

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Schulte (Hameln), Robert Leidinger, Heinz-Alfred Steiner, Dr. Andreas von Bülow, Gernot Erler, Katrin Fuchs (Verl), Norbert Gansel, Konrad Gilges, Dieter Heistermann, Erwin Horn, Gabriele Iwersen, Horst Jungmann (Wittmoldt), Susanne Kastner, Fritz Rudolf Körper, Walter Kolbow, Dr. Dietmar Matterne, Gerhard Neumann (Gotha), Horst Niggemeier, Manfred Opel, Dr. Hermann Scheer, Dr. Hartmut Soell, Uta Titze, Karsten D. Voigt (Frankfurt), Rudi Walther (Zierenberg), Reinhard Weis (Stendal), Uta Zapf, Dr. Peter Struck, Hans-Ulrich Klose und der Fraktion der SPD
— Drucksache 12/2300 —

Verminderung der Personalkosten bei der Bundeswehr

Das gegenwärtige „Personalstrukturmodell 84 (PSM 84)“ basiert auf einem Streitkräfteumfang von 495 000 Soldaten und 170 000 zivilen Mitarbeitern. Ab 1995 wird die Höchststärke der Streitkräfte in Gesamtdeutschland aufgrund vertraglicher Vereinbarungen nur mehr 370 000 Soldaten betragen. Eine Reduzierung der zivilen Mitarbeiter wird anteilig vorgenommen. Planungsgrundlage für die künftige Personalstruktur soll das bereits weitgehend fertiggestellte „Personalstrukturmodell 370 (PSM 370)“ werden.

Die neue Personalstruktur der Bundeswehr sieht bei den Planstellen höherer Besoldungsgruppen eine wesentlich geringere Reduzierung vor als bei den Planstellen niedriger Besoldungsgruppen. Die Planstellen der Besoldungsgruppe A 15 sollen gegenüber der gegenwärtigen Personalstruktur sogar zunehmen.

Während die Planstellenausstattung des „PSM 370“ der parlamentarischen Genehmigung bedarf, wird das eigentliche „PSM 370“ durch das Bundesministerium der Verteidigung selbständig ausgeplant. Es kommt deshalb darauf an, daß sich das Ministerium bei der Ausplanung der Dienstposten an die Vorgaben der vom Parlament genehmigten Planstellen hält.

Die Konzeption der künftigen Personalstruktur für die Bundeswehr muß einhergehen mit der Reform des zu starren Dienst-, Status- und Laufbahnrechts, das den dienstlichen und gesellschaftspolitischen Erfordernissen anzupassen ist. Hierzu gehört auch, den prozentualen Anteil der Berufssoldaten am Gesamtumfang der Streitkräfte zu verringern. Darüber hinaus müssen die „besonderen Altersgrenzen“ der gesellschaftlichen Normalität angeglichen werden.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Parlamentarischen Staatssekretärs, Bernd Wilz, beim Bundesminister der Verteidigung vom 8. Juli 1992 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Vorbemerkung

Eine wesentliche Planungsgrundlage für den Personalkörper künftiger deutscher Streitkräfte und damit auch für die Reduzierung der Bundeswehr bis zum Jahr 1995 ist das „Personalstrukturmodell 370 (PSM 370)“.

Das „PSM 370“ ist ein unter der Planungsverantwortung des Generalinspektors der Bundeswehr erarbeitetes Modell der personellen Zusammensetzung der aktiven Soldaten der Streitkräfte, welches Leitlinien und Zielvorstellungen zu Umfang und Struktur der Soldaten aufzeigt.

Das „PSM 370“ geht von verbindlichen Eckwerten (z. B. Begrenzung des Friedens-Umfangs auf 370 000 Soldaten ab 1995, Festhalten am Prinzip der Allgemeinen Wehrpflicht bei einer Dauer des Grundwehrdienstes von 12 Monaten) aus.

Es zeigt Leitlinien für die mittel- und langfristige Personalplanung auf und berücksichtigt dabei insbesondere Zielvorstellungen, die bereits durch den Gesetzgeber vorgegeben sind (z. B. Laufbahnrecht). Es ist eine Grundlage für Aussagen zur Personalstruktur der Streitkräfte, ohne künftig die STAN-Struktur oder den Planstellenumfang zu präjudizieren.

In welchem Umfang diese Zielvorstellungen umgesetzt werden, ist abhängig von der Ausplanung der künftigen Organisationsstrukturen, vom zukünftigen tatsächlichen Personalaufkommen und den vom Parlament bereitgestellten Haushaltsmitteln (Planstellen/Stellen).

Am 24. Januar 1992 wurden die Eckwerte der künftigen Personalstruktur der Streitkräfte politisch entschieden. Zur Zeit werden die für die Streitkräfte insgesamt festgelegten Personalumfänge auf die Teilstreitkräfte aufgeteilt.

Bis zum Herbst 1992 soll ein 2. Entwurf des „PSM 370“ erarbeitet werden. Dieser wird dann die Grundlage für weitere Untersuchungen und Entscheidungen zur Organisation und Stationierung der Streitkräfte bilden.

Das Bundesministerium der Verteidigung stellt unter Beteiligung von BRH und BMF sicher, daß die Organisationsstruktur der Streitkräfte mit dem politisch entschiedenen Rahmen übereinstimmt und die Grundsätze für die Bemessung des Personalbedarfs beachtet werden.

1. Das „PSM 370“ enthält eine andere quantitative Aufteilung des Anteils an Offizieren, Unteroffizieren und Mannschaften. Welches sind die sachlichen Gründe und Kriterien für diese veränderte Aufteilung?

