1
Kaufbeuren	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	2	1	0	1	1
Köln Wahn	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	1	1	0	0	1
Lemgo	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	0	0	1	0	0
Oldenburg	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	0	0	2	0	0
Penzing	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	0	0	0	1	0
Unna	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	0	2	0	0	1
Leipzig	Automobilkaufmann/-frau	0	0	0	0	2
Neubiberg	Baustoffprüfer/-in	0	2	2	0	1
Chemnitz	Bürokaufmann/-frau	0	0	1	0	0
Gronau/Epe	Bürokaufmann/-frau	1	1	2	2	1
Leipzig	Bürokaufmann/-frau	0	0	0	0	1
Magdeburg	Bürokaufmann/-frau	0	0	0	0	1
Moers	Bürokaufmann/-frau	0	0	0	1	0
Ochtrup	Bürokaufmann/-frau	5	4	4	2	4
Rheine	Bürokaufmann/-frau	1	0	2	2	1
Bielefeld	Chemielaborant/-in	2	0	0	0	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Erding	Chemielaborant/-in	3	3	3	3	3
Koblenz	Chemielaborant/-in	2	0	2	0	0
Meppen	Chemielaborant/-in	4	4	4	4	4
München	Chemielaborant/-in	1	0	1	2	0
Brunsbüttel	Dachdecker/-in	0	0	0	1	0
Heide	Dachdecker/-in	0	0	0	1	0
Euskirchen	Drucker/-in	0	0	0	1	1
Deggendorf	Elektroniker/-in	0	0	0	1	0
Wrohm	Elektroniker/-in	0	0	0	1	0
Dresden	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	1	0	0	0	0
Wittenberg	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	0	1	0	0	0
Altenburg	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0	1	0	0	0
Chemnitz	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	15	10	4	0	2
Dortmund	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0	4	0	2	2
Duisburg	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1	0	0	0	1
Eisenhüttenstadt	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1	0	0	0	0
Falkenberg/Elster	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	8	6	1	0	0
Frankfurt/Oder	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	2	0	1	0	0
Fürstenwalde	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	2	0	0	0	1
Fürstenwalde	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	2	1	0	0	0
Garlstedt	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	2	3	2	2	2
Halle	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	8	5	1	7	4
Hamm	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0	0	0	1	0
Hecklingen	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1	0	0	0	0
Hohen Neuendorf	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	4	0	0	0	0
Kalkar	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0	2	2	0	0
Laage	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	2	0	0	2	0
Leipzig	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	4	3	2	1	0
Meßstetten	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	3	3	3	3	3

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Münster-Handorf	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0	2	2	2	0
Oelde	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1	1	1	1	0
Pratau	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1	1	0	0	0
Rostock	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1	0	0	0	0
Rüdersdorf	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0	0	1	0	0
Rüthen	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0	0	0	1	0
Seefeld	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	1	0	0	0	0
Weener	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	8	8	8	8	8
Werl	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0	0	0	0	1
Wesel	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0	0	0	1	1
Aachen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	0	1	1	1
Augustdorf	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1	0	0	0	0
Bad Doberan	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1	0	0	0	0
Beelitz	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	2	2	2	2
Bergen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	2	0	2	0
Berlin	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	2	2	0	0
Blankenburg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	1	1	0	0
Brumby	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1	0	0	0	0
Büchel	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	2	2	0	2
Celle	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	0	2	0	2
Cuxhaven	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	2	2	0	0
Darmstadt	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	3	0	0	0
Diepholz	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1	1	0	0	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Erfurt	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	1	2	2	0
Feldkirchen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	0	1	1	1
Flensburg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1	0	1	0	0
Geilenkirchen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	0	0	0	1
Hallenberg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	0	0	0	1
Hammelburg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	0	2	2	1
Hecklingen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	1	1	0	0
Homberg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	3	2	1	1	3
Husum	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	1	0	1	1
Idar-Oberstein	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	2	0	0	2
Immendingen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	2	0	0	0
Itzehoe	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	1	0	0	0
Kastellaun	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	1	0	1	1
Kaufbeuren	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1	1	1	1	0
Klietz	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	2	2	1	2
Koblenz	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	3	1	2	1
Köln Wahn	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	2	3	2	2
Leipzig	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	6	4	1	0	0
Meppen	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	3	1	2	2	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Murnau	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	0	0	0	1
Neubrandenburg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	2	2	2	2
Neustadt	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	0	2	0	0
Nienburg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	0	0	2	0
Nordholz	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	0	0	0	1
Oldenburg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	2	2	2	2
Parow	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	2	2	2	2
Plön	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	0	0	0	1
Rheine	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	2	0	0	2
Rotenburg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	2	2	0	1
Schkeuditz	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	1	0	0	0
Schneizdreuth	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	1	0	0	0
Schortens	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	4	3	3	3	2
Seedorf	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1	2	0	0	1
Strausberg	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	0	0	0	2
Torgelow	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	2	2	2	2	2
Unna	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	2	0	0	1
Weißenfels	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1	1	1	0	0
Weißkeißel	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	0	0	2	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Wesel	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	1	0	0	0	1
Wilhelmshaven	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	2	2	2	2
Zweibrücken	Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik	0	0	1	0	0
Mechnich	Elektroniker/-in für Gebäude und Infrastruktursysteme	0	2	2	2	2
Aachen	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	14	14	14	14	14
Bad Bergzabern	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	26	24	24	24	24
Berlin	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	15	13	0	0	0
Brandenburg	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	0	1	1	0	0
Büchel	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	12	12	12
Eckernförde	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	14	14	14	14	14
Erding	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	12	12	12
Flensburg	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	6	8	5	6	6
Hamburg	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	0	3	0	0	0
Holzdorf	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	12	12	12
Husum	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	20	20	20	20	20
Kamenz	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	1	0	0	0	0
Kaufbeuren	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	12	12	12
Kiel	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	13	13	13	13	13
Lechfeld	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	12	12	12
Leck	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	14	14	14	14	14
Leipzig	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	4	1	0	0	0
Lüneburg	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	0	0	0	1	0
Manching	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	12	12	12
Meppen	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	9	9	9
Neckarzimmern	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	16	15	16	16	16
Neubiberg	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	2	1	3	2	2
Nörvenich	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	12	12	12
Penzing	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	12	12	12

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Sömmerda	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	1	3	2	0	0
Trier	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	2	2	2	3	3
Trollenhagen	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	12	12	12
Weener	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	22	22	22	16	16
Wilhelmshaven	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	12	12	12	12	12
Wittmund	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	20	20	12	12	12
Wunstorf	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	14	12	12	12	12
Dresden	Elektroniker/-in für Informations- & Telekommunikationstechnik	0	0	0	1	1
Gotha	Elektroniker/-in für Informations- & Telekommunikationstechnik	0	1	0	0	0
Herford	Elektroniker/-in für Informations- & Telekommunikationstechnik	0	0	1	0	0
Jena	Elektroniker/-in für Informations- & Telekommunikationstechnik	0	1	0	0	0
Leipzig	Elektroniker/-in für Informations- & Telekommunikationstechnik	0	1	0	0	0
Magdeburg	Elektroniker/-in für Informations- & Telekommunikationstechnik	0	0	1	0	0
Rüdersdorf	Elektroniker/-in für Informations- & Telekommunikationstechnik	0	1	0	0	0
Westhausen	Elektroniker/-in für Informations- & Telekommunikationstechnik	0	0	1	0	0
Bückerburg	Elektroniker/-in für luftfahrttechnische Systeme	10	10	10	12	12
Hammelburg	Fachangestellter/-e für Bäderbetriebe	1	0	0	0	0
Holzdorf	Fachangestellter/-e für Bäderbetriebe	1	0	1	0	1
Ulm	Fachangestellter/-e für Bäderbetriebe	0	1	0	1	0
Bonn	Fachangestellter/-e für Medien- u. Info.dienste	0	1	0	0	1
Hamburg	Fachangestellter/-e für Medien- u. Info.dienste	0	0	1	0	0
Idar-Oberstein	Fachangestellter/-e für Medien- u. Info.dienste	0	1	0	0	0
Mannheim	Fachangestellter/-e für Medien- u. Info.dienste	0	1	0	0	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Rostock	Fachangestellter/-e für Medien- u. Info.dienste	0	0	0	1	0
Sankt Augustin	Fachangestellter/-e für Medien- u. Info.dienste	0	2	0	0	2
Halle	Fachinformatiker/-in	0	4	0	0	0
Putbus	Fachinformatiker/-in	0	0	0	3	0
Schkeuditz	Fachinformatiker/-in	0	2	2	1	2
Hamburg	Fachinformatiker/-in (Anwendungs-entwicklung)	0	1	0	0	1
Hamburg	Fachinformatiker/-in (Systemintegration)	0	0	1	1	1
Neubiberg	Fachinformatiker/-in (Systemintegration)	0	2	0	2	1
Weener	Fachinformatiker/-in (Systemintegration)	6	6	6	6	6
Berlin	Fachkraft für Lagerlogistik	0	0	1	12	0
Darmstadt	Fachkraft für Lagerlogistik	4	2	2	3	2
Gronau/Epe	Fachkraft für Lagerlogistik	0	2	3	2	2
Hesedorf	Fachkraft für Lagerlogistik	0	0	0	3	3
Hürth	Fachkraft für Lagerlogistik	0	0	0	0	2
Königswinter	Fachkraft für Lagerlogistik	0	2	3	3	2
Krugau	Fachkraft für Lagerlogistik	2	2	0	0	0
Leipzig	Fachkraft für Lagerlogistik	0	0	0	0	1
Mechernich	Fachkraft für Lagerlogistik	4	4	4	4	4
Neckarzimmern	Fachkraft für Lagerlogistik	8	7	4	2	3
Ochtrup	Fachkraft für Lagerlogistik	6	3	3	3	6
Rheine	Fachkraft für Lagerlogistik	1	2	1	2	2
Straelen	Fachkraft für Lagerlogistik	3	2	4	3	2
Wilhelmshaven	Fachkraft für Lagerlogistik	0	0	4	0	0
Zeithain	Fachkraft für Lagerlogistik	5	2	0	0	0
Brück/Neuseddin	Fachlagerist/-in	2	0	0	0	0
Gronau/Epe	Fachlagerist/-in	2	1	1	2	1
Hesedorf	Fachlagerist/-in	3	3	3	0	0
Kiel	Fachlagerist/-in	0	1	0	0	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Ochtrup	Fachlagerist/-in	12	5	5	8	9
Rheine	Fachlagerist/-in	7	4	4	3	9
Teltow	Fachlagerist/-in	1	1	1	1	1
Daun	Feinwerkmechaniker/-in	2	2	0	0	2
Leipzig	Feinwerkmechaniker/-in	0	1	0	0	0
Sankt Wendel	Feinwerkmechaniker/-in	12	12	12	12	11
Stralsund	Fertigungsmechaniker/-in	1	0	0	0	0
Wrohm	Fleischer/-in	0	0	0	1	0
Diepholz	Fluggerätmechaniker/-in (Fertigungstechnik)	4	4	4	3	3
Schortens	Fluggerätmechaniker/-in (Fertigungstechnik)	4	4	4	4	0
Büchel	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	21	21	21	21	21
Bückeberg	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	16	16	16	16	16
Erding	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	16	16	16	16	15
Husum	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	12	12	12	12	12
Kaufbeuren	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	12	12	12	12	12
Lechfeld	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	20	20	20	20	20
Manching	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	14	14	14	14	14
Rheine	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	14	12	12	12	11
Wunstorf	Fluggerätmechaniker/-in (Instandhaltungstechnik)	20	20	20	20	20
Erding	Fluggerätmechaniker/-in (Triebwerkstechnik)	12	12	12	12	12
Faßberg	Fluggerätmechaniker/-in (Triebwerkstechnik)	24	24	25	24	24
Schwanewede	Gärtner/-in (Garten-/Landschaftsbau)	0	2	2	1	2
Kiel	Holzmechaniker/-in	2	2	2	2	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Neubrandenburg	Holzmechaniker/-in	2	0	0	0	0
Rostock	Holzmechaniker/-in	2	0	0	0	0
Deggendorf	Industriekaufmann/-frau	0	0	0	1	0
Dortmund	Industriekaufmann/-frau	0	0	2	2	1
Langen	Industriekaufmann/-frau	0	0	0	0	1
Beelitz	Industriemechaniker/-in	3	3	3	3	3
Berlin	Industriemechaniker/-in	0	0	1	0	0
Deggendorf	Industriemechaniker/-in	0	0	0	1	0
Delmenhorst	Industriemechaniker/-in	2	2	3	4	3
Dortmund	Industriemechaniker/-in	0	0	0	0	1
Duisburg	Industriemechaniker/-in	1	3	0	1	0
Fürstenfeldbruck	Industriemechaniker/-in	0	0	0	1	1
Garlstedt	Industriemechaniker/-in	3	2	2	2	2
Hamburg	Industriemechaniker/-in	3	2	3	1	2
Hammelburg	Industriemechaniker/-in	6	6	10	10	6
Husum	Industriemechaniker/-in	0	0	2	0	1
Idar-Oberstein	Industriemechaniker/-in	0	2	2	2	2
Kaufbeuren	Industriemechaniker/-in	2	1	1	0	2
Kiel	Industriemechaniker/-in	14	14	14	14	14
Langen	Industriemechaniker/-in	0	0	1	0	0
Meppen	Industriemechaniker/-in	7	7	5	5	5
Oelde	Industriemechaniker/-in	3	5	3	3	4
Oldenburg	Industriemechaniker/-in	0	2	2	2	2
Rüthen	Industriemechaniker/-in	0	0	0	1	0
Teisnach	Industriemechaniker/-in	0	0	0	1	0
Wilhelmshaven	Industriemechaniker/-in	12	12	12	12	12
Wilhelmshaven	Industriemechaniker/-in	1	1	1	0	0
Wilhelmshaven	Industriemechaniker/-in	0	0	0	0	3
Wittmund	Industriemechaniker/-in	4	3	3	3	2
Neubiberg	Industriemechaniker/-in	1	1	1	1	1

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Putbus	Informatikkaufmann/-frau	0	0	0	2	0
Eisenhüttenstadt	Informationselektroniker/-in	1	0	0	0	0
Frankfurt/Oder	Informationselektroniker/-in	2	0	0	0	0
Fürstenwalde	Informationselektroniker/-in	1	0	0	0	0
Hannover	Informationselektroniker/-in	1	0	0	0	0
Jena	Informationselektroniker/-in	1	0	0	0	0
Lübbecke	Informationselektroniker/-in	0	1	0	1	0
Magdeburg	Informationselektroniker/-in	1	2	0	0	0
Neuehütte	Informationselektroniker/-in	1	0	0	0	0
Saarbrücken	Informationselektroniker/-in	0	1	0	0	0
Schöneiche	Informationselektroniker/-in	1	0	0	0	0
Schwedt	Informationselektroniker/-in	2	0	0	0	0
Bautzen	IT-Systemelektroniker/-in	1	0	0	0	0
Berlin	IT-Systemelektroniker/-in	32	25	27	13	3
Chemnitz	IT-Systemelektroniker/-in	0	0	0	4	0
Cottbus	IT-Systemelektroniker/-in	3	2	0	0	0
Duisburg	IT-Systemelektroniker/-in	1	2	0	0	0
Erfurt	IT-Systemelektroniker/-in	2	0	0	0	0
Görlitz	IT-Systemelektroniker/-in	1	0	0	0	0
Gotha	IT-Systemelektroniker/-in	1	0	0	0	0
Göttingen	IT-Systemelektroniker/-in	1	0	0	0	0
Halle	IT-Systemelektroniker/-in	4	0	0	0	0
Herford	IT-Systemelektroniker/-in	0	1	0	0	0
Hoyerswerda	IT-Systemelektroniker/-in	0	2	0	0	0
Kölleda	IT-Systemelektroniker/-in	0	3	0	0	0
Königs Wusterhausen	IT-Systemelektroniker/-in	0	0	1	0	0
Lauchhammer	IT-Systemelektroniker/-in	1	1	0	0	0
Magdeburg	IT-Systemelektroniker/-in	2	3	3	3	0
Meuselwitz	IT-Systemelektroniker/-in	0	1	0	0	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Mühlhausen	IT-Systemelektroniker/-in	1	0	0	0	0
Perleberg	IT-Systemelektroniker/-in	1	1	1	0	0
Saarbrücken	IT-Systemelektroniker/-in	0	1	0	0	0
Stendal	IT-Systemelektroniker/-in	0	1	0	0	0
Wilhelmshaven	IT-System-Elektroniker/-in	12	12	12	12	12
Wittmund	IT-System-Elektroniker/-in	12	12	16	20	20
Gera	IT-Systemkaufmann/-frau	0	1	0	0	0
Jena	IT-Systemkaufmann/-frau	0	1	0	0	0
Magdeburg	IT-Systemkaufmann/-frau	0	1	1	0	0
Rüdersdorf	IT-Systemkaufmann/-frau	0	1	0	0	0
Leipzig	Karosserie- u. Fahrzeugbaumechaniker/-in	0	0	0	1	1
Paderborn	Karosserie- u. Fahrzeugbaumechaniker/-in	0	0	0	1	0
Hamburg	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	3	2	2	3	2
Köln Wahn	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	0	0	2	0	0
Wuppertal	Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistung	0	0	0	0	1
Oldenburg	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	0	0	0	0	1
Bad Zwischenahn	Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	0	0	0	0	1
Aachen	Kfz-Mechatroniker/-in	14	12	12	12	12
Alt Duvenstedt	Kfz-Mechatroniker/-in	0	2	2	1	0
Bad Kreuznach	Kfz-Mechatroniker/-in	0	2	0	0	0
Bielefeld	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	0	2	0
Brandenburg	Kfz-Mechatroniker/-in	1	1	1	1	0
Brandis	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	0	1
Celle	Kfz-Mechatroniker/-in	2	0	0	0	0
Chemnitz	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	2	1	0
Cottbus	Kfz-Mechatroniker/-in	0	7	4	2	1
Crinitzberg	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	0	0	0
Dingelstädt	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	1	0	0
Döbeln	Kfz-Mechatroniker/-in	1	1	0	0	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Doberlug-Kirchhain	Kfz-Mechatroniker/-in	15	14	14	14	14
Dortmund	Kfz-Mechatroniker/-in	0	2	1	1	0
Drebkau	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	0	1
Drögeheide	Kfz-Mechatroniker/-in	12	12	12	12	12
Duisburg	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	1	0
Düsseldorf	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	0	1
Finsterwalde	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	0	1
Gardelegen	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	1	0
Gera	Kfz-Mechatroniker/-in	2	2	2	1	0
Greiding	Kfz-Mechatroniker/-in	1	0	2	1	1
Hagenow	Kfz-Mechatroniker/-in	1	0	0	0	0
Hammelburg	Kfz-Mechatroniker/-in	24	24	20	20	21
Hesedorf	Kfz-Mechatroniker/-in	16	16	16	16	16
Idar-Oberstein	Kfz-Mechatroniker/-in	2	2	2	2	2
Jena	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	0	0	0
Jessen	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	0	0	0
Jülich	Kfz-Mechatroniker/-in	18	18	18	18	18
Kamp-Lintfort	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	0	2
Klein Gaglow	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	0	0	0
Klietz	Kfz-Mechatroniker/-in	2	2	2	2	1
Kolkwitz	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	1	0
Leipzig	Kfz-Mechatroniker/-in	3	4	4	2	2
Magdeburg	Kfz-Mechatroniker/-in	1	7	2	2	2
Merseburg	Kfz-Mechatroniker/-in	0	2	1	1	0
Minden	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	1	0
Moers	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	1	0
Munster	Kfz-Mechatroniker/-in	12	12	12	12	12
Nordholz	Kfz-Mechatroniker/-in	2	0	0	0	0
Paderborn	Kfz-Mechatroniker/-in	2	0	2	0	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Peitz	Kfz-Mechatroniker/-in	0	3	1	0	1
Penzing	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	1	0	0
Plauen	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	1	0	0
Potsdam	Kfz-Mechatroniker/-in	1	0	0	0	0
Ratingen	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	0	1
Rüdersdorf	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	0	0	0
Sankt Wendel	Kfz-Mechatroniker/-in	20	20	20	20	19
Schwerin	Kfz-Mechatroniker/-in	1	0	0	0	0
Spremberg	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	1	1	0
Staßfurt	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	1	0
Torgau	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	1	0	0
Trier	Kfz-Mechatroniker/-in	2	2	2	2	2
Wernigerode	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	0	3	1
Wilhelmshaven	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	2	2	2
Wittenberge	Kfz-Mechatroniker/-in	1	0	1	0	0
Wolmirstedt	Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	0	0	0
Wuppertal	Kfz-Mechatroniker/-in	0	0	0	1	0
Bogen	Koch/Köchin	0	0	1	0	0
Diepholz	Koch/Köchin	0	0	0	0	1
Eckernförde	Koch/Köchin	3	3	3	3	3
Ellwangen	Koch/Köchin	0	0	2	1	0
Erndtebrück	Koch/Köchin	1	0	0	0	0
Freyung	Koch/Köchin	0	0	1	0	1
Kümmersbruck	Koch/Köchin	0	0	0	1	0
Mannheim	Koch/Köchin	0	0	2	1	0
Mechernich	Koch/Köchin	1	1	1	0	0
Munster	Koch/Köchin	2	2	2	2	2
Pfreimd	Koch/Köchin	0	0	1	0	0
Plön	Koch/Köchin	0	0	1	1	2
Prangendorf	Koch/Köchin	1	0	0	0	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Warendorf	Koch/Köchin	0	0	2	0	0
Bremen	Konstruktionsmechaniker/-in	0	0	0	1	0
Deggendorf	Konstruktionsmechaniker/-in	0	0	0	1	0
Klietz	Konstruktionsmechaniker/-in	0	0	0	0	2
Neubrandenburg	Konstruktionsmechaniker/-in	0	0	2	2	2
Oldenburg	Konstruktionsmechaniker/-in	0	0	0	2	1
Torgelow	Konstruktionsmechaniker/-in	0	0	2	2	2
Wilhelmshaven	Konstruktionsmechaniker/-in	1	1	1	1	0
Husum	Maler/-in und Lackierer/-in	1	1	0	1	1
Köln Wahn	Maler/-in und Lackierer/-in	0	2	2	0	0
Bergen	Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik	0	0	0	2	0
Gerichshain	Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik	0	0	0	1	0
Berlin	Mechatroniker/-in	0	0	0	2	0
Chemnitz	Mechatroniker/-in	4	2	1	2	2
Dortmund	Mechatroniker/-in	6	3	2	2	1
Dresden	Mechatroniker/-in	2	0	0	3	1
Eibau	Mechatroniker/-in	0	2	0	0	0
Falkenberg/Elster	Mechatroniker/-in	4	4	1	0	0
Frankfurt/Oder	Mechatroniker/-in	1	1	0	1	0
Hamburg	Mechatroniker/-in	0	0	0	1	0
Langen	Mechatroniker/-in	2	0	1	0	0
Leipzig	Mechatroniker/-in	0	0	1	0	2
Meppen	Mechatroniker/-in	6	6	6	6	6
Oelde	Mechatroniker/-in	2	0	0	0	1
Paderborn	Mechatroniker/-in	4	0	0	0	0
Salzgitter	Mechatroniker/-in	2	0	0	0	0
Singwitz	Mechatroniker/-in	0	0	2	0	0
Weener	Mechatroniker/-in	6	6	6	6	6
Wermsdorf	Mechatroniker/-in	0	1	0	0	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Wilhelmshaven	Mechatroniker/-in	12	12	12	12	12
Putbus	Mediengestalter/-in	0	0	0	1	1
Hamburg	Mediengestalter/-in Bild und Ton	0	1	0	0	0
Sankt Augustin	Mediengestalter/-in Bild und Ton	1	1	2	2	2
Mayen	Mediengestalter/-in Digital und Print	1	0	1	0	0
Frankfurt/Oder	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	0	0	0	2	0
Leipzig	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	0	0	1	0	1
Aachen	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	2	0	2	2	2
Alt Duvenstedt	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	0	0	1	2	1
Appen	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	0	0	1	1	1
Bad Franken- hausen	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	2	2	2	2	2
Bad Salzungen	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	1	1	1	1	1
Bad Zwischenahn	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	1	2	5	4	4
Beelitz	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	0	0	0	1	0
Berlin	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	13	20	10	11	16
Bonn	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	4	0	1	3	0
Boostedt	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	0	1	2	1	1
Bruchsal	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	1	2	0	2	1
Bückeberg	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	1	2	1	2	2
Calw	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	1	0	1	1	0
Celle	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	2	2	2	0	2
Cochem	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	2	1	2	2	1
Daun	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	1	1	1	0	1
Delitzsch	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	0	0	0	1	1
Delmenhorst	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	0	0	1	1	1
Detmold	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	2	2	2	2	2
Diepholz	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	0	0	0	0	1
Diez	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	1	1	1	1	1
Dillingen	Medizinischer/-e Fachangestellte/-e	1	0	0	1	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Donauwörth	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	0	1
Dresden	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	2	1	1	2
Eckernförde	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	2	2	2	2
Ellwangen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	1	1	0
Erfurt	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	0	0	0	0
Erndtebrück	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	1	0
Flensburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	3	3	3	3
Frankenberg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	1	1
Fritzlar	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	5	5	4	3	3
Fürstenfeldbruck	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	3	5	5	2	5
Füssen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Gatow	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	1	0	0
Geilenkirchen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Germersheim	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	1	0
Gerolstein	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	1	1
Gotha	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	3	3	3	3
Hagenow	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	1
Hamburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	5	3	5	6	7
Hammelburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	2	1	2
Hannover	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	6	7	7	7	8
Hardheim	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Havelberg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	1
Heide	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	2	2	0
Holzminden	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Höxter	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	1	1
Husum	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	0	1	1	1
Idar-Oberstein	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Ingolstadt	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	1
Karpin	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	5	0	3	3	2
Kastellaun	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Kaufbeuren	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	0	1
Kempten	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	3	3	1	1
Kerpen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	1	1
Kiel	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	6	6	6	6	6
Koblenz	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	15	14	12	15	23
Köln Wahn	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Kropp	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	2	2	2	2
Kümmersbruck	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	5	0
Laage	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	0	1
Lahnstein	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	1	2	2
Laupheim	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Leer	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	1	2
Leipzig	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	1
Lüneburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Lütjenburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	0	0
Mainz	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	0	1	1
Manching	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Mendig	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	1	1
Merzig	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	0	1	1
Minden	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Mühlhausen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	0	1
München	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	4	2	2	3	3
Münster	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	2	0	0	0
Neubiberg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	4	3	3	4	4
Neuburg/Donau	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	1	1
Neustadt	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Niederstetten	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	0
Nienburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Nordholz	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Oldenburg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	2	1	1

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Parow	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Penzing	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	0	0
Plön	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	1
Pöcking	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	2	1	0	1
Prenzlau	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	1	0
Rennerod	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	1	1
Rheine	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	0	2
Roding	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	0	1
Schönewalde/ Holzdorf	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	3	2
Schortens	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	1	2	1
Schwanewede	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	0	0	2
Schwielowsee	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	1
Seeth	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	1
Sigmaringen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	2	1
Stadtallendorf	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	3	2	2	3	3
Stadum	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	2	1
Stetten a.k.M.	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	1	1
Strausberg	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	2	2	1
Trollenhagen	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Ulm	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	6	7	11	11	15
Veitshöchheim	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Volkach	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	0
Warendorf	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	2	0
Warnemünde	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	2	3	2
Weißenfels	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	2	2
Wildflecken	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	1	0
Wilhelmshaven	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	3	2	3	2
Wittmund	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	2	2
Wunstorf	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	2	0	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Zweibrücken	Medizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	0	2
Bergen	Metallbauer/-in	5	0	2	3	2
Diepholz	Metallbauer/-in	1	1	0	0	2
Feldkirchen	Metallbauer/-in	1	0	1	0	1
Hammelburg	Metallbauer/-in	2	0	0	0	2
Klietz	Metallbauer/-in	2	0	2	1	0
Meppen	Metallbauer/-in	3	2	2	2	2
Neubrandenburg	Metallbauer/-in	2	2	0	0	0
Penzing	Metallbauer/-in	1	0	1	0	1
Ummendorf	Oberflächenbeschichter/-in	2	2	2	2	2
Doberlug-Kirchhain	Personaldienstleistungskaufmann/-frau	0	0	1	0	0
Koblenz	Pharmakant/-in	1	0	0	1	1
Berlin	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	2	2	2	2	2
Blankenburg	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	0	0	0	2	2
Darmstadt	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	0	0	2	2	2
Hamburg	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	3	3	3	4	3
Husum	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	2	0	0	0	0
Koblenz	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	0	0	1	3	2
Kümmersbruck	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	5	0	0	0	0
Quakenbrück	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	0	1	2	2	3
Sigmaringen	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	0	0	0	2	2
Ulm	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	2	1	2	2	2
Wilhelmshaven	Pharmazeutisch-kfm.r/-e Angestellter/-e	0	0	1	1	1
Eckernförde	Schiffsmechaniker/-in	2	1	0	2	2
Kiel	Schiffsmechaniker/-in	6	2	2	3	3
Neustadt	Schiffsmechaniker/-in	0	2	1	0	0
Warnemünde	Schiffsmechaniker/-in	2	2	0	0	0
Wilhelmshaven	Schiffsmechaniker/-in	3	0	3	3	0
Brandenburg	Systeminformatiker/-in	1	0	0	0	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Erfurt	Systeminformatiker/-in	0	2	0	1	1
Kiel	Systeminformatiker/-in	13	13	13	13	13
Leipzig	Systeminformatiker/-in	0	0	0	0	1
Wilhelmshaven	Systeminformatiker/-in	12	12	12	12	12
Berlin	Tankwart/-in	0	0	5	0	0
Eckernförde	Technischer/-e Zeichner/-in	7	7	7	7	7
Hamburg	Technischer/-e Zeichner/-in	2	1	0	0	0
Wilhelmshaven	Teilezurichter/-in	0	0	0	0	1
Ulmen	Tiermedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Ulmen	Tierpfleger/-in	1	2	1	2	1
Aachen	Tischler/-in	1	1	1	1	1
Bad Reichenhall	Tischler/-in	0	0	1	1	1
Bergen	Tischler/-in	0	2	0	2	0
Flensburg	Tischler/-in	2	0	2	0	1
Husum	Tischler/-in	2	1	0	1	1
Idar-Oberstein	Tischler/-in	0	0	1	0	0
Köln Wahn	Tischler/-in	1	1	1	1	1
Meppen	Tischler/-in	2	2	2	2	2
Jever/Wilhelmshaven	Veranstaltungskaufmann/-frau	0	0	0	1	0
Aachen	Verwaltungsfachangestellter/-e	7	4	4	6	4
Amberg	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	3	2	2
Augustdorf	Verwaltungsfachangestellter/-e	6	6	6	6	6
Bad Reichenhall	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	2	2	2
Bergen	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Berlin	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	4	3	2
Bogen	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	2	4	4	2
Bonn	Verwaltungsfachangestellter/-e	7	7	6	6	4
Bruchsal	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	4	2	4
Burg	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Cuxhaven	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	2	2	2	2
Doberlug-Kirchhain	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	1	2	2
Dresden	Verwaltungsfachangestellter/-e	3	2	2	4	2
Düsseldorf	Verwaltungsfachangestellter/-e	6	4	3	4	3
Ellwangen	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Erfurt	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Flensburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	2	2	2	2
Fürstfeldbruck	Verwaltungsfachangestellter/-e	3	2	2	2	2
Hamburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	2	2	2
Hammelburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	4	4	4
Hannover	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Homburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	6	4	4	4	4
Husum	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	2	2	2	2
Idar-Oberstein	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	4	4	4
Immendingen	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	3	2	2	2
Ingolstadt	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	2	4	2	3
Itzehoe	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Kaufbeuren	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	3	2	2	2
Kiel	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Koblenz	Verwaltungsfachangestellter/-e	6	6	6	6	7
Köln Wahn	Verwaltungsfachangestellter/-e	6	6	6	7	6
Leer	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Mainz	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	2	2	2	2
Mayen	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	4	4	4
München	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	4	4	4
Munster	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	4	4	4
Münster	Verwaltungsfachangestellter/-e	6	2	2	4	4
Oldenburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Parow	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Penzing	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	3	2	2	2
Plön	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Potsdam	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	2	2	2	2
Rostock	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Rotenburg	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	2	3	2
Schwanewede	Verwaltungsfachangestellter/-e	3	2	2	2	2
Stetten a.k.M.	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Torgelow	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	3	2	2
Ulm	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	4	4	4
Veitshöchheim	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	4	4	2
Weißenfels	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Wilhelmshaven	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	4	4	4
Wunstorf	Verwaltungsfachangestellter/-e	2	2	2	2	2
Zweibrücken	Verwaltungsfachangestellter/-e	4	4	4	4	4
Erding	Werkstoffprüfer/-in	2	2	2	2	2
Neubiberg	Werkstoffprüfer/-in	0	0	0	0	1
Paderborn	Werkzeugmechaniker/-in	0	1	0	0	0
Aachen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	2	2	1
Ahlen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	1	0
Alt Duvenstedt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	0	1
Altenstadt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	0	1
Appen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	2	0	1
Augustdorf	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	2	1	1
Bad Frankenhausen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	1
Bad Neuenahr	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	0	0
Bad Reichenhall	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	1
Bad Salzung	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Bad Zwischenahn	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	2
Beelitz	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	1	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Berlin	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	3	4	3	3
Berlin-Kladow	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Birkenfeld	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	0	0
Bischofswiesen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Bogen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Bonn	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	1	1	1
Boostedt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	1	2	2
Bremerhaven	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	1	1
Bruchsal	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	0	2
Bückeberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	1	1
Burg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Calw	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	1	0
Celle	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	0	1
Cochem	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	2	1	2
Delitzsch	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	0
Delmenhorst	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	2	2
Diepholz	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	0	1
Diez	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	1
Dillingen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	0
Donauwörth	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	0
Dornstadt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	1	1
Dresden	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	2	0	0	2
Eckernförde	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Ellwangen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	0	0
Erding	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Erfurt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	1
Erndtebrück	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	0	0
Eutin	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Faßberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	1	0	2
Flensburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	2	2	0

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Frankenberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	2	2	0	1
Fritzlar	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	1	2	2
Fürstenfeldbruck	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	2	0
Füssen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	1	1
Gatow	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Geilenkirchen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Gera	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	1	0
Germersheim	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	1	0
Gotha	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	1	0
Hagenow	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	1
Hamburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	9	6	7	10	7
Hammelburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	2	2	1
Hannover	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	2	1	1
Hardheim	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	0	1
Havelberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Heide	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	0	1
Holzdorf	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	0	1
Holzminden	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	1
Höxter	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	0	0
Husum	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	1	1
Idar-Oberstein	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	1	1
Ingolstadt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	1
Kalkar	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	1	1
Karpin	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	4	0	0
Kastellaun	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	1	1
Kaufbeuren	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	1	1
Kempten	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Kerpen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	2	1
Kiel	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	0	1	2	1
Koblenz	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	6	6	5	5	6

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Köln	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	2	2	2
Köln Wahn	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	3	2	2
Kropp	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	0	0
Kümmersbruck	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	0	0
Kusel	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	1
Laage	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	1
Lahnstein	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	0	1	1
Laupheim	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	1	0
Lebach	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	0	1
Lechfeld	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	1
Leer	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Leipzig	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	2	1	1
Letzlingen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	1	0
Lüneburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	2	1	1	2
Lütjenburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	1
Mainz	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	1
Manching	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	0	0
Marienberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	0
Mechernich	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	1	0
Mengen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	0
Meßstetten	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	0	0
Minden	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	1	0
Mittenwald	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Mühlhausen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	1
Müllheim	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	0
München	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	3	2	2	3	3
Munster	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	2	2	2	2
Münster	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	0	1	2	0
Murnau	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Neubiberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	3	2	2	2	2

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Neubrandenburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	2	2	3	1
Neuburg/Donau	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	0
Neustadt	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	1	2	1
Niederstetten	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	1
Nienburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	0	1
Nordholz	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Oberviechtach	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	0	1
Oldenburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	1	2
Osterholz-Scharmbeck	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	0	0
Parow	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Penzing	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	1	1
Pfreimd	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	1	0
Plön	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	0	1
Pöcking	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	0
Prenzlau	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	0	1	1	0
Rennerod	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	1
Rheine	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	1	0
Roding	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	1	0
Rotenburg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	2	1	1	1
Roth	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	0	0	1	0
Schortens	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Schwanewede	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	2	2	2	2
Schwarzenborn	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	1	1
Schwielowsee	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	1
Seeth	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	1
Sigmaringen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	0	1	2	0
Sondershausen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	0	1
Sonthofen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	0	0
Stadtallendorf	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	2	1	1

Ausbildungsort	Ausbildungsberuf	Einstellungen				
		2007	2008	2009	2010	2011
Stadum	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Stetten a.k.M.	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	0	1	0
Storkow	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	1	1	0
Strausberg	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	1
Trollenhagen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	0	0
Ulm	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	5	4	2
Unna	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	1	0	1
Untermeitingen	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	0	0	0
Veitshöchheim	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Volkach	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	0	1
Warnemünde	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	1	1	2	2
Weißenfels	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	0	0	1	1
Wildflecken	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	0	0	0	0
Wilhelmshaven	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	2	3	3	2	2
Wittmund	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Wunstorf	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	1	1	1	1	1
Zweibrücken	Zahnmedizinischer/-e Fachangestellter/-e	0	1	1	0	0
Oelde	Zerspanungsmechaniker/-in	0	0	2	1	1
Tensbüttel-Röst	Zimmerer/Zimmerin	0	0	0	1	0

96. Welche Anzahl von Auszubildenden ist nach dem Ende ihrer Ausbildung in die Bundeswehr übernommen worden – aufgeschlüsselt nach Ausbildungsberufen?

	Übernahmen
2007	1 248
2008	1 118
2009	1 142
2010	1 343
2011	1 149

Nach Ausbildungsberufen aufgeschlüsselte Angaben sind nicht verfügbar.

Die Anzahl der unbefristeten und befristeten Übernahmen wurde, vor dem Hintergrund, dass die Bundeswehr junge Menschen in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen mit dem Ziel ausbildet, nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss qualifizierten Nachwuchs für SaZ und zivile Fachkräfte bei der Wehrverwaltung zu gewinnen, um die Anzahl der Übernahmen als SaZ erweitert.

97. Wie hat sich die Anzahl in den letzten fünf Jahren entwickelt – aufgeschlüsselt nach Ausbildungsberufen?

Siehe Antwort zu Frage 96.

98. Wie hoch ist in der neuen Struktur der Bedarf an durch die Bundeswehr Ausgebildeten, und wie viele Ausbildungsplätze werden hierfür bereitgestellt?

Zur Ermittlung des zukünftig entstehenden personellen Bedarfs und der hierfür erforderlichen Ausbildungsplätze wäre es erforderlich, die neuen Strukturen an dem vorhandenen Personalkörper zu spiegeln. Hauptvoraussetzung hierfür ist das Vorliegen der neuen Organisationsstrukturen. Deren Erarbeitung erfolgt mit Blick auf eine hohe Validität mit einem nur geringen zeitlichen Vorlauf zur tatsächlichen Einnahme der jeweiligen Struktur. Für die Streitkräfte erstreckt sich der Realisierungszeitraum bis 2016. Eine belastbare Gesamtaussage zum künftigen Ausbildungsbedarf bzw. Umfang an Ausbildungsplätzen ist deshalb zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich.

Die gegenwärtige Bedarfs- bzw. Ausbildungssituation stellt sich wie folgt dar:

Bei den Beamtinnen und Beamten mit eigener Laufbahnausbildung werden jährlich Einstellungsquoten anhand des Personalbestandes, der organisatorischen Umfänge und der zu erwartenden Veränderungen ermittelt. Im Einzelnen sind dies die Laufbahnen

- des mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes,
- des mittleren, gehobenen und höheren technischen Verwaltungsdienstes,
- des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes und
- des mittleren und gehobenen Dienstes der Fernmelde- und Elektronischen Aufklärung des Bundes.

