

Berlin, den 20. September 2011

## **Sachstand zur Neuausrichtung der Bundeswehr**

### **Nationale Interessen wahren – Internationale Verantwortung übernehmen – Sicherheit gemeinsam gestalten**

Ziel und Maßstab der Neuausrichtung der Bundeswehr ist eine Bundeswehr, deren Aufgaben und Fähigkeiten sicherheitspolitisch abgeleitet, deren Struktur demographiefest und nachhaltig finanziert ist.

Am 18. Mai dieses Jahre hat Minister Dr. de Maizière die Verteidigungspolitischen Richtlinien (VPR) und die Eckpunkte für die Neuausrichtung entschieden. Die VPR machen deutlich, dass es heute und in Zukunft neben der klassischen Landes- und Bündnisverteidigung darauf ankommt, Auswirkungen von Krisen und Konflikten auf Distanz zu halten, indem ihnen aktiv vorgebeugt wird oder sie zumindest eingegrenzt werden. Angesichts der Bandbreite potenzieller Konflikte muss die Bundeswehr daher auch künftig ein breites Fähigkeitsspektrum vorhalten. Die Eckpunkte machen Vorgaben für die Neuausrichtung der Bundeswehr u.a. zum Umfang, zum Personalmanagement, zur Organisation des Ministeriums, zur Beschaffung von Ausrüstung sowie zur Finanzierung der Bundeswehr.

Das Ziel der Neuausrichtung der Bundeswehr ist, die Bundeswehr so aufzustellen, zu finanzieren und auszustatten, dass Deutschland nachhaltig befähigt wird, gemeinsam mit seinen Partnern einen gewichtigen militärischen Beitrag zur Sicherheit des Landes und des Bündnisses sowie zur Sicherung von Frieden und Stabilität in der Welt zu leisten. Konkrete nationale Zielvorgabe ist die Befähigung zum gleichzeitigen durchhaltefähigen Einsatz von bis zu 10.000 Soldatinnen und Soldaten bei Übernahme der Verantwortung einer Rahmennation für landgestützte Einsätze in bis zu zwei Einsatzgebieten und zusätzlich einem maritimen Einsatz.

Abgeleitet aus den Eckpunkten hat der Minister am 10. Juni 2011 insgesamt elf Einzelprojekte beauftragt. Der Arbeit in den Projekten liegen das priorisierte Fähigkeitsprofil, die Vorgaben zu den Personalumfängen sowie die abgestimmte Zuweisung von Aufgaben zu Grunde. Dabei wird nach dem Grundsatz vorgegangen, Kompetenz

und Verantwortung weitgehend in eine Hand zu geben. Darüber hinaus sind die neuen Strukturen soweit wie möglich zivil/militärisch gemischt auszubringen.

Erste Ergebnisse aus allen Projekten hat sich Minister Dr. de Maizière am 14. September 2011 vortragen lassen. Auf dieser Grundlage hat er die Grobstrukturen der Bundeswehr, die in fünf Projekten zu entwickeln waren, als Grundlage für die Stationierungsentscheidung grundsätzlich gebilligt. Dies sind die Strukturen der Streitkräfte, des Organisationsbereichs Personal, des Bereichs der Rüstung, Nutzung und Informationstechnologie sowie für den Bereich Infrastruktur und Dienstleistungen.

Der Umfang der Streitkräfte wird einschließlich bis zu 2.500 Reservisten bei bis zu 185.000 Soldatinnen und Soldaten liegen. Diese bestehen aus bis zu 170.000 Zeit- und Berufssoldaten sowie 5.000 Freiwillig Wehrdienstleistenden. Dazu kommen bis zu 10.000 weitere Freiwillig Wehrdienstleistende. Das Heer wird künftig 57.570, die Luftwaffe 22.550, die Marine 13.050, die Streitkräftebasis 36.750 und der Sanitätsdienst 14.620 Soldatinnen und Soldaten umfassen. Weitere 30.460 Soldatinnen und Soldaten befinden sich turnusmäßig in Ausbildung oder werden in den anderen Organisationsbereichen (Personal, Infrastruktur und Dienstleistungen sowie Rüstung, Nutzung, Informationstechnologie) verwendet und stehen in dieser Zeit nicht für Einsätze zur Verfügung.

Diese Grobstrukturen sind eine solide planerische Basis für das Stationierungskonzept, das Ende Oktober vorgestellt wird. Die Personalumfänge wie die Stellendotierung der Dienststellen / Ämter etc. werden erst im Rahmen der Feinausplanung entschieden.

Nach den Entscheidungen zur Stationierung werden Realisierungspläne erstellt, die die Umsetzung auf der Zeitachse konkretisieren. Die Umgliederungsmaßnahmen sollen im BMVg – an der Spitze des Geschäftsbereichs – beginnen und konsequent „von oben nach unten“ ablaufen.

Insgesamt liegt die Neuausrichtung der Bundeswehr im Zeitplan. Die Konturen einer zukunftsfähigen Bundeswehr sind jetzt erkennbar und werden zügig greifbare Gestalt annehmen.

### Projekt Neuordnung Streitkräfte

Die Eckpunkte zur Neuausrichtung der Bundeswehr, die Verteidigungspolitischen Richtlinien, mit der darin enthaltenen Nationalen Zielvorgabe, und das hieraus abgeleitete priorisierte Fähigkeitsprofil setzen den Rahmen für die Ausplanung der Teilstreitkräfte und militärischen Organisationsbereiche. Insgesamt kann ein breites Fähigkeitsprofil erhalten werden. Durch die Priorisierung der Fähigkeiten wird die Durchhaltefähigkeit für den Einsatz abgestuft gestärkt.

Die Zuordnung verschiedener Fähigkeiten auf die Teilstreitkräfte / Organisationsbereiche wird optimiert:

- Verlagerung des taktisch/operativen Lufttransports mit CH-53 zur Luftwaffe
- Konzentration des taktischen Lufttransports mit NH 90 beim Heer
- Zuordnung von Counter IED und Kampfmittelbeseitigung zum Heer
- Bündelung der bodengebundenen Luftverteidigung und Flugabwehr bei der Luftwaffe
- Übernahme der Weitverkehrsanteile der Führungsunterstützung durch die Streitkräftebasis
- Zuordnung der ABC-Abwehr zur Streitkräftebasis
- Zusammenfassung der Militärmusik in der Streitkräftebasis

Die Ausplanung der Streitkräfte ist konsequent einsatz- und fähigkeitsorientiert. Trotz und in der Folge der Reduzierung des Umfangs der Streitkräfte werden die Basisstrukturen gestärkt und die Führungsstrukturen deutlich verschlankt.

Unbeschadet des zusätzlichen Ausbildungsbedarfs ergeben sich für die militärischen Organisationsbereiche folgende gerundete Ausplanungsumfänge:

	BS/SaZ <sup>1</sup>	FWD <sup>2</sup> fix	FWD flex	gesamt	Zivile DP
Heer	55.320	2.250	≤ 3.750	≤ 61.320	1.740
Luftwaffe	22.050	500	≤ 450	≤ 23.000	3.980
Marine	12.550	500	≤ 800	≤ 13.850	1.670
Sanitätsdienst	14.120	500	≤ 500	≤ 15.120	2.700
Streitkräftebasis	35.500	1.250	≤ 2.000	< 38.750	8.610

<sup>1</sup> Berufssoldaten / Soldaten auf Zeit.

<sup>2</sup> Freiwillig Wehrdienst Leistende.

In den Strukturen sind BS/SaZ<sup>3</sup> und FWD<sup>4</sup> (bis zu einem Umfang von 5.000 FWD fix) ausgeplant. Bis zu 10.000 weitere FWD (FWD flex) können in den Strukturen der Streitkräfte Dienst leisten. Die Reservisten gewinnen an Bedeutung.

Die vorrangigen Gestaltungsprinzipien für die in der Anlage dargestellten Strukturen der militärischen Organisationsbereiche<sup>5</sup> sind:

**Heer:** Die Ausplanung bildet ein breites Fähigkeitsspektrum mit Durchsetzungsfähigkeit im gesamten Aufgaben- und Intensitätsspektrum und differenziertem Durchhaltevermögen ab, das die notwendige Zeit zwischen den Einsätzen berücksichtigt sowie schnelle Reaktionsfähigkeit auf krisenhafte Entwicklungen und sich wandelnde Einsatzerfordernisse ermöglicht. Die notwendige Kohäsion wird im Systemverbund Brigade deutlich gestärkt. Modularität erhält die Flexibilität für ein breites Aufgabenspektrum.