Der Streitkräfteumfang ab 1995 ergibt sich als politische Vorgabe im Rahmen des deutschen Einigungsprozesses und ist völkerrechtsverbindlich durch den Zwei-plus-Vier-Vertrag.

Diese Reduzierung des Streitkräfteumfangs auf 370 000 Soldaten zum 31. Dezember 1994 bewirkt für das Heer im Vergleich zur „Heeresstruktur 4“ eine Verminderung des organisatorischen Umfangs um ca. 25 % auf 255 400.

Der reduzierte Umfang des Heeres in Verbindung mit einem erweiterten Aufgabenspektrum erfordert eine neue Organisationsstruktur mit veränderter Aufgabenzuteilung, deren wesentlichstes Ergebnis die regiesparende Zusammenführung von Feld- und Territorialheer im Frieden ist. Das Anforderungs- und Leistungsprofil der Soldaten in diesen vereinten Stäben ist dadurch allerdings deutlich gestiegen.

Als weitere wesentliche, planungsbestimmende Faktoren sind für alle Teilstreitkräfte, mit besonders gravierenden Auswirkungen jedoch für das Heer, zu berücksichtigen:

- Die Reduzierung der Dauer des Grundwehrdienstes von 15 auf 12 Monate im Jahr 1990 hat im mechanisierten und hochtechnisierten Heer mit seinem hohen Anteil an Grundwehrdienstleistenden die nutzbare Dienstzeit für die Ausbildung erheblich reduziert; Folge: Notwendigkeit einer intensiveren Ausbildung in kleineren Gruppen und hierfür mehr und besser ausgebildetes Ausbildungspersonal.
- Die territoriale Erweiterung des Bundesgebietes um über 40 % verbunden mit einer erheblichen Ausweitung territorialer Aufgaben in Pilotfunktion für die gesamten Streitkräfte (Erweiterung des Fernmeldenetzes, mehr Verteidigungsbezirkskommandos, mehr Verkehrskommandanturen, Übernahme zahlreicher ortsfester Einrichtungen der NVA).
- Die veränderte sicherheits- und militärpolitische Lage mit der Folge, im Zuge künftiger operativer Konzepte des Bündnisses sowie erforderlichenfalls im Rahmen von VN und europäischer Sicherheitsstrukturen den notwendigen Beitrag des deutschen Heeres leisten zu können (gestiegene Bedeutung der Multinationalität, mehr und gut qualifiziertes Personal für Austauschprogramme).
- Verkleinerung der Friedensumfänge bedeutet Kaderung von Verbänden und Schaffung von Personalkadern, die den Aufwuchs vorbereiten und die Betreuung der eingeplanten Reservisten sicherstellen.
- Die in Folge der KSZ-Vereinbarungen aufzubauende Verifikationsorganisation.
- Verstärkte Verlagerung des Ausbildungsbetriebes des Heeres auf Truppenübungsplätze sowie insgesamt verstärkte Nutzung von Gefechtsübungszentren, Schieß- und Gefechtssimulatoren.
- Die in den Bereichen Umwelt- und Betriebsschutz auch für die Bundeswehr festgelegten gesetzlichen Bestimmungen.

Aus den vorgenannten Gründen wird deutlich, daß eine Reduzierung des gesamten Heeres nicht gleichbedeutend sein kann mit einer in allen Dienstgradgruppen prozentual gleichen Verringerung des Personals, da die Masse der beschriebenen neuen bzw. quantitativ und qualitativ erweiterten Aufgaben nicht durch Mannschaftsdienstgrade wahrgenommen werden können.

Eine an den künftigen Aufgaben orientierte Organisationsstruktur bedingt eine funktionsgerechte Personalstruktur des Heeres, in der das Führungs- und Funktionspersonal im Vergleich zu den Grundwehrdienstleistungen einen relativ höheren Anteil einneh-

men muß. Die zukünftigen Aufgaben des Heeres erfordern damit ein verändertes Verhältnis von Grundwehrdienstleistenden zu Längerdienern (Zeit- und Berufssoldaten).

Aber auch die Bedingungen einer modernen Menschenführung und des hohen Technisierungsgrades im Heer erfordern einen höheren Anteil an besser ausgebildetem Führungspersonal.

Die politisch gewünschte und militärisch notwendige Führerdichte vor Ort kann nur durch die Gewinnung entsprechenden Nachwuchses für den Offizier- und Unteroffizierbereich erreicht werden.

Nicht nur fordernde und interessante Aufgaben im Heer, die eine entsprechende hohe und nach Möglichkeit zivil verwertbare Qualifikation voraussetzen, bestimmen die Attraktivität des Berufs, sondern auch die Aufstiegschancen und angemessene Besoldung, die sich an Maßstäben der zivilen Arbeitswelt messen können, wirken sich jedoch positiv auf die Nachwuchsgewinnung aus.

Aufgrund dieser sicherheits- und gesellschaftspolitischen Lageanalyse und einer militärischen Auftragsauswertung wurden die Umfänge der Offiziere und Unteroffiziere im Vergleich zur „Heeresstruktur 4“ nur um knapp 10 bzw. 20 % gekürzt, so daß sich quantitative Verschiebungen der Anteile der einzelnen Laufbahngruppen ergeben haben.

Die Luftwaffe hat seit der Vereinigung beider deutscher Staaten ein erweitertes Aufgabenspektrum zu erfüllen. Dies erfordert Aufgaben – wo möglich – zusammenzufassen, aber auch abzuschichten.

