

Deutscher **BundeswehrVerband**



DBwV

„Die personelle Situation und Aufstellung der Bundeswehr“

Referat

des Vorsitzenden Luftwaffe im Deutschen BundeswehrVerband

Oberstleutnant Dr. Detlef Buch

beim

93. Arbeitstreffen Darmstädter Signal

am

11. September 2015

in

Königswinter



Gliederung

- 1. Einleitung – ganz kurz zum DBwV**
- 2. Die Personelle Ausgangslage**
- 3. Trends und Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze**
- 4. Attraktivität des Dienstes als Antwort**
- 5. Vieles läuft noch „unrund“**
- 6. Fazit**

Gliederung

- 1. Einleitung – ganz kurz zum DBwV**
2. Die Personelle Ausgangslage
3. Trends und Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze
4. Attraktivität des Dienstes als Antwort
5. Vielen läuft noch „unrund“
6. Fazit

Das macht den Verband aus



Kooperation statt Konfrontation

Aufbau und Organisation

200.000 Mitglieder

250 Hauptamtliche

900 Kameradschaften
und 9000 Mandatsträger

Bundesvorstand

BGSt
Bonn

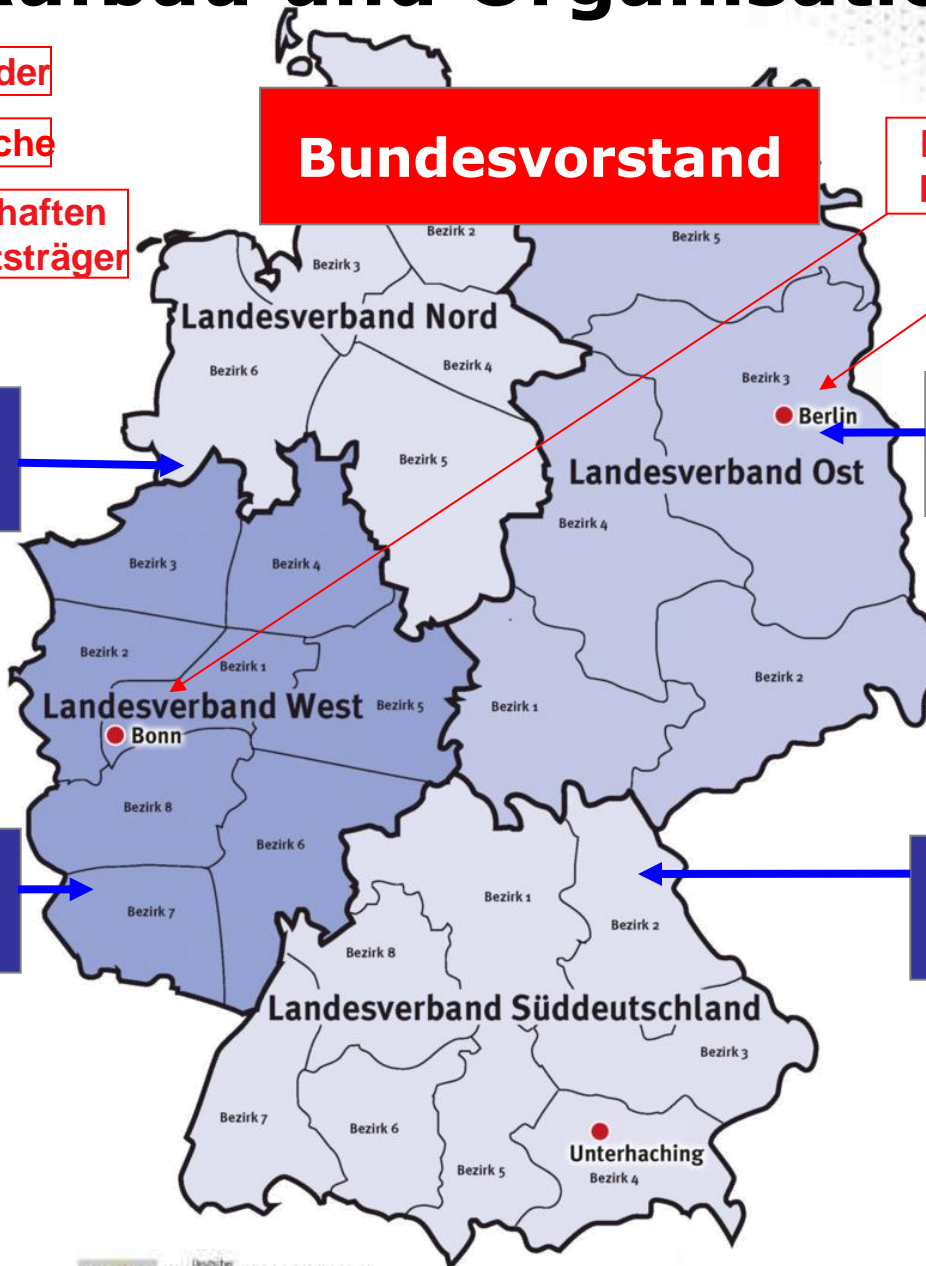
BGSt
Berlin

**Landesverband
Nord**

**Landesverband
Ost**

**Landesverband
West**

**Landesverband
Süddeutschland**



Deutscher
Bundeswehrverband

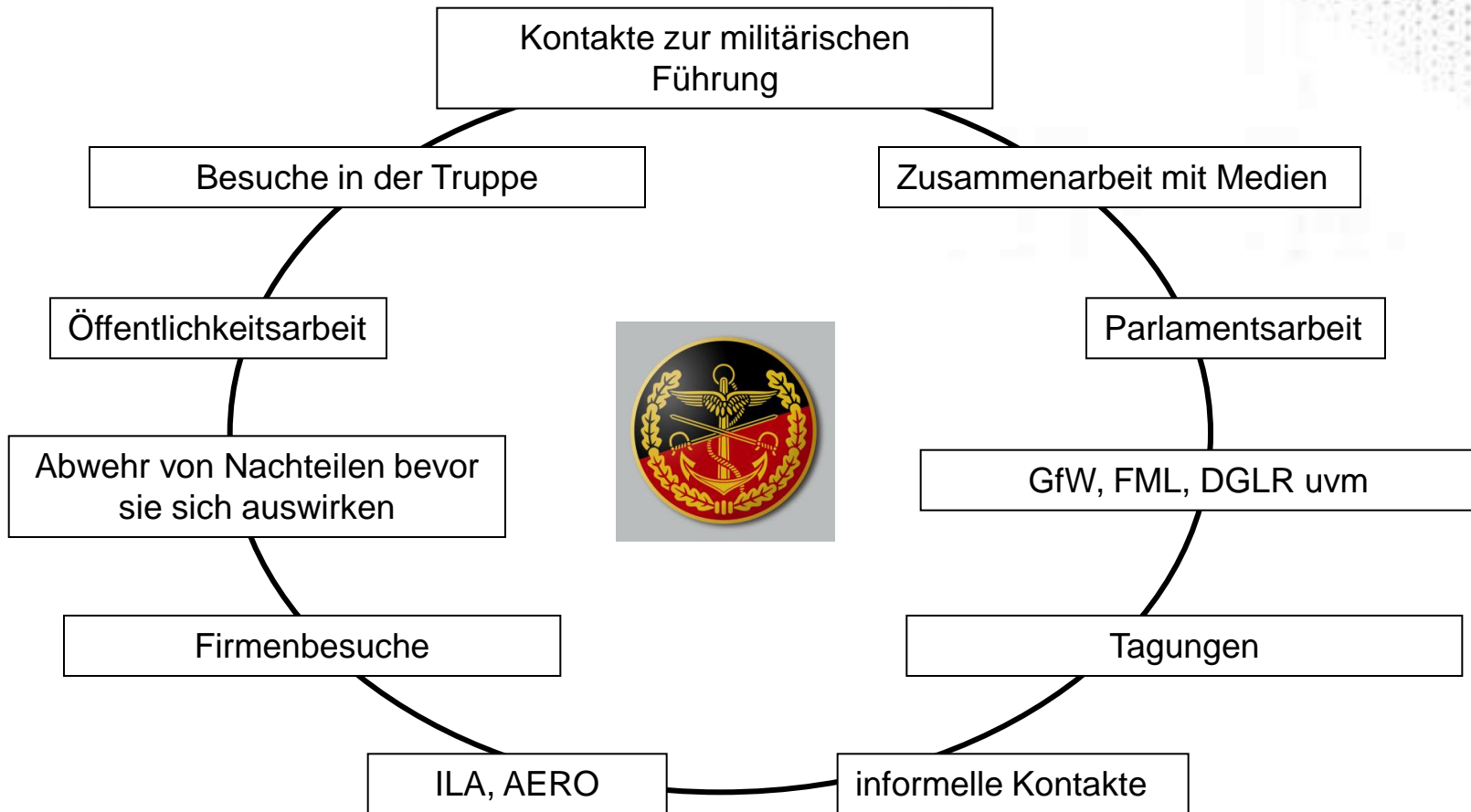
Für
unsere
Mitglieder!