**Luftwaffe:** Orientierung am Einsatz, Zukunftsfähigkeit, Nachhaltigkeit und Effizienz sind die bestimmenden Leitlinien. Die Ausplanung bildet die Schwerpunktverlagerung im Fähigkeitsprofil vom Kampf gegen das gegnerische Luftkriegspotenzial hin zu unterstützenden Luftoperationen sowie Überwachung und Aufklärung ab, ohne die Fähigkeit zur Führung hochintensiver Luftkriegsoperationen zu verlieren. Die Führungsorganisation folgt dem Grundsatz der Einheit von Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung durch die Bündelung von Fachexpertise und truppendienstlicher Verantwortung in Fähigkeitskommandos.

**Marine:** Das geforderte breite Fähigkeitsprofil wird mit abgestuftem Durchhaltevermögen erreicht. Die Struktur der Marine fasst die maritime Expertise konzentriert zusammen. Auf die Divisions-/Amtsebene wird verzichtet. Entsprechend besteht nur noch ein integrales Marinekommando, zu dem auch das Maritime Operations Centre (MOC) gehört. Gleichzeitig werden vor dem Hintergrund der Einsatzorientierung die bewährten Reformansätze der Einsatzflottillen gestärkt.

**Sanitätsdienst:** Die Verbesserung der truppenärztlichen Versorgung im Inland und die Erhaltung der im Einsatz erreichten Qualität werden durch die Konzentration auf sanitätsdienstliche Unterstützungsprozesse und die konsequente Ausrichtung auf approbationspflichtige Aufgaben erreicht. Durch die fähigkeitsorientierte Zusammen-

---

<sup>3</sup> Berufssoldaten / Soldaten auf Zeit.

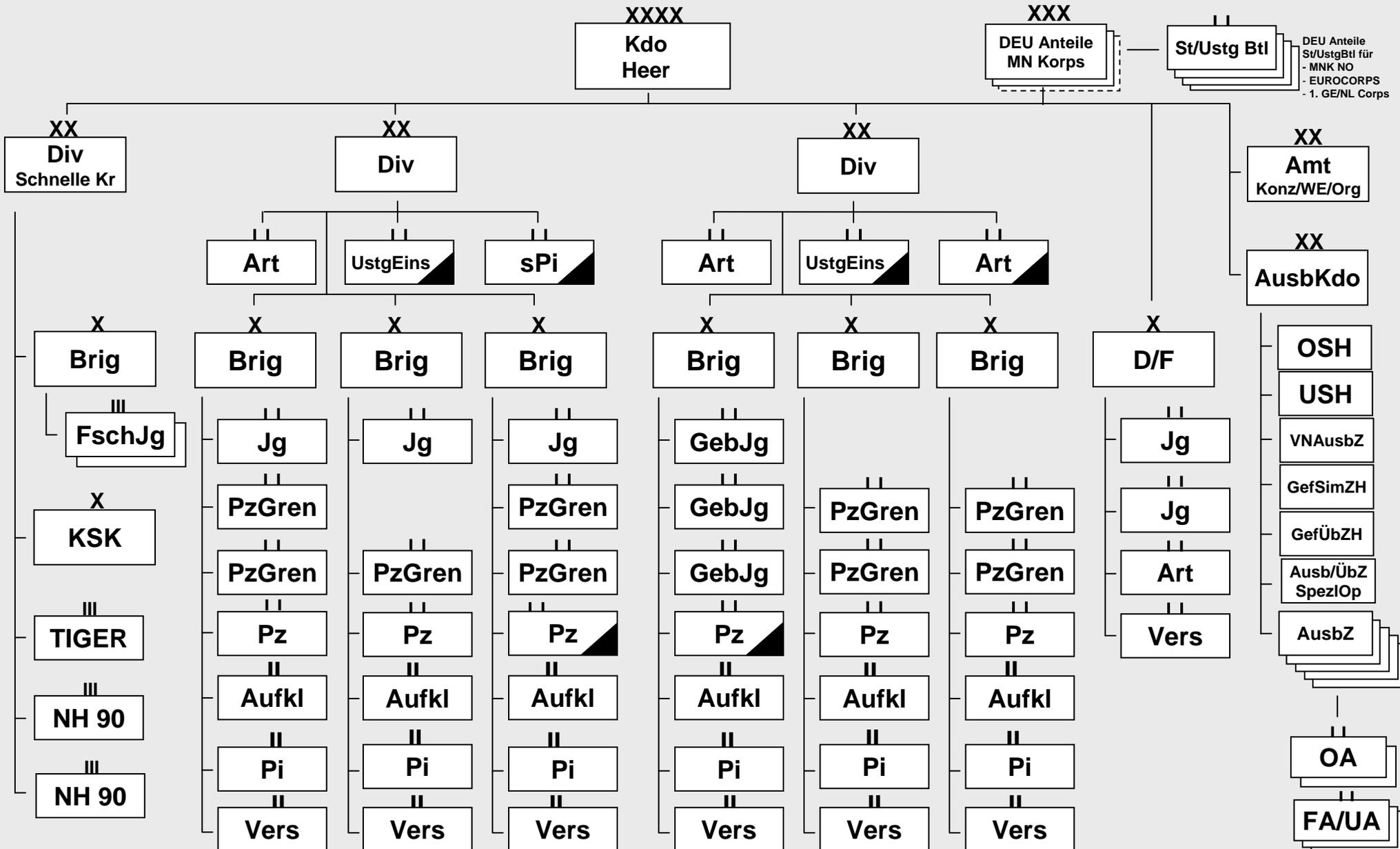
<sup>4</sup> Freiwillig Wehrdienst Leistende.

<sup>5</sup> Bezeichnungen der Hierarchieebenen der Dienststellen präjudizieren nicht die Spitzengliederung / Dotierung.

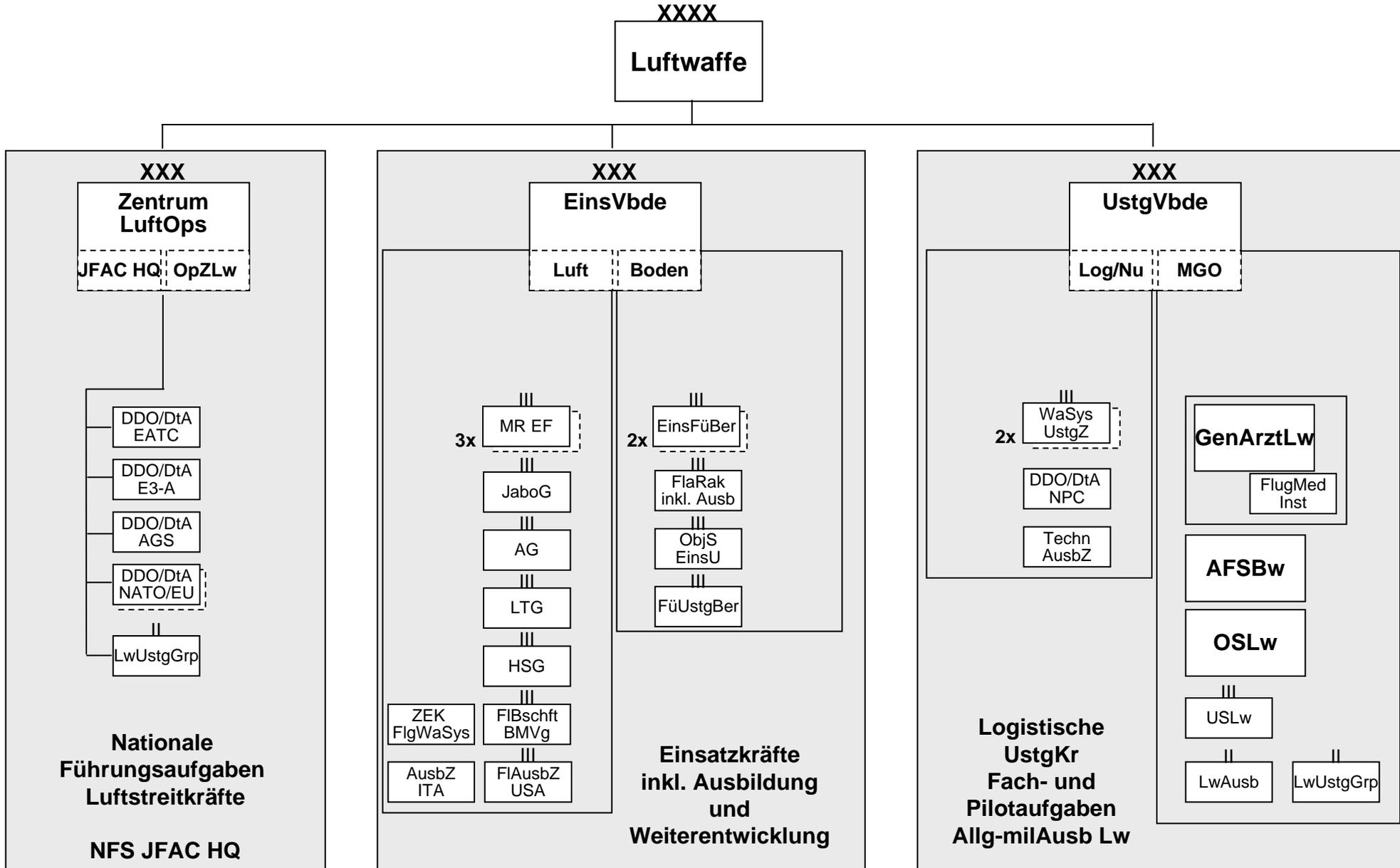
fassung der regionalen sanitätsdienstlichen Versorgung und der sanitätsdienstlichen Einsatzunterstützung kann auf die Führungsebene Großverband verzichtet und die Zahl der Kommandobehörden verringert werden. Der Anteil von Ärzten in Einrichtungen der Patientenversorgung steigt im Verhältnis zu denen in Stabsfunktionen.