Im Flugabwehrraketendienst beispielsweise werden zwei Tätigkeiten in eine Funktion bei den Unteroffizieren zusammengefaßt, die jedoch eine längere Ausbildungszeit und damit einhergehend eine längere Nutzungsdauer erfordert („Operator-Maintainer-Prinzip“). Die qualitative Anforderung an das Personal steigt. Es wird zwar für diese höherwertige Aufgabe die Anhebung der Dienstposten erforderlich, sie ist aber wirtschaftlich, da insgesamt Dienstposten eingespart werden.

Die in der Luftwaffe bestehenden Belastungen fast eines jeden Soldaten mit einer Zweitfunktion und vieler sogar mit Dritt- und Viertfunktionen hat zu Überlastungen und trotz allen Bemühens zu Abstrichen in der Auftragserfüllung geführt. Die daraus resultierende Erkenntnis, daß die Luftwaffe die verbleibenden Verbände personell lebensfähiger ausstatten muß, ist entscheidend für die tiefen Einschnitte in die Verbände. Insbesondere die Soldaten mit Führungs- und Erziehungsaufträgen sind von bestehenden Nebenfunktionen zu entlasten, damit sie die originären Aufgaben des militärischen Vorgesetzten – Führen, Erziehen, Ausbilden – verstärkt wahrnehmen können.

Neue Technologien und Waffensysteme stellen neue und höhere Anforderungen an das zu gewinnende Personal, das allerdings nur dann in der Luftwaffe dienen wird, wenn Ausbildung und Besoldung attraktiv sind.

Bei der Marine können wegen der Komplexität der Aufgaben einerseits und wegen des durch die hohe Technisierung entstandenen Verantwortungs- und Spezialisierungsgrads andererseits an Bord der modernen schwimmenden Kampfeinheiten nur noch wenige kurzdienende Mannschaftsdienstgrade eingesetzt werden.

Die Aufgaben- und Entscheidungsstruktur ist bei modernen schwimmenden Waffensystemen bei den Offizieren im wesentlichen gleichgeblieben. Hinzugekommen sind zusätzliche Aufgaben, die aus dem technischen Fortschritt herrühren (z.B. Flugkörperoffizier). Demzufolge wurde die Zahl der Offiziere an Bord erhöht, obwohl der Umfang der Besatzungen auf modernen schwimmenden Seekriegsmitteln insgesamt abnimmt.

Die technische Komplexität der Waffensysteme in der Marine erfordert den gut ausgebildeten, lang stehenden Portepeeeunteroffizier und dessen Gehilfen, den fachlich gut ausgebildeten Unteroffizier. Mannschaften werden lediglich in Tätigkeitsbereichen eingesetzt, in denen vornehmlich manuelle Verrichtungen, die ohne lange Vorausbildung ausgeübt werden können, zu tätigen sind (Seeleute, Schiffstechniker).

So stehen auf einer modernen Fregatte F 123 im Verhältnis 100 Mannschaftsdienstgrade zu 94 Unteroffizieren, zu 50 Portepeeeunteroffizieren und zu 29 Offizieren.

Bei einem aus Altersgründen außer Dienst zu stellenden Zerstörer der Hamburg-Klasse dagegen beträgt dieses Verhältnis noch 100 : 56 : 22 : 13.

Die Erfüllung des Auftrages wird sich für den Sanitätsdienst trotz einer Reduzierung der Streitkräfte auf 370 000 Soldaten sowohl in den Sanitätsdiensten der Teilstreitkräfte als auch in den Zentralen Sanitätsdienststellen der Bundeswehr schwieriger gestalten.

Dies ist zum einen auf die geänderten geographischen Verhältnisse (Vergrößerung des Bundesgebietes), zum anderen auf die Übertragung neuer Aufgaben (Sicherstellung einer truppennahen ambulanten fachärztlichen Versorgung in Facharztzentren, sanitätsdienstliche Unterstützung von Einsätzen auch außerhalb Deutschlands) zurückzuführen.

Auch erfordert die Aufrechterhaltung eines dem zivilen Bereich vergleichbaren leistungsgerechten Krankenhausbetriebes eine Anpassung der mehr als 12 Jahre alten Organisationsgrundlagen für die Zentralen Sanitätsdienststellen der Bundeswehr.

Hierbei sind besonders zu berücksichtigen

- die Zunahme von arbeitsintensiven ärztlichen und pflegerischen Leistungen in Diagnostik und Therapie,
- der deutliche Anstieg der Belastungen im organisatorischen und personellen Bereich aufgrund neuer gesetzlicher Bestimmungen und praktizierter Rechtsprechung sowie
- die Änderungen im Tarifrecht.

Insbesondere sind höhere Anteile an Ärzten mit Gebietsbezeichnung bzw. von Assistenten im fortgeschrittenen Stadium ihrer Weiterbildung (ärztlicher Mittelbau) erforderlich.

Zudem wird es 1995 grundwehrdienstleistende SanOffz nur noch in Einzelfällen geben, da die Zurückstellung vom Grundwehrdienst für angehende Medizinstudenten bereits ab 1983, für angehende Studenten der Zahnmedizin 1990 aufgehoben wurde.

Aus den vorgenannten Gründen wird deutlich, daß eine Reduzierung der Streitkräfte nicht gleichbedeutend sein kann mit einer in allen Dienstgradgruppen prozentual gleichen Verringerung des Personals, sondern mit einer anderen quantitativen Aufteilung des Anteils an Offizieren, Unteroffizieren und Mannschaften verbunden sein muß.

2. Auf welche Erkenntnisse aus einer militärischen Lage- und Auftragsanalyse stützt sich das neue „PSM 370“ im Gegensatz zum „PSM 84“?

Das „PSM 370“ stützt sich nicht allein auf Erkenntnisse einer militärischen Lage- und Auftragsanalyse; es ist ebenso Folge der politischen Vorgaben zur Personalstärke der Bundeswehr aus den Verpflichtungen der „Zwei-plus-Vier-Verhandlungen“.