Aufbau und Organisation

Mitgliederzuwachs trotz Umbau
Hohe Zielerreichung trotz Umbau



Arbeit im Vorstand Luftwaffe



Gliederung

1. Einleitung – ganz kurz zum DBwV
- 2. Die Personelle Ausgangslage**
3. Trends und Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze
4. Attraktivität des Dienstes als Antwort
5. Fazit

Ausgangslage

- **Personalstrukturmodell (PSM 185)**
 - 185.000 Soldatinnen und Soldaten
 - Davon 120.000 Soldaten auf Zeit, 50.000 Berufssoldaten und bis zu 15.000 Freiwillig Wehrdienstleistende
 - (derzeit 183.500)
 - 55.000 Arbeitnehmer und Beamte
 - (derzeit 73.000)

Personalbedarf der Streitkräfte

- 5.000 bis 15.000 Freiwillig

Wehrdienstleistende =

ca. 8.000 Einstellungen p.a.

- 170.000 Berufs- und Zeitsoldaten=

ca. 16.000 Einstellungen p.a.

- Gesamt: ca: 24.000 pro Jahr**

- Bestenauslese:

min. 72.000 Bewerbungen p.a.

Gliederung

1. Einleitung – ganz kurz zum DBwV
2. Die Personelle Ausgangslage
- 3. Trends und Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze**
4. Attraktivität des Dienstes als Antwort
5. Fazit

Die Gesellschaft und ihre 3 Trends

- Individualisierung
- Feminisierung
- Nachlassende physische und psychische Leistungsfähigkeit

Demgegenüber -Die Bundeswehr

- Innere Lage: Unzufriedenheit und Demotivation unter dem zivilen und militärischen Führungspersonal
- Kameradschaft ein hohes Gut
 - Betonung männlicher Werte
- Weiter steigende physische und psychische Anforderungen an alle