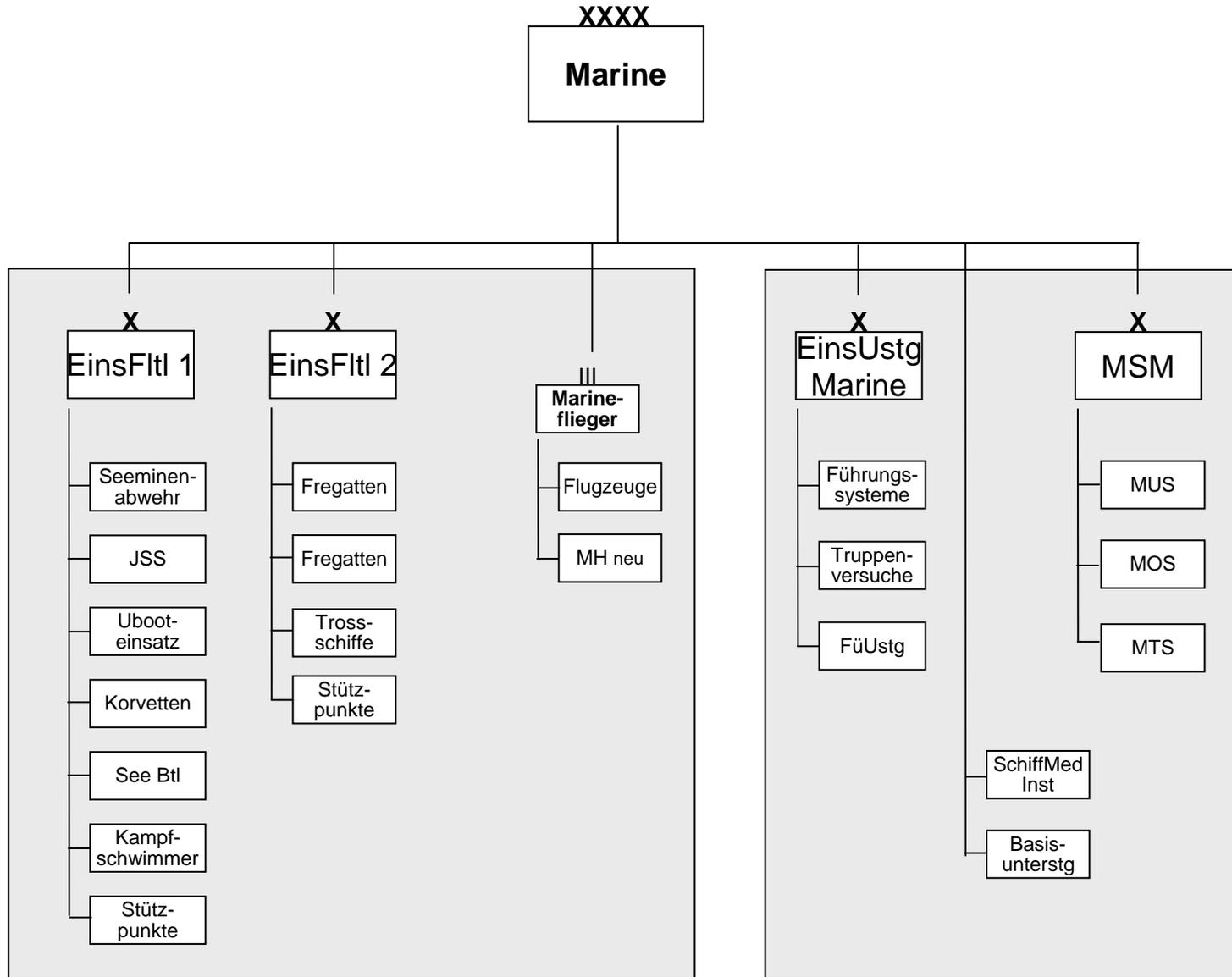
**Streitkräftebasis:** Die Streitkräftebasis bündelt bundeswehr- und streitkräftegemeinsame unterstützende Fähigkeiten für den Einsatz, den Grundbetrieb und für nationale territoriale Aufgaben. In den Fähigkeitskommandos der SKB werden für die Logistik, die Führungsunterstützung und das Militärische Nachrichtenwesen mobile Einsatzkräfte, *REACHBACK*-Fähigkeiten für den Einsatz, Ausbildung und Weiterentwicklung unter einer einheitlichen Verantwortung zusammengeführt. Auch das Feldjägerkommando und das ABC-Abwehrkommando folgen diesem Ansatz. Im Kommando Territoriale Aufgaben werden territoriale Aufgaben gebündelt und Fähigkeiten bereitgehalten, die besonders geeignet sind für subsidiäre Einsätze im Rahmen der Katastrophenhilfe. Die bewährten Elemente der Bezirks-/ Kreisverbindungskommandos werden erhalten, die Rolle der Reservisten wird durch die Aufstellung von Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräften gestärkt.

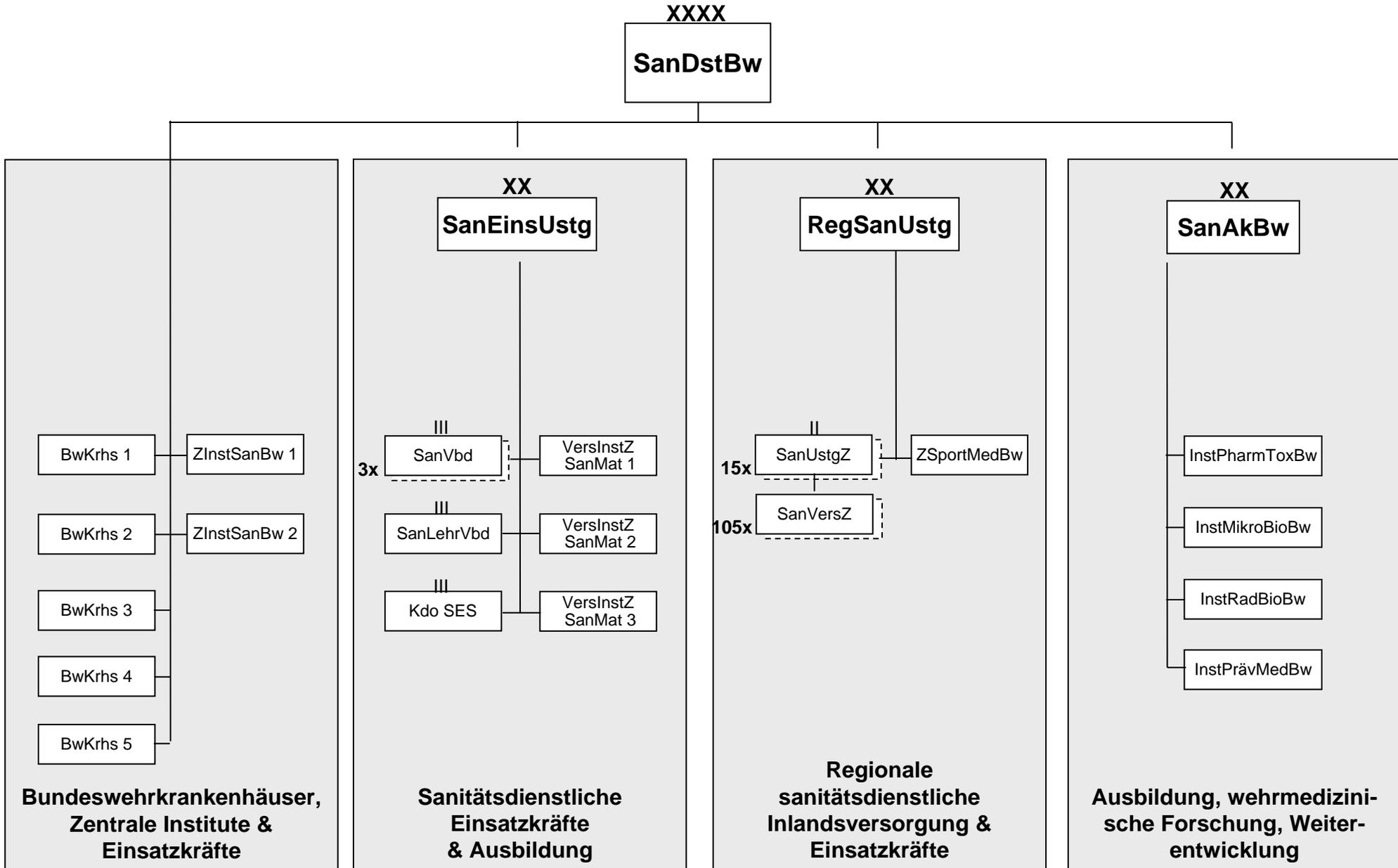
Die Streitkräfte stehen in angemessenem Umfang für alle Aufgabenstellungen bereit und sind in einem breiten Fähigkeitsspektrum sowie differenziert durchhaltetätig einsetzbar. Sie ermöglichen der Politik eine Vielzahl an Optionen zur Sicherstellung der politischen Handlungsfähigkeit. Alle Aufgaben werden durch ein einheitliches Kräfte-dispositiv im Sinne eines „Single Set of Forces“ erfüllt. Die Ausplanung enthält ausgewählte durchhaltbare Fähigkeiten für z.B. lang andauernde konfliktverhütende und krisenbewältigende Maßnahmen sowie Fähigkeiten für das intensive Gefecht im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung im notwendigen Umfang. Die Befähigung zur Übernahme der Verantwortung einer Rahmennation für landgestützte Einsätze in bis zu zwei Einsatzgebieten und zusätzlich einem maritimen Einsatz wird erhalten. Die Ausplanung zielt auf eine Stärkung der Fähigkeiten mit hochtechnisierter Unterstützung zur Begrenzung personalintensiver Bindungen in Einsatzgebieten und sie gewährleisten die Möglichkeiten für eine angemessene Beteiligung in integrierten und multinationalen Führungsstrukturen.