Auf der Grundlage verminderter Ressourcen und einer umfassenden Analyse der sicherheitspolitischen Faktoren muß die Neustrukturierung der Streitkräfte die angemessene Auftragserfüllung im Rahmen der sich verändernden politischen und strategischen Rahmenbedingungen sicherstellen.

Ziel dieser Umstrukturierung sind Streitkräfte, die unter Berücksichtigung der politischen Vorgaben auf eine Grundausrüstung zur Verteidigungsvorsorge und Risikoabsicherung sowohl für nationale als auch für Bündnisaufgaben ausgerichtet sind und damit den sicherheitspolitischen und militärstrategischen Entwicklungen Rechnung tragen.

3. Welche Veränderungen des derzeit geltenden zu starren Dienst-, Status- und Laufbahnrechts sowie der „besonderen Altergrenzen“ werden im Zuge der künftigen Personalstruktur für Soldaten vorgenommen, um dadurch auch bessere Voraussetzungen für ggf. weitere Abrüstungsmaßnahmen zu schaffen, die gesellschaftsverträglicher wären als die bisherigen Regelungen?

Das derzeit geltende Dienst-, Status- und Laufbahnrecht der Soldaten ist das Ergebnis eines steten, an die jeweiligen äußeren Bedingungen angepaßten Entwicklungsprozesses auf der Grundlage der laufbahnrechtlichen Bestimmungen für Beamte.

Die sich ändernden politischen und gesellschaftlichen Gegebenheiten werden auch Auswirkungen auf die Innere Lage und die Personallage der Streitkräfte haben und erfordern – wie in der Vergangenheit – die Überprüfung und Anpassung der maßgeblichen Regelungen.

Die Zielrichtung wünschenswerter Änderungen wird bestimmt von

- Attraktivitätssteigerung im Hinblick auf die Verbesserung der Bewerberlage und die Motivation der bereits dienenden Soldaten,

- Planungssicherheit für den Soldaten mit seiner Familie und für den Dienstherrn,
- Interesse des Dienstherrn an flexiblen Steuerungsmöglichkeiten (z. B. SaZ 20).

Im Rahmen einer umfassenden Untersuchung werden zur Zeit alle wesentlichen Aspekte – einschließlich der besonderen Altersgrenzen – im Hinblick auf die ab 1995 wirksame Personalstruktur geprüft und bewertet. Ein Ergebnis wird Ende des Jahres vorliegen.

4. Wird das „PSM 370“ so ausgeplant, daß die Dienstposten den Planstellen entsprechen, die der parlamentarischen Genehmigung bedürfen?

Falls dies nicht der Fall sein sollte, wie groß soll die Differenz in absoluten Zahlen und Prozents zwischen beiden bei den jeweiligen Dienstposten/gebündelten Dienstposten und Planstellen sein?

Die Dienstpostenstruktur des „PSM 370“ orientiert sich an dem Auftrag der Streitkräfte, den geplanten Organisationsstrukturen und der beabsichtigten Aufgabenzuordnung. Im Vordergrund steht die sachgerechte Aufgabenerfüllung, sie ist ausschlaggebend für die Art und den Umfang der in die Personalstruktur eingebrachten Dienstposten.

Da die Streitkräfte künftig ein vielfältiges Aufgabenspektrum zu erfüllen haben, muß sich die Struktur der Dienstposten verändern. Eine große Anzahl von Dienstposten muß neu bewertet werden.

Die aus militärischer Sicht zur notwendigen sach- und aufgabengerechten Auftragserfüllung erforderlichen Dienstposten bedürfen der Abdeckung durch Planstellen. Damit unterliegen sie der parlamentarischen Prüfung und Genehmigung.

Es ist Absicht, die heute noch bestehenden Scheren zwischen Dienstposten und Planstellen bis Ende 1994 dadurch zu schließen, daß für die Zielstruktur der Streitkräfte ab 1995 quantitativ und qualitativ nicht mehr Dienstposten eingerichtet werden, als das Parlament Haushaltsstellen bewilligt. Nur soweit dies aus Personalbewirtschaftungsgründen erforderlich ist, kann diese Begrenzung um 2 bis 3 % überschritten werden.

5. Wie hoch war der Anteil an Berufssoldaten in absoluten Zahlen und Prozents bei den Laufbahnen, die dem höheren Dienst (A 13 h aufwärts), dem gehobenen Dienst (A 9 g bis A 13 g), dem mittleren Dienst (A 5 m bis A 9 m + Z) der Beamtenlaufbahnverordnung entsprechen am 1. Oktober 1990, und wie hoch soll dieser Anteil am 1. Januar 1995 sein?

Die folgende Tabelle zeigt die Anteile der Berufssoldaten in Absolut- und Prozentangaben:

Bes.-Gr	Stand 1. 10. 1990*)			Ziel 1. 1. 1995		
	GESAMT*)	davon BS		GESAMT	davon BS	
		Anzahl	%		Anzahl	%
B10–A13	14 755	14 200	96,2	13 227	11 329	85,6
A12–A9	28 610	17 494	61,1	26 473	17 148	64,8
A9+Z–A5	142 949	37 527	26,2	133 300	35 316	26,4

*) IST-Stärke

6. Wie hoch sind die Personalkosten im „PSM 84“? Aufschlüsselung nach Soldaten und zivilen Beschäftigten:

- bei den Soldaten unterteilt nach Kernbestand; SaZ, die nicht zum Kernbestand zählen; Wehrpflichtige im Grundwehrdienst; Wehrübungen;
- bei den zivilen Beschäftigten unterteilt nach Beamten, Angestellten und Arbeitern.