Die Einstellungsquoten stellen den Gesamtpersonalbedarf einer Laufbahn im jeweiligen Bedarfsjahr fest, unabhängig von den verschiedenen Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs. Bedarfsjahr ist das Jahr, in dem der fertig ausgebildete Beschäftigte für die Verwendung/Aufgabenerfüllung auf einem Dienstposten zur Verfügung stehen muss. Im Rahmen der ermittelten Einstellungsquoten werden auch die erforderlichen Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus werden bei der Bundeswehr seit 1959 Jugendliche (Lehrlinge/Auszubildende) in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen mit dem Ziel ausgebildet, nach erfolgreichem Abschluss der Lehre qualifizierten Nachwuchs für SaZ und zivile Fachkräfte bei der Wehrverwaltung zu gewinnen.

Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland und der bevorstehenden Strukturänderungen gewinnt auch die Berufsausbildung als integraler Bestandteil einer erfolgreichen Personalgewinnung und -bindung von jungem qualifiziertem zivilem und militärischem Personal, ggf. mit dem Angebot eines weiterführenden Studiums bzw. einer beruflichen Anschlussperspektive bei der Bundeswehr – und damit als Teil des Rückgrats eines modernen und effizienten Personalmanagements – immer größere Bedeu-

tung. Durch die Berufsausbildung wird darüber hinaus die Verpflichtung des bis zum Jahr 2014 verlängerten Ausbildungspakts mit der verbindlichen Ausbildungsquote von 7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfüllt. Im Rahmen des Ausbildungspakts bleibt unberücksichtigt, ob die Bundeswehr für den eigenen Bedarf oder auch über diesen hinaus ausbildet. Im Jahr 2013 stehen rund 1 400 Ausbildungsplätze für Neueinstellungen von Auszubildenden zur Verfügung.

99. Mit welcher Begründung beabsichtigt das Bundesministerium der Verteidigung, die Personalabrechnung und das Travelmanagement an andere Ressorts auszulagern?

Das BMI, das BMF und das BMVg haben eine Auslagerung von Aufgaben der Personalabrechnung und Abrechnungsaufgaben des Travel Managements des BMVg in die Geschäftsbereiche der beiden anderen Ressorts vereinbart. Die strategischen Aufgaben des Travel Managements sowie bestimmte operative Aufgaben sollen bei der Bundeswehr verbleiben. Mit der Verlagerung von Dienstleistungen der Wehrbereichsverwaltungen in Behörden, die bereits mit derartigen Aufgaben für andere Dienststellen tätig sind, kann ein weiterer Schritt in Richtung einer Konzentration von Dienstleistungen in der Bundesverwaltung vollzogen werden. Damit wird die Zielrichtung verfolgt, Dienstleistungen zusammenzufassen, wo dies sinnvoll erscheint. Die hiermit verbundenen Synergiepotenziale werden sich vertiefen, je umfassender die Zusammenführung innerhalb der Bundesregierung umgesetzt wird.

100. Wie viele Dienstposten sind hiervon betroffen (Aufschlüsselung nach Besoldung, Tarifgruppe und Standorte)?

Personalabrechnung

Vorgesehen ist eine Verlagerung wie folgt:

- Das BMI erhält die Aufgabenbereiche Besoldung, Entgelt sowie Beihilfe und Familienkasse für aktive Bundeswehrangehörige sowie die einigungsbedingten Sonderaufgaben. Diese Aufgaben sollen im Bundesverwaltungsamt (BVA) wahrgenommen werden.
- Das BMF wird künftig für die Dienstzeitversorgung sowie die Beihilfe und die Familienkasse für Versorgungsempfänger zuständig sein. Die Versorgung soll in den Servicezentren der Zollverwaltung, die Beihilfe sowie die Familienkasse sollen im Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen angesiedelt werden.

Die Aufgaben sollen im Rahmen einer „Türschildlösung“ verlagert werden, d. h. die Aufgaben werden weiterhin an den bisherigen Standorten der Wehrbereichsverwaltungen (WBV) und ihrer Außenstellen (Kiel, Hannover, Düsseldorf, Wiesbaden, Stuttgart, München und Strausberg) mit dem bisherigen Personal und der vom BMVg gestellten Arbeitsplatzausstattung (Büro, IT etc.) wahrgenommen. Die Aufgaben der Beihilfestelle des Bundesamtes für Wehrverwaltung werden bis zum Zeitpunkt der Abgabe organisatorisch in die Beihilfestelle der WBV West integriert. Diese WBV übernimmt gleichermaßen die fachliche Verantwortung für die Beihilfebearbeitung in der Bundeswehrverwaltungsstelle USA/CAN.

Insgesamt sind rund 2 000 Funktionsdienstposten betroffen, die sich wie folgt verteilen (alle Angaben sind Zirkawerte):

- BMI: 1 350 DP
- BMF: 560 DP
- 100 DP für zentrale Abrechnungsaufgaben aus den Dezernaten PA 1 der Wehrbereichsverwaltungen, die in angemessenem Verhältnis auf BMI und BMF verteilt werden.

Eine konkrete Aufschlüsselung der betroffenen Dienstposten ist noch nicht möglich, da eine Reihe von Aufgaben im Geschäftsbereich des BMVg verbleiben wird und die entsprechende Differenzierung bis zum Zeitpunkt der Aufgabenverlagerung erst noch festgelegt werden muss. Der weit überwiegende Teil der Dotierungen bewegt sich in der Spanne zwischen der BesGr A 8 und der BesGr A 11 bzw. vergleichbaren Tarifbeschäftigten.

Abrechnungsaufgaben des Travel Management (Reisekosten, Trennungsgeld, Umzugskosten)

Die hierfür benötigten Funktionseinheiten werden zunächst in einem Kompetenzzentrum Travel Management der Bundeswehr als Teil des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr an den Standorten Kiel, Hannover, Leipzig, Landsberg und dem BVA-Standort Hamm neu aufgebaut und nach bundeswehrinterner Optimierung mit voraussichtlich ca. 450 DP an das BVA abgegeben.

Für beide Bereiche kommt ein so genanntes Overhead-Personal für Querschnittsaufgaben (z. B. Innerer Dienst, Personal, Organisation, Revision, Haushalt) in einer Größenordnung von ca. 8 bis 10 Prozent des Funktionspersonals hinzu.

101. Wann soll mit der Umsetzung begonnen werden, und welche Auswirkungen hat die Auslagerung des Personals auf die Finanzausstattung der Einzelpläne der betroffenen Ressorts?

Vereinbart ist ein Übergang der Aufgaben der Personalabrechnung zum 1. Juli 2013. Die Abrechnungsaufgaben des Travel Managements sollen dem Bundesverwaltungsamt möglichst bis Ende 2015 übergeben werden.

Haushaltsstellen sowie Haushaltsmittel werden entsprechend dem übergehenden Personal für den Bundeshaushalt neutral in die Einzelpläne 06 und 08 umgesetzt werden.

102. Wie viele Kreiswehrrersatzämter existieren gegenwärtig mit welchen Zuständigkeiten und an welchen Orten?

Die Wehrrersatzorganisation umfasste zuletzt 52 Kreiswehrrersatzämter (KWEA) und sieben Musterungszentren als dislozierte Bestandteile von KWEA. Diese wurden zum 30. November 2012 formell aufgelöst.

Wehrbereich I

Kreiswehrrersatzamt		Zuständigkeitsbereich
Braunschweig	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Braunschweig, Salzgitter, Wolfsburg Helmstedt, Peine, Wolfenbüttel, Hildesheim
Hamburg	Kreisfreie Stadt: Kreis:	Hamburg Pinneberg
Hannover	Region: Landkreise: Kreis:	Hannover Hameln-Pyrmont, Nienburg (Weser), Schaumburg Minden-Lübbecke
<i>Musterungszentrum Göttingen</i>	Landkreise:	Göttingen, Goslar, Northeim, Osterode am Harz, Holzminden
Kiel	Kreisfreie Städte: Kreise:	Kiel, Neumünster Ostholstein, Plön, Segeberg, Stormarn
Lüneburg	Landkreise:	Gifhorn, Celle, Harburg, Lüchow-Dannenberg, Lüneburg, Heidekreis, Uelzen
Meppen	Kreisfreie Stadt: Landkreise: Kreis:	Osnabrück Emsland, Grafschaft Bentheim, Osnabrück Steinfurt
Oldenburg	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Delmenhorst, Oldenburg (Oldenburg), Bremen Diepholz, Ammerland, Cloppenburg, Oldenburg, Vechta, Wesermarsch
<i>Musterungszentrum Aurich</i>	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Emden, Wilhelmshaven Aurich, Friesland, Leer
Schleswig	Kreisfreie Stadt: Kreise:	Flensburg Dithmarschen, Nordfriesland, Rendsburg-Eckernförde, Schleswig-Flensburg, Steinburg
Schwerin	Kreisfreie Städte: Kreis: Landkreise	Lübeck, Rostock, Schwerin Herzogtum Lauenburg Rostock, Nordwestmecklenburg, Ludwigslust-Parchim
<i>Musterungszentrum Neubrandenburg</i>	Landkreise:	Mecklenburgische Seenplatte, Vorpommern-Rügen, Vorpommern-Greifswald
Stade	Kreisfreie Stadt: Landkreise:	Bremerhaven Cuxhaven, Osterholz, Stade, Verden, Rotenburg (Wümme)

Wehrbereich II

Kreiswehrrersatzamt		Zuständigkeitsbereich
Arnsberg	Kreisfreie Stadt: Kreise:	Hamm Paderborn, Hochsauerlandkreis, Soest, Unna
Darmstadt	Kreisfreie Stadt: Landkreise:	Darmstadt Bergstraße, Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau, Odenwaldkreis, Offenbach
Dortmund	Kreisfreie Städte: Kreis:	Essen, Mühlheim an der Ruhr, Bochum, Dortmund, Hagen Ennepe-Ruhr-Kreis
Düsseldorf	Kreisfreie Städte: Kreis:	Düsseldorf, Duisburg, Remscheid, Solingen, Wuppertal Mettmann
Gelnhausen	Kreisfreie Stadt: Landkreise:	Offenbach am Main Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis, Fulda
Herford	Kreisfreie Stadt: Kreise:	Bielefeld Gütersloh, Herford, Lippe
Jülich	Städteregion: Kreise:	Aachen Düren, Heinsberg
Kaiserslautern	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Kaiserslautern, Landau in der Pfalz, Neustadt an der Weinstraße, Pirmasens, Speyer, Worms, Zweibrücken Alzey-Worms, Bad Dürkheim, Donnersbergkreis, Kaiserslautern, Kusel, Südliche Weinstraße, Rhein-Pfalz-Kreis, Südwestpfalz
Kassel	Kreisfreie Stadt: Kreis: Landkreise:	Kassel Höxter Hersfeld-Rotenburg, Kassel, Schwalm-Eder-Kreis, Waldeck-Frankenberg
Koblenz	Kreisfreie Stadt: Landkreise:	Koblenz Limburg-Weilburg, Ahrweiler, Altenkirchen (Wester- wald), Bad Kreuznach, Mayen-Koblenz, Neuwied, Rhein- Hunsrück-Kreis, Rhein-Lahn-Kreis, Westerwaldkreis
<i>Musterungszentrum Trier</i>	Kreisfreie Stadt: Landkreise:	Trier Birkenfeld, Cochem-Zell, Bernkastel-Wittlich, Eifelkreis Bitburg-Prüm, Vulkaneifel, Trier-Saarburg
Köln	Kreisfreie Städte: Kreise:	Bonn, Köln, Leverkusen Rhein-Erft-Kreis, Euskirchen, Rheinisch-Bergischer- Kreis, Rhein-Sieg-Kreis
Mönchengladbach	Kreisfreie Städte: Kreise:	Krefeld, Mönchengladbach Rhein-Kreis-Neuss, Viersen

Kreiswehrrersatzamt		Zuständigkeitsbereich
Münster	Kreisfreie Stadt: Kreise:	Münster Borken, Coesfeld, Warendorf
Recklinghausen	Kreisfreie Städte: Kreis:	Bottrop, Gelsenkirchen, Herne Recklinghausen
Saarlouis	Regionalverband: Landkreise:	Saarbrücken Merzig-Wadern, Neunkirchen, Saarlouis, Saarpfalz-Kreis, Sankt Wendel
Siegen	Kreise:	Oberbergischer Kreis, Märkischer Kreis, Olpe, Siegen-Wittgenstein
Wesel	Kreisfreie Stadt: Kreise:	Oberhausen Kleve, Wesel
Wetzlar	Landkreise:	Gießen, Lahn-Dill-Kreis, Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Wiesbaden	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Frankfurt am Main, Wiesbaden, Mainz Hochtaunus-Kreis, Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Mainz-Bingen

Wehrbereich III

Kreiswehrrersatzamt		Zuständigkeitsbereich
Berlin	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Berlin, Brandenburg an der Havel, Potsdam Barnim, Havelland, Oberhavel, Ostprignitz-Ruppin, Potsdam-Mittelmark, Uckermark
Cottbus	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Cottbus, Frankfurt (Oder) Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Märkisch-Oderland, Oberspreewald-Lausitz, Oder-Spree, Spree-Neiße, Teltow-Fläming
Dresden	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Chemnitz, Dresden Erzgebirgskreis, Mittelsachsen, Bautzen, Görlitz, Meißen, Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Erfurt	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Erfurt, Gera, Jena, Weimar, Eisenach Werra-Meißner-Kreis, Eichsfeld, Nordhausen, Wartburgkreis, Unstrut-Hainich-Kreis, Kyffhäuserkreis, Gotha, Sömmerda, Weimarer-Land, Saale-Holzland-Kreis, Greiz
<i>Musterungszentrum Suhl</i>	Kreisfreie Stadt: Landkreise:	Suhl Schmalkalden-Meiningen, Hildburghausen, Ilm-Kreis, Sonneberg, Saalfeld-Rudolfstadt, Saale-Orla-Kreis
Leipzig	Kreisfreie Stadt: Landkreise:	Leipzig Vogtlandkreis, Zwickau, Leipzig, Nordsachsen

Kreiswehrrersatzamt		Zuständigkeitsbereich
Magdeburg	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Dessau-Roßlau, Magdeburg Prignitz, Altmarkkreis Salzwedel, Börde, Harz, Jerichower Land, Salzlandkreis, Stendal, Wittenberg
<i>Musterungszentrum Halle</i>	Kreisfreie Stadt: Landkreise:	Halle (Saale) Altenburger Land, Anhalt-Bitterfeld, Burgenlandkreis, Mansfeld-Südharz, Saalekreis

Wehrbereich IV

Kreiswehrrersatzamt		Zuständigkeitsbereich
Bamberg	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Bamberg, Coburg, Schweinfurt Bamberg, Coburg, Forchheim, Kronach, Lichtenfels, Schweinfurt, Bad Kissingen, Rhön-Grabfeld, Haßberge
Donaueschingen	Landkreise:	Rottweil, Schwarzwald-Baar-Kreis, Tuttlingen, Konstanz, Zollernalbkreis
Freiburg	Stadtkreis: Landkreise:	Freiburg im Breisgau Breisgau-Hochschwarzwald, Emmendingen, Ortenaukreis, Lörrach, Waldshut
Ingolstadt	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Augsburg, Ingolstadt Eichstätt, Neuburg-Schrobenhausen, Pfaffenhofen a. d. Ilm, Aichach-Friedberg, Augsburg, Donau-Ries
Karlsruhe	Stadtkreise: Landkreise:	Baden-Baden, Karlsruhe, Pforzheim Germersheim, Karlsruhe, Rastatt, Calw, Enzkreis, Freudenstadt
Kempten	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Kaufbeuren, Kempten (Allgäu), Memmingen Garmisch-Partenkirchen, Landsberg am Lech, Weilheim-Schongau, Ostallgäu, Unterallgäu, Oberallgäu
Mannheim	Kreisfreie Städte: Stadtkreise: Landkreise:	Frankenthal (Pfalz), Ludwigshafen am Rhein Heidelberg, Mannheim Neckar-Odenwald-Kreis, Rhein-Neckar-Kreis
München	Kreisfreie Stadt: Landkreise:	München Bad Tölz-Wolfratshausen, Dachau, Erding, Freising, Fürstenfeldbruck, München, Starnberg
Nürnberg	Kreisfreie Städte: Landkreise:	Ansbach, Erlangen, Fürth, Nürnberg, Schwabach Ansbach, Erlangen-Höchstädt, Fürth, Nürnberger Land, Neustadt a. d. Aich-Bad Windsheim, Roth, Weißenburg-Gunzenhausen
Ravensburg	Landkreise:	Biberach, Bodenseekreis, Ravensburg, Sigmaringen, Lindau (Bodensee)

Kreiswehrrersatzamt		Zuständigkeitsbereich
Regensburg	Kreisfreie Städte:	Landshut, Straubing, Regensburg
	Landkreise:	Kelheim, Landshut, Straubing-Bogen, Cham, Neumarkt i. d. OPf., Regensburg
<i>Musterungszentrum Deggendorf</i>	Kreisfreie Stadt:	Passau
	Landkreise:	Deggendorf, Freyung-Grafenau, Passau, Regen, Rottal-Inn, Dingolfing-Landau
Schwäbisch Gmünd	Landkreise:	Göppingen, Rems-Murr-Kreis, Hohenlohekreis, Schwäbisch Hall, Ostalbkreis
Stuttgart	Stadtkreise:	Heilbronn, Stuttgart
	Landkreise:	Böblingen, Esslingen, Ludwigsburg, Heilbronn, Tübingen
Traunstein	Kreisfreie Stadt:	Rosenheim
	Landkreise:	Altötting, Berchtesgadener Land, Ebersberg, Miesbach, Mühldorf a. Inn, Rosenheim, Traunstein
Ulm	Stadtkreis:	Ulm
	Landkreise:	Heidenheim, Reutlingen, Alb-Donau-Kreis, Dillingen a. d. Donau, Günzburg, Neu-Ulm
Weiden	Kreisfreie Städte:	Amberg, Weiden i. d. OPf., Bayreuth, Hof
	Landkreise:	Neustadt a. d. Waldnaab, Amberg-Sulzbach, Schwandorf, Tirschenreuth, Bayreuth, Hof, Kulmbach, Wunsiedel i. Fichtelgebirge
Würzburg	Kreisfreie Städte:	Aschaffenburg, Würzburg
	Landkreise:	Main-Tauber-Kreis, Aschaffenburg, Kitzingen, Miltenberg, Main-Spessart, Würzburg

103. Wie viele Kreiswehrrersatzämter wurden seit 2008 aufgelöst?

Im Zuge der Umsetzung der Stationierungsentscheidung vom 1. November 2004 wurden 22 KWEA aufgelöst (davon neun 2008 und später) und sieben zu Musterungszentren umgewandelt (davon zwei in 2008).

Im Zuge der Umsetzung der Stationierungsentscheidung vom 26. Oktober 2011 wurden alle 52 KWEA zum 30. November 2012 formell aufgelöst. An 13 Standorten ehemaliger KWEA entstanden zum 1. Dezember 2012 Karrierecenter der Bundeswehr.

104. Mit welchem Personalschlüssel werden die geplanten Karrierecenter und Karriereberatungszentren sowie die mobilen Beratungsbüros ausgestattet (bitte aufgeschlüsselt nach dem jeweiligen Standort)?

Insgesamt werden acht Karrierecenter mit Assessment und acht Karrierecenter ohne Assessment neu aufgestellt. Die 110 Karriereberatungsbüros sind Bestandteil der acht Karrierecenter mit Assessment und gemäß den folgenden Tabellen in Deutschland verteilt. Darüber hinaus sind auch Teile der Karrierecenter als Außenstellen für die Bearbeitung von Angelegenheiten des BFD gemäß folgenden Tabellen in der Fläche angesiedelt.

Die mobilen Anteile sind ebenfalls bei den Karrierecentern mit Assessment aus-
geplant. Einzelheiten sind den folgenden Tabellen zu entnehmen.

Karrierecenter (KC) mit Assessmentcenter (AC)

KC Bw mit AC	mil DP Gesamt	ziv DP Gesamt	dav. mil DP KarrBerBüros (Extern)	dav. ziv DP KarrBerBüros (Extern)	dav. ziv DP BFD RegT (Im Haus)	dav. ziv DP BFD StOT (Extern)
Hannover	84	172	53	16	23	34
Wilhelmshaven	25	138	7	3	24	50
Berlin	63	164	31	10	24	36
Erfurt	69	147	42	15	19	28
Düsseldorf	90	245	60	23	48	63
Mainz	75	169	45	15	22	32
Stuttgart	57	189	31	11	29	45
München	77	191	48	17	28	48
Σ	540	1 415	317	110	217	336

Karrierecenter (KC) ohne Assessmentcenter (AC)

KC Bw ohne AC	mil DP Gesamt	ziv DP Gesamt	mil DP KarrBerBüros (Extern)	ziv DP KarrBerBüros (Extern)	dav. ziv DP BFD RegT (Im Haus)	dav. ziv DP BFD StOT (Extern)
Kiel	0	86	entfällt	entfällt	24	39
Schwerin	0	60	entfällt	entfällt	22	23
Magdeburg	0	53	entfällt	entfällt	19	18
Potsdam	0	20	entfällt	entfällt	3	0
Dresden	0	52	entfällt	entfällt	17	18
Kassel	0	52	entfällt	entfällt	20	15
Nürnberg	0	76	entfällt	entfällt	24	35
Saarlouis	0	37	entfällt	entfällt	16	12
Σ	0	436	entfällt	entfällt	145	160

Karriereberatungsbüros

KarrBerBüro	Ort	KarrBer mil	KarrBer ziv	Gesamtbesetzung	Unterstellung zu Dienststelle
KarrBerBüro	Hannover	6	1	7	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Hamburg	5	1	6	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Bad Segeberg	3	1	4	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Itzehoe	2	1	3	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Kiel	4	1	5	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Lübeck	2	1	3	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Schleswig	4	1	5	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Aurich	3	1	4	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Braunschweig	4	1	5	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Celle	2	1	3	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Cloppenburg	3	1	4	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Göttingen	3	1	4	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Hildesheim	2	1	3	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Lüneburg	3	1	4	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Oldenburg	4	1	5	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Stade	3	1	4	KarrC Bw Hannover
KarrBerBüro	Bremerhaven	1	1	2	KarrC Bw W'Haven
KarrBerBüro	Wilhelmshaven	3	1	4	KarrC Bw W'Haven
KarrBerBüro	Bremen	3	1	4	KarrC Bw W'Haven
KarrBerBüro	Berlin-Treptow	5	1	6	KarrC Bw Berlin
KarrBerBüro	Berlin-Wedding	3	1	4	KarrC Bw Berlin
KarrBerBüro	Cottbus	3	1	4	KarrC Bw Berlin
KarrBerBüro	Frankfurt/Oder	3	1	4	KarrC Bw Berlin
KarrBerBüro	Neuruppin	3	1	4	KarrC Bw Berlin
KarrBerBüro	Potsdam	3	1	4	KarrC Bw Berlin
KarrBerBüro	Neubrandenburg	3	1	4	KarrC Bw Berlin
KarrBerBüro	Rostock	3	1	4	KarrC Bw Berlin
KarrBerBüro	Schwerin	3	1	4	KarrC Bw Berlin
KarrBerBüro	Stralsund	2	1	3	KarrC Bw Berlin

KarrBerBüro	Ort	KarrBer mil	KarrBer ziv	Gesamt- besetzung	Unterstellung zu Dienststelle
KarrBerBüro	Erfurt	3	1	4	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Gera	3	1	4	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Jena	2	1	3	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Mühlhausen	3	1	4	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Suhl	2	1	3	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Bautzen	3	1	4	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Chemnitz	3	1	4	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Dresden	3	1	4	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Leipzig	4	1	5	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Zwickau	3	1	4	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Halberstadt	2	1	3	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Halle	3	1	4	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Magdeburg	3	1	4	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Stendal	2	1	3	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Wittenberg	3	1	4	KarrC Bw Erfurt
KarrBerBüro	Düsseldorf	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Köln	4	1	5	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Münster	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Aachen	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Bielefeld	2	1	3	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Bochum	2	1	3	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Bonn	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Detmold	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Dortmund	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Essen	2	1	3	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Hamm	2	1	3	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Herford	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Mönchengladbach	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Paderborn	2	1	3	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Recklinghausen	4	1	5	KarrC Bw Düsseldorf

KarrBerBüro	Ort	KarrBer mil	KarrBer ziv	Gesamtbesetzung	Unterstellung zu Dienststelle
KarrBerBüro	Rheine	2	1	3	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Siegen	2	1	3	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Solingen	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Wesel	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Arnsberg	3	1	4	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Coesfeld	1	1	2	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Hagen	2	1	3	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Jülich	2	1	3	KarrC Bw Düsseldorf
KarrBerBüro	Mainz	3	1	4	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Bad Kreuznach	2	1	3	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Kaiserslautern	3	1	4	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Koblenz (HWK)	5	1	6	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Neustadt a. d. W.	2	1	3	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Trier	3	1	4	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Saarbrücken	2	1	3	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Saarlouis	3	1	4	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Bad Hersfeld	2	1	3	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Darmstadt	4	1	5	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Frankfurt/Main	4	1	5	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Gelnhausen	3	1	4	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Kassel	4	1	5	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Wetzlar	3	1	4	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Wiesbaden	2	1	3	KarrC Bw Mainz
KarrBerBüro	Stuttgart	4	1	5	KarrC Bw Stuttgart
KarrBerBüro	Donaueschingen	3	1	4	KarrC Bw Stuttgart
KarrBerBüro	Freiburg	3	1	4	KarrC Bw Stuttgart
KarrBerBüro	Heilbronn	2	1	3	KarrC Bw Stuttgart
KarrBerBüro	Karlsruhe	4	1	5	KarrC Bw Stuttgart
KarrBerBüro	Lörrach	1	1	2	KarrC Bw Stuttgart
KarrBerBüro	Mannheim	3	1	4	KarrC Bw Stuttgart

KarrBerBüro	Ort	KarrBer mil	KarrBer ziv	Gesamt- besetzung	Unterstellung zu Dienststelle
KarrBerBüro	Offenburg	2	1	3	KarrC Bw Stuttgart
KarrBerBüro	Ravensburg	3	1	4	KarrC Bw Stuttgart
KarrBerBüro	Schwäbisch-Gmünd	3	1	4	KarrC Bw Stuttgart
KarrBerBüro	Ulm	3	1	4	KarrC Bw Stuttgart
KarrBerBüro	München	4	1	5	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Ansbach	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Augsburg	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Bamberg	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Bayreuth	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Deggendorf	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Donauwörth	2	1	3	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Ingolstadt	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Kempten	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Landshut-Ergolding	2	1	3	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Nürnberg	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Regensburg	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Schweinfurt	1	1	2	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Traunstein	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Weiden i. d. O.	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Weilheim	3	1	4	KarrC Bw München
KarrBerBüro	Würzburg	3	1	4	KarrC Bw München

Standortteams BFD

Karrierecenter	Standortteam BFD	ziv DP	Gesamt je KC
Berlin (AC)	Beelitz	7	36
	Berlin I	8	
	Berlin II	7	
	Berlin (AC)	3	
	Schönewalde	4	
	Storkow	7	
Dresden	Frankenberg	10	18
	Leipzig	8	
Düsseldorf (AC)	Aachen	4	63
	Bonn	4	
	Europäisches Ausland	4	
	Holloman	3	
	Köln	8	
	Nörvenich	7	
	Augustdorf	7	
	Düsseldorf (AC)	3	
	Kalkar	8	
	Münster	7	
	Unna	8	
Erfurt (AC)	Bad Frankenhausen	7	28
	Bad Salzungen	7	
	Erfurt (AC)	3	
	Gera	3	
	Gotha	8	

Karrierecenter	Standortteam BFD	ziv DP	Gesamt je KC
Hannover (AC)	Bückerburg	4	34
	Faßberg	4	
	Hannover	4	
	Hannover (AC)	3	
	Lüneburg	3	
	Munster	8	
	Neustadt	4	
	Nienburg	4	
Kassel	Fritzlar	7	15
	Höxter	4	
	Stadtallendorf	4	
Kiel	Eckernförde	4	39
	Eutin	4	
	Hamburg	12	
	Husum	7	
	Kiel	4	
	Kropp	4	
	Stadum	4	
Magdeburg	Burg	7	18
	Havelberg	4	
	Weißenfels	7	
Mainz (AC)	Büchel	4	32
	Daun	4	
	Koblenz	7	
	Mainz	7	
	Mainz (AC)	3	
	Mayen	4	
	Rennerod	3	

Karrierecenter	Standortteam BFD	ziv DP	Gesamt je KC
München (AC)	Bad Reichenhall	7	48
	Dillingen	3	
	Feldkirchen	4	
	Füssen	4	
	Ingolstadt	7	
	Mittenwald	4	
	München	8	
	München (AC)	3	
	Regen	4	
	Untermeitingen	4	
Nürnberg	Hammelburg	4	35
	Roding	7	
	Roth	7	
	Volkach	7	
	Weiden	10	
Saarlouis	Idar-Oberstein	4	12
	Merzig	4	
	Zweibrücken	4	
Schwerin	Hagenow	4	23
	Kramerhof	4	
	Laage	4	
	Rostock	4	
	Torgelow	7	

Karrierecenter	Standortteam BFD	ziv DP	Gesamt je KC
Stuttgart	Bruchsal	4	45
	Calw	4	
	Dornstadt	7	
	Karlsruhe	4	
	Laupheim	4	
	Müllheim	4	
	Niederstetten	3	
	Stetten	8	
	Stuttgart (AC)	3	
	Walldürn	4	
Wilhelmshaven	Delmenhorst	7	50
	Nordholz	4	
	Oldenburg	7	
	Rotenburg	4	
	Schortens	4	
	Seedorf	7	
	Wilhelmshaven I	4	
	Wilhelmshaven II	10	
	Wilhelmshaven (KC)	3	

105. Welche Bundeswehrdienstleistungszentren wird es mit welchen Zuständigkeiten an welchen Orten in der neuen Bundeswehrstruktur geben?

Die Bundeswehr-Dienstleistungszentren (BwDLZ) werden zunächst intern umgegliedert und dem BAIUDBw unterstellt. Als Folge der zukünftigen Stationierung der Streitkräfte wird die Rückführung von derzeit 53 auf künftig 41 struktursichere BwDLZ beginnend im ersten Quartal 2013 erfolgen. Sie werden auch künftig Dienstleistungsaufgaben in den Arbeitsbereichen Personal, Finanzen, Facility Management und Truppenküchen wahrnehmen. Nachstehend sind diese BwDLZ mit der ihrem Zuständigkeitsbereich entsprechenden Verteilung aufgeführt:

Fettdruck = Standort Bundeswehr (15 oder mehr aktive Dienstposten),
z. B. **Faßberg**

Normaldruck = Sonstiger Ort (weniger als 15 aktive Dienstposten),
z. B. Helgoland.

Wehrbereich Nord (14 BwDLZ)

1. BwDLZ Bergen (**Bergen, Faßberg, Lohheide, Osterheide, Unterlüß, Walsrode**)
2. BwDLZ Hamburg (**Appen, Hamburg**, Helgoland, Itzehoe, Rellingen, Wedel)
3. BwDLZ Hannover (Braunschweig, **Celle**, Giesen, Göttingen, **Hannover**, Hildesheim, **Holzminden**)
4. BwDLZ Husum (Albersdorf, Bramstedtlund, Elpersbüttel, **Flensburg, Glücksburg, Heide, Husum, Idstedt, Jagel, Kropp**, Olderup, **Stadum, Wester-Ohrstedt**)
5. BwDLZ Kiel (Altenhof, Brekendorf, **Bünsdorf, Eckernförde, Kiel, Kronshagen, Laboe**, Schleswig, **Schwedeneck**)
6. BwDLZ Leer (**Aurich**, Borkum, Emden, Jever, Langen (OstF), **Leer, Meppen**, Neuharlingersiel, **Nordhorn, Saterland, Schöningen, Schortens, Weener, Wittmund**)
7. BwDLZ Munster (**Munster, Lüneburg**)
8. BwDLZ Oldenburg (**Bremen, Bremerhaven**, Cloppenburg, Cuxhaven, **Delmenhorst, Diepholz**, Elsfleth, Groß Ippener, **Nordholz, Oldenburg i. O., Quakenbrück**, Wardenburg, **Westerstede**)
9. BwDLZ Plön (Bad Segeberg, **Boostedt, Eutin, Fehmarn**, Groß Kummerfeld, Lübeck, Neumünster, **Neustadt i. H., Oldenburg i. H., Panker, Plön**, Todesfelde)
10. BwDLZ Rostock (**Bad Sülze, Cammin, Gnoin, Hagenow, Kalkhorst, Laage, Marlow, Rostock, Sanitz, Schwerin**, Stralsund)
11. BwDLZ Rotenburg (**Bremervörde, Osterholz, Rotenburg, Seedorf, Stade, Visselhövelde**)
12. BwDLZ Torgelow (**Cölpin, Golchen, Gumnitz/Eggesin, Kramerhof, Neubrandenburg**, Neverin, Pasewalk, **Putgarten, Torgelow, Utzedel, Viereck, Waren**, Wolgast)
13. BwDLZ Wilhelmshaven (**Sande, Wilhelmshaven, Zetel**)
14. BwDLZ Wunstorf (**Bückeberg, Neustadt a. R., Nienburg, Wunstorf**)

Wehrbereich Ost (6 BwDLZ)

15. BwDLZ Berlin (**Berlin**, Neuruppin, Nordwestuckermark, Pinnow, **Potsdam, Prenzlau, Schönefeld, Schwielowsee, Teltow**)
16. BwDLZ Burg (**Brück, Burg, Gardelegen** (Letzlingen/Altmark), Halberstadt, **Havelberg, Klietz, Magdeburg, Möckern**, Stendal)

17. BwDLZ
Doberlug-Kirchhain (Annaburg, **Beelitz, Beeskow, Cottbus, Doberlug-Kirchhain, Döbern, Frankfurt a. d. O., Lübben, Ludwigsfelde, Märkische Heide, Schönewalde/Holzdorf, Storkow, Strausberg**)
18. BwDLZ Dresden (Bautzen, Chemnitz, **Delitzsch, Dresden, Frankenberg (Sachsen), Königsbrück, Königstein, Leipzig, Marienberg, Weißkeisel, Wittenberg, Zeithain, Zwickau**)
19. BwDLZ Erfurt (**Bad Salzungen, Erfurt, Gotha, Jena, Mühlhausen, Oberschönau, Suhl**)
20. BwDLZ Weißenfels (**Bad Frankenhausen, Blankenburg, Gera, Halle, Naumburg, Saara, Sondershausen, Weißenfels**)
- Wehrbereich Süd (11 BwDLZ)
21. BwDLZ Amberg (**Amberg, Bayreuth, Grafenwöhr, Hof, Kümmersbruck, Oberviechtach, Pfreimd, Schwarzenbach, Ursensollen, Weiden**)
22. BwDLZ
Bad Reichenhall (Bad Aibling, **Bad Reichenhall, Bischofswiesen, Schneitzelreuth, Traunstein**)
23. BwDLZ Bogen (**Bayerisch Eisenstein, Bogen, Cham, Deggendorf, Feldkirchen, Freyung, Landshut, Regen, Regensburg, Roding**)
24. BwDLZ Bruchsal (Baden-Baden, **Bruchsal, Calw, Heidelberg, Heilbronn, Karlsruhe, Mannheim, Neckarzimmern, Pforzheim, Sindelfingen, Stuttgart, Weinheim**)
25. BwDLZ Hammelburg (**Hammelburg, Wildflecken**)
26. BwDLZ Ingolstadt (Augsburg, **Donauwörth, Fürth, Gablingen, Greding, Ingolstadt, Kleinaitingen, Manching, Münchsmünster, Neuburg a. d. D., Nürnberg, Roth, Röthenbach a. d. Pegnitz, Schrobenhausen, Stammham, Untermeitingen, Wendelstein**)
27. BwDLZ Landsberg (**Altenstadt, Füssen, Garmisch-Partenkirchen, Iffeldorf, Kempten, Landsberg, Lindenberg, Memmingen, Mittenwald, Murnau, Oberammergau, Pöcking, Prem, Sonthofen, Starnberg, Weilheim, Weßlin**)
28. BwDLZ München (Aschau, **Erding, Freising, Garching, Hallbergmoos, Kirchdorf, a. d. Amper, München, Neubiberg, Ottobrunn, Unterschleißheim**)
29. BwDLZ Stetten (**Donaueschingen, Dunningen, Eschbach, Freiburg, Friedrichshafen, Immendingen, Immenstaad, Konstanz, Lörrach, Meßstetten, Müllheim, Oberndorf a. Neckar, Offenburg, Pfullendorf, Ravensburg, Sigmaringen, Stetten, Stockach, Todtnau, Überlingen**)
30. BwDLZ Ulm (**Dillingen, Dornstadt, Ellwangen, Laupheim, Oberkochen, Schwäbisch-Gmünd, Setzingen, Ulm, Ummendorf**)

31. BwDLZ
Veitshöchheim (Ansbach, Bamberg, **Lauda-Königshofen**, **Niederstetten**, Schweinfurt, **Veitshöchheim**, Volkach, **Walldürn**, Würzburg)
- Wehrbereich West (10 BwDLZ)
32. BwDLZ Aachen (**Aachen**, **Eschweiler**, **Geilenkirchen**, **Jülich**, **Kerpen**, **Mechernich**, **Mönchengladbach**, **Nörvenich**, **Stollberg**, **Straelen**)
33. BwDLZ Augustdorf (**Augustdorf**, Bielefeld, **Brakel**, Detmold, Herford, Hövelhof, **Höxter**, **Minden**, Paderborn, Porta Westfalica)
34. BwDLZ Bonn (**Bonn**, **Euskirchen**, **Meckenheim**, **Rheinbach**, **Sankt Augustin**, **Siegburg**)
35. BwDLZ Homberg (Bad Hersfeld, Calden, **Frankenberg (Eder)**, **Friedrichsdorf**, **Fritzlar**, **Homberg**, **Kassel**, Kirtorf, **Schwarzenborn**, **Stadtallendorf**)
36. BwDLZ
Idar-Oberstein (Bad Kreuznach, **Baumholder**, Darmstadt, Egelsbach, **Frankfurt a. M.**, Gelnhausen, **Hilscheid**, **Idar-Oberstein**, Langen, Maintal, **Mainz**, Oberalben, Oberursel, **Offenbach**, **Pfungstadt**, Wackernheim, **Wiesbaden**)
37. BwDLZ Koblenz (Bell, **Diez**, **Kastellaun**, **Koblenz**, **Lahnstein**, **Rennerod**, Wetzlar)
38. BwDLZ Köln (Burbach, **Düsseldorf**, **Erndtebrück**, Hagen, **Hilden**, **Hürth**, **Köln**, Neuss, Remscheid, Siegen, Solingen)
39. BwDLZ Mayen (**Andernach**, **Büchel**, **Cochem**, **Daun**, **Gerolstein**, **Grafschaft**, **Höchstberg**, **Mayen**, **Trier**, **Ulmen**)
40. BwDLZ Münster (**Ahlen**, Arnsberg, Bochum, Coesfeld, **Dorsten**, Dortmund, Emmerich, Essen, **Gronau**, Hamm, **Kalkar**, Lippstadt, **Münster**, **Ochtrup**, Recklinghausen, **Rheine**, **Sendenhorst**, **Uedem**, **Unna**, **Warendorf**, **Wesel**)
41. BwDLZ Zweibrücken (**Bad Bergzabern**, **Freisen**, **Germersheim**, Kaiserslautern, **Lebach**, Lustadt, **Merzig**, Neustadt a. d. Weinstraße, Nonnweiler, **Oberarnbach**, **Perl**, **Pirmasens**, **Ramstein**, Saarbrücken, **Saarlouis**, Sankt Wendel, Wallerfangen, **Zweibrücken**)

106. Wie hoch sind die so genannten Personalüberhänge im Bereich der Wehrverwaltung, und wie haben diese sich seit 2008 verändert?