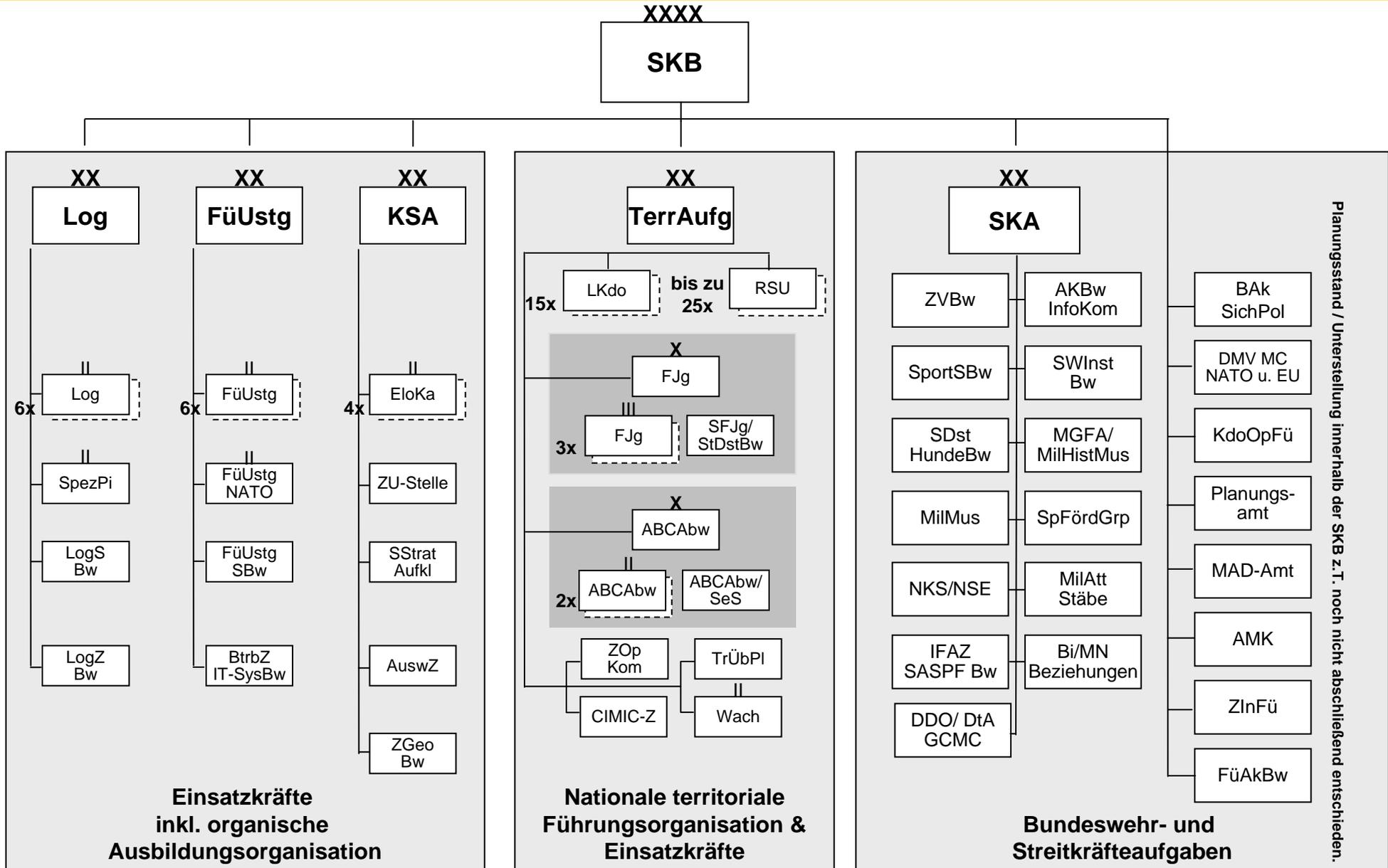


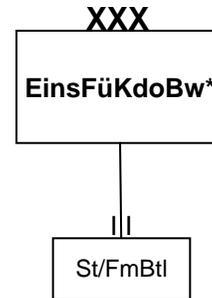
DEU Anteile  
St/UstgBtl für  
- MNK NO  
- EUROCORPS  
- 1. GE/NL Corps











\* = einschl. Kdo FOSK und InfoZ C-IED

**Projekt Personalmanagement, Nachwuchsgewinnung**

Im Zuge der Optimierung des Personalprozesses wird ein Organisationsbereich Personal geschaffen, der den gesamten Aufgabenbereich schnittstellenarm und prozessorientiert abbildet sowie personelle und inhaltliche Synergien abschöpft. Das militärische und zivile Personalmanagement wird konsequent miteinander verschränkt, jede Aufgabe des Personalmanagements nur einmal abgebildet und in durchgängigen Linien ausgehend von der ministeriellen Abteilung bis hin zur Ortsebene erfüllt.

Durch die Konzentration auf fünf unmittelbar der Abteilung Personal nachgeordnete Dienststellen wird die fachliche und organisatorische Verantwortung für den gesamten Personalprozess in einer Hand zusammengeführt (Anlage 2b, Blatt 1). Der Zielumfang beträgt 7.400 zivile und 2.150 militärische Dienstposten.

Durch das Teilprojekt „Nachwuchsgewinnung“ wird eine neue, bundeswehrgemeinsame, mit zivilem und militärischem Personal gemischt besetzte, flächendeckend präsent und zielgruppenorientiert ausgerichtete, wettbewerbsfähige Organisation zur Personalgewinnung geschaffen. Ziel ist es, das Bewerberpotential optimal auszuschöpfen. In der neuen Organisation werden mit einem breiteren fachlichen Ansatz die bisherigen Aufgaben der Kreiswehersatzämter und der Nachwuchsgewinnungsorganisationen zusammengeführt. Um eine umfassende Information der Zielgruppen und deren wohnortnahe (Erst-) Beratung über alle zivilen und militärischen Berufsbilder der Bundeswehr zu gewährleisten, wird eine Präsenz des Arbeitgebers Bundeswehr in der Fläche sichergestellt. Dazu werden 110 ständig besetzte „Karriereberatungsbüros Bundeswehr“ eingerichtet. Ferner sollen bis zu 200 mobile Büros weiter ausgebaut werden (Anlage 2b, Blatt 3).

Neben diesen Elementen in der Fläche werden 16 „Karriereberatungszentren Bundeswehr“ mit einem umfassenden Beratungs- und Informationsangebot zum „Arbeitgeber Bundeswehr“ für Politik, Behörden, Wirtschaft, Bundesagentur für Arbeit, Dienststellen der Bundeswehr etc. geschaffen. In acht dieser „Karriereberatungszentren Bundeswehr“ wird die Fähigkeit zur Eignungsfeststellung abgebildet. Auch diese werden flächendeckend ausgebracht und in ihrem jeweiligen regionalen Verantwor-

tungsbereich den Prozess der Personalgewinnung von der ersten Ansprache der Zielgruppen bis zur Einplanung des Einzelnen steuern. Damit wird der Prozess der Personalgewinnung aus einer Hand gesteuert und der Arbeitgeber Bundeswehr als Ganzes auf dem Arbeitsmarkt positioniert. Daneben leistet die neue Personalgewinnungsorganisation durch ihre flächendeckende Präsenz und die Einbeziehung der Reservisten einen Beitrag zur Einbindung der Bundeswehr in die Gesellschaft.