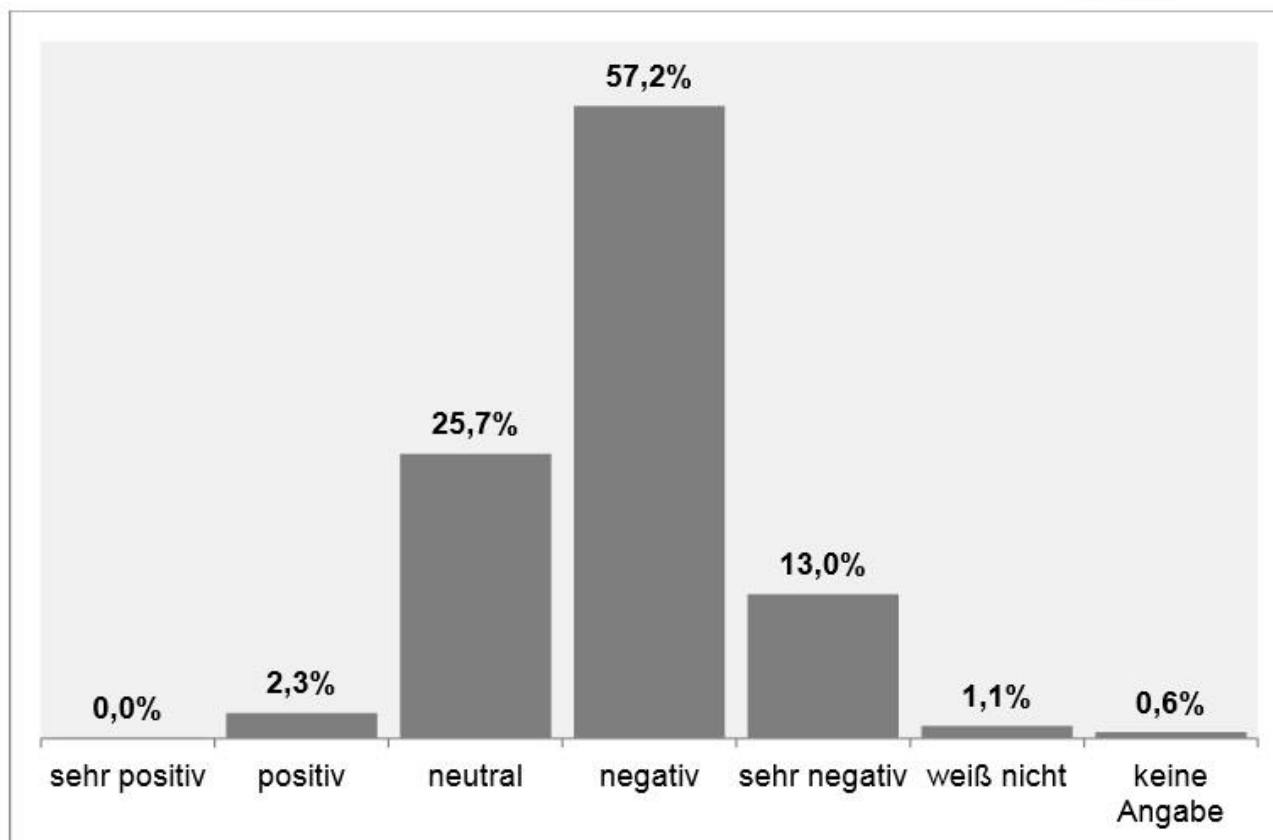
Dienstgradgruppen

Motivation für den Dienst eher schlecht

- **Verschiedene Studien kommen zu einem ähnlichen Ergebnis**
 - **Zielgruppenbefragung I und II** (Zielgruppenbefragung der militärischen und zivilen Führungskräfte in der Bundeswehr) des Deutschen BundeswehrVerbandes und der TU Chemnitz (2012 und 2013)
 - **„SOWI-Jugendstudie“** des ZMSBw-Vorläuferinstituts (2011)
 - **FWDL-Studie** (Sozialwissenschaftliche Begleitstudie zur Evaluation des Freiwilligen Wehrdienstes) des ZMSBw (2014)