Die Personalkosten im „PSM 84“ betragen:

– für die 495 000 Soldaten (bis 1987): 18,52 Mrd. DM

Kernbestand	5,32 Mrd. DM
SaZ Msch/Uffz	7,86 Mrd. DM
Soldaten im Grundwehrdienst	5,06 Mrd. DM
Wehrübende	0,28 Mrd. DM

– für die rund 170 000 Zivilbeschäftigten (bis 1989): 10,05 Mrd. DM

Beamte	1,87 Mrd. DM
Angestellte	3,22 Mrd. DM
Arbeiter	4,96 Mrd. DM
Gesamtsumme	28,57 Mrd. DM

7. Wie hoch werden die Personalkosten im „PSM 370“ sein (Aufschlüsselung und Unterteilung wie bei Frage 6)?

Die Personalkosten im „PSM 370“ werden voraussichtlich betragen:

– für die 370 000 Soldaten (ab 1995):	14,36 Mrd. DM
Offiziere	2,91 Mrd. DM
Uffz m. P.	3,92 Mrd. DM
Uffz o. P.	2,34 Mrd. DM
Msch SaZ	1,42 Mrd. DM
Soldaten im Grundwehrdienst	3,58 Mrd. DM
Wehrübende	0,19 Mrd. DM
– für die 151 300 Zivilbeschäftigten (ab 2000):	9,00 Mrd. DM
Beamte	1,66 Mrd. DM
Angestellte	3,07 Mrd. DM
Arbeiter	4,27 Mrd. DM
Gesamtsumme	23,36 Mrd. DM

Erläuterungen:

1. Das „PSM“ bezieht sich nicht auf die Struktur der zivilen Beschäftigten. Der Bestand an Haushaltsstellen für das Zivilpersonal richtet sich ausschließlich nach dem Aufgabenbedarf.
2. Wegen der besseren Vergleichbarkeit wurden beide Personalstrukturmodelle auf der Grundlage des derzeitigen Lohnniveaus (Kostenstandard Stand 1. Oktober 1991) berechnet, obwohl das „PSM 84“ schon seit 1988 finanzplanerisch nicht mehr relevant ist. Dabei wurde nicht zwischen Ost- und West-Personal unterschieden.
3. Beim „PSM 370“ wird der Begriff „Kernbestand“ nicht mehr verwandt; deshalb wurden die Kosten detaillierter nach Offizieren und Unteroffizieren mit und ohne Porteppee aufgeschlüsselt.
4. In den Summen sind die Personalnebenkosten (z.B. Unterhaltssicherung für Grundwehrdienstleistende und Wehrübende, Verpflegungskosten, Reisekosten) enthalten.
8. Wie soll die Dienstpostenstruktur des „PSM 370“ bei den Streitkräften im Vergleich zu der -struktur des „PSM 84“ aussehen (Aufschlüsselung der Dienstposten nach Dienstgraden und Besoldungsgruppen in den Teilstreitkräften)?

Einen Vergleich zwischen der Dienstpostenstruktur des „PSM 84“ und der des „PSM 370“ – aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppen und Teilstreitkräften – enthält die Anlage 1.

Die hier aufgezeigten Umfänge der Teilstreitkräfte „Heer“, „Luftwaffe“ und „Marine“ (sogenannte „Uniformträgerbereiche“) wurden am 26. Juni 1992 im Militärischen Führungsrat festgelegt. Sie müssen noch durch den Bundesminister der Verteidigung gebilligt werden.

Die Erarbeitung und Ausplanung des „2. Entwurfs des PSM 370“, einschließlich der Aufgliederung in Berufs- und Zeitsoldaten, soll bis zum 30. September 1992 erfolgen, die Erstellung des endgültigen „Personalstrukturmodells 370“ ist für 1993 vorgesehen.

9. Wie soll die Dienstpostenstruktur des „PSM 370“ bei den Beamten der Bundeswehr im Vergleich zu der -struktur des „PSM 84“ aussehen (Aufschlüsselung der Dienstposten nach Amtsbezeichnung und Besoldungsgruppen)?

Die Struktur des Zivilpersonals und damit auch die der Beamten der Bundeswehr ist von der neuen Streitkräfteplanung im Rahmen des „PSM 370“ abhängig. Die Umsetzung des „PSM 370“ ist eingeleitet, jedoch wird die notwendige Feinausplanung (Benennung des jeweils betroffenen Dienstpostens über entsprechende Organisations- und Stellenpläne) noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Wegen der unmittelbaren Abhängigkeit von den militärischen Strukturen ist daher die Darstellung einer Dienstpostenstruktur für den Beamtenbereich sowohl in den Streitkräften als auch in der territorialen Wehrverwaltung, einschließlich Rüstungsbereich, zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Die Planungen des BMVg gehen für das Zieljahr 2000 von 151 300 zivilen Haushaltsstellen aus.

10. Wie soll die Dienstpostenstruktur im Kernbestand des „PSM 370“ bei den Streitkräften im Vergleich zu der -struktur des „PSM 84“ aussehen (Aufschlüsselung der Dienstposten nach Dienstgraden und Besoldungsgruppen)?

Da der „2. Entwurf des PSM 370“ voraussichtlich erst am 30. September 1992 vorliegen wird, ist ein Vergleich der Dienstpostenstruktur im Kernbestand des „PSM 370“ mit der des „PSM 84“ zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

11. Wie soll die Dienstpostenstruktur einer Division/WBK des Heeres mit unterstelltem Bereich im „PSM 370“ im Vergleich zu einer Division des „PSM 84“ aussehen (Aufschlüsselung der Dienstposten nach Dienstgraden und Besoldungsgruppen)?