Wesentlicher Teil des Projektes „Personalmanagement“ ist die Konzentration der Personalführung der Soldatinnen / Soldaten bis einschließlich A16, der Beamtinnen / Beamten bis einschließlich A16 sowie der Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer ab Entgeltgruppe 9 im „Bundesamt für das Personalwesen der Bundeswehr“ (BAPersBw). Für alle Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer bis zur Entgeltgruppe 8 wird die Personalbearbeitung bei den BwDLZ gebündelt. Die Bearbeitung des Personals in der B-Besoldung erfolgt im BMVg. Im BAPersBw werden darüber hinaus die Personalgewinnung zentral koordiniert und Fach- und Querschnittsaufgaben zusammengefasst (Anlage 2b, Blatt 2). Durch die strikte Bündelung sowohl zentraler Fach- als auch zentraler Führungsaufgaben in einer Hand werden Synergien genutzt. Das aufbauorganisatorische Einbinden der Aufgaben „Personalbedarfsdeckung“ und „Personalentwicklung Reservisten“ in den Personalprozess vermeidet Schnittstellen.

Zur ressortübergreifenden Optimierung der Aufgabenwahrnehmung werden konkrete Auslagerungen von Aufgaben geprüft. Es ist beabsichtigt, die Beihilfebearbeitung und einigungsbedingte Sonderaufgaben an das Bundesministerium des Innern bzw. das Bundesverwaltungsamt abzugeben. Darüber hinaus werden die Aufgaben der Besoldung und Dienstzeitversorgung, des Entgelts und der Familienkasse einer vertiefenden Untersuchung mit dem Ziel der Abgabe an das BMI/Bundesverwaltungsamt unterzogen. Diesbezügliche Gespräche mit dem BMI und dem Bundesverwaltungsamt zwecks Erarbeitung einer Ressortvereinbarung wurden aufgenommen.



## BMVg Abteilung Personal

„Bundesamt  
für das  
Personalwesen  
der Bundeswehr“  
(BAPersBw)

Bundes-  
sprachenamt

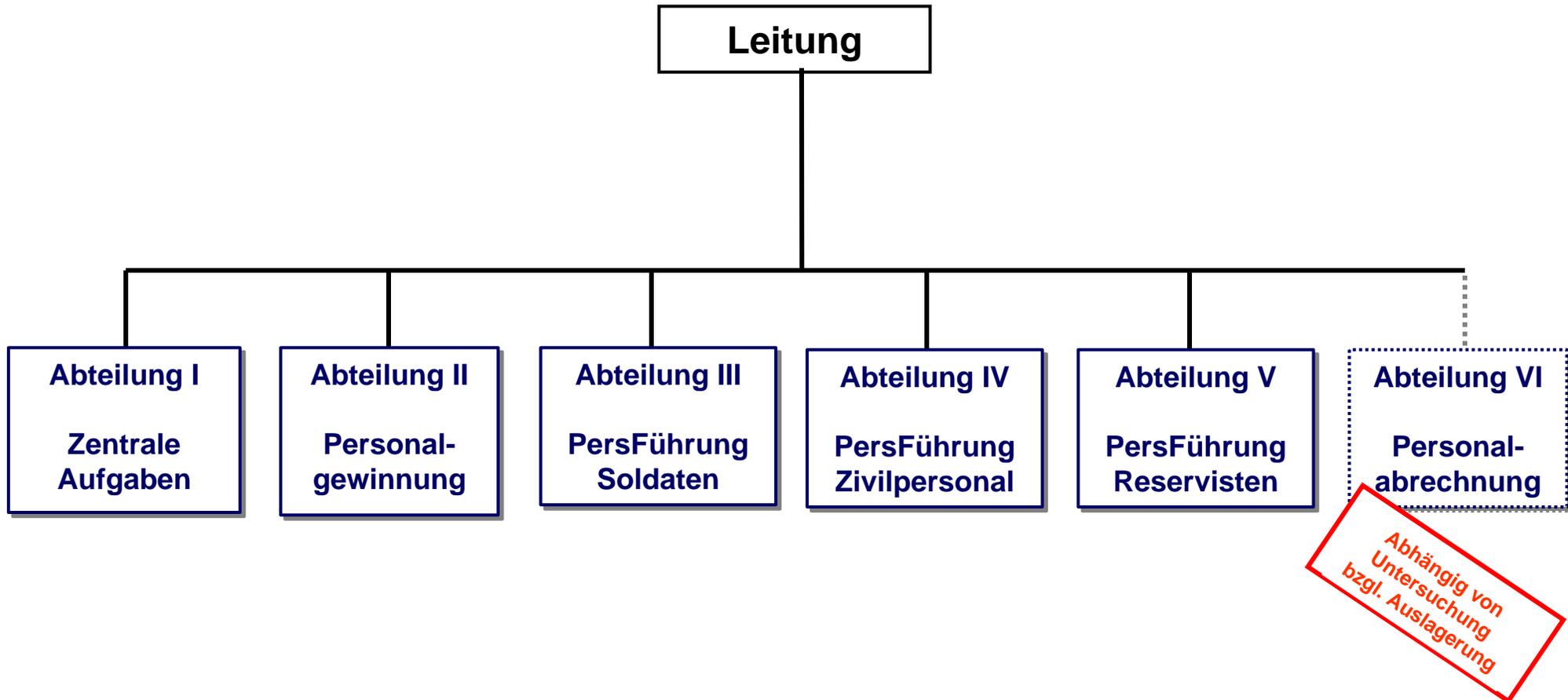
UniBw  
Hamburg/  
UniBw  
München

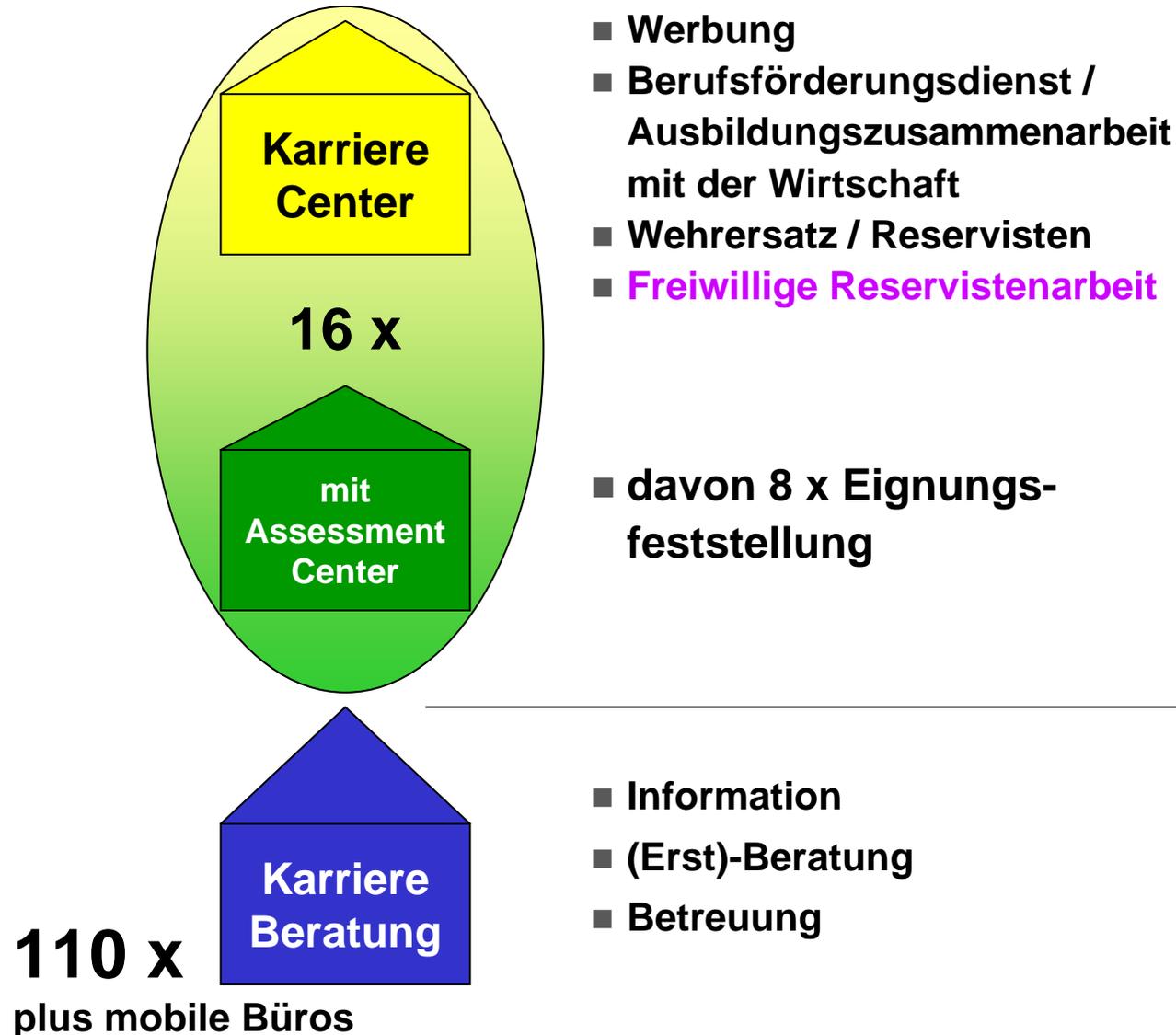
„Bildungs-  
zentrum  
der  
Bundeswehr“