Im März 2008 wurden insgesamt ca. 5 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus strukturellen Gründen außerhalb von Dienstposten beschäftigt. Diese Zahl konnte bis Ende Juni 2012 auf rund 1 900 Beschäftigte reduziert werden. Die Personalüberhänge, die sich durch die im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr erfolgende Reduzierung des Zivilpersonals auf ca. 55 000 Haushaltsstellen und Dienstposten ergeben, sind dabei weitgehend nicht berücksichtigt. Hintergrund ist, dass die notwendigen Personalmaßnahmen für die personelle Umsetzung der vorliegenden Organisationsstrukturen erst angelaufen sind.

107. Wie gedenkt die Bundesregierung dem Motivationsverlust bei Soldatinnen und Soldaten und zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Bundeswehr zu begegnen, der dadurch entsteht, dass sie nicht in angemessener Zeit in die nächst höhere Besoldungsstufe/Gehaltsgruppe eingewiesen werden, obwohl sie z. T. länger als ein Jahr höherwertige Aufgaben erfüllen?

Zur Verbesserung der Beförderungssituation und zur Attraktivitätssteigerung haben die in den letzten Jahren erreichten Planstellenverbesserungen für alle militärischen Laufbahngruppen beigetragen. So konnten z. B. in den Haushalten der Jahre 2002 bis 2011 insgesamt rund 23 200 Planstellenverbesserungen erreicht werden, wodurch rund 70 400 Beförderungen/Einweisungen vorgenommen werden konnten. Allein für die Feldwebeldienstgrade (BesGr A 7 bis A 9 mZ) konnten rund 11 400 Planstellenverbesserungen erzielt werden, die zu rund 50 600 Beförderungen in diesem Bereich geführt haben.

In Fortsetzung dieser Schritte zur Verbesserung der Planstellenausstattung sowie zur Schließung der „Dienstposten-Planstellen-Schere“ konnten mit Blick auf die Anpassung des militärischen Personalkörpers an die zukünftigen Strukturen bereits mit dem Bundeshaushalt 2012 Planstellenverbesserungen, insbesondere im Bereich der Berufsunteroffiziere sowie der Mannschaften, erreicht werden. So wurden für die Mannschaften 6 000 neue Planstellen, davon 3 000 in der BesGr A 5 mZ (Oberstabsgefreiter) und 3 000 in der BesGr A 5 (Stabsgefreiter) sowie für die Unteroffiziere mit Portepee 506 neue Planstellen, davon 152 in der BesGr A 9 mZ (Oberstabsfeldwebel/-bootsmann) und 354 in der BesGr A 9 (Stabsfeldwebel/-bootsmann) ausgebracht.

Die geschilderten Maßnahmen haben wesentlich dazu beigetragen, die Beförderungs- und Einweisungssituation der Soldatinnen und Soldaten deutlich zu verbessern und damit die Attraktivität des Soldatenberufes weiter zu steigern.

Mit dem Bundeshaushalt 2013 wurden für die Mannschaften 5 000 neue Planstellen, davon 3 000 in der BesGr A 5 mZ und 2 000 in der BesGr A 5 sowie 173 Planstellen für Offiziere ausgebracht.

Das BMVg beabsichtigt, in das Haushaltsaufstellungsverfahren 2014 für die Mannschaften weitere 3 797 neue Planstellen, davon 2 237 in der BesGr A 5 mZ und 1 560 in der BesGr A 5, einzubringen. Damit wäre das PSM 185 für den Bereich der Mannschaften und der Unteroffiziere nach Umfang und Dotierung abgedeckt. Für den Bereich der Offiziere strebt das BMVg im Bereich der finanziellen Möglichkeiten weitere Planstellenverbesserungen an.

Bei den Beamtinnen und Beamten erfolgt die Auswahlentscheidung für eine förderliche Verwendung ebenfalls nach dem Leistungsgrundsatz. Aus laufbahnrechtlicher Sicht kann ein Beförderungssamt verliehen werden, wenn die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit nachgewiesen wurde. Allerdings besteht auch nach einer erfolgreich absolvierten Erprobungszeit kein Rechtsanspruch auf Beförderung, sondern nur ein Anspruch auf rechtsfehlerfreie Beurteilung und Ermessensausübung bei einer Beförderungssentscheidung.

Über die beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen hinaus setzt die Beförderung haushaltsrechtlich voraus, dass eine dem Beförderungssamt entsprechende, besetzbare Planstelle zur Verfügung steht, da ein Amt nur zusammen mit der Einweisung in eine besetzbare Planstelle verliehen werden darf.

Allerdings wird eine Vielzahl von Planstellen durch die Finanzierung von Beamtinnen und Beamten aus anderen Gründen gebunden, z. B.

- im Rahmen der Arbeits- oder Freistellungsphase der Altersteilzeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenzen,

- bei der Beschäftigung außerhalb von Dienstposten oder auf Dienstposten mit kw-Vermerk,
- im Rahmen der Freistellung oder Beurlaubung, soweit nach den Bestimmungen keine Leerstelle ausgebracht und genutzt werden kann oder
- bei langfristiger Erkrankung.

Dadurch entsteht eine Schere zwischen den ausgeplanten Dienstposten und den zur Verfügung stehenden Planstellen, die z. B. bei Beförderungen abhängig von der Besoldungsgruppe zu unterschiedlichen Wartezeiten führen kann, die sich nicht immer vermeiden lassen. Hinzu kommt die Vielzahl gebündelter Dienstposten im Beamtenbereich, denen unter Beachtung der Obergrenzen für Beförderungssämter nach § 26 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) i. V. m. der Bundesobergrenzenverordnung vom 11. Juni 2009 nicht in gleichem Umfang Planstellen der höchsten Wertigkeit gegenüberstehen können. Auch hier entstehen naturgemäß Wartezeiten bei der Einweisung in eine höhere Planstelle.

Im Rahmen der laufenden Bewirtschaftung und unter Beachtung der bestehenden Regelungen werden alle geeigneten Maßnahmen ergriffen, um die zur Verfügung stehenden Planstellen so optimal wie möglich zur Finanzierung des vorhandenen Personals – einschließlich der Beförderung auf höher dotierten Dienstposten – und zur Besetzung freier (struktursicherer) Dienstposten einzusetzen. Zusätzlich war das Haus in der Vergangenheit stets bemüht, trotz eines fortgesetzten Personalabbaus in allen Statusgruppen insbesondere die Situation der Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes zu verbessern. Zuletzt wurden mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Feststellung des Bundeshaushalts 2012 (Haushaltsgesetz 2012) am 1. Januar 2012 im Geschäftsbereich des BMVg rund 100 Planstellenhebungen in diesem Bereich wirksam, mit denen die bestehenden Wartezeiten weiter reduziert werden konnten.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern richtet sich die Eingruppierung in Entgeltgruppen ausschließlich nach den auf Dauer übertragenen Tätigkeiten. Aufgrund dieser Tarifautomatik ist eine Diskrepanz zwischen ausübender Tätigkeit und Eingruppierung ausgeschlossen. In den Fällen, in denen eine höherwertige Tätigkeit aus sachlichen Gründen nicht auf Dauer, sondern nur vorübergehend oder vertretungsweise übertragen werden kann, verbleibt es zwar bei der bisherigen Eingruppierung, die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhalten aber nach Ablauf der tariflich bestimmten Fristen eine der höherwertigen Tätigkeit entsprechende Zulage.

Auch die Vergabe finanzieller Leistungsanreize an besonders leistungsstarke Beschäftigte sowie die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angebotene Vielzahl von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern die Motivation der Beschäftigten. Im Weiteren führen die Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen (nur für zivile Beamtinnen/Beamte sowie Soldatinnen/Soldatenbereich) und die Durchführung von Personal- und Mitarbeitergesprächen der Motivationsförderung und Verbesserung der Zusammenarbeit.

108. Wie viele Soldatinnen und Soldaten, Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte erfüllten am 1. Januar 2012 alle Voraussetzungen für die Einweisung in die nächste Besoldungsstufe/Gehaltsgruppe im Rahmen der Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben?

Anzahl		
Soldatinnen/Soldaten	Beamtinnen/Beamte	Tarifbeschäftigte
10 745	466	61

109. Wie viele von ihnen wurden mit Wirkung vom 1. Januar 2012 tatsächlich in die nächste Besoldungsstufe/Gehaltsgruppe eingewiesen?

Anzahl		
Soldatinnen/Soldaten	Beamtinnen/Beamte	Tarifbeschäftigte
2 963	196	33

110. Wie viele STAN-Stellen für Tarifbeschäftigte waren bei der Bundeswehr am 1. Januar 2012 nicht oder nur unterwertig besetzt?

Anzahl Tarifbeschäftigte
1 363

Die Angaben beziehen sich auf Dienststellen in militärischen Organisationsbereichen und berücksichtigen alte Strukturen. Aus diesem Grunde sind damit auch STAN-Stellen für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte erfasst, die im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr nicht mehr ausgebracht werden.

111. Wie viele STAN-Stellen für Beamtinnen und Beamte waren bei der Bundeswehr am 1. Januar 2012 nicht oder nur unterwertig besetzt?

Anzahl	
Beamtinnen/Beamte	Tarifbeschäftigte
1 062	50

Die Angaben beziehen sich auf Dienststellen in militärischen Organisationsbereichen und berücksichtigen alte Strukturen. Aus diesem Grunde sind damit auch STAN-Stellen für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte erfasst, die im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr nicht mehr ausgebracht werden. Tarifbeschäftigte, die auf Beamtendienstposten eingesetzt werden und nicht entsprechend der Stellenbewertung eingruppiert sind, sind in der obigen tabellarischen Übersicht gesondert ausgewiesen (hier: 50).

112. Wie viele Zivilbedienstete der Bundeswehr haben an Auslandseinsätzen teilgenommen oder befinden sich zurzeit im Auslandseinsatz?

	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer
Vergangenheit bis heute	2 128	1 991
aktuell im Einsatz	49	150

113. Welche Auswirkungen haben diese Personalabstellungen auf den Dienstbetrieb der entsendenden Dienststellen?

Das zivile Personal der Bundeswehr, das an Auslandseinsätzen teilnimmt, besteht zum Teil aus Personal, das im Grundbetrieb einen Dienstposten innehat, der ausschließlich zur Wahrnehmung von Einsatzaufgaben eingerichtet wurde. Eine Einsatzteilnahme dieses Personals hat keine Auswirkungen auf den Dienstbetrieb. Ein weiterer Teil des Einsatzpersonals der Bundeswehrverwaltung hat einen Dienstposten im Inlandsgrundbetrieb inne, dem nur teilweise Einsatzaufgaben zugeordnet sind. Der überwiegende Teil der bisherigen Einsatzteilnehmerinnen und Einsatzteilnehmer aus dem Kreis der Zivilbediensteten der Bundeswehr rekrutiert sich daneben aus Freiwilligen, die auf ihren Dienstposten ausschließlich mit Grundbetriebsaufgaben betraut sind, sodass die Aufgaben durch andere Beschäftigte wahrgenommen werden müssen.

Der rund viermonatige Einsatzzeitraum dieser Beschäftigten und die vor dem Auslandseinsatz zwingend zu absolvierende mehrwöchige Einsatzvorbereitung stellen die Dienststellen der Bundeswehr vor große Herausforderungen. Die Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung wird hier durch die Verteilung auf das verbleibende Personal der eigenen Dienststelle, durch Personalverstärkungen aus anderen Dienststellen, in Einzelfällen durch Vergabe der Aufgaben an private Anbieter und letztlich durch Schwerpunktbildung bei der Aufgabenwahrnehmung erreicht.

Auslandseinsatzbedingte Vakanzen im Bereich Rechtsberatung und Rechtslehre werden durch Vertretungsregelungen aufgefangen. Die damit verbundenen Belastungen für das Vertretungspersonal haben Auswirkungen auf die Dauer von Disziplinarverfahren und die Zahl der Rechtsunterrichte in den Streitkräften, die jedoch hinnehmbar sind.

114. Wie sehen die aktuellen Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Dienstes in der Bundeswehr für die zivilen Beschäftigten aus?

Das „Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ vom 5. Januar 2011 enthält sehr vielfältige und komplexe Maßnahmen, die zu einer Attraktivitätssteigerung der Bundeswehr im sich verschärfenden Wettbewerb um qualifiziertes Personal führen und der qualitativ hochwertigen Aufgabenerledigung und damit der personellen Einsatzbereitschaft dienen. Das Maßnahmenpaket enthält aktuelle Maßnahmen für alle Bundeswehrangehörigen und damit auch für das Zivilpersonal. Eine dieser Maßnahmen ist das BwRefBeglG, das wiederum verschiedene Maßnahmen für zivile und militärische Bundeswehrangehörige enthält. Weitere Beispiele für Maßnahmen aus dem Maßnahmenpaket sind: attraktives Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebot, attraktive Dienstpostenausstattung, Entwicklung eines tragfähigen und nachhaltigen Generationenmanagements, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst, Einführung eines Personalgewinnungszuschlags.

115. Welche weiteren Attraktivitätsmaßnahmen sind in welchem Zeitrahmen für die zivilen Beschäftigten geplant, und welche Haushaltsmittel werden benötigt?

Konkrete, über das Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes der Bundeswehr hinausgehende neue Attraktivitätsmaßnahmen sind derzeit nicht geplant. Allerdings ist die Umsetzung bzw. Etablierung der Maßnahmen aus dem o. g. Maßnahmenpaket noch nicht abgeschlossen und soll zunächst vorgenommen werden.

116. Wie und aus welchen Etats erfolgt die Finanzierung der Attraktivitätsmaßnahmen für das Zivilpersonal?

Siehe Antwort zu Frage 88.

117. Zu welchem Zeitpunkt soll die Kommandoausübung für das Deutsche Heer vollständig aus Strausberg erfolgen?

Der Stab Kommando Heer wird nach derzeitiger Planung seinen Auftrag ab dem vierten Quartal 2013 geschlossen in Strausberg wahrnehmen.

118. Welche Übergangslösung ist bis dahin vorgesehen, und wie kann die Effektivität und Effizienz für diese Übergangszeit sichergestellt werden?

Das Kommando Heer ist zum 1. Oktober 2012 aufgestellt worden. Anteile des Stabes Kommando Heer werden vorübergehend in Bonn, Koblenz und Strausberg untergebracht. Die Stabsanteile werden sich im Wesentlichen in Bonn und Koblenz befinden, in Strausberg sind Elemente zur unmittelbaren Unterstützung des Inspektors Heer vorgesehen.

119. Wie hoch sind die strukturbedingten Umzugs- und Infrastrukturkosten?
Bei welchen Dienststellen sind Zwischenlösungen bzw. Zwischenumzüge erforderlich?
Welche Kosten entstehen dadurch?

Die Infrastrukturkosten für die Umsetzung der Neuausrichtung der Bundeswehr werden derzeit mit rund 1,3 Mrd. Euro geplant. Aufgrund des langfristigen Ansatzes zur Umsetzung der Neuausrichtung liegen dieser Planung überwiegend Infrastrukturmaßnahmen zugrunde, für die noch keine baufachliche Planungen der Bauverwaltung und damit keine baufachlichen Kostenermittlungen erfolgt sind. Eine zunehmende Konkretisierung dieses Ansatzes wird mit Fortschreiten der Planungen erfolgen. Entsprechend der gebilligten Realisierungsplanung werden strukturbedingte Umzüge von Dienststellen und Personal bis mindestens in das Jahr 2017 hinein erforderlich. Eine belastbare Ermittlung der damit verbundenen Umzugskosten ist für diesen Zeithorizont noch nicht möglich.

Zwischenlösungen und Zwischenumzüge werden auf das absolut notwendige Maß reduziert, sind aber aufgrund der Abhängigkeit vieler organisatorischer Maßnahmen untereinander nicht gänzlich vermeidbar. Dafür wird überwiegend vorhandene Infrastruktur genutzt. Wo sinnvoll und wirtschaftlich möglich, werden Mietlösungen herangezogen, um einerseits die Einnahme der Zielstruktur und die Herstellung der Arbeitsfähigkeit neu aufzustellender Dienststellen zu beschleunigen und andererseits vorhandene Infrastruktur herrichten und zügiger für die Anschlussnutzung verfügbar machen zu können.

Die Neuausrichtung an den Standorten Koblenz und Lahnstein erfordert eine Anmietung von Bürocontainern für das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr über einen Zeitraum von zwei Jahren. Das Marineunterstützungskommando wird für voraussichtlich zehn Jahre Büroraumkapazitäten am Standort Wilhelmshaven anmieten. Für das neu einzurichtende Verpflegungsamt der Bundeswehr in Oldenburg müssen bis zur Fertigstellung des neuen Lager- und Verwaltungsgebäudes Lagerkapazitäten außerhalb der Bundeswehrliegenschaft angemietet werden. Insgesamt werden für die genannten Zwischenlösungen derzeit rund 14 Mio. Euro Mietkosten eingeplant. Darüber hinaus ist für das Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr in Köln vor Erstellung eines Neubaus eine Anmietung von Bürocontainern erforderlich. Deren Kosten können aufgrund des frühen Planungsstadiums noch nicht abgeschätzt werden.

120. Welche Investitionskosten sind am Standort Strausberg zur Aufnahme des Kommandos Heer erforderlich?

Für die Unterbringung des Kommandos Heer in der Liegenschaft Strausberg Nord sind bauliche Anpassungen an vorhandenen Gebäuden vorzunehmen, für die nach einer Grobkostenschätzung Investitionen in Höhe von ca. 5 Mio. Euro erforderlich werden. Um am Standort Strausberg eine Optimierung der Liegenschaften zu erreichen, ist eine Verlagerung von Funktionen (Unterkunft, Sporteinrichtungen, Sanitätsversorgung) aus der in Strausberg aufzugebenden Barnim-Kaserne sowie aus der Falkenstein-Kaserne in Koblenz (IT) in die Liegenschaft Strausberg Nord notwendig, die voraussichtlich weitere Investitionen in Höhe von ca. 17 Mio. Euro erfordert.

121. Ist für die Neustrukturierung des Heeres eine Abkehr von der Vollaussstattung der Truppenteile vorgesehen?

Falls ja, welche konkreten Reduzierungen sind für welche Truppenteile vorgesehen (tabellarische Darstellung), und welche Auswirkungen haben die Reduzierungen auf die Ausbildungstätigkeit und die Einsatzbereitschaft?

1. In der Struktur HEER2011 ist eine Vollaussstattung der Truppenteile mit Material nur in bestimmten Fällen vorgesehen.
2. Im Durchschnitt wird über alle Bataillone und Truppenteile des Heeres künftig als Zielgröße ein querschnittlicher Ausstattungsumfang von ca. 70 bis 80 Prozent der Strukturausstattung für einen Großteil des Heeresgerätes angestrebt.
3. Die Lösung des Heeres für diese Herausforderung ist die Einführung eines neuen „dynamischen Verfügbarkeitsmanagements“. Hiermit sollen künftig die bedarfsorientierte Verfügbarkeit von Landsystemen für den Einsatz sowie die Ausbildung im Friedensbetrieb und die Einsatzvorbereitung für die Einheiten und Verbände des Heeres mit signifikant weniger Großgerät gewährleistet werden.

Das bedeutet, dass sich zukünftig Zahl und Art des in einem Verband verfügbaren Geräts abhängig vom Ausbildungsstand und von Ausbildungsvorhaben ändert und sich somit nach dem jeweils aktuellen Auftrag im Einsatzrhythmus (Einsatz, Einsatzvorbereitende Ausbildung, Truppenausbildung) und den Anforderungen im Grundbetrieb richten. Eine statische Zuweisung findet nicht mehr statt.

4. Eine konkrete, auf den jeweiligen Truppenteil bezogene Reduzierung kann aus diesem Grund nicht beziffert werden.
5. Für die Definition und das Erreichen von Ausbildungshöhen im Heer hat die Ausstattungsplanung keine Relevanz. Unverändert wird in der Struktur HEER2011 die Ausbildungsebene Verband erreicht.

122. Welche Durchsetzungsfähigkeiten und welche Durchhaltefähigkeiten sieht die neue Heeresstruktur für die Aufgabe der Landes- und Bündnisverteidigung vor, angesichts des Schwerpunktes auf leichter Infanterie und fehlender Kampfpanzerverbände (tabellarische Auflistung)?

Zur Landes- als Bündnisverteidigung wird ein streitkräftegemeinsames Kräfte-dispositiv als Beitrag für eine umfassende Verteidigungsoperation von bis zu einem Jahr Dauer bereitgestellt. Es beinhaltet Landstreitkräfte auf Divisionsebene mit Divisionstruppen, zwei starken Brigaden und einem gemischten verstärkten Hubschraubereinsatzverband.

In der Struktur HEER2011 wird hierfür bis zu einem Jahr landgestützt ein Hauptquartier auf Divisionsebene bereitgestellt zur Führung eines deutschen oder multinationalen Einsatzkontingents in Übernahme der Verantwortung einer Rahmennation zur Führung von Einsätzen im gesamten Aufgabenspektrum.

Es werden bereitgestellt:

Eine Division mit zwei starken Brigaden mit

- jeweils zwei Infanterie-, Panzergrenadier- und Panzerbataillonen,
- einem Aufklärungsbataillon,
- einem Pionierbataillon,
- einem Artilleriebataillon,
- einem Versorgungsbataillon

sowie Divisionstruppen bestehend aus

- einem Gebirgsjägerbataillon,
- einem Aufklärungsbataillon,
- einem gemischten Pionierbataillon,
- einem Versorgungsbataillon,
- einem gemischten Artilleriebataillon,
- dem Heeresanteil eines gemischten Hubschraubereinsatzverbands,
- zwei verminderten Fallschirmjägerregimentern,
- Spezialkräften.

Damit steht zur Landes- als Bündnisverteidigung ein durchsetzungsfähiger Heeresbeitrag zur Verfügung.

Eine Durchhaltefähigkeit dieses Heeresbeitrags für die Landes- und Bündnisverteidigung, vergleichbar mit der Durchhaltefähigkeit im Rahmen der Kontingentsystematik für Stabilisierungsoperationen, ist nicht vorgesehen.

Strukturbegründend für den Heeresbeitrag zur Erfüllung der Nationalen Zielvorgabe ist die Sicherstellung der langfristigen Durchhaltefähigkeit für zukünftige Einsätze im Rahmen von Folge- und Stabilisierungsoperationen. Mit der Struktur HEER2011 erreicht das Heer eine differenzierte Durchhaltefähigkeit, die eine Durchsetzungsfähigkeit in allen Intensitäten und die Reaktionsfähigkeit auf krisenhafte Entwicklungen sowie sich wandelnde Einsatzerfordernisse ermöglicht.

Der Kern der Struktur HEER2011 besteht aus sechs ausbildungs-, ablöse- und durchhaltefähigen Brigaden. Ein ausgewogenes Verhältnis aus infanteristischen Fähigkeiten einerseits und Mechanisierung einschließlich von Panzer- und Panzergrenadierbataillonen andererseits wird erreicht.

Die in der Frage unterstellte Schwerpunktsetzung auf leichter Infanterie angesichts fehlender Kampfpanzerverbände wird hier nicht gesehen.

123. In welchem Zeitraum kann in nichtaktiven Truppenteilen bei Bedarf die volle Einsatzbereitschaft hergestellt werden?

Nichtaktive Truppenteile sind, wie die teilaktiven, der Planungskategorie der Ergänzungstruppenteile des Heeres zuzurechnen.

Maßnahmen zur Herstellung der Einsatzbereitschaft erfolgen im Rahmen der Bündnis- und Landesverteidigung. Die Einsatzbereitschaft wird bei Bedarf wie bei aktiven Truppenteilen hergestellt.

Allgemein gültige Aussagen zur erforderlichen Zeit bis zur vollen Einsatzbereitschaft können ohne Spezifikation eines jeweils konkreten Einsatzauftrags nicht gemacht werden.

124. Welchen Stellenwert nimmt der ABC-Schutz (ABC: atomar, biologisch chemisch) in der neuen strukturellen und strategischen Planung der Bundeswehr ein?

Im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr wurde die Überführung der ABC-Abwehrkräfte des Heeres in die Streitkräftebasis festgelegt. Mit dieser strukturellen Zentralisierung wird künftig die Verantwortung für Weiterentwicklung, Ausbildung und Führung zusammengefasst. In dem neu aufzustellenden ABC-Abwehrkommando der Bundeswehr werden durch die Bündelung dieser Kräfte vor allem solche Fähigkeiten zusammengeführt, die sich für den Auslandseinsatz und u. a. zur subsidiären Aufgabenwahrnehmung im Rahmen des Heimatschutzes eignen. Als „Force Provider“ im Einsatz trägt die ABC-Abwehr damit zur Wahrung „nationaler Interessen“ bei.

Die VPR der Bundesregierung aus dem Jahr 2011 berücksichtigen das ABC-spezifische Risiko bei der Ableitung des Fähigkeitsspektrums der Bundeswehr zur internationalen Konfliktverhütung und Krisenbewältigung. Im Verständnis von „gemeinsam gestalteter Sicherheit“ wird es auch künftig darauf ankommen, die vielfältigen Fähigkeiten der ABC-Abwehr in das System „vernetzter Sicherheit“ effizient zu integrieren. Dazu ist ein koordiniertes ganzheitliches Zusammenwirken des zivilen und militärischen Kräftedispositivs durch zunehmende Vernetzung und fortschreitende Harmonisierung von Verfahren und neu zu entwickelnden materiellen Fähigkeiten anzustreben.

Unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben können die Fähigkeiten zur ABC-Abwehr der Bundeswehr auch im Inland unterstützend eingesetzt werden, z. B. bei terroristischen Anschlägen bzw. schweren Unglücksfällen/Naturkatastrophen.

Unverändert bleibt der hohe Stellenwert der ABC-Abwehrtruppe bei der Wahrnehmung von internationalen Verpflichtungen, z. B. im Rahmen der Gestellung des Multinationalen CBRN Defence Battalion der NATO Response Force.

Die ABC-Abwehr der Bundeswehr wird künftig auch weiterhin in die Lage versetzt, den Schutz eigener Kräfte, Verbündeter und Partner in Einsätzen zu gewährleisten sowie einen Beitrag zum Schutz der deutschen Bevölkerung zu leisten.

125. Wie und in welchem Umfang soll die Zusammenarbeit zwischen ABC-Schutzabwehrbataillonen und den bundeswehreigenen Forschungseinrichtungen gestaltet werden?

In dem neu aufzustellenden ABC-Abwehrkommando der Bundeswehr werden die Weiterentwicklung, Ausbildung und die Einsatzkräfte (ABC-Abwehrverbände) aus einer Hand geführt. Planung und Fähigkeitsentwicklung der ABC-Abwehr der Bundeswehr erfolgen zukünftig im Rahmen des Integrierten Planungsprozesses und des Prozesses Ausrüstung/Nutzung. Diese Prozesse bestimmen künftig Art und Umfang der Zusammenarbeit zwischen dem ABC-Abwehrkommando der Bundeswehr und den bundeswehreigenen Forschungseinrichtungen.

126. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus den bekannten Problemen mit Leistung, Pünktlichkeit und Preis bei den großen europäischen Kooperationsprojekten A400M, Eurofighter, NH90 u. a.?

Bei den vorgenannten europäischen Kooperationsprojekten handelt es sich um multinationale Großvorhaben, bei denen die Interessen der beteiligten Nationen durch eine überstaatliche Rüstungsagentur wahrgenommen werden. Auch in diesen Kooperationsprojekten werden Vertragsleistungen in den Verträgen im Allgemeinen durch die Vereinbarung von Leistungsmeilensteinen abgesichert. Deren Nichterreichen kann in Abhängigkeit der vertraglichen Regelungen durch Maßnahmen, wie z. B. Nachbesserungsforderungen, finanzielle Einbehalte, Vertragsstrafen, Preisminderungen und sogar Kündigung des Vertrages, sanktioniert werden. Auch in den o. g. Projekten bestehen derartige Vereinbarungen, die im Rahmen der Projektdurchführung geprüft und ggf. angewendet werden. Dies erfolgt auch zukünftig in Abstimmung mit den beteiligten Partnernationen in Abhängigkeit der jeweiligen Projektsituation.

In Konsequenz auch der in der Frage angesprochenen Projekte wurden im Rahmen der Reform der Bundeswehr auch die Beschaffungsstrukturen und -prozesse übergreifend überarbeitet und verändert. Kernelemente sind ein integrierter Planungsprozess und ein neu konzipierter Ausrüstungs- und Nutzungsprozess.

127. Können multinationale Beschaffungsprojekte am besten durch multinationale Programmagenturen, eine einheitliche NATO- oder europäische Beschaffungsinstitution oder durch die zuständigen Stellen einer einzelnen „lead nation“ gesteuert werden?

Welche Initiativen hat die Bundesregierung ergriffen, bzw. welche Initiativen sind noch beabsichtigt?

Für die Steuerung multinationaler Beschaffungsprojekte gibt es im Wesentlichen zwei Alternativen. Zum einen besteht die Möglichkeit der Nutzung existierender Managementstrukturen wie die von den NATO-Staaten eingerichteten Programmagenturen, die im europäischen Rahmen gegründete OCCAR oder auch die für multinationale Projektvorbereitung nutzbare EVA.

Zum anderen können Rüstungsprojekte auch in bi-/multilateralen Strukturen, i. d. R. unter Führung einer designierten Führungsnation (Lead Nation), durchgeführt und gesteuert werden.

Die Entscheidung, welche der genannten Alternativen für die Steuerung multinationaler Beschaffungsprojekte am besten geeignet ist, ist grundsätzlich abhängig von einer Vielzahl von Einzelfaktoren. Dies betrifft z. B. die jeweiligen militär- und rüstungspolitischen Rahmenbedingungen der einzelnen Nationen,

die Anzahl der beteiligten Nationen sowie die einzelnen nationalen Ziel- und Schwerpunktsetzungen. In diesem Zusammenhang werden von Deutschland rüstungswirtschaftliche Aspekte wie technologische Komplexität, Finanzumfang sowie (industrie-)wirtschaftliche Bedeutung von Rüstungsprojekten betrachtet.

Die geeigneten Steuerungsmechanismen bzw. Managementstrukturen multinationaler Rüstungsprojekte werden von den jeweils kooperierenden Partnern anhand der o. a. Kriterien und Rahmenbedingungen stets einzelfall-/projektbezogen abgestimmt und festgelegt.

Die Bundesregierung verfolgt das Ziel, Beschaffungsprojekte so weit wie möglich im multinationalen Rahmen zu verwirklichen, um diese so kostensparend und effizient wie möglich umzusetzen. Zur Steuerung dieser Projekte ist dann unter Abwägung der Einzelfaktoren die Alternative zu wählen, die die bestmögliche Realisierung des jeweiligen Projektes unter Berücksichtigung der deutschen Interessen gewährleistet.

128. Verfolgt die Bundesregierung weiter das Konzept einer „nationalen Konsolidierung“ in Deutschland und darauf aufbauend einer „europäischen Konsolidierung“ der wehrtechnischen Industrie, und wie erfolgreich ist diese Strategie ggf. in den vergangenen Jahren gewesen?

Die privatwirtschaftlich organisierte wehrtechnische Industrie in Deutschland hat zu Beginn der 90er-Jahre einen umfassenden Veränderungsprozess durchlaufen, der zu erheblichen Kapazitätsanpassungen – 1990 hatte die Branche noch 280 000 Beschäftigte, aktuell sind es ca. 80 000 (Quelle: Bundesverband der Deutschen Sicherheits- und Verteidigungsindustrie e. V.) – und zu einer umfangreichen Konsolidierung der nationalen wehrtechnischen Basis führte. Aus diesem nationalen Veränderungs- und Restrukturierungsprozess ist eine Industriebasis hervorgegangen, die im internationalen Vergleich dem technologischen High-End-Bereich zuzurechnen ist. Die Industriestruktur umfasst neben mehreren international ausgerichteten Unternehmen eine große Anzahl hoch spezialisierter kleiner und mittlerer Firmen. Nationale rüstungstechnologische Fähigkeiten sind eine wesentliche Grundlage, um den Konsolidierungs- und Integrationsprozess im Bereich der europäischen Rüstungsindustrie politisch mitgestalten zu können. Strategisch ausgelegte Verhandlungen zur Schaffung einer leistungs- und wettbewerbsfähigen europäischen Verteidigungs- und Technologiebasis sowie eines ausgewogenen europäischen Rüstungsmarktes mit fairen Rahmenbedingungen setzen eine konsolidierte und wettbewerbsfähige industrielle Basis in Deutschland voraus.

129. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus der Ankündigung einer verstärkten Zusammenarbeit von Frankreich und Großbritannien in Entwicklung, Erprobung und Beschaffung, und beabsichtigt Deutschland selbst, solche bevorzugten Partnerschaften mit anderen Staaten einzugehen?

Falls ja, mit welchen?

Die Bundesregierung begrüßt die Zusammenarbeit Frankreichs und Großbritanniens als einen Beitrag zur Stärkung militärischer Fähigkeiten in Europa. Deutschland kooperiert mit beiden Nationen im bi- und multilateralen Rahmen und beabsichtigt, dies auch künftig zu tun. Die deutsch-französische Zusammenarbeit nimmt aufgrund ihrer vertraglichen Grundlage (Elysée-Vertrag) und eines fest etablierten institutionalisierten Rahmens (Deutsch-Französischer Verteidigungs- und Sicherheitsrat) eine Sonderstellung ein. Deutschland ist aber

grundsätzlich um eine ausgewogene und nicht exklusive Ausgestaltung der Kooperation mit seinen Partnern bemüht. Die Möglichkeiten der konkreten Zusammenarbeit mit einzelnen oder mehreren Staaten ergeben sich daher aus der jeweiligen Interessenkonvergenz im Einzelfall.

130. In welchen Bereichen strebt die Bundesregierung neue multinationale Entwicklungsprojekte an?

Es gibt grundsätzlich keine neuen Kooperationsprojekte. Derzeit bestehen Bemühungen, das seit langem in Planung befindliche AESA-Radar (E-Scan) nun mit den Eurofighter-Programm-Nationen zu realisieren.

Der zweite Themenkomplex betrifft die Nutzung der Ergebnisse von derzeit laufenden Entwicklungsprojekten im Bereich eines Luftverteidigungssystems. Hier befindet man sich, wie bereits 2011 indirekt angekündigt, in einer Konsultationsphase, um ab 2014 die Ergebnisse auch tatsächlich effizient nutzen zu können.

Des Weiteren wird die Möglichkeit der Entwicklung eines unbemannten Luftfahrzeuges im europäischen Kontext geprüft. Ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal einer solchen Entwicklung wäre die Berücksichtigung aller zulasungsrelevanten Regularien von Anfang an und damit eine wesentliche Erleichterung der Integration in den Luftraum.

131. Welche Schritte unternimmt die Bundesregierung, um eine restriktive gemeinsame europäische Rüstungsexportkontrolle zu implementieren?

Am 8. Dezember 2008 wurde mit der Verabschiedung des Gemeinsamen Standpunkts 2008/944/GASP der EU „betreffend gemeinsame Regeln für die Kontrolle der Ausfuhr von Militärtechnologie und Militärgütern“ das bereits lange von der Bundesregierung verfolgte Ziel erreicht, die bewährten, bis dahin nur politisch bindenden Regelungen des EU-Verhaltenskodex für Waffenexporte zu überarbeiten und für alle EU-Mitgliedstaaten rechtlich verbindlich zu machen. Der Gemeinsame Standpunkt aktualisiert und ergänzt dabei die Regelungen des bereits seit 1998 existierenden EU-Verhaltenskodex. Damit wurde ein weiterer großer Fortschritt bei der Angleichung der Exportkontrollpolitiken auf EU-Ebene erzielt. Der Gemeinsame Standpunkt enthält acht Kriterien, die von allen Mitgliedstaaten bei Entscheidungen über Ausfuhrgenehmigungsanträge zugrunde zu legen sind. Mehrere neue Elemente sind 2008 in den Gemeinsamen Standpunkt eingeflossen (z. B. wurde das Menschenrechtskriterium um die Aspekte des humanitären Völkerrechts erweitert) und vertieft und erweitert seither seinen Inhalt. Nach Artikel 4 Absatz 2 des Gemeinsamen Standpunkts wird die Entscheidung über die Gewährung oder Versagung einer Ausfuhrerlaubnis für Rüstungsgüter ausschließlich von den einzelnen betreffenden Mitgliedstaaten getroffen.

Der Gemeinsame Standpunkt der EU ist für Deutschland durch seine Aufnahme in die „Politische[n] Grundsätze der Bundesregierung für den Export von Kriegswaffen und sonstigen Rüstungsgütern“ integraler Bestandteil der deutschen Rüstungsexportpolitik und wird von der Bundesregierung in allen Rüstungsexportentscheidungen angewandt.

Der operative Teil des Gemeinsamen Standpunkts enthält Regelungen, um die Abstimmung zwischen den Genehmigungsbehörden der Mitgliedstaaten zu verbessern. So sind alle Mitgliedstaaten über Ablehnungen von Anträgen auf Ausfuhrgenehmigung zu informieren. Beabsichtigt ein Mitgliedstaat, trotz des Vorliegens einer solchen Ablehnungsanzeige (Denial) eines anderen Mitgliedstaates „eine im Wesentlichen gleichartige Transaktion“ zu genehmigen, muss er

den betreffenden Mitgliedstaat vorher konsultieren. Durch diese Bestimmungen werden EU-weit die Transparenz von Rüstungsexportkontrollen unter den Mitgliedstaaten erhöht, deren Harmonisierung weiter vorangetrieben und die Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen gefördert. Diesem Ziel dient auch der regelmäßige Austausch der Hauptstadtvertreter über verschiedene Bestimmungsländer im Rahmen der einschlägigen Brüsseler GASP-Arbeitsgruppe zu konventionellen Rüstungsgüterexporten (COARM). Die Bundesregierung beteiligt sich aktiv sowohl am Denial-Austausch und den Konsultationsverfahren wie auch dem Austausch im Rahmen der Ratsarbeitsgruppe COARM.

Der EU-Benutzerleitfaden, der Einzelheiten des Denial-Verfahrens regelt und einer einheitlichen Kriterienauslegung dient, wurde dem Übergang vom Verhaltenskodex zum Gemeinsamen Standpunkt entsprechend angepasst.

Artikel 15 des Gemeinsamen Standpunkts besagt, dass dieser Gemeinsame Standpunkt drei Jahre nach seiner Annahme überprüft wird. Der Gemeinsame Standpunkt wurde im Jahr 2012 durch die Mitgliedstaaten der EU unter aktiver Beteiligung der Bundesregierung vor allem im Rahmen der Ratsarbeitsgruppe COARM einer Überprüfung unterzogen. Damit geht auch eine Überprüfung des entsprechenden Benutzerleitfadens und anderer zugehöriger Dokumente einher, die seiner Umsetzung und Anwendung dienen. Der Rat der EU hat am 19. November 2012 in seinen Schlussfolgerungen u. a. festgestellt, dass die Bestimmungen des Gemeinsamen Standpunkts und die in ihm vorgesehenen Instrumente weiterhin angemessen den Zielen dienen, die 2008 gesetzt wurden, und eine solide Basis für die Konvergenz der Exportpolitiken der Mitgliedstaaten bieten. Gleichzeitig wird die EU an einer weiteren Verbesserung der Umsetzung des Gemeinsamen Standpunkts arbeiten, z. B. durch die Aktualisierung des zugehörigen Benutzerleitfadens.

132. Wie beurteilt die Bundesregierung die unterschiedlichen Staaten des arabischen Raums als mögliche Exportkunden deutscher und europäischer Wehrtechnikunternehmen unter den Gesichtspunkten „Menschenrechtslage“ und „Spannungsgebiet“?

Welches eigene sicherheitspolitische Interesse hat Deutschland an der Lieferung militärischer Ausrüstung in diese Länder?