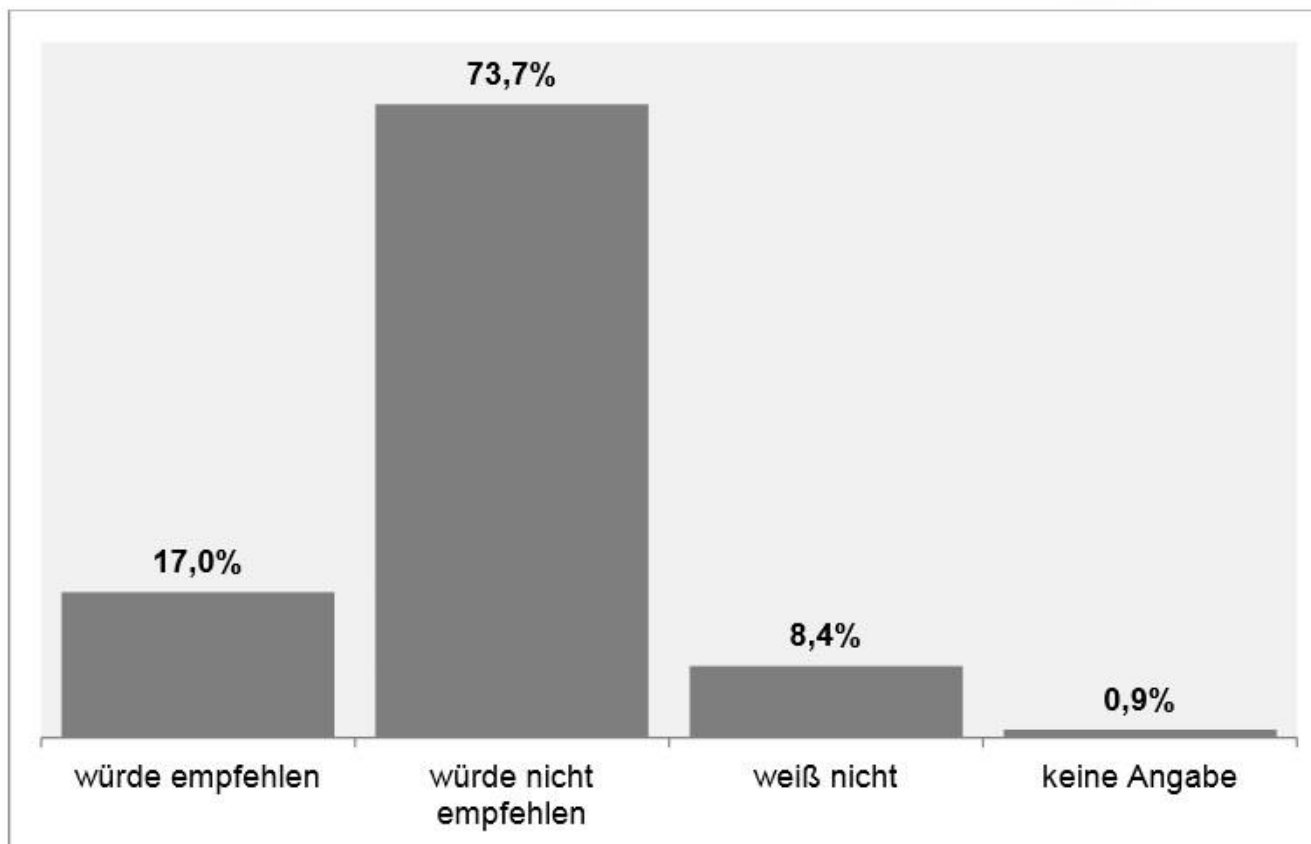
Zielgruppenbefragung II (2013)

Wie hat sich die Neuausrichtung der Bundeswehr auf die Motivation der Menschen in dem Ihnen unterstellten Bereich ausgewirkt?