## Organisationsbereich Personal



## „Bundesamt für das Personalwesen der Bundeswehr“ (BAPersBw)





### Projekt Bildungs- und Qualifizierungslandschaft

Im Zuge der Optimierung des Bildungsprozesses werden Grundlagen und Zuständigkeiten für schulische, berufliche und akademische Bildung in einem neu einzurichtenden Organisationsbereich Personal gebündelt (Anlage 3b, Blatt 1). Damit wird erstmals eine einheitliche Konzeption zivilberuflicher Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt. Gleichzeitig wird die darauf bezogene fachliche Steuerung in einem neu eingerichteten „Bildungszentrum der Bundeswehr („BiZBw)“ unterhalb der ministeriellen Ebene zentral zusammengeführt. Dies wird ergänzt durch eine vom „BiZBw“ gesteuerte, dezentrale Umsetzung von Bildungsmaßnahmen in zivilen Bildungseinrichtungen der Bundeswehr wie den Bundeswehrverwaltungsschulen bzw. den Bundeswehrfachschulen.

Ein wesentlicher Aspekt des Projektes ist darüber hinaus die Erarbeitung inhaltlicher und organisatorischer Voraussetzungen für die zivilberufliche Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen und Qualifikationen, die im Rahmen militärischer Aus-, Fort- und Weiterbildung erworben werden (Zertifizierungsstelle beim „BiZBw“). Damit werden Laufbahndurchlässigkeit und Wiedereingliederungsmöglichkeiten von SaZ im zivilen Arbeitsmarkt sowie innerhalb und außerhalb der Bundeswehr verbessert.

Das „BiZBw“ verbindet organisatorisch die Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik mit den Bundeswehrverwaltungsschulen. Darüber hinaus werden von dort die Bundeswehrfachschulen und fachlich die Auslandsschulen geführt. Schließlich nimmt das „BiZBw“ allgemeine Verwaltungsaufgaben für die FH Bund, Fachbereich Bundeswehrverwaltung wahr (Anlage 3b, Blatt 2).

Zusammenfassend wird im „BiZBw“ damit die nicht-ministerielle Zuständigkeit für das gesamte Spektrum des unmittelbaren berufsqualifizierenden Bildungsangebotes der Bundeswehr gebündelt. Es wird die zentrale Zertifizierungsstelle für zivilberuflich anerkennungsfähige Qualifikationsprozesse in der Bundeswehr. Damit bekommt das „BiZBw“ mit seinen dislozierten Anteilen eine Schlüsselrolle in der neuen Bildungs- und Qualifizierungslandschaft der Bw.

Das Bundessprachenamt wird in den neu einzurichtenden Organisationsbereich Personal unmittelbar dem BMVg unterstehend eingegliedert. Seine Hauptaufgabe ist

unverändert die laufbahn-, dienstpostenbezogene und einsatzvorbereitende Sprachausbildung für Soldaten und zivile Mitarbeiter der Bundeswehr, sowie – als Bundesoberbehörde – die Sprachausbildung im Rahmen des interministeriellen Sprachunterrichts bei den Obersten Bundesbehörden (bis hin zu Ressortchefs).

Auch die beiden Universitäten der Bundeswehr werden in den neu einzurichtenden Organisationsbereich Personal eingegliedert. Aufgaben, Struktur und innere Organisation werden dadurch nicht verändert. Sie unterstehen als Bundesoberbehörden unmittelbar dem BMVg.



## BMVg Abteilung Personal

„Bundesamt  
für das  
Personalwesen  
der  
Bundeswehr“

Bundes-  
sprachenamt

UniBw  
Hamburg /  
UniBw  
München

„Bildungs-  
zentrum  
der  
Bundeswehr“

Projekt Bildungs- und Qualifizierungslandschaft





## Bildungszentrum Bundeswehr (BiZBw)

**Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik**

**Bundeswehrverwaltungsschulen**

**Bundeswehrfachschulen**

**Fachhochschule des Bundes  
Fachbereich Bundeswehrverwaltung**

**Zertifizierungsstelle  
zivilberuflich  
anererkennungsfähige  
Qualifizierungsprozesse /  
Kompetenzen**

**Weiterentwicklung Bildungs-  
und Qualifizierungsprozess,  
z.B. gemeinsame  
Führungskräfteentwicklung**

## Projekt „Rüstung, Nutzung, IT“

Ziel des Projektauftrags „Rüstung, Nutzung, IT“ ist ein neues, effizientes und einheitliches Ausrüstungs-, Beschaffungs- und Nutzungsmanagement (einschließlich IT und Bekleidung). Auf Basis neu konzipierter Prozesse wurde die Grobstruktur einer neuen Organisation entwickelt, in der Aufgaben der Rüstung und der Nutzung zusammengeführt werden.

Der Dienstpostenumfang beläuft sich nach heutiger Planung auf rd. 9.450 zivile und militärische Dienstposten. Im Rahmen der anstehenden Feinausplanung kann sich dieser Umfang durch die erforderliche Konkretisierung von Schnittstellen zwischen den Organisationsbereichen und damit verbundene Aufgabenverlagerungen noch geringfügig verändern.

### **Beschreibung der Grobstruktur**

Der künftige Organisationsbereich besteht aus einer dem BMVg unterstellten neuen Bundesoberbehörde der Wehrverwaltung mit eigenem Geschäftsbereich. Das beige-fügte Organigramm gibt eine Darstellung der Grobplanung des neuen „Bundesamtes für Ausrüstung und Nutzung“ und seiner Dienststellen. Das Bundesamt für Ausrüstung und Nutzung und seine Dienststellen sind zentraler Dienstleister für Streitkräfte und Bundeswehrverwaltung. Sie nehmen durchgängig die Verantwortung von der Lösungserarbeitung und Realisierung über die Nutzung bis hin zur Verwertung wahr. Hierzu realisiert es Projekte zur Ausstattung und Ausrüstung der Streitkräfte und der Wehrverwaltung mit Produkten und – nicht liegenschaftsbezogenen – Dienstleistungen. In der Nutzungsphase übernimmt es die „Materialverantwortung für die Einsatzreife“.

Die Struktur des Bundesamtes für Ausrüstung und Nutzung orientiert sich an seinem komplexen Aufgabenspektrum. Dieses stellt die notwendige enge Verzahnung der Aufgaben des Projektmanagements und des Nutzungsmanagements, verbunden mit querschnittlichen Unterstützungsaufgaben, in gemischt zivil-militärischen Strukturen sicher. Unterhalb der Leitung gibt es sechs Abteilungen, in denen jeweils verwandte Geschäftsfelder zusammengefasst sind. Sie nehmen Aufgaben des Projekt- und Nutzungsmanagements wahr (Abteilungen: Land-Kampf, Land-Unterstützung, Luft, See, Informationstechnik, Informationstechnik -Unterstützung). Dem Leiter Projektbereich obliegen die abteilungsübergreifende Projektkoordination, strategische sowie einsatzbezogene Aufgaben. Drei Abteilungen sind zuständig für zentrale administra-

tive, querschnittlich technisch-logistische und querschnittlich technisch-wirtschaftliche Aufgaben (Abteilungen: Einkauf, Qualität/Logistik, Zentrale Angelegenheiten). Weitere spezifische Fachaufgaben sind temporär ausgebrachten Organisationseinheiten zugewiesen: Wesentlicher Aufgabenschwerpunkt der „Sonderorganisation HERKULES“ ist die Steuerung des bundeswehrseitigen Auftraggebermanagements HERKULES. Aufgabe der „Sonderorganisation Realisierung SASPF“ ist die Realisierung und die Unterstützung der Einführung einer Standard-Anwendungs-Software-Produktfamilie (SASPF).

