

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Birgit Homburger, Elke Hoff,
Dr. Rainer Stinner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 16/471 –**

Nachwuchslage bei der Bundeswehr

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundeswehr ist auf gut ausgebildete Soldatinnen und Soldaten angewiesen. Als Arbeitgeber steht die Bundeswehr in Konkurrenz zu Arbeitgebern aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst um geeignete Bewerber. Während aktuell die Bundeswehr ausreichend geeignete Bewerber findet, droht eine Verschärfung der Bewerbersituation infolge kommender geburtenschwacher Jahrgänge.

Aufgrund der unterschiedlichen Restdienstzeiten der Soldaten auf Zeit ist es der Bundeswehr nur teilweise möglich, auf dieses demographische Problem so zu reagieren, dass sie bereits heute geeignete Bewerber längerfristig an sich bindet.

1. Wie hoch sind aktuell die Bewerberzahlen für die Bundeswehr für die verschiedenen Laufbahnen, und wie viele zu besetzende Dienstposten stehen dem gegenüber?

Der durch die Nachwuchsgewinnungsorganisation zu deckende Bedarf der Streitkräfte für das Einstellungsjahr 2005 sowie die entsprechenden Bewerbungsumfänge sind folgender Tabelle zu entnehmen:

2005 (Werte gerundet)	Offiziere	Unteroffiziere und Mannschaften
Bedarf	2 100	14 700
Bewerbungen	12 250	37 250

Die Bedarfsumfänge für das Einstellungsjahr 2006 liegen geringfügig über denen des Vorjahres. Das Bewerbungsaufkommen bei den Laufbahnen der Offiziere liegt derzeit (Stichtag 30. Januar 2006) im Vergleich zum Vorjahr um

5 Prozent höher. Entsprechende Daten zu den Bewerbungen für die Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften liegen noch nicht vor.

2. Wie viele Bewerberinnen und Bewerber sind davon für die Tätigkeit als Soldatin bzw. Soldat geeignet, und wie hat sich dieses Verhältnis in den letzten Jahren entwickelt?

Die Umfänge und das Verhältnis der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber sind folgender Tabelle zu entnehmen:

2005 (Werte gerundet)	Offiziere	Unteroffiziere und Mannschaften
Bewerbungen	12 250	37 250
Geeignet geprüft	4 000	16 100
Verhältnis	3 : 1	2 : 1

Das Verhältnis lag in den vergangenen Jahren (Referenzbetrachtung ab 2002) bei den Offizierlaufbahnen konstant bei 3 : 1, bei den Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften in den Jahren 2002 und 2003 bei 3 : 1 und seit 2004 bei 2 : 1.

Aus Kapazitätsgründen werden jedoch nach einer Vorauswahl nicht alle Bewerberinnen und Bewerber zu einer Eignungsfeststellung eingeladen. In Relation zur Zahl der durchgeführten Eignungsfeststellungen hat sich der Anteil der geeignet geprüften Bewerberinnen und Bewerber im betrachteten Zeitraum bei den Offizierlaufbahnen stetig von 43 Prozent auf 52 Prozent verbessert, bei den Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften liegt er bei 70,5 Prozent (Schwankungsbreite 3,5 Prozent).

3. Wie wird sich die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber nach Einschätzung der Bundesregierung insbesondere vor dem Hintergrund der kommenden geburtenschwachen Jahrgänge, die in das Berufsleben eintreten, in den nächsten Jahren entwickeln?

Die Entwicklung der Bewerbungsumfänge hängt nicht nur vom demographischen Trend, sondern darüber hinaus auch von vielen weiteren Faktoren, wie z. B. der Attraktivität des unterbreiteten Angebots oder der allgemeinen Lage am Arbeitsmarkt ab. Eine Prognose der künftigen Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern kann daher zuverlässig nicht erstellt werden.

Fest steht, dass die Jahrgangsstärke bei den 18-jährigen jungen Frauen und Männern, zwischen 2008 und 2013 um rund 10 Prozent – in den neuen Bundesländern sogar um bis zu 50 Prozent – absinkt und im weiteren Verlauf dann wieder leicht ansteigt. Da das höchstzulässige Eintrittsalter je nach Laufbahn zwischen 26 und 40 Jahren liegt, müssen jedoch nicht nur Jahrgangsstärken, sondern die jeweiligen Altersbänder betrachtet werden. Hierdurch wird der quantitative Rückgang beim Bewerberpotenzial gedämpft.

Darüber hinaus bieten die Streitkräfte mit dem Attraktivitätsprogramm und der Qualifizierungsoffensive ein auf die aktuellen Zielgruppenbedürfnisse hin bewusst ausgerichtetes Angebot, das bislang sehr gut angenommen wurde und sich nicht nur im Hinblick auf die bloßen Umfänge, sondern vor allem auch auf die Qualität weiterhin positiv auswirken dürfte. Daher ist der Erhalt des Attraktivitätsprogramms und die Fortführung der Qualifizierungsoffensive für die Zukunftsvorsorge der Streitkräfte von zentraler Bedeutung.