Den Vergleich enthält die Beilage 1 zur Anlage 2.

Hinweise:

Da für die „Heeresstruktur 5“ die Ausplanung noch nicht abgeschlossen ist, ist ein nach Dienstgraden bzw. Besoldungsgruppen aufgeschlüsselter Vergleich der Dienstpostenstruktur zwischen „PSM 84“ und „PSM 370“ zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Um dennoch einen Vergleich zu ermöglichen, wurde hierfür eine vorläufige Aufschlüsselung nach Laufbahngruppen gewählt.

Für den Vergleich wurden ausgewählt:

- für das „PSM 84“: die 4. PzGrenDiv und das WBK VI in der „Heeresstruktur 4“ (Hinweis: Die 4. PzGrenDiv ist im Wehrbereich VI disloziert!)
- für das „PSM 370“: eine geplante Division und das WBK V in der „Heeresstruktur 5“.

12. Wie soll die Dienstpostenstruktur eines Verteidigungsbezirkskommandos (VBK) mit unterstelltem Bereich im „PSM 370“ im Vergleich zu einem VBK des „PSM 84“ aussehen?

Den Vergleich enthält die Beilage 2 zur Anlage 2.

Hinweise:

Hinsichtlich der Vergleichbarkeit gelten die gleichen Aussagen wie in den Hinweisen zur Frage 11.

Für den Vergleich wurden ausgewählt:

- für das „PSM 84“: das VBK 66 aus dem Wehrbereich VI in der „Heeresstruktur 4“.
- für das „PSM 370“: das VBK 61 mit unterstellter Verkehrskommandantur der „Heeresstruktur 5“.

13. Wie soll die Dienstpostenstruktur einer Kampftruppen-Kompanie des Heeres im „PSM 370“ im Vergleich zu einer Kampftruppen-Kompanie des „PSM 84“ aussehen (Aufschlüsselung der Dienstposten nach Dienstgraden und Besoldungsgruppen)?

Für den Vergleich wurden ausgewählt:

- eine Panzerkompanie,
- eine Panzergrenadierkompanie,
- eine Panzeraufklärungskompanie,
- eine Gebirgsjägerkompanie.

Den jeweiligen Vergleich enthalten die Beilagen 3 und 4 zur Anlage 2.

Hinweise:

Ein direkter Vergleich der Kampftruppen-Kompanien ist nur bedingt möglich, da sich die „Binnenstruktur“ der Kompanien verändern wird bzw. weil sie künftig über eine andere Ausrüstung verfügen werden. Die Angaben beziehen sich auf STAN-Entwürfe, die noch Änderungen unterliegen können und noch nicht abschließend entschieden sind.

14. Wie viele Offizierdienstposten soll es in den Kompanien (ohne Geräteeinheiten) des Heeres in der neuen Struktur 5 – auf der Grundlage des „PSM 370“ im Vergleich zur alten Struktur 4 – auf der Grundlage des „PSM 84“ – geben?

Das Ergebnis enthält die Anlage 3.

Hinweise:

Die Summe aller Offizierdienstposten in den Kompanien des Heeres kann erst nach Abschluß der vollständigen Ausplanung der „Heeresstruktur 5“ genannt werden. Die Angaben beziehen sich auf STAN-Entwürfe, die noch Änderungen unterliegen können und noch nicht abschließend entschieden sind.

15. Inwiefern würde das „PSM 370“ durch eine deutsche Teilhabe am Krisenmanagement der NATO durch Reaktionskräfte berührt, welche Konsequenzen hätte das im personellen Bereich, und welche Kosten wären damit verbunden?

Krisenreaktionskräfte sind im Rahmen der zukünftigen Streitkräftestruktur ein Anteil von präsenten und mobilen Kräften, die als eines unserer politischen Instrumente in Krisenlagen dazu

beitragen, die nationale und bündnisgemeinsame politische Handlungsfähigkeit zu erhalten.

Sie sind – wie die gesamten Streitkräfte – zur Verteidigung Mitteleuropas im Rahmen des Bündnisses vorgesehen, haben aber die zusätzliche Aufgabe der Konfliktverhütung und Krisenbewältigung und können weiträumig im gesamten Bündnisgebiet eingesetzt werden.

Dazu werden sie besonders befähigt durch Organisationsmaßnahmen, gezielte Ausbildung und Präsenz sowie durch Bereitstellung der notwendigen Ausrüstung für unterschiedliche geographische und klimatische Einsatzbedingungen.

Die notwendige permanente Verfügbarkeit und das breite Einsatzspektrum der Krisenreaktionskräfte stellen besondere Anforderungen an die Qualität des dort eingesetzten Personals. Hochwertige Ausbildung, volle Einsatzfähigkeit und Erfahrung sind die Voraussetzungen für einen verantwortbaren Einsatz. Als Folge wird der Längerdienerteil in den Krisenreaktionskräften relativ hoch sein müssen.

Die Gesamtproblematik ist derzeit Gegenstand weiterer umfassender Untersuchungen, bei der besonders auch strukturelle und personelle Aspekte u. a. mit Blick auf ihre Ressourcenimplikation geprüft werden.