Über Rüstungsexporte entscheidet die Bundesregierung jeweils im Einzelfall auf Grundlage der „Politische[n] Grundsätze der Bundesregierung für den Export von Kriegswaffen und sonstigen Rüstungsgütern“ aus dem Jahr 2000 und dem „Gemeinsamen Standpunkt 2008/944/GASP des Rates vom 8. Dezember 2008 betreffend gemeinsame Regeln für die Kontrolle der Ausfuhr von Militärtechnologie und Militärgütern“. Nach den Politischen Grundsätzen wird die Ausfuhr von Kriegswaffen in Drittländer, zu denen auch Staaten des arabischen Raums gehören, durch die Bundesregierung nicht genehmigt, es sei denn, dass im Einzelfall besondere außen- oder sicherheitspolitische Interessen Deutschlands unter Berücksichtigung der Bündnisinteressen für eine ausnahmsweise zu erteilende Genehmigung sprechen. Der Beachtung der Menschenrechte im Bestimmungs- und Endverbleibsländ wird bei den Entscheidungen über Exporte von Kriegswaffen und sonstigen Rüstungsgütern besonderes Gewicht beigemessen. Genehmigungen für den Export von Kriegswaffen und sonstigen Rüstungsgütern werden grundsätzlich nicht erteilt, wenn hinreichender Verdacht besteht, dass diese zur internen Repression im Sinne des Gemeinsamen Standpunkts der EU für Waffenausfuhren oder zu sonstigen fortdauernden und systematischen Menschenrechtsverletzungen missbraucht werden.

Zur Entwicklung der Menschenrechtslage in den Staaten des arabischen Raums verweist die Bundesregierung auf den „10. Bericht der Bundesregierung über ihre Menschenrechtspolitik“.

133. Gibt es noch nennenswerte Bestände an Wehrmaterial, die durch die Verkleinerung der Bundeswehr frei werden und im Export angeboten werden sollen?

Falls ja, um welche Ausrüstung in welchem Umfang handelt es sich, und welche Abnehmerstaaten sind absehbar?

Welche Einnahmen werden hierfür erwartet?

Mit der Verkleinerung der Bundeswehr geht die Aussonderung nicht mehr benötigten Wehrmaterials einher.

Die derzeitigen Aussonderungsplanungen von Waffensystemen bzw. Großgerät von Marine, Luftwaffe und Heer für den Planungszeitraum bis 2019 sind nachstehend aufgeführt.

Nach der Aussonderung erfolgt die Verwertung des Wehrmaterials im Rahmen der gültigen Bestimmungen. Kriterien bei möglichen Abgaben an andere Staaten sind außen- und sicherheitspolitische Aspekte und die „Politische[n] Grundsätze der Bundesregierung für den Export von Kriegswaffen und sonstigen Rüstungsgütern“ vom 19. Januar 2000.

Bei den aufgeführten Systemen/Geräten erfolgt ein Weiterverkauf, wenn konkrete Interessenbekundungen anderer Länder vorliegen und die Verkaufsverhandlungen erfolgreich abgeschlossen werden können.

Die Waffensysteme, die insbesondere in der Zielstruktur (in geringerer Stückzahl) weiterbetrieben werden (z. B. Tornado), unterliegen einer intensiven Ersatzteilgewinnung für den Betrieb der Restflotte. Diese Systeme sind für eine Weiternutzung durch eine andere Nation nicht mehr geeignet.

Inwieweit auszusonderndes Wehrmaterial an andere Länder abgegeben wird, steht noch nicht fest. Dementsprechend ist auch eine Einschätzung der zu erwartenden Einnahmen derzeit nicht möglich.

Marine

Waffensystem/Typ	Anzahl geplanter Außerdienststellungen
Fregatte F122	7
Betriebsstofftransporter K1 703/704A	3
Schnellboot S143A	8
Minenjagdboot K1 333	3
Hohlstaplenkboot K1 352	5
Hohlstabfernräumgerät HFG-F1	6
Helikopter Sea King Mk 41	21
Helikopter Sea Lynx Mk 88 A	22

Luftwaffe

Waffensystem	Anzahl Außerdienststellungen
Tornado GS/GT	51
Tornado ECR	7
F-4 LV	20
Hubschrauber Bo 105	139
Hubschrauber CH-53 G	21
Hubschrauber UH-1D	78
C-160	35
A310	1
WaSys PATRIOT	14
MPR	5

Heer

Waffensystem	Anzahl Außerdienststellungen
TRANSPORTACHSE SCHLAUCHBOOT	15
MOTORBOOT KLEIN	65
BPZ MITTEL LEOP 1	46
LKW 15 T MIL GLW A1 FALTSTRASSE	24
FLTPZ MRS M 113	16
PZMRS M 113	32
TRANSPORTPANZER 1 FUNK	30

134. Welchen Sachstand hat das Projekt „Überprüfung von Rüstungs- und Beschaffungsvorhaben“?

Gibt es einen neuen Ausplanungsvorschlag bezüglich der strukturbestimmenden Hauptwaffensysteme der Bundeswehr (tabellarisch nach TSK aufgelistet)?

Der Projektauftrag „Überprüfung von Rüstungs- und Beschaffungsvorhaben“ wurde am 17. Februar 2012 abgeschlossen. Vergleichbare Betrachtungen erfolgen nunmehr im Rahmen des Integrierten Planungsprozesses.

Die Ausplanungsumfänge strukturbestimmender Hauptwaffensysteme von Heer, Luftwaffe und Marine wurden nach Abschluss der Feinausplanung aktualisiert und – wo bisher nicht erfasst – um Systeme der militärischen Organisationsbereiche Streitkräftebasis und Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr

ergänzt. Darüber hinaus sind die im Bestand des Bereiches Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung befindlichen Systeme berücksichtigt worden.

Die Ausplanungsumfänge wurden mit Schreiben vom 19. Dezember 2012 an die Obleute des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages sowie mit Schreiben vom 28. Dezember 2012 an die Berichterstatter für den Einzelplan 14 des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages übermittelt.

135. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um bestellte, noch nicht gelieferte, nach der neuen Struktur überzählige Mengen, zum Beispiel an A400M (13), Eurofighter (40), Tiger (40) und NH90 (42) sowie Puma (bisher 410, neu 350) anderen Nationen anzubieten?

Primäre Maßnahme zur Bedarfsanpassung an die neue Struktur sind für die Bundesregierung Industrieverhandlungen. Für den PUMA wurde z. B. am 11. Juli 2012 mit der Industrie ein Änderungsvertrag zum Beschaffungsvertrag unterzeichnet. Hierin haben sich das BMVg und die Hauptsystemfirmen im Projekt PUMA, Krauss-MaffeiWegmann GmbH & Co. KG und Rheinmetall Landsysteme GmbH, auf eine Reduzierung der Stückzahlen auf 350 Fahrzeuge geeinigt. Um das Interesse von anderen Nationen auszuloten, werden neben Verhandlungen mit der Industrie aber auch Gespräche in allen Standardformaten auf allen Ebenen mit Partnernationen wie z. B. Norwegen (NH90) gesucht.

136. Betreibt die Bundesregierung eine aktiv rüstungsexportfördernde Politik?

Falls ja, gegenüber welchen Ländern, und auf welche Weise?

Die Bundesregierung betreibt grundsätzlich keine aktive rüstungsexportfördernde Politik. Im Einzelfall kann eine politische Flankierung und konkrete Unterstützung eines Ausfuhrvorhabens erfolgen.

137. Welche Initiativen plant die Bundesregierung bezüglich einer Erweiterung der Rüstungskontrolle für Kleinwaffen und den Weltraum?

Die Bundesregierung setzt sich auf verschiedenen Ebenen für die Bekämpfung der illegalen Verbreitung und Nutzung von Kleinwaffen und für konventionelle Rüstungskontrolle ein. Im Rahmen der Vereinten Nationen tritt sie aktiv für eine Stärkung des Kleinwaffenaktionsprogramms ein und hat eine Reihe von Vorschlägen in die Vorbereitung der Zweiten Überprüfungskonferenz für das Kleinwaffenaktionsprogramm eingebracht. Dazu gehört die Unterstützung von Instrumenten zu deren besserer Implementierung, so beispielsweise Indikatoren und Benchmarks, die Stärkung der Rolle von Regionalorganisationen bei der Umsetzung durch die Mitgliedstaaten, die Stärkung der Rolle von Frauen im Sicherheitssektor sowie die besondere Betonung des Schutzes von Kindern in bewaffneten Konflikten. Die Bundesregierung unterstützt insbesondere die Koordinierungsanstrengungen der Abrüstungsabteilung der Vereinten Nationen zwischen Geber- und Empfängerländern und sitzt der informellen Arbeitsgruppe „Gruppe interessierter Staaten für praktische Abrüstungsmaßnahmen“ vor, einem Gremium zum Austausch über Projekte und Studien im Kleinwaffenbereich. Die Bundesregierung fördert eine Reihe von Projekten zur Bekämpfung des Kleinwaffenmissbrauchs, insbesondere in Postkonfliktgebieten. Dazu gehören unter anderem der Aufbau einer nationalen Behörde für Kampfmittelbeseitigung in Libyen, Beratungsprojekte zu Lagerhaltung von Waffen und Munition in Südsudan, die Unterstützung beim Aufbau der Kleinwaffenbehörde in

der Demokratischen Republik Kongo sowie ein Waffeneinsammlungsprojekt in Côte d'Ivoire.

Ferner arbeitet Deutschland in den zuständigen Gremien der OSZE und der EU an den jeweiligen Kleinwaffenprogrammen aktiv mit. Sie fördert auch Kleinwaffenprojekte der OSZE etwa in Südosteuropa und Zentralasien.

Mit Blick auf eine verstärkte Rüstungskontrolle im Weltraum setzt sich die Bundesregierung nachdrücklich für den von der EU erarbeiteten Verhaltenskodex für Weltraumaktivitäten ein, für den die EU bereits 2013 eine Zeichnerkonferenz anstrebt. Der Kodex umfasst mögliche zivile und militärische Weltraumaktivitäten. Er enthält eine Reihe politischer Absichtserklärungen und Selbstverpflichtungen sowie Transparenz- und vertrauensbildenden Maßnahmen. Hauptziele sind die Vermeidung von Kollisionen und anderer Gefährdungen von Weltraumobjekten sowie die Verhinderung der Generierung von zusätzlichem Weltraumschrott. Es sollen Kooperationsmechanismen wie Notifikations-, Registrierungs- und Informationspflichten, regelmäßige Zeichnerstaatentreffen, ein zentraler Kontaktpunkt sowie eine Datenbank geschaffen werden. Aus rüstungskontrollpolitischer Sicht bedeutsame Regelungen sind das indirekte Verbot von Antisatellitentests sowie die Unterstützung relevanter Initiativen in der für Rüstungskontrolle im Weltraum zuständigen Genfer Abrüstungskonferenz.

138. Welche Initiativen entwickelt die Bundesregierung zur Sicherung kritischer Infrastruktur sowie der Intensivierung der Kontrolle sicherheitsrelevanter internationaler Exporte?

Die Bundesregierung führt eine verantwortungsbewusste Exportkontrolle durch. Die bestehenden Regelungen haben sich bewährt. Technologischen Fortentwicklungen wird durch die regelmäßige Überarbeitung der Kontrolllisten im Rahmen der internationalen Exportkontrollregime und deren Übernahme in die Gemeinsame Militärgüterliste der EU und die Anhänge zur Verordnung (EG) Nr. 428/2009 Rechnung getragen. An den entsprechenden Arbeiten wirkt die Bundesregierung im Rahmen internationaler Gremien aktiv mit. Die Bundesregierung sieht keinen Zusammenhang zu ihren Initiativen zur Sicherung kritischer Infrastruktur.

139. Welche Anstrengungen unternimmt die Bundesregierung, dass auch für „Small Arms and Light Weapons (SALW)“ sowie Munition in dem „Arms Trade Treaty (ATT)“ verbindliche Regeln zum internationalen Handel konventioneller Rüstungsgüter vereinbart werden?

Die Bundesregierung hat sich mit großem Engagement an den Verhandlungen für einen globalen Waffenhandelsvertrag beteiligt. Dabei war für die Bundesregierung der Einschluss von Kleinwaffen und Munition in den Regelungsumfang des Vertrags stets ein wesentliches Element der Verhandlungslinie. Während der Verhandlungen ist es gelungen, Kleinwaffen vollständig in den Regelungsumfang des zuletzt vorliegenden Vertragsentwurfs aufzunehmen. Damit konnten auch Staaten, die einer Aufnahme von Kleinwaffen in den Vertrag zunächst ablehnend gegenüberstanden, von der Notwendigkeit des Einschlusses dieser Waffengattung in einen effektiven Vertrag überzeugt werden. Das Thema „Munition“ blieb in den Vertragsverhandlungen im Juli 2012 bis zum Schluss kontrovers. Während der Verhandlungen ist erneut deutlich geworden, dass eine große Gruppe von Staaten Regelungsbedarf bezogen auf das Thema „Munition“ sieht. Auch Deutschland hat sich gemeinsam mit seinen europäischen Partnern nachdrücklich für die Einbeziehung des Themas in die Verhandlungen eingesetzt. Diese Linie gilt auch bei den für März 2013 anberaumten Folgeverhandlungen über einen globalen Waffenhandelsvertrag.

140. Welche Maßnahmen und Initiativen hat die Bundesregierung unternommen, um die Transparenz bei Rüstungsexporten zu erhöhen und europäische Gesetze für den Export von Rüstungsgütern einzuführen?

In den „Politische[n] Grundsätze[n] der Bundesregierung für den Export von Kriegswaffen und sonstigen Rüstungsgütern“ aus dem Jahr 2000 ist festgelegt, dass die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag jährlich einen Rüstungsexportbericht vorlegt, in dem die Umsetzung der Grundsätze der deutschen Rüstungsexportpolitik im abgelaufenen Kalenderjahr aufgezeigt sowie die von der Bundesregierung erteilten Exportgenehmigungen für Kriegswaffen und sonstige Rüstungsgüter im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen aufgeschlüsselt werden. Im „Gemeinsamen Standpunkt 2008/944/GASP des Rates vom 8. Dezember 2008 betreffend gemeinsame Regeln für die Kontrolle der Ausfuhr von Militärtechnologie und Militärgütern“ ist vorgesehen, dass die EU einen Jahresbericht, der auf den Beiträgen aller Mitgliedstaaten beruht, dem Rat vorlegt und im Amtsblatt der EU veröffentlicht. Die Bundesregierung nutzt aktiv diese Möglichkeiten der Transparenz.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 131 verwiesen.

141. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um den Selbstschutz deutscher fliegender Systeme gegen sogenannte Man Portable Air Defence Systeme (ManPads) zu verbessern?

Alle derzeit in bedrohungsrelevanten Einsatzszenarien genutzten militärischen Luftfahrzeuge der Bundeswehr verfügen über Systeme zum Selbstschutz gegen Man Portable Air Defense System (MANPADS). Regelmäßige Live-Untersuchungskampagnen mit Fokus auf MANPADS und unter Berücksichtigung neuester Erkenntnisse zur Bedrohungsentwicklung werden national und – mit erkennbar gestaltender Beteiligung Deutschlands – im Rahmen der NATO durchgeführt.

Ergänzend finden regelmäßige Untersuchungen an neuen und marktverfügbaren (Teil-)Schutzsystemen und Technologieträgern zur MANPADS-Abwehr mit dem Ziel der Eignungsfeststellung für die in der Bundeswehr bereits eingeführten fliegenden Systeme statt.

Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung auf dem internationalen Markt einführungsreife Schutzsysteme?

In Ergänzung zum bereits realisierten Schutzniveau ist – abgesehen vom System Large Aircraft Infrared Counter Measure (LAIRCM), dessen Freigabe durch die US-Regierung sehr restriktiv erfolgt – der Bundesregierung derzeit kein einführungsreifes System Directed Infrared Counter Measure (DIRCM) bekannt, das den erforderlichen Schutz der fliegenden Waffensysteme der Bundeswehr sicherstellen könnte. Die Eignung des israelisch-italienischen DIRCM-Systems MUSIC wird derzeit bewertet.

Das laserbasierte DIRCM-System AN/AAQ-24 (V) LAIRCM der US-Firma Northrop Grumman erfüllt derzeit als einziges System die Voraussetzungen zur Einführung und Integration auch in zivile Luftfahrzeuge. Die Integration dieses Systems ist für die Luftfahrzeuge A340, A319CJ und Global 5000 in Auftrag gegeben worden. Siehe auch Antwort zu Frage 155.

142. In welchem Umfang und bei welchen Truppenteilen der Bundeswehr soll künftig militärisches Großgerät gekürzt werden (tabellarische Auflistung nach Vorhaben, TSK, Einsparungen)?

Zum Sachstand bezüglich der Umfänge militärischen Großgerätes wird auf die Antwort zu Frage 134 verwiesen.

Die Neuausrichtung der Bundeswehr ist mit einem massiven Umbau der Organisationsstrukturen aller Organisationsbereiche verbunden. Alte und neue Strukturen sind nur in Teilen vergleichbar. Die sukzessive Ausplanung der Feinstruktur der Truppenteile erfolgt grundsätzlich erst nach Erarbeitung der Soll-Organisation für die Ebene der Kommandobehörden und Ämter, mit deren Abschluss Ende 2013 zu rechnen ist. Darüber hinaus finden in Bezug auf militärisches Großgerät neue Ausstattungskonzepte Anwendung, die von der bisherigen strukturellen Vollausrüstung absehen. Des Weiteren befinden sich viele der strukturbestimmenden Waffensysteme erst im Zulauf. Die entsprechenden Flottengrößen haben die festgelegten Obergrenzen noch gar nicht erreicht, sodass in diesen Fällen die entschiedenen Umfangsreduzierungen nicht zu einer Aussonderung von Wehrmaterial führen werden.

Vor diesem Hintergrund sind im Rahmen der laufenden Neuausrichtung der Bundeswehr eine konkrete Zuordnung von zu reduzierendem Großgerät zu Truppenteilen und die Bezifferung der damit verbundenen Einsparung derzeit nicht möglich.

143. Welche laufenden Beschaffungsvorhaben sind hiervon betroffen, und welche Vereinbarungen sollen mit der wehrtechnischen Industrie zur Änderung der bestehenden Vertragslage getroffen werden?

Welchen Sachstand haben die Gespräche mit der Industrie über Vertragsanpassungen mit Blick auf die Reduzierung laufender und geplanter Beschaffungen?

Welche Waffensysteme sind hiervon betroffen?

Ist die Industrie bereit, im Gegenzug für andere Beschaffungen auf Schadensersatz zu verzichten?

Welche Haushaltsmittel konnten für welche anderen Beschaffungen eingesetzt werden?

Es sind die Beschaffungsvorhaben Schützenpanzer PUMA, NATO-Hubschrauber NH90 und Unterstützungshubschrauber (UH) TIGER betroffen. Zur Anpassung der Beschaffungsumfänge an den verminderten Bedarf der Streitkräfte sollen mit der wehrtechnischen Industrie einvernehmliche Vereinbarungen zur Reduzierung der vertraglichen Abnahmeverpflichtungen erzielt werden. Die Einnahmeausfälle der Industrie sollen teilweise über andere Beschaffungsvorhaben und durch Exportunterstützung kompensiert werden.

Die Gespräche mit den Hauptsystemfirmen im Projekt Schützenpanzer PUMA, der Krauss-MaffeiWegmann GmbH & Co. KG und der Rheinmetall Landsysteme GmbH, sind abgeschlossen. Der Änderungsvertrag über die Stückzahlreduzierung von 405 auf 350 Serienfahrzeuge ist am 11. Juli 2012 unterzeichnet worden.

Die Verhandlungen mit der Industrie zu den Beschaffungsvorhaben NATO-Hubschrauber NH90 und Unterstützungshubschrauber TIGER sind noch nicht abgeschlossen. Die Industrie möchte keine Umsatzverluste hinnehmen und knüpft ihr Zugeständnis zur Stückzahlreduzierung an weitere Bedingungen. Aufgrund dieser Bedingungen einerseits und der Lieferverzögerungen bei NH90 und UH TIGER andererseits konnte bisher noch keine Einigung zwischen BMVg und Industrie erzielt werden.

Mit der Verringerung der Stückzahlen haben sich die vertraglichen finanziellen Verpflichtungen im Projekt Schützenpanzer PUMA um rund 341 Mio. Euro (im Preisstand 2011, der dem Haushalt 2012 zugrunde liegt) reduziert. Da das Einsparvolumen erst in ferner Zukunft – vornehmlich im Jahr 2020 – anfällt, kann über die konkrete Verwendung dieser Haushaltsmittel für andere Beschaffungen aus heutiger Sicht noch keine Entscheidung getroffen werden.

144. Für welche Rollen sind die gegenwärtig drei auf Eurofighter umzurüstenden Luftwaffengeschwader vorgesehen?

Welche weiteren Rollen sind gegebenenfalls in Zukunft zu welchen zusätzlichen Kosten möglich (SEAD, RECCE, Seezielbekämpfung, nukleare Teilhabe)?

Welcher Sachstand besteht hinsichtlich geplanter Großvorhaben, wie zum Beispiel Doppelhüllentanker, Talarion, Schwerer Transporthubschrauber?

Die drei auf Eurofighter (EF) umzurüstenden Geschwader werden „multirole“-fähig ausgeplant. Das heißt, sie sind für die Luft-Luft-Rolle und die Luft-Boden-Rolle vorgesehen. Die Luft-Boden-Rolle schließt grundsätzlich die Fähigkeit zur Seezielbekämpfung mit ein.

Für den EF existiert eine Initiative zur Integration des Aufklärungsbehälters RECCE-Lite. Das Programm befindet sich derzeit in einem frühen Stadium. Der Finanzbedarf ist daher noch nicht abschätzbar. Die Bundeswehr plant, die Fähigkeit SEAD sowie die Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit der nuklearen Teilhabe bis auf Weiteres durch den Tornado abzubilden. Eine mögliche Eignung des EF zur Abbildung der Fähigkeit SEAD bzw. eine mögliche Eignung als nuklearwaffenfähiges Trägersystem ist seitens des BMVg nicht untersucht worden.

Das Projekt „Schwerer Transporthubschrauber“ (Future Transport Helicopter – FTH) ist ein deutsch-französisches Projekt der European Defence Agency (EDA). Auf Basis bisheriger Arbeitsergebnisse hat die EDA die Option einer vollständigen Neuentwicklung eines FTH aus Kostengründen verworfen. Es werden daher durch die EDA zurzeit Optionen untersucht, einen künftigen FTH durch Weiterentwicklung bereits bestehender Hubschraubersysteme zu realisieren.

Am 3. November 2011 hatte die Firma Cassidian dem BMVg unaufgefordert ein Angebot für ein Unmanned Aerial System (UAS) „Talarion“ vorgelegt, welches jedoch nicht zu Vertragsverhandlungen führte. Im Geschäftsbereich BMVg gibt es kein Projekt „Talarion“.

Über eine Beschaffung von zwei Marinebetriebsstofftransportern in Doppelhüllenbauart wird im Rahmen des Integrierten Planungsprozesses zeitgerecht zu entscheiden sein.

145. Wie teuer wird die für Holloman/USA geplante Eurofighter-Ausbildung zusätzlich zur dort laufenden Tornado-Ausbildung?

Mit welchen Gesamtlasten ist in den nächsten Jahren zu rechnen?

Nach einer ersten Einschätzung entstehen für den EF-Transfer nach Holloman Air Force Base (HAFB) einmalige Ausgaben für EF-spezifische Infrastruktur, einschließlich eines Simulators, von ca. 100 bis 110 Mio. Euro. Die jährlichen auslandsbedingten Mehrkosten für den Betrieb des EF belaufen sich im Vergleich zum Betrieb in Deutschland wechselkursabhängig auf bis zu 55 Mio.

Euro. Diese groben Kostenschätzungen werden zurzeit im Rahmen weiterführender Untersuchungen konkretisiert und validiert.

146. Wie lange soll der Tornado noch in den beiden verbleibenden Geschwadern betrieben werden?

Und wodurch wird er später ersetzt?

Die aktuellen Planungen sehen einen Einsatz des Waffensystems Tornado mindestens bis in das Jahr 2025 vor. Die Prüfung der dann gegebenenfalls entstehenden Fähigkeitslücken und deren Deckung wird zeitgerecht eingeleitet werden.

147. Was rechtfertigt die Stationierung von drei Eurofighter-Geschwadern auf vier Luftwaffenstützpunkten?

Sollen in Zukunft noch Plätze aufgegeben werden?

Falls ja, welche?

Die Fähigkeit zur Landes- und Bündnisverteidigung sowie die uneingeschränkte Nutzung von Übungsgebieten zur Sicherstellung einer kontinuierlichen und einsatznahen Ausbildung der fliegerischen Besatzungen bedingen eine gesamtheitliche Betrachtung der fliegenden Kampfverbände der Luftwaffe in Bezug auf die Nutzung von Militärflugplätzen.

In die Betrachtung fließen auch die Notwendigkeit spezifischer Infrastruktur und die Erfordernisse für Ausweichflugplätze zur Sicherstellung militärischer Belange und operationeller Durchhaltefähigkeit ein. Auch gilt es, die regionale Lastenteilung durch eine ausgewogene Verteilung in der Fläche zu berücksichtigen.

Zur Durchführung der Bündnisaufgabe „Wahrung der Integrität des NATO-Luftraums (Air Policing)“ und zur Wahrnehmung der nationalen Dauereinsatzaufgabe „Sicherheit im Luftraum (SiLuRa)“ werden in Deutschland, wie bisher, zwei NATO-Alarmrotten ständig vorgehalten. Zur Abdeckung des Luftraums über Deutschland, insbesondere in Grenz- und Küstennähe, wird je eine NATO-Alarmrotte mit dem Waffensystem EF dauerhaft an den Standorten Neuburg/Donau und Wittmund gestellt. An den Standorten Laage und Nörvenich wurden die Voraussetzungen geschaffen, um im Bedarfsfall von dort aus temporär alternative bzw. zusätzliche Alarmrotten zu betreiben (z. B. bei Großveranstaltungen oder besonders sicherheitsempfindlichen Ereignissen in Deutschland).

Zur Sicherstellung des Ausbildungs- und Übungsflugbetriebs müssen ausreichend dimensionierte Übungslufträume, Luft-Boden-Schießplätze und Übungsgebiete zur effizienten Nutzung der Flugstundenressourcen in einer den operativen Belangen entsprechenden Entfernung zu Einsatzflugplätzen liegen. Die Unterstützung von Übungen und Ausbildungsvorhaben des Heeres erfordert darüber hinaus die Nutzung von Übungsgebieten auch außerhalb von Übungslufträumen und von Truppenübungsplätzen.

Die Luftwaffe nutzt für die Luft-Luft-Ausbildung schwerpunktmäßig die geringer frequentierten nördlichen Lufträume. Nur in den ausreichend dimensionierten Übungslufträumen über der Nord- und Ostsee können taktische Verfahren einsatznah geübt werden. Aufgrund der räumlichen Nähe zu den Übungsgebieten erfolgt die Stationierung von EF auf dem Militärflugplatz Laage.

Für die Luft-Boden-Ausbildung und die Unterstützung des Heeres im Rahmen der Luftnahunterstützung und bei der Ausbildung von Fliegerleitoffizieren nutzt die Luftwaffe schwerpunktmäßig den Luftraum in der Mitte Deutschlands. Zur

Sicherstellung der Waffenqualifikation wird insbesondere der Luft-Boden-Schießplatz Nordhorn genutzt. Aufgrund der räumlichen Nähe zu den Übungsgebieten erfolgt die Stationierung auf dem Militärflugplatz Nörvenich.

Eine zukünftige Aufgabe von Militärflugplätzen ist nicht vorgesehen.

148. Gibt es erkannte Mangelfähigkeiten der Luftwaffe?

Falls ja, wie sollen die Lücken geschlossen werden?

Gemessen an den aus den VPR abgeleiteten und gemäß der Leitlinie zur Neuausrichtung der Bundeswehr mit differenziertem Durchhaltevermögen zu stellenden Fähigkeiten aus dem Bereich der Luftwaffe bestehen Fähigkeitslücken. Diese werden im Rahmen des Integrierten Planungsprozesses betrachtet und im Falle einer hinreichend positiven gesamtplanerischen Bewertung sowie entsprechender finanzieller Einplanbarkeit in enger Zusammenarbeit zwischen Bedarfsträger und Bedarfsdecker geschlossen.

149. Bestehen bei der Personalgewinnung der Luftwaffe und beim Personaleinsatz Probleme in bestimmten fliegerischen, technischen oder anderen Verwendungen?

Falls ja, welche Maßnahmen will das Bundesministerium der Verteidigung zur Lösung der Probleme ergreifen?

Probleme, welche die Einsatzbereitschaft der Luftwaffe einschränken bzw. gar gefährden würde, bestehen in der Luftwaffe derzeit weder in bestimmten fliegerischen, technischen noch in anderen Verwendungen.

Die Personalgewinnung für den fliegerischen Dienst ist jedoch trotz einer bisher stets umfassenden quantitativen wie auch qualitativen Bedarfsdeckung eine ständige Herausforderung. Dabei mangelt es nicht an entsprechenden Bewerberinnen und Bewerbern, da das Interesse am Fliegen und auch am Dienst in der Luftwaffe weiterhin hoch ist. Die Herausforderung besteht jedoch darin, genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber am Ende einer umfassenden Eignungsfeststellung auch einstellen zu können. Die Anforderungen an die physischen und psychischen Fähigkeiten zukünftiger Luftfahrzeugführerinnen und Luftfahrzeugführer sind sehr hoch.

Eine weitere Herausforderung bildet in der Luftwaffe aber auch der Bedarf an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern in den Laufbahnen der Fachunteroffiziere und Feldwebel Allgemeiner Fachdienst aufgrund des vorhandenen hohen Grades der Technisierung und der Komplexität der eingesetzten Waffensysteme. Hier befindet sich der Arbeitgeber Bundeswehr mit den Mitbewerbern aus der Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst im ständigen Wettbewerb um das stets knappe Angebot an ausgebildetem Personal.

Der Arbeitgeber Bundeswehr wirbt weiterhin mit einem breiten Marketingmix für das umfassende Angebot an Einstellungsmöglichkeiten. Der fliegerische Dienst und die technischen/elektronischen Verwendungen bilden hier auch zukünftig wichtige Schwerpunkte einer verstärkten Werbung. Zudem bietet die Bundeswehr vor allem auch in den Verwendungen der IT und Elektronik für Bewerberinnen und Bewerber mit entsprechenden Schulabschlüssen eine zivilberuflich anerkannte Ausbildung zu Beginn der Dienstzeit an. Weitergehende Impulse werden zudem durch das Fachkräftegewinnungsgesetz erwartet.

150. Genügt der A400M allen Anforderungen an den strategischen und operativen Lufttransport mit Flugzeugen oder wäre ein weiteres kleineres Luftfahrzeugmuster zusätzlich notwendig?

Der A400M genügt nicht allen Anforderungen des strategischen Lufttransportes. Es wird weiterhin notwendig sein, für strategische Verlegungen z. B. von Großgerät und im Rahmen der Folgeversorgung von Einsatzkontingenten auf gewerbliche Transportkapazitäten, ggf. unter Rückgriff auf entsprechende Rahmen- und Vorhalteverträge, zurückzugreifen.

Die Ergänzung der militärischen Fähigkeiten zwischen A400M und NH90 erfolgt derzeit durch die C-160 TRANSALL bzw. die CH-53. Die Notwendigkeit eines weiteren Transportluftfahrzeuges muss ggf. nach Vorliegen erster operationeller Erfahrungen mit A400M und CH-53GA sowie im Zusammenhang mit der Reorientierung im Projekt FTH bewertet werden.

151. Kann der A400M planmäßig in Dienst gestellt werden, und was ist der aktuelle Zeitplan?

Deutschland soll das erste von 53 verbindlich bestellten Flugzeugen im November 2014 erhalten. Es ist beabsichtigt, 40 Luftfahrzeuge zu betreiben und 13 Luftfahrzeuge direkt über den Hersteller weiterzuveräußern.

Der Zulauf der deutschen Flugzeuge ist vertraglich wie folgt vorgesehen:

Zulaufjahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Gesamt
Deutsche A400M	1	5	11	12	11	12	1	53

Im Fokus des A400M-Projektes steht derzeit die Nachweisführung für die Erteilung der ersten Baumusterabnahme (IOC Type Acceptance – Initial Operating Clearance). Der erfolgreiche Abschluss dieses Meilensteins ist zwingende Voraussetzung für die Aufnahme der Serienauslieferung.

152. Welche aktuelle Zulaufsplanung gibt es für den Eurofighter, NH90, Tiger und den künftigen Marinehubschrauber?
Wie unterscheiden sich diese Zeitachsen von früheren Plänen?

Der Zulauf der angesprochenen Waffensysteme ist wie folgt geplant:

EF

Am 28. Juli 2011 wurde international die Streckung des bisherigen Auslieferungsprogramms für die ausstehenden Luftfahrzeuge der Tranchen 2 und 3a vereinbart. Damit ergibt sich folgende aktuelle Zulaufplanung:

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vor Streckung	17	19	17	18	8			
Nach Streckung	14	14	14	10	9	9	8	1
Differenz	-3	-8	-11	-19	-18	-9	-1	0

NH90

Mit dem Auftragnehmer wird derzeit über die Reduzierung der Stückzahlen verhandelt. Eine belastbare Zulaufplanung ist daher derzeit nicht möglich.

Hinsichtlich der Diskrepanz zwischen dem Änderungsvertrag 06/2007 und der aktuellen Erwartung/beabsichtigten Stückzahlreduzierung werden sich absehbar aus weiteren Gesprächen und Vereinbarungen Anpassungen in der Zulaufplanung ergeben.

UH TIGER

Mit dem Auftragnehmer wird derzeit über die Reduzierung der Stückzahlen verhandelt. Eine belastbare Zulaufplanung ist deshalb derzeit nicht möglich.

Hinsichtlich der Diskrepanz zwischen dem Vertrag und der aktuellen Planung/beabsichtigten Stückzahlreduzierung werden sich absehbar aus weiteren Gesprächen und Vereinbarungen Anpassungen in der Zulaufplanung ergeben.

Marinehubschrauber

Hierzu ist bislang keine Entscheidung getroffen worden.

153. Wie ist der Stand bei den Überlegungen zur Nachfolge für den mittleren Transporthubschrauber CH53 (Zeitplan, Fähigkeiten, Kosten, Kooperationspartner)?

Nach Umsetzung der durch den Bedarfsträger geforderten Maßnahmen zur Sicherstellung der Einsatzfähigkeit der CH-53 und der Produktverbesserung von 40 CH-53 zur Baureihe German Advanced (GA) werden die aktuellen Nutzerforderungen bis mindestens 2033 erfüllt. Die Betrachtung eines leistungsfähigen Lufttransportsystems, welches Aufgaben unterhalb des A400M abdeckt und sich deutlich vom Leistungsvermögen eines NH90 abhebt, wurde bereits 2003 begonnen. Bisher orientierten sich die funktionalen Forderungen primär an der Luftbeweglichkeit leichter Kräfte des Heeres. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus dem Einsatz und mit Blick auf die neue Struktur der Streitkräfte werden derzeit Forderungen an ein entsprechendes System überprüft.

154. Beabsichtigt die Bundesregierung, Drohnen zu beschaffen, die bewaffnet werden können?
Falls ja, gibt es dafür eine Einsatzphilosophie, die sich von der amerikanischen Praxis unterscheidet?

Aufgrund einer derzeit stattfindenden Erörterung zur Thematik innerhalb der Bundesregierung wird die Beantwortung der Frage nach einer beabsichtigten Beschaffung bewaffneter UAS mit der Beantwortung der Großen Anfrage an die Bundesregierung zum Thema „Haltung der Bundesregierung zum Erwerb und Einsatz von Kampfdrohnen“ (Bundestagsdrucksache 17/11102) erfolgen. Unabhängig hiervon legt die Bundesregierung Wert auf die Feststellung, dass sich ein möglicher zukünftiger Einsatz bewaffneter UAS, wie bei allen anderen militärischen Mitteln auch, nach den im Einzelfall geltenden verfassungs- sowie völkerrechtlichen Rahmenbedingungen richtet.

155. Soll der Schutz gegen zielsuchende Boden-Luft-Raketen verbessert werden?

Ja. Die Verbesserung des Selbstschutzes gegen das relevante Bedrohungsspektrum ist ein kontinuierlicher Prozess, der sich speziell an den Einsatznotwendigkeiten deutscher fliegender Plattformen und den jeweils aktuellen Bedrohungen orientiert.

Falls ja, mit welchem System für welche Luftfahrzeuge?

Übersicht über die Maßnahmen zur Verbesserung der Selbstschutzausstattung für fliegende Systeme der Bundeswehr:

- Kampfflugzeuge

- PA-200 TORNADO

Das Waffensystem TORNADO wird durch die Integration der folgenden Selbstschutz Komponenten erheblich verbessert:

- Selbstschutz Management System
 - neues Displaykonzept
 - neues Düppel-/IR-Täuschkörperwerfersystem
 - neuer Radarwarnempfänger.

- EF

Das Selbstschutzsystem DASS (Defensive Aids Sub System) befindet sich in der Einführung, eine kontinuierliche Anpassung erfolgt im viernationalen Rahmen unter britischer Federführung.

- Transportflugzeuge

- A400M

Gemeinsam mit Frankreich wird die Verbesserung des Selbstschutzsystems beim Transportflugzeug A400M durch die Entwicklung und Integration eines Directed Infrared Counter Measure Systems angestrebt.

Darüber hinaus wird beim A400M die Realisierung eines Laserwarnempfängers sowie eines geschleppten Radartäuschkörpers untersucht.

- Luftfahrzeuge der Flugbereitschaft BMVg (Global 5000, A319CJ, A340)

Auf Basis einer Marktsichtung wurde das laserbasierte DIRCM-System LAIRCM der US Firma Northrop Grumman für die Einrüstung in die Luftfahrzeuge der Flugbereitschaft Global 5000, A319CJ und A340 ausgewählt. Die Integration dieses Systems in diese Luftfahrzeuge ist in Auftrag gegeben worden.

- Drehflügler NH90

Im Rahmen von Wirksamkeitsuntersuchungen wurde festgestellt, dass das Selbstschutzsystem des NH90 durch Optimierungen am IR-Täuschkörperwerfersystem verbessert werden kann. Die Realisierbarkeit wird derzeit geprüft.

156. Welche Elemente aus dem auslaufenden trinationalen Entwicklungsvorhaben des Luftverteidigungssystems MEADS sollen für die Modernisierung der deutschen bodengebundenen Luftverteidigung weiter genutzt werden?

Deutschland beabsichtigt, die Ergebnisse aus dem MEADS-Entwicklungsprogramm zum Aufbau einer zukünftigen Luftverteidigungsarchitektur zu nutzen.

Dafür kommen folgende Programmelemente infrage:

- Gefechtsstand (BMC4I),
- Startgerät (Launcher),

- Feuerleitradar (Multifunction Fire Control Radar, MFCR, inkl. Freund-Feind-Kennung)

sowie zusätzlich die vollumfängliche Dokumentation und die Integrationseinrichtungen (System Integration Lab). Die verfügbare Hard- und Software stellt dann eine im Rahmen von Boden- sowie Schießversuchen gegen konventionelle Luftziele und ballistische Flugkörper in insgesamt zwei Schießkampagnen getestete prototypische Feuereinheit dar, wobei die genau verfügbaren Funktionalitäten von der weiteren Entwicklung im trilateralen Programm abhängig sind (Verfügbarkeit von US-Haushaltsmitteln für das Haushaltsjahr 2013).

Die Entwicklungsergebnisse aus dem MEADS-Programm können grundsätzlich in einer zukünftigen Luftverteidigungsarchitektur Verwendung finden.

157. Wie soll in Zukunft die von der Luftwaffe übernommene Luftabwehr des Heeres in der Bewegung – auch nach Ausphasung des Systems Ozelot – sichergestellt werden?