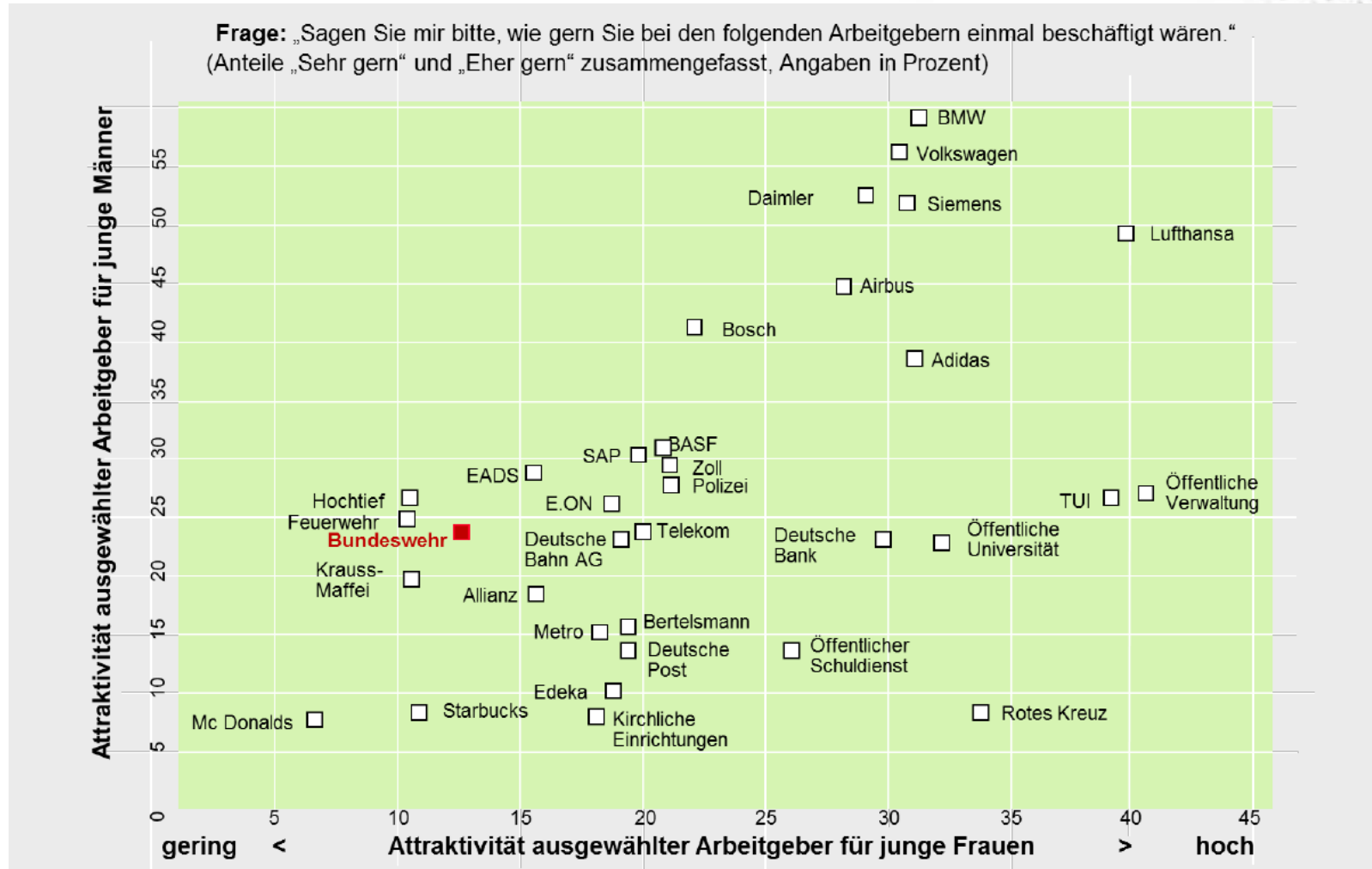
Zielgruppenbefragung II (2013)

Würden Sie den Ihnen nahe stehenden Personen (z.B. Ihren Kindern, Verwandten, Freunden) gegenwärtig den Dienst in den Streitkräften empfehlen oder nicht empfehlen?