Anlage 1 zu:

BMVg – ParlSts – vom 8. Juli 1992

VERGLEICH
zwischen den
DIENSTPOSTENSTRUKTUREN
des „PSM 84“ und des „PSM 370“

aufgeschlüsselt nach
„Besoldungsgruppen“ und „Teilstreitkräften“

Beilage 1: Heer

Beilage 2: Luftwaffe

Beilage 3: Marine

Beilage 4: Streitkräfte

Beilage 1 zu Anlage 1 zu:

BMVg – ParlSts – vom 8. Juli 1992

V E R G L E I C H
zwischen der
PERSONALSTRUKTUR
von „PSM 84“ und „PSM 370“

hier: HEER

LAUFBAHN	Besoldungs-Gruppe	ANZAHL PSM 84	ANZAHL PSM 370
Offiziere	B 10 – B 6	174	120
	B 3	226	194
	A 16	450	480
	A 15	2 013	1 824
	A 14	3 147	3 120
	A 13	2 721	1 967
	A 12	576	586
	A 11	5 793	5 251
	A 10	5 603	4 766
	A 9	2 982	4 122
Offz GESAMT		23 685	22 430
Unteroffiziere (incl. OA/ROA)	A 9 mA	1 071	1 723
	A 9	2 517	4 026
	A 8 mA	13 769	11 997
	A 7 mA	21 116	20 305
	A 7	17 334	8 591
	A 6	33 627	25 380
	A 5	14 080	11 228
Uffz GESAMT		103 514	83 250
Mannschaften (incl. OA)	A 5 – A 1	37 873	25 170
Msch SaZ GESAMT		37 873	25 170
BS/SaZ GESAMT		165 072	130 850
GWDL/SaM		174 927	123 750
WÜbPl		5 036	3 200
Friedens-Umfang		345 035	257 800

Beilage 2 zu Anlage 1 zu:
BMVg – ParlSts – vom 8. Juli 1992

V E R G L E I C H
zwischen der
PERSONALSTRUKTUR
von „PSM 84“ und „PSM 370“

hier: LUFTWAFFE

LAUFBAHN	Besoldungs-Gruppe	ANZAHL PSM 84	ANZAHL PSM 370
Offiziere	B 10 – B 6	70	60
	B 3	109	96
	A 16	262	244
	A 15	798	759
	A 14	1 814	1 587
	A 13	1 583	1 147
	A 12	413	342
	A 11	3 701	3 046
	A 10	3 450	2 702
	A 9	1 989	2 317
Offz GESAMT		14 189	12 300
Unteroffiziere (incl. OA/ROA)	A 9 mA	530	859
	A 9	1 376	1 996
	A 8 mA	7 789	6 073
	A 7 mA	9 822	10 147
	A 7	7 024	5 046
	A 6	15 022	9 282
	A 5	6 302	3 867
Uffz GESAMT		47 865	37 270
Mannschaften (incl. OA)	A 5 – A 1	12 127	8 330
Msch SaZ GESAMT		12 127	8 330
BS/SaZ GESAMT		74 949	57 900
GWDL/SaM		35 751	24 800
WÜbPl		618	500
Friedens-Umfang		111 318	83 200

Beilage 3 zu Anlage 1 zu:

BMVg – ParlSts – vom 8. Juli 1992

V E R G L E I C H
zwischen der
PERSONALSTRUKTUR
von „PSM 84“ und „PSM 370“

hier: MARINE

LAUFBAHN	Besoldungs-Gruppe	ANZAHL PSM 84	ANZAHL PSM 370
Offiziere	B 10 – B 6	38	29
	B 3	81	57
	A 16	131	113
	A 15	381	317
	A 14	724	693
	A 13	627	420
	A 12	179	136
	A 11	1 507	1 287
	A 10	1 286	1 044
	A 9	1 114	874
Offz GESAMT		6 068	4 970
Unteroffiziere (incl. OA/ROA)	A 9 mA	188	237
	A 9	426	558
	A 8 mA	2 718	1 754
	A 7 mA	2 622	2 233
	A 7	2 050	1 855
	A 6	5 863	4 264
	A 5	2 531	1 879
Uffz GESAMT		16 398	12 780
Mannschaften (incl. OA)	A 5 – A 1	7 190	4 500
Msch SaZ GESAMT		7 190	4 500
BS/SaZ GESAMT		29 979	22 250
GWDL/SaM		8 322	6 450
WÜbPl		346	300
Friedens-Umfang		38 647	29 000

Beilage 4 zu Anlage 1 zu:
BMVg – ParlSts – vom 8. Juli 1992

V E R G L E I C H
zwischen der
PERSONALSTRUKTUR
von „PSM 84“ und „PSM 370“

hier: STREITKRÄFTE

LAUFBAHN	Besoldungs-Gruppe	ANZAHL PSM 84	ANZAHL PSM 370
Offiziere	B 10 – B 6	282	209
	B 3	416	347
	A 16	843	837
	A 15	3 192	2 900
	A 14	5 685	5 400
	A 13	4 931	3 534
	A 12	1 168	1 064
	A 11	11 001	9 584
	A 10	10 339	8 512
	A 9	6 085	7 313
Offz GESAMT		43 942	39 700
Unteroffiziere (incl. OA/ROA)	A 9 mA	1 789	2 819
	A 9	4 319	6 580
	A 8 mA	21 138	19 824
	A 7 mA	33 560	32 685
	A 7	26 480	15 492
	A 6	54 553	38 926
	A 5	25 938	16 974
Uffz GESAMT		167 777	133 300
Mannschaften (incl. OA)	A 5 – A 1	58 281	38 000
Msch SaZ GESAMT		58 281	38 000
BS/SaZ GESAMT		270 000	211 000
GWDL/SaM		219 000	155 000
WÜbPl		6 000	4 000
Friedens-Umfang		495 000	370 000

Anlage 2 zu:

BMVg – ParlSts – vom 8. Juli 1992

V E R G L E I C H
zwischen den
D I E N S T P O S T E N S T R U K T U R E N
verschiedener Ebenen
des Heeres:

„PSM 84“ (Heeresstruktur 4) und „PSM 370“ (Heeresstruktur 5)