Die Aufgabe der Flugabwehr wird derzeit u. a. mit dem Waffensystem leichtes Flugabwehrsystem (leFlaSys) mit dem Waffenträger OZELOT sichergestellt. Die aktuellen Planungen sehen einen Einsatz des Waffensystems bis mindestens 2017 vor. Die Prüfung der dann gegebenenfalls entstehenden Fähigkeitslücken und deren Deckung wird zeitgerecht im Rahmen einer Gesamtbetrachtung der Aufgabe der Luftverteidigung eingeleitet werden. Dabei werden grundsätzlich alle bodengebundenen Systeme zur Luftverteidigung im Verbund betrachtet.

158. Welche bodengebundenen Anteile mit welchen Fähigkeiten stellt die Luftwaffe für die gemeinsame NATO-Architektur zur Raketenabwehr in Europa (Raumschutz) zur Verfügung?

Im Rahmen der gemeinsamen NATO-Architektur zur Raketenabwehr in Europa bringt sich Deutschland bereits jetzt mit Infrastruktur (Ramstein) und Expertise (u. a. Dienstposten bei SHAPE) ein. Zudem hat Deutschland ein Einsatzkontingent PATRIOT mit der Fähigkeit zum Abfangen ballistischer Flugkörper kurzer Reichweite und zum anderen das nationale Personal der Extended Air Defence Task Force (EADTF) als Verstärkungspersonal für die Ballistic Missile Defence Operations Cell (BMDOC) im HQ AC Ramstein angezeigt. Aus der Anzeige der Kräfte ergibt sich kein automatischer Einsatz. Vielmehr sind diese Kräfte für die NATO planerisch verfügbar und werden nur bei entsprechender BMD-Bedrohung und bei Bedarf angefordert. Grundlage für einen Einsatz ist eine Entscheidung des Nordatlantikrates. Die nationalen Verfahren zur Entscheidung für den Fall des Einsatzes von Kräften bleiben davon unberührt.

Die Ausarbeitung der konzeptionellen Grundlagen für die NATO-Raketenabwehr ist noch nicht abgeschlossen. Über einen deutschen Beitrag zur NATO-Raketenabwehr, der über die bereits angezeigten PATRIOT-Systeme hinausgeht, wird daher frühestens 2013 zu entscheiden sein. Optionen dazu werden derzeit identifiziert und untersucht. Diese Arbeiten befinden sich noch in einer frühen Phase, in der es zunächst darum geht, belastbare Daten zu gewinnen, relevante Kriterien zu formulieren und auf dieser Grundlage Vergleichswerte für unterschiedliche Optionen zu entwickeln.

159. Welche Rollen können die deutschen Luftabwehrfregatten der Klasse 124 in der NATO-Raketenabwehr spielen?

Und welche Veränderungen zu welchen Kosten wären dazu gegebenfalls notwendig?

Derzeit verfügen die Fregatten der Klasse F 124 zwar über die notwendigen Grundkomponenten, sind aber nicht zur Teilhabe an der Raketenabwehr befähigt. Grundsätzlich könnten die Fregatten der Klasse F 124 als Sensor eingesetzt werden, um ballistische Raketen aufzufassen, zu verfolgen und diese Daten einer Abwehrwaffe zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus könnten die Fregatten auch als Trägerplattform mit einer Abwehrwaffe ausgestattet werden. Dementsprechend wären mögliche technische Anpassungen an dem Weitbereichsradar (SMART-L), dem Führungs- und Waffeneinsatzsystem sowie dem Flugkörperstartgerät (VLS Mk 41) erforderlich. Über die erforderlichen Kosten für diese möglichen technischen Anpassungen können derzeit noch keine abschließenden Aussagen getroffen werden.

160. Wie ist im Zusammenhang mit der NATO-Raketenabwehr die so genannte Black-Box-Problematik zu bewerten?

Und welche Teile unterliegen ggf. dem Prinzip „American eyes only!“?

US-Systeme enthalten grundsätzlich Bestandteile, die aus US-Sicht einem nationalen Sicherheitsinteresse unterliegen (Blackbox). Vom deutschen Amtsbereich können daher weder die Funktion bzw. das Leistungsspektrum der einzelnen Blackbox-Komponenten nachvollzogen noch die operationellen Auswirkungen beurteilt werden.

Für die durch Deutschland derzeit als freiwilliger Beitrag der NATO angezeigten taktischen Waffensysteme PATRIOT sind keine operativen Einschränkungen aufgrund der Blackbox-Problematik bekannt.

161. Werden sich die Aufgaben der Marine durch die Neuausrichtung der Bundeswehr wesentlich ändern?

Falls ja, wie sieht das neue Aufgabenspektrum aus?

Nein. Die Marine als Kompetenz- und Fähigkeitsträger der Bundeswehr zur Wirkung gegen Ziele unter, auf und über Wasser sowie zur Wirkung von See an Land setzt das geforderte breite Fähigkeitsprofil der maritimen Fähigkeiten der Bundeswehr mit einem abgestuften Durchhaltevermögen um.

162. Über welche Durchhaltefähigkeit wird die Marine zukünftig verfügen?

Die Marine wird mit der in den Leitlinien zur Neuausrichtung der Bundeswehr niedergelegten Struktur in der Lage sein, mit dem geforderten breiten Fähigkeitsprofil und gemäß der Unterscheidung zwischen zeitlich begrenzten, lang andauernden und dauerhaften (darunter auch die dauerhafte Bereitstellung für den zeitlich begrenzten Einsatz) Aufgaben eine abgestufte Durchhaltefähigkeit entlang der Nationalen Zielvorgabe sicherzustellen.

163. Wird die Marine in der neuen Struktur alle eingegangenen NATO-Verpflichtungen erfüllen können?

Falls nein, welche Einschränkungen wird es geben?

Die Marine wird nach der Einnahme der neuen Struktur den gegenüber der NATO eingegangenen Verpflichtungen nachkommen können. Hierzu bedient sie sich angesichts einer abnehmenden Zahl von Plattformen bei neu zulaufenden Einheiten des Konzepts einer Intensivnutzung unter Einbeziehung von Mehrbesatzungsmodellen und missionsmodularen Plattformkonfigurationen.

164. Welche Rolle und welche Aufgaben sollen die Marinefliegerkräfte in der neuen Struktur übernehmen?

Die Marineflieger mit ihren spezifischen Fähigkeiten und Anpassungen an das maritime Umfeld sind integraler Bestandteil des maritimen Fähigkeits- und Kräftedispositivs der Bundeswehr.

Im Einzelnen:

Mit dem Maritime Patrol and Reconnaissance Aircraft (MPRA) verfügt die Bundeswehr über eine singular vorhandene Fähigkeit zur weiträumigen luftgestützten Überwachung und Aufklärung mit der Möglichkeit zum Waffeneinsatz. Zu den Aufgaben zählt auch die Suche und die Bekämpfung von Unterwasserkontakten (z. B. U-Boote) oder Überwasserzielen. Die Möglichkeit, Aufklärungs- und Fernmeldemittel in einer Plattform flexibel und schnell verfügbar zu machen, steht außerhalb des maritimen Einsatzspektrums auch zur Unterstützung von Operationen an Land, z. B. im Rahmen von Evakuierungen oder Einsätzen der Spezialkräfte, zur Verfügung.

Die Bordhubschrauber sind integraler und für die Auftragserfüllung unverzichtbarer Bestandteil des Waffensystems Fregatte und des Waffensystems Einsatzgruppenversorger sowie in abgestufter Fähigkeit für das Waffensystem Korvette. In dieser Rolle tragen sie zur Überwasser- und Unterwasserseekriegsführung inklusive der Fähigkeit zum autonomen Waffeneinsatz bei und führen taktische Lufttransporteinsätze im Rahmen von Boarding-Einsätzen, der Unterstützung von Spezialkräften oder von nationalen Evakuierungsoperationen durch. Mit unbemannten Flugsystemen werden von Bord der Trägerplattform Korvette die Ziel- und Wirkungsaufklärung unterstützt und der taktischen Ebene Aufklärungsdaten in Echtzeit zur Verfügung gestellt.

Im SAR-Dienst nehmen Marineflieger parallel zu ihrem militärischen SAR-Auftrag (milSAR) – auftragsnachrangig – auch die Aufgaben des in der Verantwortung des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) liegenden nationalen SAR-Dienstes für die zivile Luftfahrt wahr (ICAO-SAR).

Im Auftrag des BMVBS führt die Marine seit 1986 Überwachungsflüge zur luftgestützten Überwachung von Meeresverschmutzungen in der Nord- und Ostsee mit Luftfahrzeugen des Typs DO228 (den so genannten Ölüberwachungsflugzeugen) durch.

165. An welchem Ort und zu welchem Zeitpunkt soll das neue Hauptquartier zur Führung der deutschen Seestreitkräfte errichtet werden, nachdem das Flottenkommando in Glücksburg gemäß Stationierungsentscheidung geschlossen werden soll?

Das Marinekommando ist am 1. Oktober 2012 in Rostock aufgestellt worden.

166. Wie ist der aktuelle Sachstand zum Bau der Fregatte 125?

Der Fertigungsbeginn des ersten Schiffes ist am 28. März 2011 erfolgt. Die Kiellegung des ersten Schiffes fand am 2. November 2011 statt. Die Kiellegung des zweiten Schiffes erfolgte am 24. Oktober 2012. Die Ablieferung soll 2016 beginnen und Ende 2018 abgeschlossen sein.

167. Wie ist der aktuelle Sachstand zur Einsatzbereitschaft der Korvetten?

Welche Gesamtterminplanung inklusive Funktionsnachweisen und Abnahmetermine sind vorgesehen?

Welcher Sachstand besteht hinsichtlich der Kostentragung für die Getriebe- und Kupplungsschäden?

Wie hoch waren die Kosten für die Beseitigung der Mängelschäden, die die ARGE K 130 nach dem vorliegenden Schiedsgutachten zu tragen hätte?

Wie hoch wären die Kosten für die Beseitigung der Mängelfolgeschäden, die der Auftraggeber zu tragen hätte?

Korvette BRAUNSCHWEIG (BRN)

Die Korvette BRN ist für einen UNIFIL-Einsatz im ersten Halbjahr 2013 vorgesehen.

Korvette MAGDEBURG (MAG)

Die Korvette MAG hat als erstes Schiff seiner Klasse den Einsatz für UNIFIL im vierten Quartal 2012 erfolgreich beendet.

Gesamtterminplanung/Funktionsnachweise/Abnahmetermine

Die Korvetten ERFURT (ERF), OLDENBURG (OLD) und LUDWIGSHAFEN AM RHEIN (LUD) wurden im Laufe des ersten Quartals 2013 in Dienst gestellt.

Sachstand Kostentragung für Getriebe- und Kupplungsschäden

Die ARGE K 130 und das BAAINBw stehen derzeit in Verhandlungen zur Versicherungsfallanmeldung (Getriebe/Kupplungen) der ARGE K 130. Daher können hierzu keine weiteren Angaben gemacht werden.

168. Wie ist der aktuelle Sachstand zur Nachfolge des Marinehubschraubers SEA KING?

Der SEA KING MK41 ist ein zweimotoriger Mehrzweckhubschrauber. Die ersten Luftfahrzeuge nahmen 1973 bei der Marine den Flugbetrieb auf. Inzwischen verfügt die Bundeswehr noch über 21 Luftfahrzeuge, die hauptsächlich im Such- und Rettungsdienst und als Bordhubschrauber auf Einsatzgruppenversorgern eingesetzt werden. Diese Aufgaben erfüllt er, gemessen an seinem Alter, mit guter Leistungsfähigkeit. Es ist grundsätzlich möglich, den SEA KING MK41 auch weiterhin in Nutzung zu halten, der damit verbundene Aufwand wird jedoch voraussichtlich steigen.

Es wird angestrebt, dass ein neuer Marinehubschrauber sowohl die Aufgaben des SEA KING MK41 als auch die des SEA LYNX MK88A übernehmen soll. Das Beschaffungsvorhaben ist daher besonders anspruchsvoll.

Das Vorhaben konnte jedoch nicht im Haushalt 2013 abgebildet werden. Ungeachtet dessen wird mit Nachdruck daran gearbeitet, einen wirtschaftlich sinnvoll-

len Erhalt der zurzeit durch den SEA KING MK41 abgebildeten Fähigkeiten sicherzustellen.

169. Wie ist der Status hinsichtlich des Joint-Support-Ships?

Die Leitlinien zur Neuausrichtung der Bundeswehr weisen als gebilligte Obergrenze strukturbestimmender Hauptwaffensysteme zwei Joint Support Ships (JSS) aus. Mit dem Beschaffungsvorhaben JSS könnte die anerkannte Fähigkeitslücke „Gesicherte Militärische Seeverlegfähigkeit“ geschlossen werden. Zudem würde ein JSS substantielle Beiträge zu streitkräftegemeinsamen Operationen u. a. in den Aufgabenfeldern Landesverteidigung als Bündnisverteidigung (LV/BV) und Konfliktverhütung und Krisenbewältigung (KuK) sowie im Rahmen von Katastrophenhilfe, militärischen Evakuierungsoperationen (MilEvakOp) und Humanitarian Rescue Operation ermöglichen. Im Zuge der in 2010 erarbeiteten „Priorisierung von Rüstungsinvestitionen“ konnte das JSS planerisch in den haushaltsnahen Jahren nicht berücksichtigt werden.

Mit der Implementierung des Integrierten Planungsprozesses wird die Priorität für die Schließung der Fähigkeitslücke „Gesicherte Militärische Seeverlegfähigkeit“ und werden die weiteren Beiträge eines JSS für das Fähigkeitsprofil der Streitkräfte im Rahmen der Mittelfristplanung neu zu bewerten sein.

170. Gibt es Pläne bzw. Überlegungen im Bundesministerium der Verteidigung für Pooling & Sharing im Bereich der Marine?

Falls ja, wie sehen diese aus?

Im Rahmen der Pooling-und-Sharing-Initiative hat Deutschland die Führung für das Projekt „Pooling of Maritime Patrol Aircraft (MPA)“ übernommen. Ziel ist die Bündelung von Seeraumüberwachungsflugzeugen, um deren Nutzung zu optimieren, indem sie allen am Projekt beteiligten Nationen, aber auch interessierten und zur Kompensation bereiten Nationen zur Verfügung gestellt werden. Neben Deutschland beteiligen sich Spanien, Luxemburg und Polen mit eigenen Fähigkeiten an dem Projekt.

Am 1. Juli 2012 hat eine 24-monatige Erprobungsphase begonnen. Dazu wurde im Flottenkommando in Glücksburg eine Zelle zur Koordinierung der eingehenden Anfragen zur Nutzung der im Pool befindlichen MPA eingerichtet. Am Ende der Testphase werden die beteiligten Nationen das Projekt bewerten und über eine Fortführung entscheiden.

171. Welche zusätzlichen Anteile der Materialerhaltung der Marine wird die Bundeswehr nach der beabsichtigten Halbierung ihrer eigenen Arsenalkapazität an die Privatwirtschaft abgeben?

Das Marinearsenal (MArs) ist zuständig für die Materialerhaltung von Schiffen, Booten und Landanlagen der Bundeswehr und dient damit unmittelbar der Sicherstellung der Einsatzfähigkeit der Deutschen Marine. Bei der Neuausrichtung des Marinearsenals wurde die Außerdienststellungsplanung der Flotte zum Stichtag 31. Dezember 2017 zugrunde gelegt. Demnach wird die Marine ihren Bestand an schwimmenden Einheiten um 25 Schiffe/Boote reduzieren, sodass sich hieraus bereits eine erhebliche Reduzierung der Instandsetzungskapazitäten des Marinearsenals ableitet. Zudem wird sich die Produktivleistung des verbleibenden Arsenalbetriebes im Wesentlichen auf die Materialerhaltungsmaßnahmen der Hauptbauabschnitte (HBA) 5 bis 8 konzentrieren. Den HBA 5 bis 8 werden die Fernmelde-, Navigations-, Ortungs- und EloKa-Anlagen, die Füh-

rungs- und Waffeneinsatzsysteme sowie die Waffen- und Sperrwaffenanlagen zugeordnet. Demgegenüber werden Leistungen im Bereich der HBA 1 bis 4 (Schiffskörper mit Ausrüstung und Einrichtungen, Antriebsanlagen, elektrische Anlagen und Schiffsbetriebsanlagen) an die gewerbliche Wirtschaft vergeben. Die Neustrukturierung des Marinearsenals folgt damit konsequent der bereits im Rahmen der Zielstruktur 2010 angestrebten Konzentration auf die Durchführung von Materialerhaltungsmaßnahmen im Bereich der HBA 5 bis 8. Der Forderung der Marine, die Fähigkeiten des Marinearsenals insbesondere in den HBA 5 bis 8 zu erhalten, wird insoweit entsprochen.

172. Ist eine Zusammenarbeit bei der Instandhaltung und Wartung von Marineschiffen und -waffen mit anderen Bündnispartnern geprüft worden?

Falls ja, von wem und mit welchem Ergebnis?

Eine Prüfung hat nicht stattgefunden.

Aufgrund der unterschiedlichen Auslegung von Schiffen, Waffen und Systemanbindung ist eine gemeinsame Instandhaltung und Wartung in der Regel nicht möglich.

Die gemeinsame Vergabe öffentlicher Aufträge durch öffentliche Auftraggeber aus verschiedenen Mitgliedstaaten bereitet überdies gewisse rechtliche Schwierigkeiten hinsichtlich der Unvereinbarkeit nationaler Rechtsvorschriften.

173. Will die Bundesregierung Maßnahmen zum Erhalt der wehrtechnischen Industrie im Marinebereich ergreifen?

Falls ja, welche Maßnahmen sind vorgesehen?

Eine nationale wehrtechnische Industriebasis bildet eine Voraussetzung für die glaubwürdige Sicherheitspolitik Deutschlands und für die Akzeptanz als sicherheitspolitischer Partner im Bündnis und in Europa. Die „Gemeinsame Erklärung“ des Bundesministeriums der Verteidigung und des Ausschusses Verteidigungswirtschaft im Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. zu „Nationalen Wehrtechnischen Kernfähigkeiten“ (WtKF) vom 20. November 2007 benennt industrielle Kapazitäten für den aktuellen und den absehbar zukünftig notwendigen militärischen Bedarf. Für die Marineschiffbaukapazitäten wurden die Bereiche U-Boote/Autonome Unterwasserfahrzeuge (AUV), Überwasserkampfschiffe sowie Seeminenabwehr identifiziert. Die WtKF werden in ihrer Gesamtheit im Rahmen der konzeptionellen Untersuchungen zur Neustrukturierung der Bundeswehr einer Überprüfung unterzogen, die sich an den Einsatzerfordernissen orientiert. Ergebnisse hierzu liegen noch nicht vor. Die Bundesregierung unterstützt und flankiert im Rahmen verfügbarer Ressourcen unter Beachtung der „Politische(n) Grundsätze der Bundesregierung für den Export von Kriegswaffen und sonstigen Rüstungsgütern“ die Exportbemühungen der maritimen wehrtechnischen Industrie in Deutschland.

174. Wie viele Einsätze und wie viele Einsatzkräfte können durch die Streitkräftebasis (SKB) gleichzeitig logistisch versorgt werden?

Die Nationale Zielvorgabe ist der wesentliche fähigkeits- und strukturbestimmende Leitfaktor für die Neuausrichtung der Bundeswehr.

Hiernach müssen zur internationalen Konfliktverhütung und Krisenbewältigung streitkräftegemeinsam eskalations- und durchsetzungsfähige Kräfte gleichzeitig für Einsätze in unterschiedlichen Einsatzgebieten, gegebenenfalls unter Abstüt-

zung auf Leistungen Dritter (kommerzielle Leistungen, Host Nation Support (HNS) und/oder multinationale Unterstützungsleistungen), gestellt werden können.

Strukturbestimmend für die Ausplanung der logistischen Kräfte der Basislogistik der Streitkräftebasis ist die gleichzeitige Unterstützung von bis zu 10 000 Soldatinnen/Soldaten in bis zu zwei Einsatzgebieten (landbasiert) und zusätzlich einem maritimen Einsatz, unter lageabhängiger Abstützung auf Leistungen Dritter, im Rahmen von Stabilisierungseinsätzen.

175. Bei welchen Szenarien werden Host-Nation-Support oder Fremdleistungen durch Firmen bei der logistischen Unterstützung von Auslandseinsätzen erforderlich?

Unter Berücksichtigung der Nationalen Zielvorgabe ist neben Unterstützungsleistungen durch die Wehrverwaltung die Abstützung auf Leistungen der gewerblichen Wirtschaft, HNS oder multinationale Unterstützungsleistungen grundsätzlich in allen denkbaren Einsatzszenarien alternativ vorgesehen. Umfang und Dauer der Inanspruchnahme von Drittleistungen sind – neben ihrer gesicherten Verfügbarkeit – abhängig von der Intensität und der Raumordnung des jeweiligen Einsatzes.

Zugrunde liegt dabei primär der Gedanke der komplementären Einbindung Dritter, d. h. der Rückgriff erfolgt nur, wenn und soweit er zu Erreichung der Nationalen militärischen Zielvorgabe erforderlich ist.

Im Rahmen von Stabilisierungseinsätzen ist die durchhaltefähige logistische Unterstützung von bis zu zwei landbasierten Einsatzgebieten wie folgt sicherzustellen:

- In einem Einsatz von mittlerer bis hoher Intensität überwiegend mit militärischen Kräften (vermindertes Logistikbataillon) und lageabhängiger Ergänzung durch Unterstützungsleistungen der Wehrverwaltung, HNS, multinationale Zusammenarbeit und/oder Leistungen der gewerblichen Wirtschaft.
- In einem weiteren Einsatz von geringer bis mittlerer Intensität als laufender Einsatz mit eingeschränkter militärischer Unterstützung (logistische Task Force mit militärischen Kernfähigkeiten in den logistischen Grundfunktionen), Unterstützung durch die Wehrverwaltung sowie aufgaben- und lagebezogen ergänzender wie auch alternativer Unterstützung durch Bündnispartner sowie Nutzung kommerzieller und HNS-Anteile.

176. Welche Vorsorge hat das Bundesministerium der Verteidigung für die Inanspruchnahme von Host-Nation-Support oder zivilen Dienstleistern für Auslandseinsätze getroffen?

HNS, multinationale logistische Leistungen durch Verbündete und Leistungen ziviler Dienstleister können und müssen in das logistische Netzwerk in den Einsatz integriert werden. Sie werden durch die so genannte Einsatzzentrale Logistik im Einsatz koordiniert und gesteuert.

Art, Umfang und Verfahren logistischer Unterstützungsleistungen werden im Einzelfall, unter Berücksichtigung der jeweiligen Gegebenheiten des Einsatzes, der jeweiligen materiellen Ausstattung der beteiligten Nationen sowie der Möglichkeiten des HNS zwischen den beteiligten Nationen (ggf. auch unter Einbindung von Beschaffungsagenturen, etwa der NATO) vertraglich festgelegt bzw. in Vereinbarungen mit Dritten, z. B. gewerblichen Dienstleistern, geregelt werden.

Die logistische Zusammenarbeit kann dabei vor allem folgende Leistungsbe-
reiche umfassen:

- Versorgung mit Betriebsstoffen,
- Versorgung mit Verpflegung, Marketenderwaren und Wasser,
- Versorgung mit Baumaterial,
- Verkehrsführung und Transportunterstützung,
- Unterbringungsleistungen, z. B. Aufbau und Betrieb von Feldlagern und Ein-
satzinfrastrukturen,
- Umschlagleistungen wie z. B. Hafen- und Luftumschlag sowie
- Instandsetzungsleistungen (Zivilvergaben).

Im Bereich zeitkritischer und/oder schwer verfügbar zu machender Leistungen
(z. B. strategische Verlegefähigkeit und Transport) wird im Vorfeld über bereits
bestehende Vertragsbindungen (wie z. B. Rahmenverträge Ausland, Strategic
Airlift Interim Solution – SALIS, Gesicherter Gewerblicher Strategischer See-
transport – GGSS „ARK“, NATO Support Agency – NSPA/Operational Logistic
Support Partnership – OLSP: Gesicherte Verfügbarkeit gewerblicher Leistungen
im multinationalen Umfeld) sichergestellt, dass diese Leistungen im Bedarfsfall
gesichert und schnell erbracht werden.

177. Werden Sicherheitsrisiken beim Einsatz von zivilen Dienstleistern und
Auslandseinsätzen sowohl für die zivilen Beschäftigten der Unterneh-
men/Firmen als auch für die eingesetzten Soldatinnen und Soldaten ge-
sehen?

Im Einsatz können sowohl Kontingentangehörige als auch das Personal ziviler
Dienstleister, abhängig je nach Bedrohungslage und ihrer jeweiligen Aufgabe
bzw. Verwendung, unterschiedlichen Sicherheitsrisiken und Gefahren ausge-
setzt sein.

Falls ja, wie soll diesen Sicherheitsrisiken begegnet werden?

Es gelten folgende Grundsätze:

Überlebensfähigkeit und Schutz im Sinne einer erfolgreichen Abwendung von
Gefahr für Leben und Gesundheit der Angehörigen der Bundeswehr sind sowohl
unabdingbare Grundvoraussetzungen für die Auftragserfüllung als auch Aus-
druck der Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn gegenüber den Angehörigen
der Bundeswehr. Ziel ist es, den unter Berücksichtigung der jeweiligen Auftrags-
erfüllung bestmöglichen Schutz für das anvertraute Personal zu gewährleisten.
Dem Schutz der eigenen Kräfte kommt deshalb im Einsatz besonders hohe Be-
deutung zu.

„Wie wird den Sicherheitsrisiken für Angehörige der Bundeswehr begegnet?“

Mit Blick für den Schutz gilt:

Einsatzkräfte sind nach Stärke und Ausrüstung so ausgeplant, dass sie sich und
ihre Einrichtungen – ggf. im streitkräftegemeinsamen und multinationalen Rah-
men – in besonderen Gefährdungslagen zeitlich befristet selbst schützen kön-
nen.

Das Schutzniveau von Unterstützungskräften entspricht bei Stabilisierungsope-
rationen grundsätzlich dem der zu unterstützenden Kräfte.

Bei entsprechender Gefährdungslage in einem Einsatzgebiet wird das Zivilper-
sonal der Bundeswehr im Soldatenstatus eingesetzt. Eine mehrwöchige Einsatz-
vorausbildung vermittelt diesem Personenkreis die für Auslandseinsätze der

Bundeswehr notwendigen militärischen Kenntnisse. Das Zivilpersonal der Bundeswehr wird im Auslandseinsatz grundsätzlich in den Aufgabenbereichen der Bundeswehrverwaltung eingesetzt. Eine unmittelbare Teilnahme an Operationen mit hohem Gefährdungspotenzial oder die Übernahme militärischer Führungsaufgaben ist nicht vorgesehen.

„Wie wird den Sicherheitsrisiken für Personal ziviler Dienstleister begegnet?“

Die im Auftrag der Bundeswehr in den Einsatzgebieten tätigen Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sind für die Sicherheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich selbst verantwortlich. Dies wird im Rahmen der Vertragsgestaltung regelmäßig klargelegt. Auch wird keine Haftung für Schäden der Auftragnehmer aufgrund einsatzbedingter Risiken und Gefahren übernommen. Im Interesse und zum Schutz der im Einsatz tätigen Vertragspartner werden diese aber in vorbeugende und flankierende Maßnahmen einbezogen, so z. B. durch Unterweisungen zu sicherheitsrelevanten Besonderheiten des Einsatzgebietes und eine informatorische Einbindung, soweit dies möglich ist. Innerhalb der Einsatzliegenschaften genießt das Personal der Dienstleister den gleichen Schutz- und Sicherheitsstandard, wie er auch Bundeswehrangehörigen zuteil wird. Darüber hinausgehender Schutz kann vor dem Hintergrund des oben genannten Grundsatzes allenfalls im Einzelfall nach Maßgabe der situativen Möglichkeiten und Ressourcen gewährt werden.

178. Welche Erfahrungen liegen dem Bundesministerium der Verteidigung bislang für Dienstleistungen ziviler Unternehmen/Firmen vor?

Die in Einsätzen der Bundeswehr durch Firmenteams erbrachten Unterstützungsleistungen sind über Jahre gewachsen, anerkannt und haben sich grundsätzlich bewährt.

Bei Dienstleistungen gewerblicher Vertragspartner können Leistungsstörungen, wie in jeder sonstigen inländischen Vertragsbeziehung auch, nicht völlig ausgeschlossen werden, auch wenn bereits bei der Auftragsvergabe im Rahmen des üblicherweise durchzuführenden Vergabeverfahrens auf entsprechende Nachweise zur Eignung, Befähigung und Zuverlässigkeit besonderer Wert gelegt wird. Mit den gesetzlich an die Hand gegebenen und/oder vertraglich vereinbarten Sanktionen stehen zudem Instrumente zur Verfügung, z. B. um wieder eine vertragskonforme Leistung zu erhalten, Schäden zu kompensieren oder ein Vertragsverhältnis zu beenden. Insgesamt ist festzustellen, dass die Bundeswehr zur Nutzung von Leistungen der gewerblichen Wirtschaft kein Neuland betritt und auf Basis der geltenden Grundlagen bewährte Zusammenarbeitsbeziehungen mit gewerblichen Vertragspartnern auch künftig fortgeführt werden.

179. Welche Form der zentralen Bewirtschaftung von Material ist für die SKB vorgesehen?

Zur Sicherstellung einer zentralen Materialbewirtschaftung werden durch das Logistikzentrum der Bundeswehr (LogZBw), das als Teil der Logistischen Basis Inland die logistische Unterstützung der Bundeswehr im Grundbetrieb und im Einsatz durchführungsverantwortlich steuert, Materialbedarfe und -bestände disponiert, Bedarfsträger versorgt sowie die Material-, Leistungs- und Informationsflüsse effektiv und effizient als Versorgungsströme, so genannte Supply Chains, gemanagt. Vorräte werden in den ortsfesten logistischen Einrichtungen bereitgehalten, welche dem LogZBw unmittelbar unterstellt sind.

180. Beabsichtigt das Bundesministerium der Verteidigung, einen Pool an Material für Ausbildungszwecke der TSK bereitzustellen?

Falls ja, wie wird sichergestellt, dass das im Einsatz genutzte Material identisch mit dem Ausbildungsmaterial ist?

Die Einrichtung eines Pools an Material ausschließlich nur für Ausbildungszwecke ist nicht vorgesehen. Das vorhandene Material dient vielmehr sowohl der Ausbildung als auch Durchführung von Einsätzen. Das trägt dazu bei, die Identität des Materials in Ausbildung und Einsatz sicherzustellen.

Wie viel Material jeweils in Deutschland und in Einsätzen gebunden ist, bleibt abhängig vom Umfang der laufenden Einsatzverpflichtungen. Der mögliche Umfang der Einsätze wird mit dem Auftrag und den Aufgaben der Bundeswehr und der Nationalen Zielvorgabe für Einsätze in den VPR beschrieben.

181. Wie und in welchem Umfang kann die SKB Material für Ausbildungszwecke der TSK bereitstellen?

Wie die anderen militärischen Organisationsbereiche befindet sich auch die SKB mit ihren Truppenteilen im Einsatz und stellt die eigene Ausbildung und Inübunghaltung sicher. Darüber hinaus unterstützt sie unmittelbar die Einsätze aus der Basis Inland heraus. Dementsprechend ist die SKB materiell ausgeplant.

Daher hält die SKB außerhalb der zentralen Ausbildungseinrichtungen grundsätzlich kein überzähliges oder ungenutztes Material bereit, welches anderen militärischen Organisationsbereichen für Ausbildungszwecke zur Verfügung gestellt werden könnte. Dies schließt im Einzelfall eine wechselseitige temporäre Unterstützung der Organisationsbereiche untereinander mit Engpassartikeln nicht aus.

182. Welche Vorteile und welche Risiken sieht die Bundesregierung in der geplanten Zentralisierung der Beschaffung?

Im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr wird ein neuer Ausrüstungs- und Nutzungsprozess etabliert. Teil dessen ist auch eine Modernisierung der Beschaffung von betriebsbedingtem Bedarf (Einkauf Bundeswehr).

Der neue Ausrüstungs- und Nutzungsprozess ist gekennzeichnet durch klare Verantwortlichkeiten, eindeutige Entscheidungskompetenzen und reduzierte Schnittstellen.

Der Einkauf Bundeswehr geschieht zukünftig in Materialsegmenten. Diese Verantwortung für ein Materialsegment wird entweder durch das BAAINBw oder dem BAIUDBw zugewiesen.

Die Optimierung des Einkaufs Bundeswehr ist Teil der Modernisierung der Bundesverwaltung, die im Besonderen dem Ziel der stärkeren Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Aspekte Rechnung trägt. Die Optimierung der Beschaffung mit dem primären Fokus auf die betriebswirtschaftlichen Fragen birgt keine Risiken für die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte.

183. Welche Auswirkungen hat die Neuausrichtung der Bundeswehr auf die Einsatz- und Leistungsfähigkeit des Sanitätsdienstes in den unterschiedlichen Ebenen und unterschiedlichen Fähigkeitsbereichen?

Die Einsatz- und Leistungsfähigkeit des Sanitätsdienstes als integraler Bestandteil zur streitkräftegemeinsamen Auftrags Erfüllung wird konsequent auf die Er-

fordernisse des in den Leitlinien zur Neuausrichtung definierten und aus der in den VPR festgelegten Nationalen Zielvorgabe direkt abgeleiteten, „priorisierten Fähigkeitsprofils“ ausgerichtet.

Dies bedeutet, dass

- der Zentrale Sanitätsdienst der Bundeswehr (ZSanDstBw) die Gesundheitsversorgung der Bundeswehr in unverändert hoher Qualität und in angemessenem Umfang sowohl im Einsatz als auch in der Fläche im Inland verlässlich sicherstellt,
- das militärische Gesundheitssystem der Bundeswehr (milGesSysBw) gleichzeitig den Inlandsbetrieb unter Beachtung ziviler Vorgaben, den besonderen Ausbildungsauftrag und als Alleinstellungsmerkmal für einen militärischen Sanitätsdienst die Einsatzvorbereitung und die Unterstützung im Einsatz mit realisiert,
- die Unterstützung der Einsatzverbände in einem einsatzbezogenen Ausbildungs- und Übungsverbund sichergestellt wird.

Für die gesamte Aufgabenwahrnehmung verfügt das milGesSysBw im ZSanDstBw hierzu im Kern über drei spezifische, miteinander vernetzte Fähigkeitsbereiche:

- den klinischen Wirkverbund Bundeswehrkrankenhäuser,
- die regionalen Sanitätseinrichtungen als Netzwerk ambulanter Versorgung sowie
- die Sanitätstruppe als Rückgrat der fachlichen Einsatzversorgung.

Die hohen Standards der Gesundheitsversorgung der Soldatinnen und Soldaten im Inland und im Einsatz werden durch die Konzentration auf sanitätsdienstliche Unterstützungsprozesse und die konsequente Ausrichtung auf Aufgaben/ Maßnahmen/ Tätigkeiten, die Ärzten vorbehalten sind, erhalten. Durch die fähigkeitsorientierte Zusammenfassung der regionalen sanitätsdienstlichen Versorgung Inland und der sanitätsdienstlichen Einsatzunterstützung wird die Führungsebene Großverband entbehrlich und die Zahl der Kommandobehörden verringert.

Der Anteil von Ärzten und Ärztinnen in Einrichtungen der Patientenversorgung steigt im Verhältnis zu denen in Stabsfunktionen.

184. Welche Instrumente werden dem Sanitätsdienst zur Verfügung gestellt, um entstehende Defizite in der Wahrnehmung von Stabsaufgaben auszugleichen, wenn zukünftig Sanitätsoffiziere zunehmend auf Dienstposten mit approbationsbezogenen Aufgaben verwendet werden sollen?

Für die Wahrnehmung von Stabsaufgaben in einem hochspezialisierten Fachdienst mit dem Erfordernis fachlicher Systemexpertise und zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung der Funktionalität und Effizienz des SanDstBw und seines Managements ist daraus folgend die gezielte Regeneration und Qualifizierung der Offiziere des Truppendienstes und der Offiziere des Militärfachlichen Dienstes für entsprechende Fachverwendungen erforderlich. Derzeit werden Modelle entwickelt, um Personal der entsprechenden Laufbahnen durch eine Anpassung von Verwendungsaufbaukonzepten und Aus-, Fort- und Weiterbildungen für die künftige Aufgabenwahrnehmung zu qualifizieren.

185. Wird die Stelle eines Generalarztes der Bundeswehr mit Sitz im Bundesministerium eingerichtet?

Falls ja, mit welchen Aufgaben wird der Stelleninhaber beauftragt?

In der Organisationsstruktur des BMVg ist kein entsprechender Dienstposten ausgebracht. Die ministerielle Zuständigkeit für die materielle und personelle Einsatzbereitschaft der Streitkräfte einschließlich aller sanitätsdienstlichen Anteile liegt beim Abteilungsleiter Führung Streitkräfte.

186. Werden in der neuen Struktur der Bundeswehr Sanitätseinrichtungen in der Fläche erhalten bleiben?

Ja. Zur regionalen sanitätsdienstlichen Versorgung Inland werden nach derzeitigem Stand 15 Sanitätsunterstützungszentren und ca. 120 Sanitätsversorgungszentren in der Fläche ausgebracht.

187. Wie wird die truppendienstliche Verantwortung des Inspektors der SKB im neuen Beschaffungsprozess ihren Ausdruck finden?

Die novellierten Verfahrensbestimmungen für die Bedarfsermittlung, Bedarfsdeckung und Nutzung in der Bundeswehr – CPM (nov.) – legen die prozessuale Zusammenarbeit und die Verantwortlichkeiten im Ablauf des neuen Ausrüstungs- und Nutzungsprozesses fest. Daher legt der neue Beschaffungsprozess keine truppendienstliche Verantwortlichkeit, die ein organisatorisches und i. d. R. auch ein disziplinarisches Unterstellungsverhältnis regelt, fest, sondern weist eine rein fachliche Verantwortung zu.

Diese fachliche Verantwortung, die die Inspektore gemäß dem neuen Beschaffungsprozess tragen, liegt in der Wahrnehmung der Betriebs- und Versorgungsverantwortung für den Erhalt der Einsatzfähigkeit und der Einsatzbereitschaft. Sie tragen somit die gesamte Verantwortung für den materiellen Anteil der Einsatzbereitschaft und Durchhaltefähigkeit ihrer Einheiten bzw. Dienststellen. Hierfür stehen ihnen personelle, materielle, infrastrukturelle, aufbau- und ablauforganisatorische sowie betriebliche Ressourcen, die sich aus dem Auftrag ergeben, zur Verfügung.

Die Zusammenarbeit und der Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen – insbesondere in der Nutzungsphase des Wehrmaterials – werden hierbei in Integrierten Projektteams erfolgen. In diesen sind über den gesamten Prozessablauf Vertreter sowohl des BAAINBw als auch der (potenziellen/künftigen) Nutzer vertreten.

188. Wie hoch war im Jahr 2011 der Anteil der vakanten Truppenarztstellenposten?

Der Anteil der vakanten Dienstposten betrug im Mittel 19 Prozent.

Unter Berücksichtigung von Ergänzungspersonal zur Kompensation einsatzbedingter Abwesenheiten sowie sonstigen Personalverstärkungen errechnet sich ein Vakanzenstand von 10 Prozent.

189. Wie hat sich der Anteil der vakanten Truppenarztdienstposten in den Jahren 2008 bis 2011 entwickelt?

Die Anzahl der Vakanzen bei Truppenarztdienstposten im betreffenden Zeitraum ist in der nachstehenden Tabelle dargestellt. Ergänzungspersonal zur Kompensation einsatzbedingter Abwesenheiten sowie sonstige Personalverstärkungen wurden berücksichtigt.

Jahr	Vakante DP (in %)
2008	7
2009	10
2010	13
2011	10

190. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um die vakanten Stellen zu besetzen?