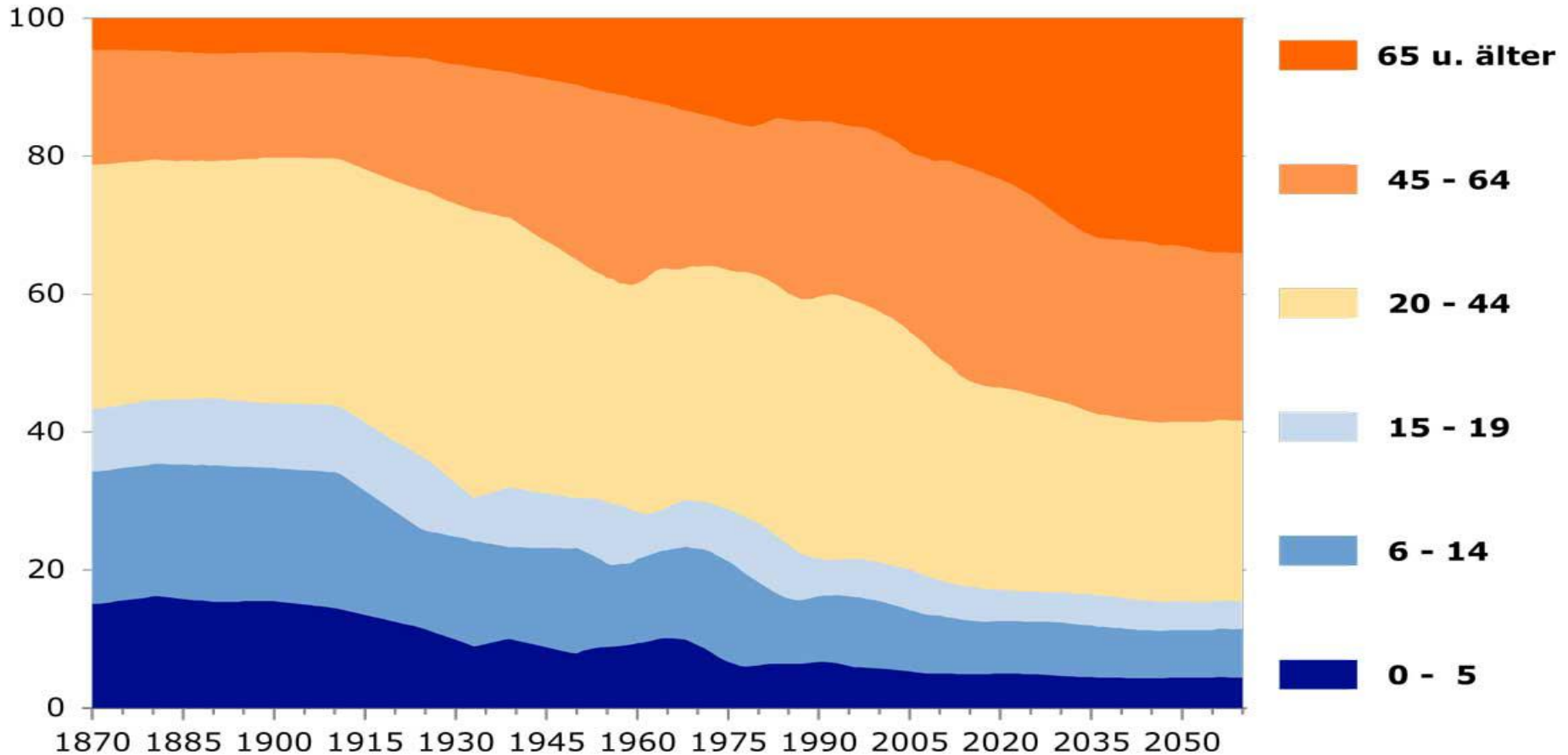
„SOWI-Jugendstudie“ (2011)

Attraktivität ausgewählter Arbeitgeber



Bevölkerung in Deutschland* nach Altersgruppen, 1871 bis 2060**

Anteil in Prozent



* 1871 bis 1939 Deutschland in den jeweiligen Grenzen, ab 1950 früheres Bundesgebiet und Gebiet der ehemaligen DDR insgesamt

** Die Berechnungen für 2011 und 2012 beruhen noch auf der Fortschreibung früherer Volkszählungen. Die Fortschreibung auf Basis des Zensus 2011 ergibt aber im Hinblick auf die Altersstruktur der Bevölkerung nur geringfügige Abweichungen.
ab 2013: Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder, Untergrenze der "mittleren" Bevölkerung

Demographie – Die dramatische Lage im Einzelnen

Das bekommen die Streitkräfte noch!

Deutsche Bevölkerung bis 2050 von 82 Mio auf dann 60 Mio schrumpfen (- 27%)

Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter von heute 46 Mio auf dann 27 Mio (- 41%)

Bereits in den nächsten 10 Jahren wird sich die Anzahl der unter 20-Jährigen um 15% reduzieren

Jahrgänge bis 2020 werden eine Stärke von 625.000 Männern und Frauen haben

Mögliche Problemlösungen könnten somit sein...