4. Wie wird sich gegenüber den zu erwartenden Bewerberzahlen der Personalbedarf der Bundeswehr nach Einschätzung der Bundesregierung in den nächsten Jahren entwickeln?

Der strukturelle Ergänzungsbedarf in allen Laufbahnen wird für die Streitkräfte in der Zielstruktur des in der Entwicklung befindlichen „Personalstrukturmodells 2010“ berechnet. Auf Grundlage des gegenwärtigen Bearbeitungsstands ist bei den Offizierlaufbahnen ein durch die Nachwuchsgewinnungsorganisation jährlich zu deckender Regenerationsbedarf von rund 2 150 Offizieranwärtern, bei den Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften von rund 12 700 jungen Frauen und Männern zu erwarten.

5. Kann die Bundesregierung abschätzen, welche Auswirkungen die Entwicklung der Bewerberzahlen auf die Anzahl der für die einzelnen Laufbahnen jeweils zur Verfügung stehenden Bewerberinnen und Bewerber hat, und wenn ja, wie wird sich die Personalsituation in den jeweiligen Laufbahnen in den nächsten Jahren entwickeln?

Nein, da eine zuverlässige Prognose nicht möglich ist (vgl. Antwort zu Frage 3).

6. Wie bewertet die Bundesregierung die Einschätzung, dass es infolge kommender geburtenschwacher Jahrgänge für die Bundeswehr immer schwieriger werden wird, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden?

Der Einschätzung, dass es infolge kommender geburtenschwacher Jahrgänge für die Bundeswehr immer schwieriger wird, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, ist bei lediglich quantitativer Betrachtung zunächst zuzustimmen. Sie ist jedoch vor dem Hintergrund des künftig niedrigeren Regenerationsbedarfs der Streitkräfte (vgl. Antwort zu Frage 4) zu relativieren, weil der demographische Abschwung mit dem Rückgang des durch die Nachwuchsgewinnungsorganisation zu deckenden Gesamtbedarfs einhergeht.

7. Welche Auswirkungen wird diese Entwicklung nach Auffassung der Bundesregierung auf die Nachwuchslage der verschiedenen Laufbahnen innerhalb der Bundeswehr haben, und welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung hieraus?

Auf die Antwort zu Frage 3 wird verwiesen.

8. Sieht die Bundesregierung insoweit Handlungsbedarf, und wenn nein, warum nicht?

In Bezug auf die demographische Entwicklung wird auf Grundlage der aktuellen Rahmenbedingungen kein Handlungsbedarf gesehen, weil gravierend negative Auswirkungen auf die Nachwuchslage nicht befürchtet werden. Gleichwohl bedarf es einer aufmerksamen Beobachtung der Bewerberlage sowie der Entwicklungen am Arbeitsmarkt, um die Konkurrenzfähigkeit des Arbeitgebers Bundeswehr gegebenenfalls durch eine Weiterentwicklung der Angebotspalette auch künftig sicherzustellen.

9. Wenn ja, was wird sie konkret unternehmen?

Entfällt (vgl. Antwort zu Frage 8).

10. Plant die Bundesregierung insbesondere die Höchstverpflichtungszeiten der verschiedenen Laufbahnen anzuheben, um die heute zur Verfügung stehenden geeigneten Bewerberinnen und Bewerber längerfristig an sich binden zu können und damit eine zukünftig mögliche Lücke bei den Bewerberzahlen zu überbrücken?

Nein.

11. Wenn nein, warum nicht?

Zunächst wird die der Frage 10 zugrundeliegende These eines künftig zu erwartenden Personalfehls infolge eines möglichen Rückgangs bei den Bewerberzahlen unter Hinweis auf die Antwort zu Frage 7 nicht geteilt und insofern erfolgen unter Bezugnahme auf die Antwort zu Frage 8 zurzeit auch keine Planungen hinsichtlich der Anhebung der Höchstverpflichtungszeiten.

Grundsätzlich ist bei der Festlegung von Höchstverpflichtungszeiten (zurzeit 20 Jahre) u. a. zu bedenken, dass der Soldatin auf Zeit oder dem Soldaten auf Zeit unter Berücksichtigung der vorhandenen Bildungsabschlüsse sowie der während der Dienstzeit erworbenen Qualifikationen eine Wiedereingliederung in den zivilen Arbeitsmarkt ermöglicht werden soll. Eine Anhebung der Höchstverpflichtungszeiten dürfte jedoch im Hinblick auf die langfristig zu erwartenden Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes eher zu einer Verschlechterung der individuellen Chancen auf Wiedereingliederung aufgrund des höheren Lebensalters führen und somit der Glaubwürdigkeit und der Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr nicht dienlich sein. Deshalb erfolgen derzeit Einstellungen in der Regel mit einer Erstverpflichtung von bis zu 12 Jahren.