Um die kontinuierliche Verbesserung der Besetzungssituation bei Sanitätsoffizieren (SanOffz) Arzt in regionalen Sanitätseinrichtungen zielgerichtet und nachhaltig zu verstetigen, wurden wesentliche Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung dieser Verwendungen realisiert. Hierzu gehören neben der Ausbringung entsprechend höher dotierter Dienstposten für Fachärztinnen und Fachärzte für Allgemeinmedizin und der Teilhabe der Ärztinnen und Ärzte (bei entsprechender Qualifikation) an der Zulage für Fachärzte und Rettungsmediziner auch verbesserte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst, die gerade in dieser Karrierephase von besonderer Bedeutung sind.

Die Facharztdienstposten der BesGr A 15 sind für langfristige Verwendungszyklen ausgelegt und tragen so nicht nur zu einer Verbesserung des Arzt-Patienten-Verhältnisses, sondern auch zu einer besseren Planbarkeit und deutlichen Verstetigung von Verwendungsabschnitten im truppenärztlichen Bereich bei. Zudem werden die Möglichkeiten zur fachärztlichen Weiterbildung während der Truppenarztverwendung deutlich erweitert.

In Zukunft wird es darauf ankommen, die durch entsprechende Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen realisierten Flexibilisierungen bei der Inanspruchnahme von Teilzeit und zur Kompensation familienbedingter Vakanzen durch die Nutzung von Leerstellen personalwirtschaftlich effizient umzusetzen. Zusätzliche positive Impulse sind durch den mit dem Fachkräftegewinnungsgesetz in das BBesG eingebrachten Fachkräftegewinnungszuschlag sowie von den aktuell in Umsetzung befindlichen allgemeinen Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr zu erwarten.

Zur weiteren Erhöhung der Präsenz in der truppenärztlichen Versorgung wird flankierend – wenngleich nur in Einzelfällen im Wege von Dienstpostenbesetzungen zumeist durch Abordnung – im Rahmen der Umstrukturierung verfügbar gewordenen ärztliches Personal des Wehrrersatzwesens zur Dienstleistung auch in Regionalen Sanitätseinrichtungen eingesetzt.

Zur Verbesserung der truppenärztlichen Versorgung bei bestehenden Vakanzen wird im Einzelfall auf zivile Vertragsärzte zurückgegriffen.

191. Wie viele zivile Vertragsärzte sind derzeit für die Bundeswehr tätig?

Am 30. Juni 2012 bestanden mit 1 142 zivilen Ärzten Rahmenverträge. Bei diesen Vertragsärzten handelt es sich nicht nur um nach § 95 SGB V zugelassene Ärzte, sondern beispielsweise auch um ehemalige SanOffz oder Privatärzte. Auf Grundlage dieses Rahmenvertrages werden Vertragsärzte dann jeweils stunden- oder tageweise als Vertretung für Sanitätsoffiziere in Regionalen Sanitätseinrichtungen der Bundeswehr und in Bundeswehrkrankenhäusern herangezogen.

192. Wie hoch ist der Umfang der Beauftragung dieser Vertragsärzte?

Der Umfang der Beauftragung von Vertragsärzten belief sich in den letzten drei Jahren auf rund 250 000 Einsatzstunden pro Jahr.

193. Wie hat sich der Anteil der zivilen Vertragsärzte in den vergangenen fünf Jahren entwickelt, und welche Kosten wurden für deren Leistungen aufgewandt?

Die Anzahl der Vertragsärzte hat sich in den vergangenen fünf Jahren grundsätzlich nicht wesentlich geändert. Abhängig vom Umfang der benötigten Leistungen wurden folgende Kosten aufgewandt:

2007: rund 7 Mio. Euro

2008: rund 7,3 Mio. Euro

2009: rund 10,6 Mio. Euro

2010: rund 14,7 Mio. Euro

2011: rund 13,9 Mio. Euro.

194. Wie hoch ist der Anteil der geforderten Rettungsmedizinerstellen für den Einsatz, die nicht mit entsprechend qualifiziertem Personal besetzt werden können?

Im vergangenen Jahr konnten alle geforderten Rettungsmedizinerstellen für den Einsatz mit entsprechend qualifiziertem Personal besetzt werden.

195. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um diesen Anteil zu erhöhen?

Alle Rettungsmedizinerstellen für den Einsatz sind besetzt. Es besteht kein Handlungsbedarf.

196. Wie hoch war jeweils in den letzten fünf Jahren der Anteil der Nachwuchsärzte (Dienstgrad Oberstabsarzt oder vergleichbar), die zum Ende ihrer regulären Verpflichtungszeit die Dienstzeit bei der Bundeswehr nicht verlängert haben?

Der Anteil der SanOffz Arzt mit Beendigung des Dienstverhältnisses nach initial vereinbarter Verpflichtungszeit ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Jahr	Entlassung zum regulären DZE in %
2007	60
2008	54,5
2009	58,1
2010	50
2011	51,6

Die Mindestverpflichtungszeit für SanOffz, die aus der Laufbahn der Sanitäts-offizieranwärter kommen, beträgt 17 Jahre. Für einen Teil der Sanitätsoffiziere besteht abhängig von Bedarf und Leistung die Möglichkeit zum Erwerb einer Facharztweiterbildung. Hierzu ist eine Dienstzeitverlängerung notwendig, durchschnittlich auf ca. 20 Jahre. Geeigneten Sanitätsoffizieren wird frühzeitig proaktiv ein Angebot für eine Facharztweiterbildung gemacht. Circa 70 Prozent der Sanitätsoffiziere Arzt eines Jahrgangs (Analyse Zeitraum 2009 bis 2011) können derzeit für eine Facharztweiterbildung unter Dienstzeitverlängerung gewonnen werden. Diese sehr gute Akzeptanz ist als valider Indikator für eine gestiegene Personalbindung zu werten. Damit wird der Anteil der ohne Dienstzeitverlängerung entlassenen Sanitätsoffiziere Arzt mittelfristig auf ca. 30 Prozent sinken.

197. Gibt es kritische Fachgebiete, in denen nicht genügend Sanitätsoffiziere für die Übernahme zum Berufssoldaten gewonnen werden können?

Insbesondere in Fachgebieten mit sehr langen Weiterbildungszeiten (Länge der Nutzungszeit der Fachärzte und Erwerb einsatzrelevanter Expertisen) bzw. Fachgebieten, die eine langjährige kontinuierliche Arzt-Patienten-Beziehung verlangen, ist ein ausreichender Bestand an SanOffz im Status BS wichtig.

Diesbezüglich kritische Fachgebiete im Hinblick auf die Übernahme in den Status BS sind derzeit:

- Allgemeinmedizin (fachärztlich qualifizierte Truppenärzte)
- Chirurgie
- Neurochirurgie.

198. Wie entwickelte sich der Anteil der weiblichen Sanitätsoffiziere im Verhältnis zu den männlichen in den vergangenen fünf Jahren?

Der Anteil an weiblichen SanOffz hat sich in den letzten fünf Jahren wie nachfolgend dargestellt entwickelt. Die in der Tabelle enthaltenen Zahlenangaben sind jeweils mit Stand Mai des entsprechenden Jahres erhoben worden.

Jahr	Soldaten	Soldatinnen	Soldatinnen anteilig	Gesamt
2007	2 145	1 028	32,4 %	3 173
2008	2 046	1 099	34,9 %	3 145
2009	1 980	1 105	35,8 %	3 085
2010	1 974	1 183	37,5 %	3 157
2011	1 966	1 226	38,4 %	3 192
2012	1 965	1 277	39,4 %	3 242

199. Welche großen Beschaffungsvorhaben für den Sanitätsdienst der Bundeswehr sind in den letzten fünf Jahren abgeschlossen worden, und welche Kosten sind dabei entstanden (tabellarische Aufschlüsselung)?

ID 0805 Luftlanderettungsstation (LLRS)/bis HHJ 2012/
Gesamt: 3 100 000 Euro;

ID 0806 Luftlanderettungszentrum leicht (LLRZ le)/HHJ 2004 bis 2009/
Gesamt: 14 390 000 Euro;

ID 1068 TaktMultiBd FuGer KSES/HHJ 2006 bis 2010/
Gesamt: 3 456 576 Euro.

200. Welche großen Beschaffungsvorhaben mit welchem Finanzvolumen für den Sanitätsdienst der Bundeswehr laufen noch (tabellarische Aufschlüsselung)?

ID 0017 Sanitätsdienstliches Führungs- und Einsatzsystem, mobile Komponente (SAFES mob Komp) und SATCOM SAFES/HHJ 2007 bis 2025/
Haushaltsmittel gesamt: 86 220 554 Euro;

ID 0807 Luftlanderettungszentrum/HHJ 2010 bis 2021/
Gesamt: 5 799 400 Euro;

ID 0924 NH90-Sanitätsausstattung VUK Lfz/HHJ 2013 bis 2016/
Gesamt: 4 800 000 Euro;

ID 0934 Lkw mittel geschützt BAT/HHJ 2008 bis 2013/
Gesamt: 30 813 000 Euro;

ID 0940 Modulare Sanitätseinrichtung (MSE) Einsatzlazarett/HHJ 2012 bis 2014/Gesamt: 5 194 794 Euro;

ID 1013 Sanitätskraftfahrzeug schwer geschützt/HHJ 2010 bis 2016/
Gesamt: 339 927 585 Euro;

ID 1042 MSE Phase III – Zielstruktur 2020/bis HHJ 2013 bis 2026/
Gesamt: 222 597 106 Euro;

- ID 1162 MSE Rettungszentrum leicht/HHJ 2008 bis 2012/
Gesamt: 20 929 185 Euro;
- ID 1185 ABC-Verwundetendekontaminationsausstattung/HHJ 2011 bis 2015/
Gesamt: 10 300 000 Euro;
- ID 1503 GFF 2 EAGLE BAT/HHJ 2012 bis 2013/Gesamt: 47 750 445 Euro.

201. Welche Beschaffungsvorhaben sind für die nächsten Jahre auf welcher Zeitschiene geplant, und welche Kosten werden dafür kalkuliert?

- ID 1435 CH53 Sanitätsausstattung VUK MedEvak/HHJ 2014 bis 2016/
Gesamt: 1 800 000 Euro;
- ID 1849 GFF SanKfz mittel geschützt/HHJ 2015 bis 2026/
Gesamt: 152 750 000 Euro;
- ID 1876 MSE Role 2 Light Manöver/HHJ 2017 bis 2021/
Gesamt: 62 400 000 Euro;
- ID 1964 LLRZ SpezEins/HHJ 2015 bis 2019/Gesamt: 7 500 000 Euro;
- ID 1969 Führungseinrichtungen ZSanDstBw/HHJ 2015 bis 2022/
Gesamt: 40 000 000 Euro;
- ID 9060 FüTrspKfz le gep lvb C-160 SanKfz/HHJ 2018 bis 2019/
Gesamt: 10 960 000 Euro;
- ID 1217 GFF1 gll SanKfz/HHJ 2018 bis 2020/Gesamt: 13 120 000 Euro;
- ID 1968 Basisversorgungspunkt SanMat, Unterstützungspunkt Sanitätsdienst,
luftbeweglicher Unterstützungspunkt Sanitätsdienst/HHJ 2017 bis
2018/Gesamt: 11 600 000 Euro;
- ID 1145 GVTC/HHJ 2015 bis 2024/Gesamt: 17 000 000 Euro.

202. Welche Möglichkeiten der Unterstützung/Amtshilfe nach Artikel 35 des Grundgesetzes (GG) ergeben sich für Teile und Dienststellen der Bundeswehr in der neuen Bundeswehrstruktur?

Die Unterstützungsleistungen der Bundeswehr im Rahmen der Amtshilfe nach Artikel 35 Absatz 1 GG bzw. bei Naturkatastrophen und besonders schweren Unglücksfällen gemäß Artikel 35 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 GG erfolgen auch in der neuen Bundeswehrstruktur unverändert subsidiär mit den zum Eintrittszeitpunkt eines Ereignisses verfügbaren und für den jeweiligen Einsatz geeigneten Kräften und Mitteln.

203. Welche Rolle spielen die geplanten Reserveeinheiten bei Sicherstellung der Unterstützung/Amtshilfe nach Artikel 35 GG?

Die Reserveeinheiten können wie alle anderen verfügbaren Kräfte und Mittel der Bundeswehr insgesamt ebenfalls im Rahmen der Amtshilfe bzw. des Katastrophenschutzes nach den geltenden gesetzlichen Regelungen herangezogen werden. Sie unterstützen/ergänzen bei Bedarf das für derartige Einsätze verfügbare Kräftedispositiv der Bundeswehr.

204. Durch welche Maßnahmen stellt die Bundesregierung sicher, dass auch in der neuen Bundeswehrstruktur im Katastrophenfall ein Mindestmaß an Unterstützung durch Kräfte der Bundeswehr zur Verfügung steht?

Die auf Grundlage des Artikels 35 GG möglichen Hilfeleistungen der Bundeswehr, insbesondere bei Naturkatastrophen und besonders schweren Unglücksfällen, können und werden – als subsidiäre Aufgabe – auch nach Umsetzung der bevorstehenden Strukturreformen geleistet werden.

Der Inspektorin/dem Inspekteur der Streitkräftebasis, als Nationaler Territorialer Befehlshaberin/Nationalem Territorialem Befehlshaber, ist die Verantwortung für die Wahrnehmung der territorialen Aufgaben der Bundeswehr, zu denen auch die zuvor genannten subsidiären Aufgaben gehören, unmittelbar übertragen. Zentrales Element der in der Bundeswehr dafür maßgeblich verantwortlichen territorialen Organisation wird das Kommando Territoriale Aufgaben der Bundeswehr sein. In diesem neuen Kommando ist auch die taktische Führungsfähigkeit der Bundeswehrkräfte bei Hilfeleistungen abgebildet.

Aktive Organisationselemente und Organisationselemente der Reserve bilden unterhalb dieses Kommandos ein ebenengerechtes, flächendeckendes und an der föderalen Struktur Deutschlands ausgerichtetes Netzwerk, um die zivilen Stellen und Akteure zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Die bewährte militärische Ansprechbarkeit für die zivil-militärische Zusammenarbeit durch die Landeskommandos sowie die Bezirks- und Kreisverbindungskommandos wird beibehalten.

Die Verfahren zur zivil-militärischen Zusammenarbeit sind in Übungen erprobt und haben sich bei realen Unterstützungsleistungen bewährt.

Die Fähigkeiten und Kräfte für Hilfeleistungen leiten sich unverändert aus dem gesamten, zum jeweiligen Zeitpunkt verfügbaren Potenzial der Bundeswehr ab. Besondere Ressourcen werden hierfür nicht vorgehalten. Die Präsenz der Bundeswehr in der Fläche, die verstärkte Einbindung des Reservistenpotenzials sowie die Weiterentwicklung des territorialen Netzwerkes werden die Fähigkeiten der Bundeswehr für diesen Beitrag zur gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge auch zukünftig erhalten.

205. Welche Auswirkungen hat die neue Bundeswehrstruktur auf die Katastrophenschutzplanungen von Bund, Ländern und Kommunen?

Die Bundeswehr und die Katastrophenschutzbehörden in Deutschland haben ebenengerechte, funktionierende Netzwerke aufgebaut. Eine verlässliche Bereitstellung der notwendigen Schnittstellen durch die Bundeswehr ist auch in der neuen Struktur mit weniger Standorten als bisher gegeben (Kommando Territoriale Aufgaben der Bundeswehr, Landeskommandos, Bezirks-/Kreisverbindungskommandos, Standortälteste). Die Fähigkeiten der Bundeswehr zur Hilfeleistung auf Grundlage des Artikels 35 GG werden wie in der Antwort zu Frage 204 ausgeführt erhalten bleiben.

Zudem erfolgen kontinuierlich Optimierungen bezüglich der Verfahren zur Anforderung von Unterstützungsleistungen und der Reaktionszeiten der unterstützenden Kräfte.

Die Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder ist der Auffassung, dass die Bundeswehr mit ihren in Deutschland besonderen technischen und personellen Fähigkeiten – die so nur von ihr kurzfristig zur Unterstützung zur Bewältigung von Naturkatastrophen und anderer großer Schadenslagen bereitgestellt werden können – auch künftig unverzichtbarer Bestandteil eines funktionierenden Bevölkerungsschutzes ist.

206. Welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang der regionalen Planungen die geplanten Reserveeinheiten, und welche konzeptionellen Planungen existieren hier?

Die Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräfte können bei Bedarf wie alle bundesweit verfügbaren Kräfte und Mittel auch im Rahmen des Katastrophenschutzes nach den geltenden gesetzlichen Regelungen herangezogen werden und erhöhen den Gesamtumfang der Bundeswehr, der auch für derartige Einsätze verfügbar ist.

Die derzeit im Aufbau befindlichen Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräfte berücksichtigen regionale Gegebenheiten und vorhandene personelle Potenziale der für diese Einheiten vorgesehenen Reservisten. Organisation und Umfang können bei Bedarf flexibel angepasst werden.

Die künftigen Fähigkeiten der Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräfte werden im Rahmen der zivil-militärischen Zusammenarbeit mit den regional zuständigen zivilen Stellen und Akteuren kommuniziert.

Die grundsätzlichen konzeptionellen Forderungen diesbezüglich sind in der Konzeption der Reserve der Bundeswehr vom 1. Februar 2012 hinterlegt.

207. Wie sieht die zukünftige Zusammenarbeit zwischen den Zentren der Zivil-Militärischen Zusammenarbeit der Bundeswehr und dem Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe aus?

Das zum 1. Januar 2013 neu aufgestellte Kommando Territoriale Aufgaben der Bundeswehr ist für das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) der ebenengerechte fachliche Ansprechpartner: u. a. im Gesprächskreis „ZMZ Obere Bundesbehörden“, für die Vorbereitung und Durchführung der „Länder übergreifenden Krisenmanagement-Übung LÜKEX“ bzw. bei Unterstützungsleistungen der Bundeswehr bei Schadensereignissen.

208. Welche Aufgaben werden dem Militärischen Abschirmdienst (MAD) in der neuen Bundeswehrstruktur zugewiesen?

Vorbemerkung der Bundesregierung zu den Fragen 208 bis 211:

In eine Gesamtbetrachtung der deutschen Sicherheitsarchitektur auf der Grundlage der Ergebnisse der Regierungskommission zur Überprüfung der Sicherheitsgesetzgebung in Deutschland nach dem 11. September 2001 sowie der zum „Nationalsozialistischen Untergrund“ eingesetzten Untersuchungsausschüsse und Kommissionen werden die Sicherheitsbehörden einschließlich der Nachrichtendienste und damit auch der MAD kritisch einzubeziehen sein. Die Antworten zu den Fragen 208 bis 211 legen die bereits im Jahr 2011 getroffene Entscheidung zur Neuausrichtung der Bundeswehr zugrunde und beinhalten keine Vorfestlegung zu aus den Ergebnissen der Gesamtbetrachtung etwa abzuleitenden Konsequenzen für den Militärischen Abschirmdienst.

Antwort zu Frage 208:

Unter Hinweis auf die Vorbemerkung der Bundesregierung zu den Fragen 208 bis 211 wird die Frage wie folgt beantwortet:

Der MAD passt sich der Neuausrichtung der Bundeswehr mit strukturellen Änderungen im Rahmen der Einnahme einer Projektgliederung an.

Auch in der mit personellen Reduzierungen verbundenen neuen Struktur hat der MAD die durch das MAD-Gesetz zugewiesene Bandbreite an Aufgaben (Extremismus-/Terrorismusabwehr, Spionage-/Sabotageabwehr, Einsatzabschirmung,

MAD-Beitrag zur Beurteilung der Sicherheitslage [Abschirmlage], Mitwirkung im Bereich des personellen und materiellen Geheim- und Sabotageschutzes) unverändert wahrzunehmen.

Darüber hinaus hat das MAD-Amt auf der Ebene einer Kommandobehörde die ihm durch Erlasse, Weisungen und Dienstvorschriften des BMVg übertragenen ergänzenden Aufgaben weiterhin wahrzunehmen. Beispiele für solche Aufgaben sind das Beraten von Dienststellen der Bundeswehr in allen Abschirmungs- und Absicherungsangelegenheiten, das Unterstützen von Lehreinrichtungen der Bundeswehr sowie die Durchführung der Postkontrolle des BMVg insbesondere an den Dienstorten Berlin und Bonn und die Absicherung hochrangiger Veranstaltungen des BMVg durch Delaborierungskräfte des MAD.

209. Welchen Personalumfang wird der MAD in der neuen Bundeswehrstruktur haben (tabellarisch aufgelistet nach Dienstgrad und Besoldungsstufe)?

Unter Hinweis auf die Vorbemerkung der Bundesregierung zu den Fragen 208 bis 211 wird die Frage wie folgt beantwortet:

Der MAD hat zum 1. April 2012 eine Projektgliederung mit 1 095 Dienstposten im Hinblick auf die zukünftige Zielstruktur eingenommen. Hinsichtlich der Einzelheiten der Dienstgrad- und Besoldungsstruktur wird auf die Anlage verwiesen, die dem Deutschen Bundestag mit der Einstufung „Verschlussache – Nur für den Dienstgebrauch“ gesondert zugeleitet wird.*

Diese Einstufung folgt aus der Abwägung des Aufklärungs- und Informationsrechts der Fragesteller mit den Sicherheitsinteressen Deutschlands bzw. dem Staatswohl. Detaillierte Angaben zum Dienstposten- und Besoldungsgefüge des MAD sind zwar für den parlamentarischen Bereich, nicht jedoch für die Kenntnisnahme der Öffentlichkeit bestimmt. Eine solche Bekanntgabe würde Informationen über Einzelheiten der Organisation des MAD offenlegen und damit Schlüsse auf Arbeitsschwerpunkte, Fähigkeiten sowie Stärken und Schwächen erlauben. Das würde dem Geheimhaltungsinteresse nachrichtendienstlicher Tätigkeit evident widersprechen und könnte die Arbeitsfähigkeit und Auftrags-erfüllung des MAD gefährden.

210. An welchen Orten wird der MAD mit wie viel Personal vertreten sein?

Unter Hinweis auf die Vorbemerkung der Bundesregierung zu den Fragen 208 bis 211 wird die Frage wie folgt beantwortet:

Der MAD wird in der zukünftigen Struktur voraussichtlich an den Standorten Amberg, Hannover, Hilden, Kiel, Koblenz, Köln, Leipzig, Mainz, München, Rostock, Schwielowsee, Stuttgart, Swisttal-Heimerzheim und Wilhelmshaven vertreten sein.

Hinsichtlich der für die jeweiligen Stationierungsorte vorgesehenen Personalstärken wird auf die Tabelle gemäß der Anlage verwiesen, die dem Deutschen Bundestag mit der Einstufung „Verschlussache – Nur für den Dienstgebrauch“ gesondert zugeleitet wird.*

Zur Begründung der Einstufung der Tabelle als Verschlussache wird auf den letzten Absatz der Antwort zu Frage 209 verwiesen.

* Das Bundesministerium der Verteidigung hat die Antwort als „VS – Nur für den Dienstgebrauch“ eingestuft.

Die Antwort ist in der Geheimschutzstelle des Deutschen Bundestages hinterlegt und kann dort nach Maßgabe der Geheimschutzordnung eingesehen werden (diese Regelung gilt noch befristet bis zum Ende der 17. Wahlperiode).

211. Wie sieht die zukünftige Zusammenarbeit des MAD mit dem Bereich des militärischen Nachrichtenwesens aus?

Unter Hinweis auf die Vorbemerkung der Bundesregierung zu den Fragen 208 bis 211 wird die Frage wie folgt beantwortet:

Trotz weitreichender Veränderungen im Militärischen Nachrichtenwesen (MilNW) werden die Grundzüge der Zusammenarbeit des MAD mit dem MilNW unverändert bleiben.

Die Maßnahmen des MAD zur „Abschirmung“ mit den besonderen Befugnissen als abwehrender Nachrichtendienst im Geschäftsbereich des BMVg bleiben ein entscheidender Baustein zum Schutz vor Aktivitäten sicherheitsgefährdender Kräfte; mit den durch die Truppe selbst zu veranlassenden Maßnahmen der „Absicherung“ wird so gemeinschaftlich die Grundlage für die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte gelegt. Mit der Erstellung der Abschirmkarte im Inland und den Einsatzgebieten der Bundeswehr liefert der MAD wichtige Erkenntnisse zur Bedrohung der militärischen Sicherheit, die in die übergeordnete Militärische Sicherheitslage des MilNW einfließen.

Mit der Abstellung eines Verbindungsstaboffiziers Anfang des Jahres 2013 in die neu geschaffene „Informationszentrale Militärische Nachrichtenlage“ des Kommandos Strategische Aufklärung (KdoStratAufkl) wurde die Zusammenarbeit des MAD mit dem MilNW intensiviert.

212. Welchen Auftrag hat die Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbH (g.e.b.b.) bei der Neustrukturierung der Bundeswehr, und in welchen Organisationsbereich wird sie integriert?

Im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr wurde die g.e.b.b. mit Unterstützungs- und Beratungsleistungen in folgenden Themenfeldern beauftragt:

- Organisation BMVg,
- Personalmanagement und Nachwuchsgewinnung,
- Reformbegleitprogramm,
- Bildungs- und Qualifizierungslandschaft,
- Rüstung, Nutzung, IT,
- Infrastruktur und Dienstleistungen,
- Steuerung und Controlling der Bundeswehr.

Die Beauftragung und gesellschaftsrechtliche Steuerung der g.e.b.b. erfolgt durch die Abteilung Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung.

213. Wie stellt sich der Aufgabenumfang der g.e.b.b. in der neuen Bundeswehrstruktur aus?

Neben den zeitlich befristeten Beauftragungen in den Themenfeldern zur Neuausrichtung der Bundeswehr bleibt der Aufgabenumfang unverändert.

214. Welche Veränderungen ergeben sich aus der neuen Bundeswehrstruktur für die Kooperationsvorhaben

a) Bundeswehrfuhrpark,

Die Veränderungen in der neuen Bundeswehrstruktur werden sich auf das Projekt „Bundeswehrfuhrpark“ im Wesentlichen erst mittel- bis langfristig auswirken. Die Auswirkungen der Neuausrichtung der Bundeswehr auf den zukünftig notwendigen Mobilitätsbedarf werden bei der Ausgestaltung einer Folgelösung berücksichtigt.

b) Bekleidungsgesellschaft,

Die Lion Hellmann Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft mbH (LHBw) betreibt seit der Privatisierung im Jahr 2002 das operative Geschäft des Bekleidungswesens.

Durch die Aussetzung der Einberufung zum Grundwehrdienst und die beabsichtigte Reduzierung der Bundeswehr hat sich der Umfang der einzukleidende Personenkreis reduziert. Dies hat Auswirkungen auf andere Prozesse der LHBw wie Handling, Transport, Aufbereitung.

Eine signifikante Reduzierung der Serviceeinrichtungen in der Fläche und ein damit einhergehender Personalabbau werden sich in Abhängigkeit von der Realisierung der Stationierungsentscheidungen erst mittelfristig auf der Zeitschiene ergeben. Die LHBw hat auf dieser Grundlage das Flächenkonzept 2017 erarbeitet, das von den militärischen Bedarfsträgern von der Methodik her gebilligt wurde. Eine standortbezogene Festlegung erfolgt in Abstimmung mit den militärischen Bedarfsträgern. Der Umfang der Reduzierung ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend quantifizierbar.

c) Heeresinstandsetzungslogistik?

Die Abkehr von der Vollausstattung der Truppe mit Großgerät bedeutet nach Einnahme der neuen Struktur zunächst eine zahlenmäßige Verminderung des logistischen Bedarfs der jeweiligen Gesamtflotte. Allerdings bedarf es eines höheren Aufwandes, insbesondere im Bereich der Planung und Steuerung, um die Intensität der Nutzung des verbliebenen Geräts zu erhöhen und den materiellen Bedarf des Ausbildungs- und Übungsbetriebes im Grundbetrieb sowie der Ausstattung von Einsatzverbänden sicherzustellen. Die notwendigen Anpassungen werden über Änderungsverträge in dem laufenden Projekt HIL und bei der Ausgestaltung der Folgelösung HIL berücksichtigt.

215. Welche Anschlussregelung (Folgevertrag) plant die Bundesregierung nach dem Auslaufen des Vorhabens HERKULES Ende 2016?

Der Bund ist vertraglich verpflichtet, die Anteile der Siemens AG und der IBM Deutschland GmbH an der BWI Informationstechnik GmbH sowie die zum Leistungsverbund gehörenden Tochtergesellschaften der Firma IBM (BWI Systeme GmbH) und der Firma Siemens (BWI Services GmbH) zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung im Dezember 2016 zu erwerben.

Als alleiniger Anteilseigner kann der Bund die Gesellschaften im Wege einer nicht ausschreibungspflichtigen Inhouse-Vergabe beauftragen oder sie mit industriellen Partnern weiterführen, die im Wege einer öffentlichen Ausschreibung ermittelt werden müssten. Der Bund könnte die Gesellschaften auch auflösen und mit ihren IT-Aufgaben in eine Behördenstruktur überführen.

Das BMVg wird das weitere Vorgehen nach Beendigung des Projektes HERKULES auf Grundlage einer ergebnisoffenen Wirtschaftlichkeitsuntersuchung festlegen und dem Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages – gemäß dessen Auflage (Ausschussdrucksache 16/2776 vom 13. Dezember 2006) – bis zum 31. Dezember 2013 berichten.

216. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus den Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Vorhabens HERKULES für zukünftige Großprojekte im Bereich der Informationstechnologie?

Das Projekt HERKULES verläuft für ein Vorhaben dieser Größenordnung erfolgreich. Die Bundeswehr verfügt heute über einen standardisierten und zentralisierten IT-Grundbetrieb, der auf der Grundlage vertraglich vereinbarter Service-Level die IT-Versorgung im Inland sicherstellt. Gleichwohl ist es bei der Modernisierung in Teilbereichen zu Verzögerungen gekommen.

Eine besondere Herausforderung des Projektes lag darin, dass die Ausgangslage des IT-Betriebes und der IT-Infrastruktur der Bundeswehr (Ist-Zustand) vor Vertragsschluss nicht in allen Details bekannt war und deshalb im Vertragswerk Annahmen getroffen werden mussten, die sich zum Teil als zu optimistisch herausgestellt haben. Die Umsetzung des Projektes HERKULES hat zu erheblich mehr Transparenz geführt, so dass die Entscheidung über die weitere Vorgehensweise ab 2017 auf einer soliden Grundlage getroffen werden kann. Im Übrigen fließen die Erfahrungen aus dem Projekt HERKULES wie auch aus anderen IT-Projekten im Sinne eines Wissensmanagements in zukünftige Projekte ein.

217. Welche Auswirkungen hat die neue Bundeswehrstruktur auf die Umsetzung der einzelnen Vorhaben und den Fortgang von HERKULES?

Das IT-System der Bundeswehr muss an die neue Struktur der Bundeswehr angepasst werden. Dies betrifft im Wesentlichen die IT-Leitungsnetze, die IT-Ausstattungen in den Dienststellen und die in der Bundeswehr genutzten IT-Verfahren und -Systeme auch über HERKULES hinaus.

Da im Rahmen von HERKULES der Zielbetrieb im Wesentlichen bereits erreicht wurde, hat die Neuausrichtung nur geringe Auswirkungen auf den Fortgang des Projektes selbst.

Aufgrund der Standardisierung und Zentralisierung des IT-Betriebes lassen sich die umfangreichen Veränderungen in den Liegenschaften, die sich aus der Bundeswehrreform ergeben, leichter realisieren, als es die einstige heterogene IT-Landschaft der Bundeswehr ermöglicht hätte. Gleichwohl ist wegen des Umfangs der Maßnahmen zur Neuausrichtung auch für den Bereich der IT mit erheblichem Aufwand zu rechnen.

218. Welche Liegenschaften sind bereits im Rahmen von HERKULES modernisiert worden und werden nun im Rahmen der neuen Bundeswehrstruktur aufgegeben oder sind von einer signifikanten Reduzierung betroffen?

Welche Kosten sind dabei entstanden?

In 80 zu schließenden Liegenschaften wurden im Rahmen des Projektes HERKULES bisher rund 37,4 Mio. Euro in den Ausbau der IT-Liegenschaftsnetze und deren Anschluss an das Weitverkehrsnetz investiert. Dabei wurden nur Liegenschaften berücksichtigt, in denen Kosten von mehr als 50 000 Euro angefallen sind. Diese Maßnahmen waren und sind zur Aufrechterhaltung des

IT-Betriebes bis zur tatsächlichen Schließung der jeweiligen Liegenschaft notwendig.

Die im Rahmen der Modernisierung erneuerte IT-Ausstattung wurde bzw. wird bei Schließung der Liegenschaften zu den neuen Arbeitsplätzen verlagert.

Eine zentrale Datenlage zu den Liegenschaften, die verkleinert werden, liegt zurzeit noch nicht vor. Die Daten ergeben sich erst durch die Realisierungspläne der Organisationsbereiche in Verbindung mit den daraus resultierenden Personalmaßnahmen.

219. Wie werden die Sportfördergruppen in die neue Struktur der Bundeswehr integriert, und werden sie auch weiterhin als Aushängeschild, Werbe- und Imageträger der Bundeswehr fungieren?

In den künftigen Strukturen der Streitkräfte sind 15 Sportfördergruppen der Bundeswehr (SportFGrpBw) in militärischen Organisationsbereichen ausgebracht. 14 SportFGrpBw sind im Bereich der Streitkräftebasis verortet, eine SportFGrpBw im Bereich der Marine.

Im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit der Bundeswehr werden die SportFGrpBw wie bisher genutzt.

220. Ist die dauerhafte Beibehaltung von Sportfördergruppen bei der Bundeswehr beabsichtigt, oder ist eine zentrale Sportförderung aller Sportfördergruppen in einem bestimmten Ressort vorgesehen?

Falls ja, welches Ressort wird die Sportförderung übernehmen, und wie sieht die finanzielle Ausstattung aus?

Eine Zentralisierung der Sportförderung in einem bestimmten Ressort ist nicht vorgesehen.

221. Wie viel Personal ist in den Sportfördergruppen tätig (Auflistung nach Funktion, Dienstgrad und Besoldungsgruppe)?

In 13 SportFGrpBw (olympische/nichtolympische Sportarten) sind jeweils tätig:

- ein Leiter/eine Leiterin (Oberstabsfeldwebel, A 9 mZ),
- ein stellvertretender Leiter/eine stellvertretende Leiterin (Stabsfeldwebel, A 9),
- ein Personalunteroffizier (Unteroffizier, A 6) und
- bis zu 80 Sportler/Sportlerinnen in Abhängigkeit von den jeweils verfügbaren Obergrenzen für Sportsoldaten/Sportsoldatinnen.

In zwei SportFGrpBw (Militärsportarten) sind jeweils tätig:

- ein Leiter/eine Leiterin (Stabsfeldwebel, A 9) und
- bis zu 25 Sportler/Sportlerinnen in Abhängigkeit von den jeweils verfügbaren Obergrenzen für Sportsoldaten/Sportsoldatinnen.

222. In welcher Höhe sind Haushaltsmittel für Sportfördergruppen im Einzelplan 14 veranschlagt?

Mittelansätze für die Spitzensportförderung der Bundeswehr werden im Einzelplan 14 nicht gesondert ausgebracht. Bei den Gesamtaufwendungen der Spitzensportförderung handelt es sich überwiegend um Personalausgaben.

Für 2013 sind anteilige Ausgaben für die Spitzensportförderung der Bundeswehr in Höhe von ca. 32 Mio. Euro vorgesehen.

223. Welche Sportarten werden in den Sportfördergruppen der Bundeswehr gefördert?

In den Sportfördergruppen der Bundeswehr werden mit Stand August 2012 gefördert:

- 57 olympische Sportarten,
- 14 nichtolympische Sportarten und
- 3 Militärsportarten.

Olympische Sportarten		Nichtolympische Sportarten
Badminton	Rennrodeln	Baseball
BMX	Ringen Freistil	Billard
Bob	Ringen GR	DLRG
Bogenschießen	Rudern	Eisstockschießen
Boxen	Rugby	Flossenschwimmen
Curling	Schießen Gewehr	Kanu Wildwasser
Eishockey	Schießen Pistole	Karate
Eiskunstlauf	Schießen Wurfscheibe	Motorsport
Eisschnelllauf	Schwimmen	Radsport Kunstfahren
Fechten Degen	Segeln	Reiten Reining
Fechten Florett	Shorttrack	Reiten Voltigieren
Fechten Säbel	Skeleton	Schach
Fußball	Ski Alpin	Segelfliegen
Gewichtheben	Ski Biathlon	Squash
Golf	Ski Freestyle	
Handball	Ski Langlauf	
Hockey	Ski Nord. Kombination	
Judo	Skisprung	
Kanu Rennsport	Snowboard	
Kanu Slalom	Taekwondo	
Kunstturnen	Tennis	
Leichtathletik	Tischtennis	
Moderner Fünfkampf	Trampolin	
Radsport MTB	Triathlon	
Radsport Bahn	Turmspringen	
Radsport Straße	Volleyball Beach	
Reiten Dressur	Volleyball Halle	
Reiten Springen	Wasserball	
Reiten Vielseitigkeit		

Militär Sportarten
Fallschirmsportspringen
Maritimer Fünfkampf
Militärischer Fünfkampf

224. Wie wird die Militärmusik beim Streitkräfteamt und im Zentrum für Militärmusik der Bundeswehr strukturiert, und wie wird sie personell ausgestattet?

In der Zielstruktur werden alle Musikeinheiten in der Streitkräftebasis unter dem Dach des Streitkräfteamtes zusammengefasst und dem Zentrum Militärmusik der Bundeswehr fachlich wie truppendienstlich unterstellt. Die personelle Ausstattung umfasst insgesamt 737 Dienstposten in nachfolgender Gliederung:

- Zentrum Militärmusik der Bundeswehr 22 DP
- Stabsmusikkorps der Bundeswehr 92 DP
- Musikkorps der Bundeswehr 85 DP
- Ausbildungsmusikkorps der Bundeswehr 13 DP
- Big Band der Bundeswehr 39 DP
- 9 regionale Musikkorps mit je 54 DP.

225. Zu welchem Zeitpunkt erfolgt die Auflösung der Militärmusikstandorte, die nach der Stationierungsentscheidung zur Schließung vorgesehen sind?

Die Auflösung der Luftwaffenmusikkorps 1 (Neubiberg), 2 (Karlsruhe) und 4 (Berlin) sowie des Marinemusikkorps Nordsee (Wilhelmshaven) erfolgt zum zweiten Quartal 2014, die Auflösung des Wehrbereichsmusikkorps III (Erfurt) zum ersten Halbjahr 2016.

226. Wie werden die Aufgaben der Militärmusik zwischen den Standorten, an denen Militärmusik stationiert wird, aufgeteilt?

Die Einsatzplanung für die regionalen Musikkorps erfolgt nach dem Regionalprinzip. Dabei soll grundsätzlich das Musikkorps eingesetzt werden, das dem jeweiligen Einsatzort am nächsten liegt. Die künftig zentralisierte Musikeinsatzplanung und -steuerung liegt in der Verantwortung des Zentrums Militärmusik der Bundeswehr, Bonn.

Dies trägt der hohen Fachbezogenheit des Musikdienstes Rechnung und ermöglicht eine Optimierung der gesamten Betriebsführung. Die Reduzierung der Musikkorps trägt dem zu erwartenden Bedarf der Truppe an Militärmusik bei weniger Verbänden sowie den bestehenden Aufgaben im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit auch künftig angemessen Rechnung.