Unterstützt wird das Bundesamt für Ausrüstung und Nutzung durch Wehrtechnische und Wehrwissenschaftliche Dienststellen sowie dem Zentrum für Informationstechnik der Bundeswehr (IT-ZentrumBw). Diese erledigen ihre Fachaufgaben entweder eigenständig oder in Zuarbeit zum Bundesamt für Ausrüstung und Nutzung im Bereich des Projekt- und Nutzungsmanagements. Als weitere Dienststelle im nachgeordneten Bereich stellt das Marinearsenal Wartungs- und Instandsetzungsleistungen für die Marine sicher. Eine Verbindungsstelle in Reston/USA vertritt die wehrtechnischen und rüstungswirtschaftlichen Belange gegenüber amerikanischen und kanadischen Stellen des Amts- und Industriebereichs.

### **Konzeptionelle Grundlagen**

Die Grobstruktur des Bundesamtes für Ausrüstung und Nutzung und seiner Dienststellen erfüllt die Zielsetzungen des Projektauftrags unter Einhaltung der bundeswehrübergreifenden Festlegung der personellen Umfänge.

Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung (BWB), IT-Amt der Bundeswehr (IT-AmtBw) und ihre Dienststellen bringen ihr heutiges Aufgabenspektrum in die neue Organisation ein. Durch die Verschmelzung der beiden Ämter in eine neue Organisation werden Effizienzbrüche beseitigt und Synergien gehoben. Aus den militärischen Organisationsbereichen, speziell aus dem Heeresamt, dem Marineamt, dem Sanitätsamt, dem Logistikamt der Bundeswehr und dem Waffensystemkommando der Luftwaffe werden die Aufgaben der „Materialverantwortung für die Einsatzreife“ verlagert. Dies umfasst bundeswehrübergreifend produktbezogene Managementtätigkeiten, die eine sichere und bestimmungsgemäße Verwendbarkeit der Produkte ermöglichen. Demgegenüber verbleiben sonstige Nutzungsaufgaben, zusammengefasst als „Betriebs- und Versorgungsverantwortung für den Erhalt der Einsatzfähigkeit und

Einsatzbereitschaft“, bei den militärischen Organisationsbereichen. Die o.g. Aufgabenübertragung an das Bundesamt für Ausrüstung und Nutzung und seinen nachgeordneten Bereich ermöglicht ein durchgängiges Management „von der Wiege bis zur Bahre“, d.h. von der Erarbeitung materieller Lösungsalternativen über die Realisierung und Nutzungssteuerung bis hin zur Verwertung. Erworbenes technisches und wirtschaftliches „System-Know-how“ wird über den gesamten Lebensweg (einschl. Lebenswegkosten) in einer Organisation gebündelt. Zusammen mit Rückkopplungen aus den Einsätzen und der Nutzung im Grundbetrieb werden die so gewonnenen Erkenntnisse in das Projekt- und Nutzungsmanagement effektiv eingebracht und umgesetzt. Aus dem Bereich der Territorialen Wehrverwaltung werden die Aufgaben aus dem Bereich der Bekleidung sowie weitere Aufgaben der IT-Nutzungssteuerung übernommen.

Im Hinblick auf die Verschmelzung der beiden Bundesämter IT-AmtBw und BWB sowie die gleichzeitige Eingliederung der militärischen Anteile der Nutzung sieht die Grobstruktur des Bundesamtes für Ausrüstung und Nutzung und seines Geschäftsbereichs eine in sich homogene Organisation vor, in die alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer bisherigen Zugehörigkeit und ihrem Status integriert werden. Für Fusion und Übernahme von Nutzungsaufgaben wurde ein integrativer Ansatz gewählt. Hierdurch werden eine Verschmelzung der Aufgabenwahrnehmung und eine Durchmischung des Personalkörpers in dem neuen Amt erreicht.

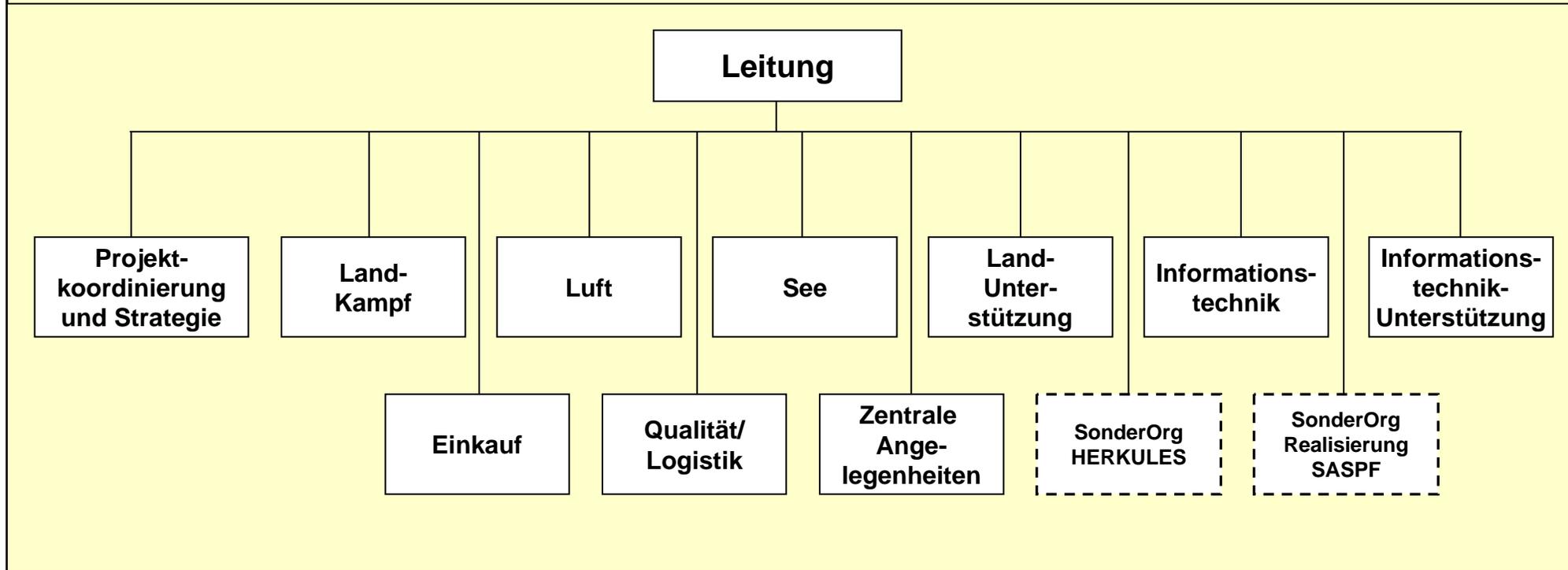
Die Zusammenarbeit mit den übrigen militärischen und zivilen Stellen der Bundeswehr im Rüstungs- und Nutzungsprozess erfolgt zukünftig in Form von „Integrierten Projektteams (IPT)“. Diese tragen entscheidend dazu bei, dass die Effizienz bei der Bedarfsermittlung und Bedarfsdeckung gesteigert und ein größtmöglicher Erkenntnisgewinn, eine möglichst ununterbrochene Bereitstellung von Know-how und eine durchgängige und schnittstellenarme Zusammenarbeit aller Beteiligten gefördert werden.



## Abteilung „Ausrüstung und Informationstechnik“ im BMVg

### OrgBereich „Ausrüstung, Nutzung, Informationstechnik“

#### Bundesamt für Ausrüstung und Nutzung



6 x WTD

IT-ZentrumBw

WIS

WIWeB

DtVStRü USA/Ka

MArs

## Projekt Infrastruktur und Dienstleistungen

Ziel des Projektes „Infrastruktur und Dienstleistungen“ ist die Steigerung der Effektivität und Effizienz in den Aufgabenfeldern Infrastruktur, Verpflegung/bewirtschaftete Betreuung und gesetzliche Schutzaufgaben. Die gesetzlichen Schutzaufgaben umfassen eine Vielzahl von Aufgaben, unter anderem Umweltschutz, Arbeitsschutz, Strahlenschutz, Chemikaliensicherheit, Naturschutz, Ökologie, Boden- und Gewässerschutz sowie Brandschutz und die öffentlich-rechtliche Aufsicht. Dabei bilden optimierte Prozesse die Grundlage für eine Anpassung der Strukturen. Die dreistufige Verwaltungsstruktur wird zugunsten einer zweistufigen Struktur aufgegeben. Die Fach- und Organisationskompetenz und damit die Gesamtverantwortung für eine Aufgabe wird an einer Stelle gebündelt.

Es entsteht ein neuer Organisationsbereich „Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD)“, wobei Umweltschutz nur als ein Beispiel für die gesetzlichen Schutzaufgaben aufgeführt wird. Planerische Obergrenze für die Zielumfänge sind 20.580 zivile und 830 militärische Dienstposten. Dieser Organisationsbereich wird von der zukünftigen Abteilung „Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen“ im BMVg strategisch geführt.

Mit der ebenfalls beabsichtigten Einrichtung eines Organisationsbereiches „Personal“ werden damit die Aufgaben der bisherigen Territorialen Wehrverwaltung insgesamt neu geordnet. Die Aufgabe „Bekleidung“ wird vom Bereich Ausrüstung, Informationstechnik wahrgenommen. Das Bundesamt für Wehrverwaltung und die Wehrbereichsverwaltungen werden aufgelöst.