Beilage 1: Division/Wehrbereichskommando

Beilage 2: Verteidigungsbezirkskommando

Beilage 3: Panzer- und Panzergrenadierkompanie

Beilage 4: Panzeraufklärungs- und Gebirgsjägerkompanie

Beilage 1 zu Anlage 2 zu:
BMVG – ParlSts – vom 8. Juli 1992

V E R G L E I C H

4. PzGrenDiv/WBK VI HStru 4 : DIV/WBK V HStru 5

PERSONALKATEGORIE	HStru 4	HStru 5	Differenz
OffzTrD	734	713	–21
OffzSanD	319	184	–135
OffzMilFD	158	56	–102
Uffz	5 995	4 988	–1 007
Uffz m. P.	2 904	2 484	–420
Uffz o. P.	3 091	2 504	–587
Mannschaften	14 410	11 926	–2 484
Summe	21 616	17 867	–3 749

Beilage 2 zu Anlage 2 zu:

BMVg – ParlSts – vom 8. Juli 1992

V E R G L E I C H

VBK 66 HStru 4 : VBK 61 mit VerKK HStru 5

PERSONALKATEGORIE	HStru 4	HStru 5	Differenz
OffzTrD	11	14	3
OffzSanD		1	1
OffzMilFD	16	12	–4
Uffz	35	38	3
Uffz m. P.	34	35	1
Uffz o. P.	1	3	2
Mannschaften	2	1	–1
Summe	64	66	2

Hinweis: In der Heeresstruktur 4 unterstanden einem VBK mehrere (2 bis 5) Verteidigungskreiskommandos (VKK). Diese fallen in der Heeresstruktur 5 weg. Die Aufgaben werden durch den VBK zugeordnete Verstärkungsgruppen (jeweils 2 Offz, 1 Uffz m. P.) wahrgenommen.

Beilage 3 zu Anlage 2 zu:
BMVg – ParlSts – vom 8. Juli 1992

V E R G L E I C H Kampftruppenkompanien
Panzerkompanie HStru 4 : Panzerkompanie HStru 5

PERSONALKATEGORIE	HStru 4	HStru 5	Differenz
OffzTrD	2	3	1
A 11	1	1	
A 9/A 10	1	2	1
Uffz	16	18	2
A 8 mA/A 9	3	4	1
A 7/A 7 mA	4	5*)	1
A 5/A 6	9	9*)	
Mannschaften	43	44	1
Summe	61	65	4

Panzergrenadierkompanie HStru 4 : Panzergrenadierkompanie HStru 5

PERSONALKATEGORIE	HStru 4	HStru 5	Differenz
OffzTrD	2	3	1
A 11	1	1	
A 9/A 10	1	2	1
Uffz	22	26	4
A 8 mA/A 9	3	4	1
A 7/A 7 mA	8	9	1
A 5/A 6	11	13	2
Mannschaften	85	108	23
Summe	109	137	28

*) Dabei sind GrpFhr/Kdt grundsätzlich Fw-Dienstposten. Aus personalstrukturellen Gründen sind bei der PzTr von 8 GrpFhr je Kp 4 DP als UOP ausgeplant.

Beilage 4 zu Anlage 2 zu:

BMVg – ParlSts – vom 8. Juli 1992

V E R G L E I C H Kampftruppenkompanien

Panzeraufklärungskompanie HStru 4 : Panzeraufklärungskompanie HStru 5

PERSONALKATEGORIE	HStru 4	HStru 5	Differenz
OffzTrD	3	3	
A 11	1	1	
A 9/A 10	2	2	
Uffz	24	26	2
A 8 mA/A 9	2	5	3
A 7/A 7 mA	10	8*)	-2
A 5/A 6	12	13*)	1
Mannschaften	71	54	-17
Summe	98	83	-15

Gebirgsjägerkompanie HStru 4 : Gebirgsjägerkompanie HStru 5

PERSONALKATEGORIE	HStru 4	HStru 5	Differenz
OffzTrD	2	3	1
A 11	1	1	
A 9/A 10	1	2	1
Uffz	16	20	4
A 8 mA/A 9	3	4	1
A 7/A 7 mA	4	5	1
A 5/A 6	9	11	2
Mannschaften	103	125	22
Summe	121	148	27

- *) Dabei sind GrpFhr/Kdt grundsätzlich Fw-Dienstposten. Aus personalstrukturellen Gründen sind zunächst in den Kp
- bei PzAufklTr von 14 GrpFhr/Kdt 7 DP für UOP ausgeplant
 - bei GebJgTr von 8 GrpFhr 7 DP für UOP ausgeplant.

Anlage 3 zu:

BMVg – ParlSts – vom 8. Juli 1992

V E R G L E I C H Heeresstruktur 4 : Heeresstruktur 5

Offizierdienstposten im Frieden in den Kompanien des Heeres

PERSONALKATEGORIE	HStru 4	HStru 5	Differenz
Stabskompanien			
Korps/Territorialkommando	149	178	29
Division/Wehrbereichskommando	164	119	–45
Führungsunterstützungsbrigade		19	19
Luftlandebrigade	20	21	1
Mechanisierte Brigade	18	19	1
Heeresfliegerbrigade		21	21
Verteidigungsbezirkskommando	10	18	8
Unterstützungskommando	10	12	2
Jägerregiment (Wehrbereich)		6	6
Instandsetzungsregiment		11	11
Artillerieregiment	13	10	–3
Kampftruppenkompanien			
Panzerkompanie	2	3	1
Panzergrenadierkompanie	2	3	1
Jägerkompanie	2	3	1
Selbständige Kompanien			
Panzerjägerkompanie	3	3	
Panzerpionierkompanie	3	3	
Drohnenbatterie (Division)	4	5	1