227. Welche Musikkorps werden zukünftig in welchem Bereich zuständig sein?

Ausgerichtet am Bedarf der Truppe sind zukünftig neben den vier Musikeinheiten mit überregionalen speziellen Aufgabenbereichen folgende regionale Musikkorps in einem streitkräftegemeinsamen Ansatz in der Fläche stationiert:

- Marinemusikkorps Kiel (ehemals: Marinemusikkorps Ostsee, Kiel),
- Heeresmusikkorps Neubrandenburg (Wehrbereichsmusikkorps I, Neubrandenburg),
- Heeresmusikkorps Hannover (Heeresmusikkorps 1, Hannover),
- Luftwaffenmusikkorps Münster (Luftwaffenmusikkorps 3, Münster),

- Heeresmusikkorps Kassel (Heeresmusikkorps 2, Kassel),
- Heeresmusikkorps Koblenz (Heeresmusikkorps 300, Koblenz),
- Heeresmusikkorps Veitshöchheim (Heeresmusikkorps 12, Veitshöchheim),
- Heeresmusikkorps Ulm (Heeresmusikkorps 10, Ulm) und das
- Gebirgsmusikkorps der Bundeswehr (Gebirgsmusikkorps, Garmisch-Partenkirchen).

Diese Musikeinheiten werden durch die zentrale Musikeinsatzplanung und -steuerung künftig regional und im Bedarfsfall auch überregional eingesetzt.

228. Welche Gründe haben zur Zusammenlegung des Sozialwissenschaftlichen Institutes der Bundeswehr und des Militärgeschichtlichen Forschungsamtes geführt?

Im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr wurde die Bündelung der Forschungsaufgaben von Militärgeschichtlichem Forschungsamt und Sozialwissenschaftlichem Institut der Bundeswehr in einer zentralen Dienststelle untersucht und aufgrund der erwarteten Vorteile ausgeplant. Durch die Zusammenlegung von Militärgeschichtlichem Forschungsamt und Sozialwissenschaftlichem Institut der Bundeswehr werden administrative Unterstützungsaufgaben gebündelt und Synergien erzielt, die es zukünftig erlauben, einen höheren Anteil des Dienstpostenumfanges für die Wahrnehmung wissenschaftlicher Aufgaben vorzusehen.

229. Welche Auswirkungen hat die Zusammenlegung auf die Arbeit und die Aufgaben der beiden Institute?

Die Zusammenlegung von Militärgeschichtlichem Forschungsamt und Sozialwissenschaftlichem Institut der Bundeswehr ermöglicht es, die Kernkompetenzen beider Einrichtungen im Rahmen des zukünftig verfügbaren Dienstpostenumfanges vollumfänglich zu erhalten. Die bisher getrennt wahrgenommenen Aufgaben werden somit in der gemeinsamen Forschungseinrichtung am Wissenschaftsstandort Potsdam fortgeführt. Darüber hinaus bietet sich die Möglichkeit, im Bereich von militärbezogener Sozialwissenschaft und Militärgeschichte zukünftig verstärkt interdisziplinär zusammenzuarbeiten.

230. Welches Leitbild des Offiziers steht hinter der universitären akademischen Ausbildung der zukünftigen Offiziere der Bundeswehr?

Ein wissenschaftliches Studium mit allgemein anerkanntem Abschluss (i. d. R. Master) als integraler Bestandteil der Offizierausbildung verfolgt folgende Zielsetzung: den gebildeten sowie mit wissenschaftlichen Methoden vertrauten Offizier, der im Gesamtaufgabenspektrum bundeswehr- und streitkräftegemeinsamen, multinationalen und ressortübergreifenden Handelns eingesetzt werden kann. Außerdem soll die Qualifikation des Offiziers angesichts der immer komplexer werdenden Anforderungen in seinen beruflichen Tätigkeitsfeldern auf eine wissenschaftliche Grundlage gestellt werden. Ein Offizier, der für sich und für andere verantwortlich denkt und handelt, entspricht dem Konzept der Inneren Führung und dem Leitbild des Staatsbürgers in Uniform; zugleich soll mit der akademischen Ausbildung auch die Attraktivität des Offizierberufs erhöht werden. Die Zeitsoldaten werden mit einem Studium auf ihre zivile Karriere nach Ende ihrer Dienstzeit vorbereitet.

231. Soll das Studium der Offiziere grundsätzlich mit einem Masterabschluss enden?

Falls nein, welche Ausbildungsziele werden angestrebt, und unter welchen Bedingungen kann der Masterabschluss erreicht werden?

Das Studium der Offiziere endet regelmäßig mit einem Masterabschluss. Die akademische Ausbildung der Offiziere der Bundeswehr an den UniBw hat sich in der aktuellen Form seit nahezu 40 Jahren bewährt und findet Anerkennung im nationalen und internationalen Bereich. Sie ist ein Attraktivitätsfaktor bei der Gewinnung des Führungsnachwuchses der Streitkräfte.

Für die Attraktivität und damit Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers Bundeswehr ist der Masterabschluss ein wichtiger Faktor.

232. Welche Pläne bestehen zur Öffnung der Bundeswehruniversitäten für Beschäftigte anderer staatlicher Institutionen?

Schon heute besteht für Beschäftigte anderer Bundesressorts die Möglichkeit, gegen Kostenerstattung ein Studium an den UniBw aufzunehmen. Seit 2009 machen hiervon einzelne Beschäftigte aus anderen Ressorts (in deren dienstlichem Interesse) an der UniBw München Gebrauch.

Es ist angedacht, das Lehrangebot der UniBw (z. B. Studienmodule, Weiterbildungsstudiengänge, grundständige BA-/MA-Studiengänge) für Studierende anderer Bundesressorts zu erweitern.

233. In welchem Umfang und für welche Fort- und Ausbildungsmaßnahmen können Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr zukünftig die Bundeswehruniversitäten nutzen?

Die UniBw werden auch zukünftig im „Kerngeschäft“ den Auftrag der akademischen Ausbildung der Offiziere der Bundeswehr erfüllen. Aktuell werden 46 BA- und MA-Studiengänge angeboten. Das Studienangebot richtet sich am Bedarf der Streitkräfte sowie der Interessenlage der Bewerber aus und wird bedarfsorientiert angepasst. Im Rahmen einer solchen Anpassung wird ab 2013 der neue BA-/MA-Studiengang Psychologie an den UniBw eingeführt (Pilotstudiengang an der UniBw Hamburg bereits 2012). Dies entspricht sowohl dem Bedarf der Streitkräfte an Offizieren mit einer akademischen Ausbildung im Bereich der Psychologie als auch dem Interesse der Bewerber für diesen, insbesondere für Frauen, attraktiven Studiengang.

Neben den grundständigen Bachelor- und Masterstudiengängen (Vollstudium) bieten die UniBw auch Weiterbildungsstudiengänge an. An der UniBw München wurde dazu eigens das Weiterbildungsinstitut „Campus Advanced Studies Center“ (casc) gegründet. Derzeit bietet das casc folgende Studiengänge an:

- MBA-Studiengang „International Management“ (gemeinsam mit der Hochschule Reutlingen),
- „Master of International Security Studies“ (gemeinsam mit dem George C. Marshall Center, Garmisch-Partenkirchen) und
- Bachelorstudiengang „Wirtschaftsingenieurwesen“ für ausscheidende Unteroffiziere mit Portepée (seit 2012).

Im Angebot des casc befinden sich darüber hinaus Studienmodule mit jeweils 29 universitär anerkannten/zertifizierten ECTS-Punkten in den Ausrichtungen

- „International Consulting und Leadership“,

- „International Finance and Control“ und
- „International Marketing and Sales“.

Die Möglichkeiten zur Einführung von Weiterbildungsangeboten in den Bereichen Elektromobilität und IT-Sicherheit, Operations Research und Systems Engineering werden derzeit geprüft. Ebenso wird über die Einrichtung eines weiteren Masterstudiengangs im Bereich „Public Administration“ nachgedacht.

Alle Studienangebote stehen grundsätzlich allen Soldatinnen und Soldaten offen, die über die jeweiligen Hochschulzugangsvoraussetzungen verfügen.

Es ist beabsichtigt, ausgewählte Studienmodule der UniBw auch im Rahmen der bundeswehrgemeinsamen Führungskräftefortbildung für militärisches und ziviles Personal der Bundeswehr zu vermitteln.

234. Welche berufsqualifizierenden Maßnahmen sind zukünftig nach Einnahme der neuen Struktur für SaZ möglich?

Das bewährte Angebot der Bundeswehr zur zivilberuflichen Qualifizierung von SaZ ruht derzeit und auch künftig auf zwei Säulen:

Einerseits werden durch die „Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW) für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit im Rahmen der militärfachlichen Ausbildung“ – wo immer möglich – zivilberuflich anerkannte Aus- und Fortbildungsabschlüsse vermittelt. Die ZAW trägt im Rahmen der militärfachlichen Ausbildung vorrangig zur Verbesserung der Auftragserfüllung und Effektivität der SaZ auf dem jeweiligen Dienstposten bei. Darüber hinaus steigert sie aber auch die Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften und schafft gleichzeitig günstige Voraussetzungen für die dauerhafte und angemessene Eingliederung der SaZ in das zivile Berufsleben.

Andererseits werden die SaZ durch das umfangreiche – auf dem SVG beruhende – Angebot des BFD zur Förderung ihrer schulischen und beruflichen Qualifizierung auf zivilberufliche Anschlusskarrieren vorbereitet. Die Leistungen der Berufsförderung und der befristeten Dienstzeitversorgung sollen den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit nach Eignung, Neigung und Leistungsfähigkeit eine individuelle Qualifizierung ermöglichen, sie auf Zeiten der zivilberuflichen Bildung und der Tätigkeits- oder Beschäftigungssuche vorbereiten, diese Zeiten finanziell absichern und ihnen zu einer angemessenen Eingliederung in das zivile Erwerbsleben verhelfen. Auch künftig entscheiden die Förderungsberechtigten mit Hilfe des BFD auf der Grundlage eines gemeinsam erarbeiteten Förderungsplans über die individuelle Nutzung ihrer Förderansprüche nach dem SVG. Mit dem im Wesentlichen am 26. Juli 2012 in Kraft getretenen BwRefBeglG ist das SVG zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften an die Rahmenbedingungen der Neustrukturierung der Bundeswehr angepasst worden.

235. Welche Struktur und welche Aufgaben übernimmt zukünftig der Berufsförderungsdienst?

Der BFD bleibt mit seinen originären Aufgaben erhalten und wird lediglich aus den bisherigen Strukturen der Territorialen Wehrverwaltung in die neue Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr im Organisationsbereich Personal überführt. Die vormals in 20 Kreiswehrrersatzämtern verorteten Regionalteams werden quantitativ verringert und finden sich bundesweit in 16 Karrierecentern der Bundeswehr wieder. Bei den diesen unterstellten kundennahen Standortteams finden derzeit keine nennenswerten Veränderungen statt. Die Aufgaben auf der Zwischenebene zum BMVg werden von der dezentralen Wahrnehmung durch die Wehrbereichsverwaltungen in eine zentrale Wahrnehmung durch eine

eigene Unterabteilung „Berufsförderungsdienst“ in der Abteilung II des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr überführt. Die fachliche Grundsatzarbeit und Steuerung des BFD erfolgt weiterhin durch das Referat P I 7 im BMVg (vormals PSZ III 5).

236. Wie ist der Berufsförderungsdienst gegliedert und personell ausgestattet?

Dem BMVg nachgeordnet ist der BFD operativ mit einer Unterabteilung im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr und mit Dezernaten in den 16 Karrierecentern der Bundeswehr aufgestellt. Dort ist der BFD grundsätzlich in einen Zentralen Fach- und einen Kunden-Service mit zugehörigen Standortteams gegliedert.

Im Zentralen Fach-Service werden Aufgaben zusammengefasst, die aus verwaltungsökonomischen Gründen zu zentralisieren sind. Hierzu gehören insbesondere die Haushaltsmittelbewirtschaftung, die Kostenabrechnung, das Controlling und die Statistikaufbereitung.

Dem Kunden-Service obliegen koordinierende kundenbezogene Aufgaben der Berufsförderung von standortübergreifendem Charakter im regionalen Zuständigkeitsbereich. Die Standortteams (Karriereteams) stellen die ganzheitliche kundenorientierte Wahrnehmung der berufsfördernden Leistungen – von der beruflichen Beratung bis zur Eingliederung der Soldatinnen und Soldaten in das zivile Berufsleben – sicher. Kundenorientierung bedeutet in diesem Zusammenhang insbesondere, dass die Soldatinnen und Soldaten alle ihre beruflichen Anliegen mit einem professionellen Ansprechpartner abwickeln können.

Der BFD wird in Zukunft mit insgesamt ca. 900 Dienstposten auf allen Ebenen ausgestattet sein.

237. Ist nach Aussetzung der Wehrpflicht eine Reform der Inneren Führung vorgesehen?

Falls ja, wie soll die Innere Führung zukünftig gestaltet werden?

Eine „Reform“ der Inneren Führung, die in Zusammenhang mit der „Aussetzung der Wehrpflicht“ steht, ist nicht vorgesehen. Die Innere Führung mit dem Leitbild des Staatsbürgers in Uniform ist dynamisch angelegt mit einem konstanten Kernbestand und Gestaltungsfeldern, die immer wieder an die sich wandelnden Rahmenbedingungen angepasst werden. Schon die in der Antwort zu Frage 25 angesprochene Sensibilisierung von Ausbildern durch neue Lehrgänge bedeutet eine Anpassung im Bereich der Menschenführung, die letztlich auf den Grundsätzen der Inneren Führung beruht.

238. Welches Leitbild wird zukünftig für die Soldatinnen und Soldaten in der Mannschaftslaufbahn gelten?

Ein spezifisches Leitbild für Soldatinnen und Soldaten in der Mannschaftslaufbahn ist nicht vorgesehen. Für alle Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr gilt das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform. Im Kern geht es darum, freie Persönlichkeiten zu gewährleisten, die als verantwortungsbewusste Staatsbürgerinnen und Staatsbürger handeln und sich für den Auftrag einsatzbereit halten.

239. Welche Dienstgradstruktur und welche Dotierung sind für Mannschaftsdienstgrade vorgesehen?

Die Auslastung umfasst den Grundumfang (Dienstpostenumfang und Ausbildungsumfang) im jeweiligen Uniformträgerbereich.

Mannschaften Soldat auf Zeit

Dienstgrad	Dotierung	Heer	Luftwaffe
Oberstabsgefreiter	A 5 mA	11 198	1 589
Stabsgefreiter	A 5	11 198	1 589
Hauptgefreiter	A 4 mA	4 894	1 232
Obergefreiter	A 4	2 711	914
Gefreiter	A 3 mA	1 410	431
Soldat	A 3	1 390	604
Summe Mannschaften Soldat auf Zeit		32 801	6 359

Dienstgrad	Dotierung	Marine	Bundeswehr
Oberstabsgefreiter	A 5 mA	694	13 481
Stabsgefreiter	A 5	694	13 481
Hauptgefreiter	A 4 mA	687	6 813
Obergefreiter	A 4	551	4 176
Gefreiter	A 3 mA	289	2 130
Soldat	A 3	251	2 245
Summe Mannschaften Soldat auf Zeit		3 166	42 326

240. Wird es in der Laufbahn der Mannschaften ein Pendant zum Kompaniefeldwebel geben?

Falls ja, mit welchen Aufgaben wird diese Funktion verbunden sein?

Die Schlüsselstellung, die der Kompaniefeldwebel in der Kompanie hat, ist mit einer besonderen Verantwortung verbunden: Mit dem Kompaniechef gemeinsam prägt er maßgeblich die innere Verfassung, die Arbeitsabläufe und das Führungsverständnis in der Kompanie. Damit bildet er gemeinsam mit dem Kompaniechef und den Zugführern/Teileinheitführern die Kompanieführung. Der Kompaniefeldwebel ist Vorgesetzter nach § 3 der Vorgesetztenverordnung und außerdem Teileinheitführer der Teileinheit Kompaniefeldwebeltrupp. Auf seine besondere Verantwortung wird der Kompaniefeldwebel durch einen gezielten Verwendungsaufbau vorbereitet. Die Kompaniefeldwebel haben zudem einen besonderen personellen Auswahlprozess zu durchlaufen und werden durch einen 43 Arbeitstage dauernden Lehrgang auf die Verwendung vorbereitet

sowie am Zentrum Innere Führung geschult. Die Verwendung als Kompaniefeldweibel ist mit einer Stellenzulage nach dem BBesG verbunden, die ebenfalls der besonderen Verantwortung Rechnung trägt.

Eine entsprechende Schlüsselstellung für die Einsatzbereitschaft der gesamten Kompanie ist dagegen mit keinem bestimmten Dienstposten in den Laufbahnen der Mannschaften verbunden. Dies resultiert daraus, dass Mannschaften keine aus ihrer dienstpostenbezogenen Stellung sich ergebenden allgemeinen Vorgesetztaufgaben haben. Ihre Stärke ist die – aufgrund der Auftragstaktik oft mit einem erheblichen Maß an Eigenverantwortung verbundene – Wahrnehmung von Einsatz- und Durchführungsaufgaben. Hierbei steht die Beherrschung folgender Handlungsabläufe im Vordergrund: die Erledigung von Einsatzaufträgen unter Nutzung des Systems „Infanterist der Zukunft“, die Bedienung personalintensiver Waffensysteme und das Führen von Rad- und Kettenfahrzeugen unter Einsatzbedingungen im Gelände. Daneben obliegt den Mannschaften noch die präzise Ausführung wiederkehrender militärischer Aufgaben, z. B. als Protokollsoldat im Wachbataillon. Es wäre willkürlich, zumindest aber künstlich, einem Dienstposten, der den Laufbahnen der Mannschaften zugeordnet ist, eine dem Kompaniefeldweibel vergleichbare Schlüsselstellung beizumessen.

Deshalb ist es nicht vorgesehen, in den Laufbahnen der Mannschaften ein „Pendant“ zum Kompaniefeldweibel zu schaffen.

241. Beabsichtigt die Bundesregierung einen Tag der Veteranen einzuführen?

Falls ja, welcher Tag im Jahr soll der Veteranentag werden?

Eine Beschlusslage der Bundesregierung zur Einführung eines „Tag[es] der Veteranen“ gibt es derzeit nicht. Das BMVg begrüßt die öffentliche Diskussion zur Einführung eines Veteranentages, da dadurch das Bewusstsein der Gesellschaft für den soldatischen Dienst insgesamt verbreitert wird.

242. Ist eine Veteranenkonzeption geplant?

Falls ja, was sind die Ziele dieser Konzeption?

Das BMVg beabsichtigt die Einführung einer Veteranenpolitik für die Bundeswehr. Mit ihr sollen Richtlinien für den praktischen Umgang mit den Anliegen von Veteranen vorgegeben werden.

243. Wer ist nach Auffassung der Bundesregierung Veteran, und welche besonderen Leistungen sind für Veteranen vorgesehen?

Der Bundesminister der Verteidigung hat am 16. Januar 2013, anlässlich des Verabschiedungsappells der 10. PzDiv und der Division Spezielle Operationen in den Einsatz, den Begriff „Veteran/Veteranin der Bundeswehr“ definiert:

Veteran/Veteranin der Bundeswehr ist, wer ehrenhaft aus dem aktiven Dienst in der Bundeswehr ausgeschieden ist und als Angehöriger der Bundeswehr im Ausland an mindestens einem Einsatz oder einer besonderen Verwendung im Rahmen humanitärer, friedenserhaltender oder friedensschaffender Maßnahmen teilgenommen hat. Gleiches gilt für die Teilnahme an mindestens einer Ausbildungsmission der NATO oder der EU außerhalb des NATO-Bündnisgebietes.

Über die Gewährung von besonderen Leistungen für Veteranen ist derzeit noch nicht abschließend entschieden.

244. Welche Maßnahmen sind geplant, um die Attraktivität der Reservistentätigkeit aktiv zu fördern?

Durch das Reservistinnen- und Reservistengesetz vom 21. Juli 2012 ist die Möglichkeit geschaffen worden, Sachmittel und Entschädigungen für die Wahrnehmung des Ehrenamts bereitzustellen. Soweit Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden, können gewährt werden:

1. für den zeitlichen Aufwand eine Entschädigung von bis zu 160 Euro je Kalendermonat und
2. Aufwandsentschädigungen, soweit aus dem Reservewehrdienstverhältnis finanzielle Aufwendungen entstehen, deren Übernahme der Soldatin oder dem Soldaten nicht zugemutet werden kann.

Mit der Dritten Verordnung zur Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung wurden eine Reihe von Verbesserungen sowohl für aktives Personal wie auch für Reservistinnen und Reservisten geschaffen. Wesentlicher Inhalt dieser Änderungen waren Verbesserungen der Möglichkeiten eines Einstiegs in die Bundeswehr auf der Grundlage ziviler Qualifikationen mit einem vorläufig höheren Dienstgrad. Nach den Bestimmungen der SLV können Reservistinnen und Reservisten zu einer Laufbahn der Reserve zugelassen werden und damit einen dieser Laufbahn zugeordneten Reservedienstgrad erlangen, wenn sie den dazu erforderlichen Bildungsstand erworben haben und über einen förderlichen Berufsabschluss verfügen. Die Ausbildung von Reservistinnen und Reservisten mit vorläufig höherem Dienstgrad wird derzeit konzipiert und soll in drei wesentlichen, für die jeweiligen Laufbahngruppen konkret definierten Abschnitten erfolgen:

1. Vermittlung militärischer Grundfertigkeiten und -fähigkeiten für bisher Ungediente im Rahmen einer streitkräftegemeinsamen soldatischen Ausbildung.
2. Allgemeinmilitärische, streitkräftegemeinsame Laufbahnausbildung.
3. Fachausbildung.

Das Einbringen ziviler Qualifikation und ein entsprechender Dienstgrad sowie eine klar abgegrenzte militärische Ausbildung sind – neben den im Wehrsoldgesetz und im neuen Statusrecht enthaltenen Regelungen – Attraktoren, die eine Tätigkeit als Reservist fördern.

245. Wie und in welchem Umfang sollen künftig Reservisten in die Struktur der TSK eingegliedert werden?

Reservisten werden abhängig von ihrer Ausbildung und Verfügbarkeit im gesamten Aufgabenspektrum der Bundeswehr eingesetzt und einer der drei Kategorien Truppenreserve, Territoriale Reserve und Allgemeine Reserve zugeordnet. Die Angehörigen der Truppenreserve und der Territorialen Reserve werden unterschiedlich in die Organisationsbereiche eingegliedert. Hierzu sind die Beorderungsarten Verstärkungsreserve und Personalreserve vorgesehen.

Während die Verstärkungsreserve die Gesamtheit aller Beordneten auf strukturgebundenen Dienstposten für Reservisten umfasst, sind darüber hinaus Beordnete auf nicht strukturgebundenen Dienstposten vorgesehen. Die Verstärkungsreserve wird zur Herstellung der vollen Einsatzbereitschaft des jeweiligen Organisationsbereiches benötigt. Die Ausplanung der Verstärkungsreserve begründet sich mit dem Auftrag des jeweiligen Organisationselementes und wird in den Organisationsgrundlagen als Dienstposten der Verstärkungsreserve ausgeplant. Aus planerischer Sicht stellt sich der Umfang wie folgt dar. Heer: 8 000; Luftwaffe: 3 000; Marine: 300; Zentraler Sanitätsdienst: 2 500; Streitkräfte-

basis: 12 900; Gesamtumfang: 26 700 Möglichkeiten, Reservistinnen und Reservisten in der Verstärkungsreserve zu beordern. Die Organisationsgrundlagen werden parallel denen der aktiven Truppe angepasst.

246. Sind Fälle bekannt, bei denen Reservisten in sogenannten Kettenwehrübungen bereits mehr als 1,5 Jahre kontinuierlich in der Bundeswehr eingesetzt wurden?

Falls ja, mit welcher Begründung erfolgen derartige „Kettenwehrübungen“, und wie hoch waren die bisher geleisteten Unterhaltssicherungsleistungen?

Über „Kettenwehrübungen“ mit einer Dauer von mehr als 1,5 Jahren liegen keine Erkenntnisse vor.

247. Bestehen für die in der Reservistenkonzeption vorgesehenen kompanie-äquivalenten „regionalen Sicherheits- und Unterstützungskräfte“ schon STAN?

Falls ja, wie sieht die Personalstruktur und die bevorratete Ausrüstung aus?

Die erste Einheit der Regionalen Sicherheits- und Unterstützungskräfte wurde am 15. Juni 2012 in Bremen in Dienst gestellt. Mit Organisationsweisung vom 23. Mai 2012 wurde die Aufstellung dieser Kompanie befohlen und die dazugehörigen Organisationsgrundlagen wurden zum 1. September 2012 in Kraft gesetzt. Für die übrigen, derzeit vorgesehenen Regionalen Sicherheits- und Unterstützungskräfte werden diese Unterlagen vorbereitet und sollen am 1. April 2013 wirksam werden. Grundsätzlich orientiert sich die Aufbauorganisation an der einer Kompanie bestehend aus 100 Soldaten, einem Kompanieführungsanteil, einem Kompaniefeldweibeltrupp, einem Versorgungstrupp und drei Zügen mit jeweils drei Gruppen. Aufgrund regionaler Gegebenheiten können sich leichte Unterschiede in der Ausgestaltung der Züge ergeben. Für Bremen sind drei Sicherungszüge eingeplant. Eigenes Material wird nicht vorgesehen. Vielmehr sollen sich die Regionalen Sicherheits- und Unterstützungskräfte auf Patentruppenteile stützen. Die Organisationsgrundlagen sollen gemeinsam mit den Anpassungen für die Organisationsgrundlagen der Landeskommandos erarbeitet werden.

248. Welche Aufträge und Aufgaben haben die regionalen Sicherheits- und Unterstützungskräfte, welche Standorte sind vorgesehen, und welche Infrastrukturmaßnahmen sind erforderlich?

Die Regionalen Sicherheits- und Unterstützungskräfte, als neuer Bestandteil der Territorialen Reserve, leisten einen wichtigen Beitrag zum militärischen Teil der gesamtstaatlichen Aufgabe Heimatschutz. Ihr Auftrag ist die Entlastung der aktiven Truppe durch Wahrnehmung von Wach- und Sicherheitsaufgaben sowie allgemeiner Unterstützungsaufgaben. Sie nehmen eine wichtige Rolle als zivilmilitärische Mittler und regionale Multiplikatoren gegenüber den zivilen Stellen und Akteuren, die Unterstützung der Landeskommandos bei der Personalwerbung und der Öffentlichkeitsarbeit, die Unterstützung im Rahmen von Projekten, Großveranstaltungen sowie bei Veranstaltungen von aktiven Truppenteilen und/oder Patenverbänden wahr. Sie können wie alle verfügbaren Kräfte und Mittel im Rahmen der Amtshilfe bzw. des Katastrophenschutzes nach den geltenden gesetzlichen Regelungen herangezogen werden.

Bezüglich der zukünftigen Standorte der Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräfte befindet sich der verantwortliche Organisationsbereich Streitkräftebasis derzeit in der Planungsphase.

Absicht ist es, die Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräfte deutschlandweit, jedoch abhängig von regionalem Aufkommen geeigneter Reservisten und möglichst am Standort eines aktiven „Patentverbandes“/einer aktiven militärischen Dienststelle aufzustellen.

Grundsätzlich wird auf bereits bestehende Infrastruktur zurückgegriffen, deren Vorhandensein daher ein wesentliches Auswahlkriterium darstellt. Genauere Angaben zu Stationierungsorten können erst nach Abschluss der derzeit laufenden Aufstellungsplanung übermittelt werden.

249. Welche Änderungen ergeben sich für die Militärseelsorge durch die Neuausrichtung der Bundeswehr?

Im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr wird sich der Organisationsbereich Militärseelsorge so verändern, dass er den fähigkeits- und einsatzorientierten Veränderungen der Bundeswehr insgesamt gerecht wird.

Organisatorisch bedeutet dies, dass die Dienststellen der evangelischen und katholischen Militärseelsorge den künftigen Standorten der Streitkräfte unter Berücksichtigung demografischer und einsatzspezifischer Rahmenbedingungen angepasst werden.

So ist beabsichtigt, die Militärseelsorge mit zwei Bundesoberbehörden, acht Dienststellen der Mittelebene (Militärdekanate), 164 Ortsdienststellen (Militärpfarrämter im Inland) und sechs Auslandsdienststellen auszustatten.

250. Welche konkreten Maßnahmen will die Bundesregierung ergreifen, um die Vereinbarkeit von Dienst- und Religionsausübung in der Bundeswehr für andere Religionen und Glaubensgemeinschaften zu verbessern, die keine katholischen oder evangelischen Christen sind?

Die evangelischen und katholischen Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger in der Bundeswehr stehen grundsätzlich allen Soldatinnen und Soldaten, unabhängig von ihrer Glaubensrichtung, für vertrauensvolle und vertrauliche Gespräche zur Verfügung. In den Fällen, in denen Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen die Vermittlung einer Seelsorgerin oder eines Seelsorgers ihrer Glaubensrichtung wünschen, erfolgt eine solche Vermittlung durch das Seelsorgepersonal in der Bundeswehr.

Die Vorgesetzten in der Bundeswehr sind heute und zukünftig angehalten, die Voraussetzungen zur Förderung eines interreligiösen Dialogs in der Bundeswehr zu gewährleisten und zu fördern. Auf diese Weise werden wertvolle Beiträge zur Persönlichkeitsbildung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr geleistet, die sich auch auf die Stärkung von interkultureller Kompetenz positiv niederschlagen. Die gemeinsame Teilnahme der Soldatinnen und Soldaten am lebenskundlichen Unterricht – unabhängig von ihrer Glaubens- und Religionsausrichtung – stellt eine wertvolle Voraussetzung dar, um die gegenseitige Akzeptanz und Toleranz zu wecken und zu fördern.

Zudem prüft das BMVg derzeit, ob neben den Militärgeistlichen der katholischen und evangelischen Militärseelsorge auch ein Bedarf an Vertretern anderer Glaubensrichtungen als Ansprechpartner für Soldatinnen und Soldaten besteht.

251. Wie viele Familien können nicht denselben Militärgeistlichen in Anspruch nehmen, da die Soldatin oder der Soldat nicht am Hauptwohnsitz der Familie Dienst leistet?

Welche Lösungen werden für diese Fälle angestrebt?

Da diese Daten nicht zentral erhoben werden, sind Angaben zur Zahl der betroffenen Familien nicht möglich.

Die Militärseelsorge betrachtet jedoch die Sorge um die Familien als integralen Bestandteil ihres Dienstes. Die Familienangehörigen der Soldatinnen und Soldaten gehören zum kirchlichen Jurisdiktionsbereich des für den Dienort des Soldaten/der Soldatin zuständigen Militärpfarramtes. Sind Dienort und Hauptwohnsitz der Familie nicht identisch, nimmt der zuständige Militärgeistliche auch die Seelsorge an der Familie wahr. Ist die Entfernung zum Wohnsitz der Familie zu groß, wird in Absprache mit der Familie das dem Wohnsitz nächstgelegene Militärpfarramt eingebunden.

Auf den Wunsch der Soldatenfamilie nach Betreuung durch denselben Militärgeistlichen nimmt der Seelsorger, soweit möglich, diesen Dienst auch bei größerer Entfernung wahr.

252. Welche Forderungen des fraktionsübergreifenden Antrags auf Bundestagsdrucksache 17/7354 zum Ausgleich für Radargeschädigte der Bundeswehr und der ehemaligen NVA sind wie weit umgesetzt?

Mit Unterzeichnung des Treuhandvertrages zwischen dem BMVg und dem Soldatenhilfswerk der Bundeswehr e. V. am 22. Mai 2012 wurde unter der Trägerschaft des Soldatenhilfswerkes die nicht rechtsfähige „Treuänderische Stiftung zur Unterstützung besonderer Härtefälle in der Bundeswehr und der ehemaligen NVA“ (Kurzbezeichnung: „Härtefall-Stiftung“) zu dem Zweck errichtet, insbesondere krankheitsbedingt entstandene Härten auszugleichen. Damit wurde der parlamentarische Wille vollständig und zeitnah umgesetzt.

Die Empfehlungen des Berichts der Radarkommission werden gemäß dem Beschluss des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages vom 24. September 2003 nicht nur eins zu eins umgesetzt. Vielmehr kommt das BMVg den Betroffenen über die Empfehlungen des Berichts der Radarkommission hinaus immer wieder sehr weit entgegen, indem es die Auslegung der Anerkennungskriterien des Berichts, die eine signifikante Beweiserleichterung darstellen, zugunsten der Antragsteller bis an die Grenze des rechtlich Vertretbaren ständig erweitert hat. So sind zum Teil auch Krankheitsbilder als „qualifizierend“ eingestuft worden, deren Verursachung durch ionisierende Strahlung eher unwahrscheinlich ist. Hierzu zählen z. B. Hodentumore oder Prostatakarzinome ab einer gewissen Altersstufe. Darüber hinaus werden auch Bronchialkarzinome bei Rauchern anerkannt, bei denen das Rauchen für die Krankheitsverursachung sehr viel wahrscheinlicher ist als die Arbeit an Radargeräten.

Die Aufforderung, dem Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages jährlich über den aktuellen Stand der Radarstrahlenproblematik zu berichten, wird umgesetzt.

Zu den Nummern 2., 4. und 5. des fraktionsübergreifenden Antrages wird auf die Antworten zu den Fragen 255, 257 und 258 verwiesen.

253. In welcher Form wird die Stiftung realisiert und finanziell ausgestattet?

Die Satzung der am 22. Mai 2012 errichteten „Härtefall-Stiftung“ sieht vor, dass neben den Fällen der so genannten Radarsoldaten auch andere krankheits-

bedingte Härtefälle außerhalb der Radarproblematik (z. B. PTBS-Erkrankte) in den Stiftungszweck einbezogen werden sollen. Außerdem sollen die Stiftungsgelder nicht nur aktiven Soldaten, sondern auch zivilen ebenso wie ehemaligen Angehörigen der Bundeswehr wie auch der NVA zugutekommen. Als Organe der Stiftung wurden ein Stiftungsrat und ein Beirat eingerichtet. Der so genannten Vergabeausschuss entscheidet über die Vergabe der Stiftungsgelder.

Die Stiftung ist mit einem Stiftungskapital von 7 Mio. Euro ausgestattet. Der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages hat in seiner Sitzung am 25. Oktober 2012 beschlossen, das Stiftungskapital mit zusätzlichen 3 Mio. Euro im Jahr 2013 auszustatten.

254. Ab wann ist die Stiftung arbeitsfähig, und an welche Stelle im Bundesministerium der Verteidigung können sich Betroffene wenden?

Wie soll die Antragsstellung aussehen?

Stiftungsrat und Vergabeausschuss haben mit ihren konstituierenden Sitzungen im Juli bzw. August 2012 ihre Tätigkeit aufgenommen.

Ansprechpartner im BMVg ist das Referat P III 1.

Anträge können formlos an die „Härtefall-Stiftung“ beim Soldatenhilfswerk der Bundeswehr e. V., Postfach 1328, 53003 Bonn gerichtet werden.

255. An welche Gerätehersteller ist das Bundesministerium der Verteidigung im Zuge der Umsetzung des Antrages bereits herangetreten, und welche sollen noch kontaktiert werden?

Nachdem die „Härtefall-Stiftung“ etabliert wurde, wurden im September 2012 23 Gerätehersteller bzw. deren Rechtsnachfolger durch das BMVg angeschrieben mit dem Appell, sich – ungeachtet rechtlicher Verpflichtungen – an der Stiftung in Form von Spenden zu beteiligen. Eine Kontaktaufnahme zu drei weiteren Unternehmen erfolgte im Dezember 2012. Es handelt sich dabei um 19 Hersteller bzw. Nachfolgeunternehmen von Herstellern von Radargeräten der Bundeswehr und sieben Hersteller bzw. Nachfolgeunternehmen von Herstellern von Radargeräten der ehemaligen NVA.

256. Welche Anstrengungen wurden seitens des Bundesministeriums der Verteidigung unternommen, um die Umsetzung der Empfehlungen der Radarkommission weiter voran zu bringen und zu gewährleisten?

Das BMVg berücksichtigt stets die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse der medizinischen und biologischen Forschung. Vergleiche außerdem die Antwort zu Frage 257.

257. Welche neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse beabsichtigt das Bundesministerium der Verteidigung, zukünftig bei der Anerkennung von Radargeschädigten zusätzlich zu berücksichtigen?

Die Bundeswehrverwaltung verfolgt bei ihren Entscheidungen generell die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse der medizinischen und biologischen Forschung. Das Bundesamt für Strahlenschutz ist an der wissenschaftlichen Diskussion bezüglich des Radarthemas aktiv beteiligt. Im Ergebnis werden neue wissenschaftliche Erkenntnisse geprüft, bewertet und im Falle ihrer Belastbarkeit berücksichtigt. Im Übrigen ist beim Bundesministerium für Arbeit

und Soziales (BMAS) ein Expertengremium – der Ärztliche Sachverständigenbeirat „Berufskrankheiten“ – eingerichtet, das u. a. zu Fragen der Krankheitsverursachung durch ionisierende Strahlung Stellung genommen hat und insoweit auch den Anspruch einer Expertenkommission erfüllt. Die vom Ärztlichen Sachverständigenbeirat erstellte wissenschaftliche Stellungnahme zu der Berufskrankheit „Erkrankung durch ionisierende Strahlen“ wurde am 19. Dezember 2011 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht. Danach wird die Strahleninduzierbarkeit bei einer Chronisch-Lymphatischen Leukämie nunmehr als „niedrig“ eingestuft; damit wird sie nicht mehr – wie in der Vergangenheit – generell verneint. Das bedeutet, dass nunmehr alle Fälle, in denen die Anerkennung einer Chronisch-Lymphatischen Leukämie als Wehrdienstbeschädigung abgelehnt wurde und die Antragsteller eine qualifizierende Tätigkeit ausgeübt haben, erneut überprüft werden.

258. Welche Schritte wurden bereits unternommen, um ein Expertengremium für die Überprüfung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse zur Schädigung durch ionisierende Strahlung zu beauftragen?

Vor dem Hintergrund, dass die Bundeswehrverwaltung, wie in der Antwort zu Frage 257 dargestellt, bei ihren Entscheidungen stets die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse der medizinischen und biologischen Forschung berücksichtigt, und zwar unter Beteiligung des Bundesamtes für Strahlenschutz und des beim BMAS eingerichteten Ärztlichen Sachverständigenbeirates, ist die Beauftragung eines weiteren Expertengremiums nicht beabsichtigt.

259. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um in strittigen Fällen eine Vermittlung herbeizuführen?

Dem Bund für die Unterstützung Radargeschädigter e. V. wurde durch die Runden Tische sowie auf einer Arbeitstagung zur Radarthematik am 22. Januar 2008 unter Schirmherrschaft des Deutschen Bundeswehrverbandes in Berlin eine entsprechende Plattform für Einigungen und Schlichtungsansätze geboten. In diesen Gesprächen konnte eine Vielzahl von Problemen einvernehmlich gelöst werden. In den verbliebenen offenen Fragen konnte keine Einigung erzielt werden, weil für die Vorschläge des Bundes zur Unterstützung Radargeschädigter keine fachliche Grundlage besteht. Die kontrovers gebliebenen Fragen sind insoweit ausdiskutiert.

260. Welche Maßnahmen sind seit Vorlage des 1. Berichts mit kritischen Schlussfolgerungen des „Beauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung für einsatzbedingte posttraumatische Belastungsstörungen und Einsatztraumatisierte (Beauftr PTBS)“ vom 1. Dezember 2011 eingeleitet worden?

Siehe die Stellungnahme des BMVg zum 1. Bericht des Beauftragten des BMVg für einsatzbedingte posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) und Einsatztraumatisierte (Beauftr PTBS) vom 18. Oktober 2011 (die Stellungnahme wurde dem Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages zugeleitet und in der 118. Sitzung des Verteidigungsausschusses am 9. Mai 2012 durch das BMVg, den Parlamentarischen Staatssekretär Thomas Kossendey, erläutert).

261. Welche Verbesserungen sind im Rahmen der Anerkennung bei Wehrdienstbeschädigungen (WDB) erreicht worden?

Die häufig beanstandete Dauer der Wehrdienstbeschädigungsverfahren ist insbesondere bei psychischen Erkrankungen aufgrund der mitunter komplexen Kausalfaktoren oft auf die Dauer der medizinischen Begutachtung zurückzuführen. Zur notwendigen Ergänzung der eigenen personellen Ressourcen des Sanitätsdienstes der Bundeswehr werden zivile Außengutachter mit versorgungsmmedizinischer Expertise eingebunden. Um diesen Gutachterkreis zu erhalten und weitere qualifizierte Gutachter zu gewinnen, wurde das Pauschalhonorar der zivilen Außengutachter von 90 Euro auf 180 Euro erhöht.