- Erhöhung der Vergleichbarkeit des Soldatenberufs mit anderen Berufen
- Langfristige Personalbindung
- Flexibilisierung von starren Einstellungsrichtlinien
- Verbesserung des “Betriebsklimas” in der Bundeswehr
- Wegfall der Wehrpflicht (8.000 Rekrutierungen pro Jahr) nicht zu ersetzen

Gliederung

1. Einleitung – ganz kurz zum DBwV
2. Die Personelle Ausgangslage
3. Trends und Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze
- 4. Attraktivität des Dienstes als Antwort**
5. Vieles läuft noch „unrund“
6. Fazit

Unsere eigene Agenda: „Schlagkräftige Bundeswehr 2020“

- Aufschlag zum Thema „Attraktivität“ Ende April 2014
- Definiert
 - * Rahmenbedingungen
 - * Perspektiven
 - * Ausstattung
 - * Verankerung
 - * Finanzierung
- war damit „**Vorreiter**“ für
 - * „Agenda Attraktivität“
 - * „BwAttraktStG“



Deutscher
Bundeswehrverband

Schlagkräftige Bundeswehr 2020.
Attraktivitätsoffensive starten!

Schlagkräftige Bundeswehr 2020.

Im Mai 2014 Start der Kampagne und Übergabe an die Politik!



Deutscher
Bundeswehrverband

Wir sind für
unsere
Mitglieder da!

Deutscher BundeswehrVerband

*Gesetz zur Steigerung der
Attraktivität des Dienstes
in der Bundeswehr
(BwAttraktStG)*

DBwV

www.dbwv.de

Wir sind für
unsere
Mitglieder da!

20 Einzelmaßnahmen

Die Schwergewichte

Gesetzliche Arbeitszeitregelung

Verbesserung der Nachversicherung für SaZ

Verbesserungen im Versorgungsrecht

Personalbindungszuschlag

**Zulagenerhöhungen (16 Erschwerniszulagen
+ 4 Stellenzulagen)**

20 Einzelmaßnahmen

Gerne vergessen werden...

Allgemeine Teilzeit

Haushaltshilfen während Einsatz

Wegfall Hinzuverdienstgrenze

Rückdatierung der Einsatzversorgung

Bekleidungszuschuss „für alle“ (SaZ 8 mit 4 Jahren Restdienstzeit)

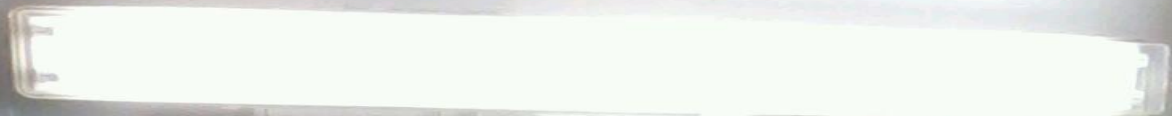
Gliederung

1. Einleitung
2. Die Personelle Ausgangslage
3. Trends und Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze
4. Attraktivität des Dienstes
- 5. Vieles läuft noch „unrund“**
6. Fazit

Lage der Luftwaffe/Bundeswehr

- Infrastruktur

HAUTSCHUTZPLAN







Auch das ist Attraktivität

- Rüstung/Ausrüstung

Gliederung

1. Einleitung
2. Die Personelle Ausgangslage
3. Trends und Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze
4. Attraktivität des Dienstes als Antwort
5. Vieles läuft noch „unrund“
6. Fazit

Fazit

- **Herausforderungen werden nicht weniger**
 - Bewerberlage wird schwieriger, nicht einfacher
 - Ausstattung mit Material sowie Zustand der Infrastruktur bleiben Großbaustellen

- **Erste Reaktionen sind erfolgt**
 - Artikelgesetz Attraktivität und untergesetzliche Maßnahmen

- **Weitere werden folgen müssen**

„Wir sitzen alle in einem Boot!“