Alle zentralen, nicht ministeriellen Aufgaben des Bereiches IUD werden in einem **Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BIUDBw)** in zivil/militärisch gemischten Strukturen zentralisiert. Diese Aufgaben werden den fünf Abteilungen „Zentrale Angelegenheiten“, „Finanzen und Controlling“, „Infrastruktur“, „Gesetzliche Schutzaufgaben“ sowie „Dienstleistungen und Recht“ zugeordnet. Die Steuerung des Bereiches „Finanzen und Controlling“ obliegt dabei der für diese Aufgaben zuständigen ministeriellen Abteilung.

Die lokal zuständigen **Bundeswehr-Dienstleistungszentren (BwDLZ)** werden dem BIUDBw unterstellt. In diesen Ortsbehörden sind alle lokalen infrastrukturellen und personellen Serviceleistungen (u.a. Facility Management, Haushaltsangelegenhei-

ten, Personalangelegenheiten bis Entgeltgruppe 8, Sozialdienst) zusammengeführt. Die Organisation und Fachaufsicht über den Aufgabenbereich personelle Dienstleistungen nimmt die für das Personal zuständige ministerielle Abteilung wahr. Die Zahl und die Dislozierung der BwDLZ werden im Rahmen der Stationierungsentscheidung angepasst.

Die Unterstützungsaufgaben im Ausland nehmen wie bisher die **Bundeswehrverwaltungsstellen** wahr; diese unterstehen künftig ebenfalls dem BIUDBw. Die Service-Aufgaben im Einsatz werden lage- und auftragsgerecht in Abstimmung mit den militärischen Kräften wahrgenommen.

Eine Darstellung der **Grobstruktur** ist als Anlage beigefügt.

Im Bereich **Infrastruktur** werden die Bedarfsträger- und Bedarfsdeckeraufgaben in gemischt zivil/militärischen Strukturen zusammengeführt. Die bisher im Streitkräfteamt und im Bundesamt für Wehrverwaltung wahrgenommenen Infrastrukturaufgaben werden im BIUDBw zusammengefasst; die bisher durch die Wehrbereichsverwaltungen und die Infrastrukturstäbe wahrgenommenen operativen Bauaufgaben werden in sieben regionalen Kompetenzzentren für Baumanagement abgebildet, die ebenfalls gemischt zivil/militärisch besetzt werden. Organisatorisch gehören diese Kompetenzzentren zum BIUDBw, sind aber regional disloziert. Der Liegenschaftsbetrieb ist weiterhin den BwDLZ zugeordnet.

Im Bereich der **Verpflegung und bewirtschafteten Betreuung** werden alle Truppenküchen - mit Ausnahme der Bordküchen der Marine - im Bereich IUD zusammengeführt. Auf Ämterebene werden die Grundsatz- und Fachaufsichtsangelegenheiten wahrgenommen. Der operative Betrieb der Truppenküchen und Betreuungseinrichtungen, die Aus- und Fortbildung und die fachliche Inübnunghaltung des militärischen und zivilen Verpflegungsfachpersonals obliegen einem – dem BIUDBw nachgeordneten – Verpflegungsamt. Dieses steuert auch die Truppenküchen und Verpflegungseinrichtungen im Einsatz; es verantwortet darüber hinaus die Vergabe von Verpflegungsleistungen und die Beschaffung der Verpflegung. Hierzu gehen die entsprechenden Aufgaben aus dem bisherigen Rüstungsbereich über.

Auch im Bereich der **gesetzlichen Schutzaufgaben** sind auf Ämterebene die Organisations- und Fachzuständigkeit in gemischt zivil-militärischen Strukturen gebündelt, diese waren bisher auf zwanzig verschiedene Stellen in der Bundeswehr verteilt. Die

für die Bundeswehr und die NATO-Partner wahrzunehmenden Aufgaben der öffentlich-rechtlichen Aufsicht verbleiben auf regionaler Ebene; sie werden in den neuen Kompetenzzentren für Baumanagement wahrgenommen.

Eine zentrale Koordinierung erfolgt auch im Brandschutz. Die bisher in unterschiedlichen Ämtern und Kommandobehörden wahrgenommenen **Brandschutzaufgaben** auf dieser Ebene im BIUDBw werden gebündelt. Die zivilen Brandschutzkräfte werden dazu dem Bereich IUD zugeordnet. Die Steuerung der zivilen Bundeswehr-Feuerwehren und der organisationsbereichsübergreifenden Aus- und Fortbildung wird durch ein Zentrum für Brandschutz sichergestellt. Die militärischen Brandschutzkräfte verbleiben bei den Militärischen Organisationsbereichen.

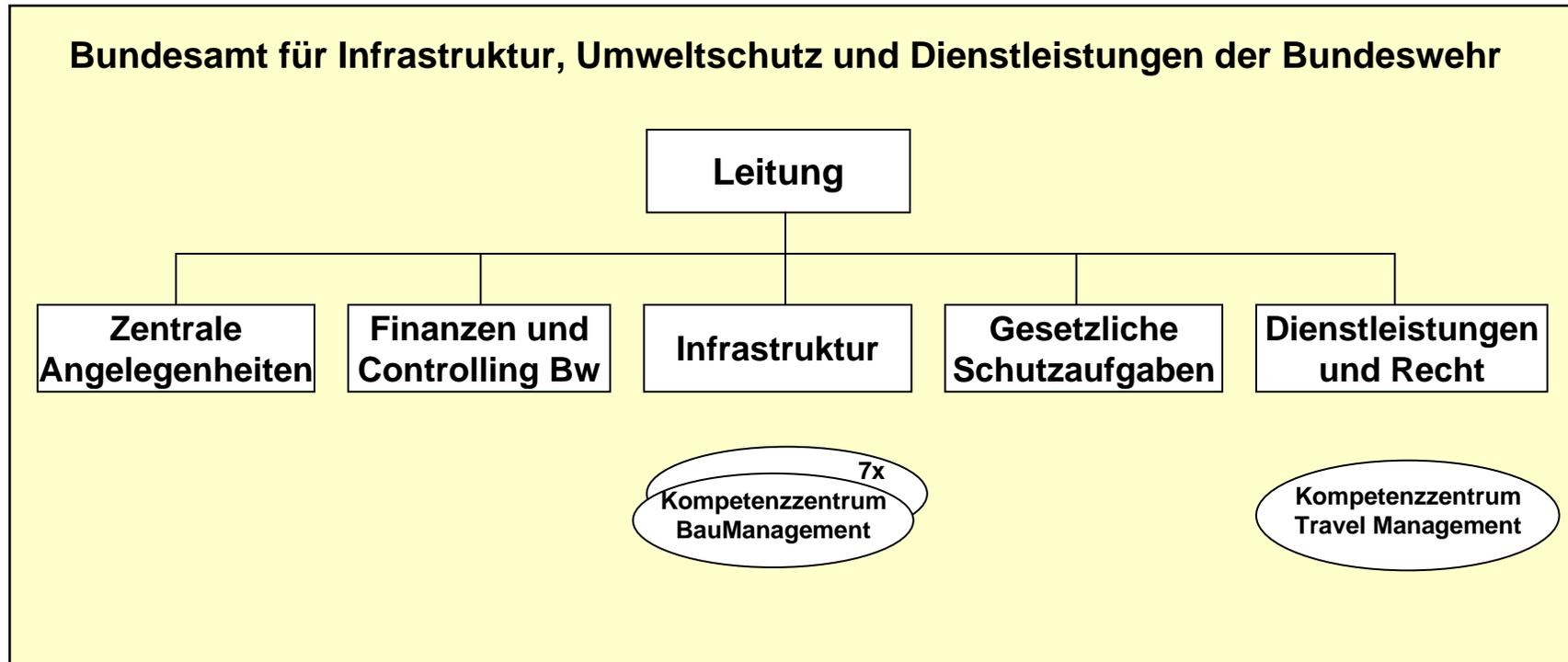
Die bislang noch verbliebenen zivilen **Bewachungsaufgaben** werden, sofern wirtschaftlich möglich, privatisiert. Darüber hinaus ist die Verlagerung der **Abrechnung von Reise-/Umzugskosten und Trennungsgeld** zum BMI/Bundesverwaltungsamt beabsichtigt; diesbezügliche Gespräche mit dem BMI und dem Bundesverwaltungsamt wurden aufgenommen. Die strategischen Aufgaben des Travel Managements der Bundeswehr (Steuerungsaufgaben, Reiseplanung) werden in einem Kompetenzzentrum Travel Management im BIUDBw gebündelt und der Abteilung „Dienstleistungen und Recht“ zugeordnet.



## Abteilung Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen im BMVg

### OrgBereich „Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen“

#### Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr



\* Anzahl wird im Rahmen der Stationierungsentscheidung festgelegt