Im Bereich der Beschädigtenversorgung erfolgt im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr eine Zentralisierung der Zuständigkeiten. Es ist beabsichtigt, die Aufgaben im Zuständigkeitsbereich der Länder auf dem Gebiet der Beschädigtenversorgung nach dem SVG für die Zeit nach Beendigung des Wehrdienstverhältnisses zu übernehmen, um den Versorgungsberechtigten im Sinne einer überschaubaren Organisation eine „Versorgung aus einer Hand“ anbieten zu können. Den entsprechenden Gesetzentwurf hat die Bundesregierung am 6. Februar 2013 beschlossen. Vorgesehen ist zum 1. Januar 2015 die Übertragung für Renten- und Heilbehandlungsleistungen sowie zum 1. Januar 2016 die Übernahme der Zuständigkeiten für Leistungen der Kriegsopferfürsorge.

Darüber hinaus wurde das BMVg mit dem Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit und dem BMAS unter Beachtung des Standes der Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft durch Rechtsverordnung zu bestimmen, unter welchen Voraussetzungen vermutet wird, dass eine posttraumatische Belastungsstörung oder eine andere in der Rechtsverordnung zu bezeichnende psychische Störung durch einen Einsatzunfall verursacht worden ist. Ziel ist vor allem eine Verfahrensbeschleunigung bei Entscheidungen über die Aufnahme in die Schutzzeit nach dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz.

Diese Rechtsverordnung ist am 9. Oktober 2012 in Kraft getreten (BGBl. I S. 2092).

262. Wann soll die Lotsenausbildung auf alle TSK- und Organisationsbereiche der Bundeswehr ausgedehnt werden?

An den ersten beiden beim Zentrum Innere Führung im November 2011 und Juni 2012 durchgeführten Pilotlehrgängen haben insgesamt 46 Soldatinnen und Soldaten aller Teilstreitkräfte und militärischen Organisationsbereiche (Heer: 23, Luftwaffe: 6, Marine: 4, Zentraler Sanitätsdienst: 4, Streitkräftebasis: 10) teilgenommen.

Der Lotsenlehrgang wird als weiterer Bestandteil des Lehrgangskatalogs des Zentrums Innere Führung aufgenommen. Im Jahr 2013 werden vier Lotsenlehrgänge durchgeführt. Soldatinnen und Soldaten aller Militärischen Organisationsbereiche können die Lotsenausbildung absolvieren. Im Zuge der Erstellung konzeptioneller Grundlagen für die Einführung der Lotsen wird auch der Bedarf in den zivilgeführten Organisationsbereichen der Bundeswehr überprüft.

263. Ist geplant, die sogenannten Präventivkuren auch für Familienangehörige zugänglich zu machen?

Besonders belastete Soldatinnen und Soldaten ohne Anzeichen einer spezifisch therapiebedürftigen Erkrankung können nach Auslandseinsätzen eine dreiwö-

chige Präventivkur (sog. Kolbow-Kur) als Maßnahme des vorbeugenden Gesundheitsschutzes in Anspruch nehmen.

Eine Kostenübernahme für Dritte (z. B. Ehefrau, Ehemann, Lebenspartner[in], Kinder) im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung ist nicht möglich. Die Beschränkung des Anspruchs auf die Soldatin bzw. den Soldaten als Besoldungsempfänger entspricht dem Prinzip des besoldungsrechtlich verankerten bzw. individuell begründeten Anspruchs auf einen „Sachbezug“.

Kosten, die dadurch bedingt sind, dass Angehörige Soldatinnen oder Soldaten bei Kuren begleiten, können im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung nicht übernommen werden.

Am 31. Oktober 2012 hat der Generalinspekteur der Bundeswehr, General Volker Wierer, das neuentwickelte Rahmenkonzept zum Erhalt und zur Steigerung der psychischen Fitness von Soldaten und Soldatinnen unterzeichnet. In diesem Zusammenhang werden auch die Präventivmaßnahmen weiterentwickelt. Vorgesehen sind dabei u. a. Maßnahmen zur Steigerung der psychischen Fitness nach einem Einsatz, an denen auch Angehörige teilnehmen können.

264. Ist es richtig, dass das Bundesministerium der Verteidigung die Deutsche Telekom AG beauftragt hat, Glasfaserkabel nach Mazar-i-Sharif zu verlegen?

Falls ja, wann kann mit dem Abschluss dieser Arbeit gerechnet werden?

Das BMVg, vertreten durch SKUKdo FüUstg/G 6 hat auf der Grundlage des mit der Deutschen Telekom AG bestehenden Rahmenvertrags eine International Business Line (IBL) von Rheinbach nach Mazar-i-Sharif mit einer Übertragungskapazität von 155 Mbit/s, einrichten lassen. Die Glasfaserstrecke wurde am 30. Januar 2012 in Betrieb genommen.

265. Sind bei den Vertragsverhandlungen zur Leistungsfähigkeit der Glasfaserkabel auch die Kapazitäten für die private Kommunikation berücksichtigt worden, oder dient die Leistung der Kabel lediglich der militärischen/dienstlichen Kommunikation?

Grundsätzlich erfolgte die Auswahl der Leistungskategorie bei der Inauftraggabe der IBL zur Sicherstellung des militärischen/dienstlichen Kommunikationsverkehrs. Dennoch wurde im Nachhinein der Firma Astrium GmbH angeboten, bis zu 34 Mbit/s für ihre Zwecke gegen Entgelt mitnutzen zu können.

266. Falls die private Kommunikation nicht berücksichtigt wurde: War bei Auftragsvergabe bereits bekannt, dass Mängel bei den bestehenden Kapazitäten für private Kommunikation aus Afghanistan nach Deutschland bestehen?

Falls ja, warum wurde nicht eine größere Kapazität genommen, um diesem Mangel entgegenzuwirken?

Bei der Auftragsvergabe war nicht bekannt, dass Mängel bei den bestehenden Kapazitäten für private Kommunikation aus Afghanistan nach Deutschland bestehen. Nach hiesiger Bewertung wurde davon ausgegangen, dass die bestehenden Mängel durch den neuen Provider der Betreuungskommunikation, die Firma Astrium GmbH, beseitigt werden.

267. Falls Kapazitäten für private Kommunikation vorgesehen sind, in welchem Umfang sind die Kapazitäten für die private Kommunikation geplant?

Werden diese ausreichend für die Videotelefonie sein?

Ausgehend von einer im Nachhinein geäußerten Interessenbekundung der Firma Astrium GmbH wurde bei der Konfektionierung der Glasfaserstrecke von Mazar-i-Sharif nach Deutschland, der Firma Astrium GmbH gegen Entgelt ein Anteil dieser Strecke angeboten. Von der angebotenen Kapazitätsgröße (s. o.) wurden durch die Firma Astrium GmbH auf Grundlage eines zwischen der Firma Astrium GmbH und dem BMVg geschlossenen Vertrages 11 Mbit/s vom 1. April bis zum 15. November 2012 genutzt. Die Frage, inwieweit die Kapazitäten für Videotelefonie ausreichend sind, kann letztlich nur durch die Firma Astrium GmbH beantwortet werden. Nach hiesiger Kenntnis werden pro Videostream mindestens 128 kbit/s Übertragungskapazität je Richtung benötigt.

268. Warum hat bei den letzten Verhandlungen mit der Firma Astrium Services der Ausbau von Kapazität im Bereich Videotelefonie keine Rolle gespielt?

Die Leistungsbeschreibung zur Vergabe der Betreuungskommunikation im Einsatz im Jahr 2010 forderte in den Internetcafés die Möglichkeit zur „Videotelefonie über Internet“ (z. B. mittels des Anwenderprogramms Skype). Insofern war die Möglichkeit zur Videotelefonie Gegenstand der Vertragsverhandlungen und fand ihren Niederschlag im bestehenden Vertrag. Die im Mai 2012 geschlossene Vertragsergänzung wurde im Wesentlichen geschlossen, um die Nutzung von Videotelefonieanwendungen auch in den Unterkunftsbereichen zu ermöglichen.

269. An welchen Stellen gibt es im Bereich der privaten Kommunikationsinfrastruktur eine Zusammenarbeit mit anderen Ländern?

Kooperationen mit befreundeten Streitkräften im Bereich der Betreuungskommunikation im Sinne einer vertraglich vereinbarten gemeinsamen Versorgung durch einen kommerziellen Anbieter werden aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Betreuungskommunikation als nicht zielführend angesehen. Außerhalb vertraglicher Regelungen wird jedoch ein reger Informationsaustausch mit befreundeten Streitkräften zum Thema Betreuungskommunikation geführt. Darüber hinaus ist es im internationalen Rahmen üblich, dass allgemein zugängliche Betreuungskommunikationseinrichtungen (Internetcafés, Telefonzellen) in durch befreundete Streitkräfte verwalteten Feldlagern gegen entsprechende Gebühren mitgenutzt werden können. Die Einrichtung eigener allgemein zugänglicher Betreuungskommunikationseinrichtungen unterliegt in der Regel der Zustimmung/Genehmigung der jeweiligen Einsatzliegenschaft betreibenden Nation.

270. Gibt es definierte Maßstäbe für angemessene Kommunikationsstandards, die den Soldaten im Einsatz zur Verfügung stehen sollen?

Falls ja, wie sehen diese aus?

Das Handbuch für die Auslandseinsätze im Frieden formuliert eine Mindestanforderung für die Gewährleistung der Kommunikation mit der Heimat. Danach ist jeder Soldatin bzw. jedem Soldaten grundsätzlich zweimal pro Woche die Gelegenheit zu geben, mit ihren bzw. seinen Angehörigen in der Heimat zu telefo-

nieren. Hierzu können die dienstlichen Fernmeldeeinrichtungen mitgenutzt werden, wenn keine andere kostengünstige Möglichkeit zum privaten Telefonieren zur Verfügung steht. Aus Fürsorgegründen soll in dringenden Notfällen die kostenfreie Nutzung der dienstlichen Kommunikationseinrichtungen gestattet werden.

Ein darüber hinaus formulierter Standard existiert nicht. Den derzeit unter Vertrag genommenen Dienstleistungen zur Betreuungskommunikation liegt ein Forderungs- und Leistungskatalog zugrunde, der auf dem Ergebnis einer Bestandsaufnahme zur Betreuungskommunikation in den Einsatzkontingenten basiert.

271. In welchen Gebieten in Auslandseinsätzen der Bundeswehr ist ebenfalls die Verlegung von Glasfaserkabeln geplant, und zu welchem Zweck?

Wie sieht der Zeitplan aus?

Im Juli 2012 wurde die Einrichtung und Beschaltung einer Domestic Business Line (DBL) zwischen den Standorten Mazar-i-Sharif und Kunduz mit einer Übertragungsrate von 34 Mbit/s vorgenommen. Diese Verbindung ist ausschließlich für den militärischen/dienstlichen Kommunikationsverkehr vorgesehen.

272. Ist der Vertrag zur Betreuungskommunikation mit der Firma Astrium Services so ausgestaltet, dass Zusatzverträge über weitere Leistungen abgeschlossen werden können?

Da das formale Vergabeverfahren für die öffentliche Hand aufgrund national und europarechtlich zwingender Vorgaben regelhaft zu durchlaufen ist, hat das Thema Vertragsänderung bzw. Vertragserweiterung einen besonderen Stellenwert innerhalb dieser vergaberechtlichen Vorgaben. Grundsätzlich soll dieser Normenkomplex einerseits sicherstellen, dass nur die sachgerechteste und preisgünstigste Bedarfsdeckung für die öffentliche Hand unter Vertrag genommen wird, andererseits soll er aber auch für die Bieterseite sicherstellen, dass die Chancengleichheit in einem transparenten Wettbewerb gewährleistet wird.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits in einer Entscheidung aus dem Jahr 2000 – zuletzt bestätigt in der so genannten Priesetext-Entscheidung vom 19. Juni 2008 (EuGH-Urteil C-45/06) – den Grundsatz erarbeitet, dass Änderungen eines öffentlichen Auftrages während seiner Geltungsdauer in der Regel als Neuvergabe des Auftrages anzusehen und damit ausschreibungspflichtig sind. Diese Regel gründete der EuGH auf die beiden Vergabegrundsätze der Transparenz des Vergabeverfahrens und der Gleichbehandlung der Bieter. Um diese sicherzustellen, sind deshalb Änderungen der Bestimmungen eines öffentlichen Auftrages während seiner Geltungsdauer dann als Neuvergabe des Auftrages zu werten, wenn sie wesentlich andere Merkmale aufweisen als der ursprüngliche Auftrag und dadurch den Willen der Parteien zur Neuverhandlung wesentlicher Bestimmungen dieses Vertrages erkennen lassen.

Insoweit sind vertraglichen Änderungen der Rahmenvereinbarung zur Sicherstellung der Betreuungskommunikation im Einsatz enge Grenzen gesetzt. Der vergaberechtlich zulässige Gestaltungsspielraum wurde mit einer im Mai 2012 geschlossenen Ergänzung der Rahmenvereinbarung ausgeschöpft. Sie umfasst den Aufbau einer breitbandfähigen WLAN-Architektur in den Unterkünften, die technische Leistungssteigerung der Zugangsnetze vor Ort sowie eine deutliche Erhöhung der Übertragungskapazitäten.

273. Welche Akteure und Berater wurden bei der Neuausschreibung der Betreuungskommunikation in den Prozess der Vertragsverhandlungen einbezogen (Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages, Deutscher Bundeswehrverband e. V. etc.)?

Dem Vergabeverfahren, welches dem aktuellen Vertrag mit der Firma Astrium GmbH vorausging, lag ein Forderungs- und Leistungskatalog zugrunde, der auf dem Ergebnis einer Bestandsaufnahme zur Betreuungskommunikation in den Einsatzkontingenten basierte. Neben der Auswertung von Eingaben und Petitionen zur Betreuungskommunikation im Einsatz flossen die Ergebnisse eines Workshops ein, bei dem auch Soldatinnen und Soldaten aus zurückliegenden Einsätzen sowie Vertreter des Gesamtvertrauenspersonenausschusses beim BMVg und des Deutschen Bundesverbandes e. V. eingeladen waren und ihre Anregungen für eine Verbesserung der Betreuungskommunikation eingebracht haben. Der Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg sowie der Hauptpersonalrat beim BMVg haben dem Vertrag im Wege der Mitbestimmung zugestimmt.

274. Welcher dieser Akteure und Berater hat sich gegen eine Ausweitung der Kapazitäten für Internettelefonie ausgesprochen?

Die Leistungsbeschreibung zur Vergabe der Betreuungskommunikation im Einsatz im Jahr 2010 sah erstmalig die Ausweitung der bisherigen Kapazitäten auf die Möglichkeit zur „Videotelefonie über Internet“ (z. B. mittels des Anwenderprogramms Skype) vor.

Keiner der angeführten Berater und Akteure hat sich gegen die Ausweitung der Kapazitäten für Internettelefonie ausgesprochen.

275. Für wie viel Prozent der Soldatinnen und Soldaten will das Bundesministerium der Verteidigung bis wann die Möglichkeit der Internettelefonie erreicht haben?

Mit Übernahme der Versorgung der Betreuungskommunikation durch den Rahmenvertragspartner Astrium GmbH steht in den von der Vereinbarung erfassten Einsatzgebieten allen deutschen Soldatinnen und Soldaten in den Internetcafés die Möglichkeit zur Videotelefonie offen. Wie viele gleichzeitig eine entsprechende Internetanwendung nutzen können, hängt maßgeblich von der Gesamtauslastung des Betreuungskommunikationssystems ab, da die zur Verfügung stehenden Bandbreiten dynamisch verwaltet werden, um möglichst vielen Teilnehmern einen Zugang zu gewährleisten.

Eine im Mai 2012 geschlossene Vertragsergänzung umfasst den Aufbau einer breitbandfähigen WLAN-Architektur in den Unterkünften, die technische Leistungssteigerung der Zugangsnetze vor Ort sowie eine deutliche Erhöhung der Übertragungskapazitäten. Mit dieser vertraglichen Ergänzung der Rahmenvereinbarung wird die Nutzung von Videotelefonieanwendungen auch in den Unterkunftsbereichen ermöglicht und zugleich eine deutliche Leistungssteigerung des Internetzuganges erzielt. Der Abschluss der Systemanpassung erfolgte im Einsatzgebiet ISAF im Dezember 2012. In den vom Vertrag erfassten maritimen Operationen, mit Schwerpunkt in Djibouti, wird die Systemanpassung voraussichtlich noch im ersten Quartal 2013 abgeschlossen.

276. Wie hoch werden die Gesamtkosten für Neubauten und Umzüge zur Einnahme der neuen Stationierungsstruktur vom Bundesministerium der Verteidigung veranschlagt?

Siehe Antwort zu Frage 119.

277. Liegt für die freiwerdenden Kasernen und Standortübungsplätzen, die nach der Stationierungsentscheidung geschlossen werden sollen, schon eine verbindliche Planung der Abgabe an die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) vor?

Falls ja, wie sieht diese Planung konkret aus?

Mit der Realisierungsplanung vom 12. Juni 2012 wurden auch die beabsichtigten Schließungszeitpunkte für die jeweils von der Bundeswehrstrukturreform betroffenen (Teil-)Liegenschaften benannt. Hierbei handelt es sich um Liegenschaften zur Unterbringung von Truppenteilen, Dienststellen und Organisationselementen, die nach Umsetzung geplanter Organisationsmaßnahmen für Verteidigungszwecke auf Dauer entbehrlich sind. Eine darüber hinausgehende verbindliche Planung der Abgabe an die BImA liegt noch nicht vor.

278. Wie gedenkt die Bundesregierung im Rahmen ihrer strukturpolitischen Verantwortung, die Städte und Kommunen bei der Bewältigung des Konversionsprozesses zu unterstützen?

Die strukturpolitische Verantwortung für die Bewältigung der Konversionsfolgen liegt nach der föderalen Aufgabenverteilung des Grundgesetzes vorrangig bei den Ländern. Konversionen in strukturschwachen Regionen können insbesondere für die Kommunen besondere Herausforderungen darstellen. Andererseits eröffnen sich auch Chancen, neues städtebauliches Potenzial zu erschließen und durch entsprechende Konzepte zum Gesamtwohl der Region beizutragen.

Der Bund hilft den Ländern bei der Bewältigung der Konversionsfolgen. Um negative Auswirkungen von Konversionen abzuschwächen und Entwicklungspotenziale zu unterstützen, können seit vielen Jahren vom Bund und der EU mitfinanzierte Programme genutzt werden. Zu den auch für die Konversion nutzbaren Förderprogrammen gehören insbesondere die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – BMWi), die Städtebauförderung (BMVBS), der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (BMWi) sowie der Europäische Sozialfonds (BMAS). Es ist Aufgabe der Länder, im Rahmen dieser Instrumente Schwerpunkte zu setzen und dabei die Konversion angemessen zu berücksichtigen.

Die Kommunen verfügen aufgrund ihrer Planungshoheit über das wesentliche Instrument zur Steuerung der Umnutzungsplanungen. Als Planungsträger haben sie es in der Hand, selbst oder mit Unterstützung des Bundes, der Länder und von Investoren Nutzungsvorstellungen zu entwickeln und in Planungsrecht umzusetzen, das die Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Region einbezieht.

Als weitere Flankierungsmaßnahme hat der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages am 21. März 2012 beschlossen, dass die BImA den Gebietskörperschaften sowie privatrechtlichen Gesellschaften, Stiftungen oder Anstalten, an denen die Gebietskörperschaft mehrheitlich beteiligt ist, unter bestimmten Voraussetzungen eine „Erstzugriffsoption“ für den Erwerb der in deren Gebiet gelegenen entbehrlichen Konversionsliegenschaften zum Verkehrswert (das ist der volle Wert gemäß § 63 Absatz 3 BHO) einräumt. Der Kaufpreis wird dabei ohne Bieterverfahren durch ein Wertgutachten eines unabhängigen Sachverständigen

ermittelt. Der Bund gibt damit vor allem den Kommunen – neben der ihnen bereits obliegenden Planungshoheit – ein weiteres Instrument in die Hand, um den Konversionsprozess und die Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben beschleunigt wahrnehmen zu können.

Ferner unterstützt die BImA die Kommunen durch den Abschluss von Konversionsvereinbarungen, in denen alle Themen rund um die zivile Nachnutzung der frei werdenden Liegenschaften angesprochen werden, um für beide Seiten das bestmögliche Konversionsergebnis zu erreichen. Auch den Bundesländern wird der Abschluss von Konversionsvereinbarungen über landesspezifische Oberziele angeboten. In enger und partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den Kommunen – ggf. unter Einbeziehung privater Investoren – werden mögliche Nachnutzungsalternativen gesucht. Die BImA leistet dabei umfassende Unterstützung, indem sie sich z. B. finanziell an Markt- und Potenzialanalysen oder Nutzungskonzepten bis hin zu Maßnahmen zur Bauleitplanung und Baufreimachung der Liegenschaften sowie – sofern wirtschaftlich – an einzelnen Standortentwicklungsmaßnahmen zur Förderung künftiger Nutzungsmöglichkeiten beteiligt.

279. In welchem Rahmen beabsichtigt die Bundesregierung, wie bereits in den 90er-Jahren praktiziert, nicht mehr genutzte Liegenschaften verbilligt an Städte und Kommunen abzugeben?

Die BImA ist gesetzlich verpflichtet, die Liegenschaften zum vollen Wert zu veräußern. Die Wiedereinführung von verbilligten Grundstücksverkäufen kommt auch vor dem Hintergrund der notwendigen Konsolidierung des Bundeshaushalts nicht in Betracht.

280. Welche konkreten Maßnahmen unternimmt die Bundesregierung, um die nicht mehr genutzten militärischen Liegenschaften gemäß den Forderungen der BImA altlastenfrei zu übergeben?

Während des militärischen Betriebs führt die Bundeswehr alle Untersuchungs-, Erkundungs-, Sanierungs- und Räumungsmaßnahmen gemäß dem Altlastenprogramm der Bundeswehr durch. Nach den einschlägigen Regelungen für die Abgabe von Liegenschaften an die BImA sind die vom Verteidigungsressort nicht mehr benötigten Grundflächen grundsätzlich in dem Zustand zu übergeben, in dem sie sich zum Zeitpunkt der Rückgabe befinden. Gemäß der zwischen dem BMVg und dem BMF sowie der BImA geschlossenen Dachvereinbarung sind bis zu zwei Jahre nach Abgabe einer Liegenschaft erkannte, akute Gefahrenzustände durch die Bundeswehr zu beseitigen. Die BImA kommt ihren gesetzlichen Verpflichtungen als Grundstückseigentümerin nach dem Bundes-Bodenschutzgesetz, dem Polizeirecht sowie den sonstigen einschlägigen Bestimmungen im Sinne einer nachhaltigen und effektiven Gefahrenabwehr nach. Sie richtet ihr Untersuchungs- und Altlastenerkundungsprogramm auf den konkreten Freizugstermin gemäß der Realisierungsplanung des BMVg aus. Ziel ist es, zum Zeitpunkt der militärischen Nutzungsaufgabe eine Übersicht über sämtliche noch ausstehenden Gefahrenabwehrmaßnahmen zu erreichen. Hierbei wird sie durch die Bundeswehr unterstützt. Der endgültige Umfang der Sanierungsmaßnahmen muss sich an der späteren zivilen Nutzung orientieren, die zum Zeitpunkt der Freigabe in der Regel noch nicht feststeht.

281. Wie sieht der Zeitplan für die von der Schließung oder von signifikanter Reduzierung betroffenen Standorte aus?

Die Aufgabe von Standorten leitet sich aus den Realisierungsplänen der Organisationsbereiche und den daraus resultierenden Liegenschaftsschließungen an dem jeweiligen Standort ab. Mit der Realisierungsplanung vom 12. Juni 2012 wurden auch die beabsichtigten Schließungszeitpunkte für die von der Bundeswehrstrukturreform betroffenen (Teil-)Liegenschaften benannt und zeitgleich im Internet veröffentlicht (www.Bundeswehr.de > Streitkräfte > Neuausrichtung der Bundeswehr > Stationierungskonzept 2011 > Stationierung nach Bundesländern).

282. Beabsichtigt die Bundesregierung, nach Schließung der 10. Panzerdivision in Sigmaringen eine andere Bundeswehreinrichtung nach Claus Philipp Maria Schenk Graf von Stauffenberg im Rahmen der Traditionspflege zu benennen?

Ja. Oberst Claus Schenk Graf von Stauffenberg gibt der Bundeswehr auch weiterhin ein besonders herausragendes Beispiel für gewissenhaftes Handeln und Opfermut. Konkrete Entscheidungen zur Fortführung der Namensgebung werden unter Beteiligung der Familie Stauffenberg und der betreffenden Kommunen herbeigeführt.

283. Wie viele Soldatinnen und Soldaten (Mannschaften, Unteroffiziere, Offiziere) sind wegen Auflösung, Verkleinerung oder Verlegung ihrer Dienststelle von Versetzung oder Abkommandierung betroffen?

Die Bundeswehr befindet sich derzeit am Beginn der Umsetzung der tiefgreifendsten Reform ihrer Geschichte. Insofern sind nahezu alle Bundeswehrangehörigen mittelbar oder unmittelbar Betroffene der Maßnahmen im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr bzw. sie werden es sein. Auf Grundlage der Feinausplanungen der militärischen und zivilen Organisationsstrukturen werden konkrete Personalmaßnahmen geplant und umgesetzt. Diese personelle Umsetzung ist angelaufen. Abschließende Erkenntnisse, wie viele Bundeswehrangehörige letztendlich von Versetzungen oder Kommandierungen und Abordnungen betroffen sein werden, liegen daher derzeit noch nicht vor.

284. Wie viele Zivilbeschäftigte (nach Arbeiternehmern und Beamten aufgeschlüsselt) sind wegen Auflösung, Verkleinerung oder Verlegung ihrer Dienststelle durch Versetzung oder Abordnung betroffen?

Siehe Antwort zu Frage 283.

285. Welche Vorsorge hat das Bundesministerium der Verteidigung getroffen, um die Versetzungen und Abkommandierungen der Soldatinnen und Soldaten sowie der Zivilbeschäftigten sozialverträglich zu gestalten?

Bereits in das „Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ vom 5. Januar 2011 sind Maßnahmen aufgenommen worden, die dazu beitragen können, Versetzungen und Abkommandierungen der Soldatinnen und Soldaten sowie der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozialverträglich zu gestalten. Zu diesen Maßnahmen gehören z. B. die in das Reformbegleitprogramm aufgenommene Optimierung der Wohnungsfürsorge sowie die Nutzung frei werdender Unterkünfte durch Pendler. Das Reformbe-

gleitprogramm seinerseits ist ein komplexes Bündel aufeinander abgestimmter, die jeweilige Lebenssituation berücksichtigender Maßnahmen. Es entfaltet seine Wirkung als Ganzes und trägt den individuellen Bedürfnissen, Nöten und Erwartungen der Menschen ebenso Rechnung wie es durch die strukturelle Anpassung des Personalkörpers die Bundeswehr zukunftsfähig macht.

Weitere Maßnahmen sind u. a.: Prüfen der Altersgrenzen für die Verpflichtung zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft, Verbessern der Kinderbetreuung bei Aus-, Fort- und Weiterbildung, Durchführen von Teilen von Ausbildungsmaßnahmen für Bundeswehrangehörige mit Eltern-/Pflegerantwortung mittels Fernausbildung, Ausrichten der Einsatzbelastung auf ein angemessenes Maß/planbares Gewährleisten von Pausen zwischen den Einsätzen. Daneben sind materielle Verbesserungen geschaffen worden: Wahlrecht zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld (Pilotprojekt), Prämien zur Personalgewinnung und Personalbindung.

Für Arbeitnehmer gelten auch hier die Regularien des TV UmBw (siehe Antwort zu Frage 40).

286. Welche Auswirkungen hat die künftige Stationierung auf die Liegenschaftsbetriebskosten bezüglich Bauunterhaltung, Bewirtschaftung und Bewachung an den einzelnen Standorten?

Mit dem Freizug von Liegenschaften und deren Rückgabe an die BImA erübrigen sich grundsätzlich auch die bislang für ihre Bewirtschaftung und Bewachung aufgewendeten Liegenschaftsbetriebskosten. Ebenso kann durch die BImA eine auf die verbleibende Nutzungsdauer abgestimmte zielgerichtete Steuerung der Bauunterhaltung erfolgen. Aufgrund der Reduzierung der Liegenschaften und der damit verbundenen Einsparungen für deren Betrieb kann trotz der erheblichen Preissteigerungen, insbesondere für Energieträger, eine in den nächsten Jahren konstante Gesamtaufwendung für den Liegenschaftsbetrieb der Bundeswehr in Aussicht gestellt werden. Im Hinblick auf die Bauunterhaltung trägt die künftige Stationierung der Bundeswehr dazu bei, den Umfang des ausstehenden Instandhaltungsvolumens durch Abgaben von Liegenschaften zu reduzieren. Für die zivil-gewerblichen Bewachungsverträge ist durch die vereinbarte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten eine Laufzeitanpassung anlässlich einer Nutzungsänderung unproblematisch. Die Betreiberverträge sind hingegen für zehn Jahre geschlossen und sehen bei vorzeitiger Kündigung eine vom Zeitpunkt abhängige Abfindung für die Anfangsinvestitionen des Auftragnehmers in die technische Anlage vor. Von 66 in Betrieb befindlichen Vorhaben müssen voraussichtlich nur fünf Verträge dahingehend verhandelt werden. Wegen der Reduzierung militärischer Wachen, u. a. durch die Aussetzung der Wehrpflicht, und des Abschmelzens des zivilen Wachpersonals der Bundeswehr ist künftig jedoch mit einer Zunahme des zivil-gewerblichen Wachbedarfs zu rechnen.

287. Welche der in den vergangenen fünf Jahren getätigten Infrastrukturinvestitionen (große und kleine Baumaßnahmen mit Angabe der Haushaltsmittel) haben zum Erhalt welches Standortes beigetragen?

Maßgeblich für die Entscheidung über den Erhalt oder die Aufgabe eines Standortes sind die Grundprinzipien der Stationierung. Hierzu zählen neben den militärisch-funktionalen Kriterien, der Attraktivität des Dienstes und der Präsenz der Bundeswehr in der Fläche auch die mit dem Erhalt eines Standortes verbundenen Kosten. Hierbei wurde eine Gesamtbetrachtung der genannten Kriterien für die einzelnen Stationierungsorte vorgenommen, ohne diese in einem mathematischen Ansatz zu vergleichen. Es ist daher nicht bezifferbar, welche Indikatoren

an den jeweiligen Standorten die gefundene Lösung in welchem Umfang stützen.

288. Welche Infrastrukturmaßnahmen (große und kleine Baumaßnahmen mit Angabe der Haushaltsmittel) sind an den verbleibenden Standorten notwendig, und welche Haushaltsmittel sind dafür eingeplant?

Zur Deckung des Bedarfs sind gemäß dem Haushaltsplan 2013 und dem 46. Finanzplan für die Jahre 2013 bis 2016 rund 3,58 Mrd. Euro zur Verausgabung in investiven Infrastrukturtiteln vorgesehen. Nachfolgend sind die 20 Standorte der Bundeswehr mit dem derzeit höchsten Investitionsbedarf aufgeführt.

Nr.	Standort	Geplante Investitionen (Mio. Euro)
1	WILHELMSHAVEN	477
2	KOBLENZ	490
3	BERLIN	389
4	WUNSTORF	338
5	MUNSTER	229
6	KÖLN	222
7	NEUBIBERG	220
8	ECKERNFÖRDE	216
9	KIEL	212
10	HAMBURG	192
11	WITTMUND	157
12	NORDHOLZ	153
13	SONTHOFEN	148
14	GARDELEGEN	108
15	HAMMELBURG	108
16	ULM	104
17	FASSBERG	103
18	JAGEL	103
19	MÜNCHEN	102
20	NÖRVENICH	101

289. An welchen von Schließung oder von signifikanter Reduzierung betroffenen Standorten wurden in den vergangenen fünf Jahren große Investitionen, die nun entbehrlich werden, mit welchen Kosten durchgeführt?

Nachfolgend aufgeführte große Investitionen der letzten fünf Jahre werden durch die Standortschließungen oder Reduzierungen entbehrlich:

Baden-Württemberg

In der Oberfeldweibel-Schreiber-Kaserne in Immendingen wurden in den letzten fünf Jahren für die Deutsch-Französische Brigade rund 18 Mio. Euro investiert, darunter der Neubau des Wirtschaftsgebäudes mit Betreuungsbereich für rund 11 Mio. Euro und die Sanierung bzw. der Neubau von Unterkünften und Sporteinrichtungen. Die Standortaufgabe ist für das dritte Quartal 2016 geplant. Zur Unterbringung des Lazarettregimentes 41 in der Hindenburg-Kaserne in Ulm wurden die Liegenschaft und insbesondere der Unterkunftsbereich für rund 3 Mio. Euro baulich angepasst. Die Standortaufgabe ist für das zweite Quartal 2015 geplant.

Bayern

Die Otto-Lilienthal-Kaserne in Roth wurde für den UH TIGER hergerichtet. Als Beispiele sind der Neubau zweier Wartungsgebäude und der Neubau eines Simulatorgebäudes für rund 60 Mio. Euro zu nennen. Der Standort Roth bleibt erhalten, jedoch wird das bisher standortbestimmende Kampfhubschrauberregiment 26 aufgelöst. Der Flugbetrieb wird eingestellt. Stattdessen wird die Offizierschule der Luftwaffe nach Roth verlegt. Für die Otto-Lilienthal-Kaserne wird zurzeit ein Nutzungs- und Ausbaukonzept erstellt. Es ist absehbar, dass für die Offizierschule der Luftwaffe weitere Infrastrukturinvestitionen notwendig sein werden.

Hessen

In den vergangenen fünf Jahren wurden in die Liegenschaften in Rotenburg an der Fulda Investitionen, insbesondere in Unterkünfte, Sportanlagen, ein Wirtschaftsgebäude und Diensträume, in Höhe von rund 23 Mio. Euro vorgenommen. Die Standortaufgabe ist für das erste Quartal 2016 geplant.

Schleswig-Holstein

Auf dem Flugplatz Hohn wurde die Flugplatzbefeuerung in der Zeit von 2003 bis 2009 für rund 7 Mio. Euro saniert. Die Standortaufgabe ist für 2019 geplant.

Thüringen

In der Görmar-Kaserne in Mühlhausen wurden eine KZO-Halle (KZO: Kleinfluggerät Zielortung [Drohne]) und die Außenanlagen für insgesamt rund 8 Mio. Euro fertiggestellt. Die Schließung der Liegenschaft ist zum ersten Quartal 2015 beabsichtigt.

In den übrigen Bundesländern wurden in den letzten fünf Jahren keine großen Investitionen durchgeführt, die durch bevorstehende Schließung oder Reduzierung der Standorte entbehrlich geworden sind oder es absehbar werden.

290. Wie ist der Planungsstand bezüglich der Abzugskosten der deutschen ISAF-Truppen (ISAF: Internationale Sicherheitsunterstützungstruppe in Afghanistan)?

Welche Kosten werden erwartet?

In welchen Kalenderjahren werden Kosten anfallen (titelscharf), und reichen die hierfür veranschlagten Haushaltsmittel aus?

Welche bereits beschlossenen Beschaffungen (Angabe mit Stückzahl, Kosten und Zulaufdatum) laufen bis zum Ende des ISAF-Einsatzes den deutschen Truppen noch zu?

Welche entsprechenden Beschaffungen stehen noch an?

Planerisches Ziel ist es, die materielle Rückverlegung des deutschen Einsatzkontingentes der Internationalen Sicherheitsunterstützungstruppe (ISAF) in Afghanistan bis Ende 2014 abzuschließen. Bis dahin soll die Masse des Materials, das nicht in Afghanistan verbleibt, nach Deutschland zurückgeführt werden. Im Rahmen der Planung für den materiellen Rücktransport ist eine Katalogisierung und Kategorisierung des gesamten Materials des deutschen ISAF-Einsatzkontingentes erfolgt und wird fortlaufend aktualisiert. Diese basiert auf einheitlich festgelegten Kriterien unter Berücksichtigung des Wirtschaftlichkeitsaspektes. Mit Hilfe der Kategorisierung und des weiteren politischen Mandats für das deutsche ISAF-Einsatzkontingent bis 2014 (aktuelles Mandatsende 28. Februar 2014) – in Verbindung mit einer politischen Entscheidung über eine ISAF-Nachfolgemission – wird entschieden, welches Material nach Deutschland zurückgeführt oder in Afghanistan verbleiben kann. Beim Verbleib des Materials in Afghanistan ist dabei zu unterscheiden zwischen der Nutzung in einer ISAF-Nachfolgemission oder der Aussonderung und Übergabe an Partnernationen, afghanische Stellen bzw. Nichtregierungsorganisationen oder einer Verwertung in Afghanistan. Entsprechend der daraus folgenden Ergebnisse erfolgt dann auch die konkrete Festlegung, welche Verkehrsrouten bzw. welcher Verkehrsträger für den materiellen Rücktransport genutzt wird. Parallel zu diesen Planungen wird derzeit eine Materialbereinigung mit dem Ziel durchgeführt, das deutsche ISAF-Einsatzkontingent von nicht benötigtem und defektem Material zu entlasten.

Die durch die Rückverlegung des deutschen ISAF-Einsatzkontingentes entstehenden konkreten Ausgaben, z. B. für den materiellen Rücktransport, die Verwertung von ausgesondertem Material einschließlich der Überlassung von Material an Dritte für die Folgenutzung und die Abwicklung der Einsatzliegenschaften können zum momentanen Stand der Planungen noch nicht umfassend benannt werden. Die zu erwartenden Ausgaben sind u. a. abhängig von der oben erwähnten Materialkategorisierung, der Festlegung der Transportrouten und -mittel sowie den zu verhandelnden Modalitäten für die Abwicklung der Einsatzliegenschaften in Verbindung mit dem weiteren politischen Mandat für den ISAF-Einsatz bis 2014 und einer politischen Entscheidung über eine ISAF-Nachfolgemission. Belastbare Aussagen zu den Ausgaben können voraussichtlich erst im zweiten Quartal 2013 gemacht werden.

Übersichten der bereits beschlossenen und noch anstehenden Beschaffungen für die Beteiligung der Bundeswehr am ISAF-Einsatz sind den Anlagen zu entnehmen, die dem Deutschen Bundestag mit der Einstufung „Verschlussache – Nur für den Dienstgebrauch“ gesondert zugeleitet werden.* Die Einstufung erfolgte

* Das Bundesministerium der Verteidigung hat die Antwort als „VS – Nur für den Dienstgebrauch“ eingestuft.

Die Antwort ist in der Geheimschutzstelle des Deutschen Bundestages hinterlegt und kann dort nach Maßgabe der Geheimschutzordnung eingesehen werden (diese Regelung gilt noch befristet bis zum Ende der 17. Wahlperiode).

vor dem Hintergrund, dass die in der Antwort zu Frage 290 enthaltenen Übersichten Grundrechte Dritter (von beauftragten Firmen) berühren. Es ist eine diesbezügliche Einstufung geboten, da in diesem Fall aus den Auftragsvolumina in Verbindung mit den Auftragsgegenständen auf entsprechende schützenswerte Firmendaten geschlossen werden kann.

Hierbei stellen die Übersichten den gegenwärtigen Stand der Ausrüstungsplanung dar und können sich vor dem Hintergrund des beginnenden Redeployments in Verbindung mit dem Fortgang der Transition, dem weiteren Aufbau der afghanischen Sicherheitskräfte, der Abstimmung mit den Partnernationen sowie Art und Umfang einer deutschen Beteiligung an einer ISAF-Nachfolgemission ändern.

