

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Erster Bericht über den Umsetzungsstand der Anhebung der Altersgrenzen von Berufssoldatinnen- und Berufssoldaten

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	2
1. Dimension Alter	2
2. Dienstrechtsneuordnungsgesetz – Änderungen des Soldatengesetzes – Berichtspflicht	2
3. Umsetzung des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes	3
4. Entwicklungen der Rahmenbedingungen im Berichtszeitraum	3
4.1 Neuausrichtung der Bundeswehr – Bundeswehr-Reformbegleitgesetz	3
4.2 Trendwende Personal	4
5. Entwicklung des durchschnittlichen Zuruhesetzungsalters	5
5.1 Statistische Aufbereitung des durchschnittlichen Zuruhesetzungsalters aller Berufssoldatinnen und Berufssoldaten bis 2018	5
5.2 Bewertung der Aufbereitung als Zwischenergebnis	6
5.3 Prognose für den nächsten Berichtszeitraum bis 2022	6
5.4 Konzept für eine zukunftsfeste und bedarfsorientierte Zuruhesetzungspraxis	6
6. Anlage	7

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums der Verteidigung vom 12. Januar 2019 gemäß § 45 Absatz 4 des Soldatengesetzes.

Einleitung

Der Berichtszeitraum umfasst die Zeit vom Inkrafttreten des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes am 12. Februar 2009 mit Stichtag 1. Januar 2007 bis zum 30. September 2018.

Im vorliegenden ersten Bericht zum Umsetzungsstand der Anhebung der Altersgrenzen nach § 45 Absatz 4 des Soldatengesetzes (SG) werden nach einem Vorwort zur Vielfaltsdimension „Alter“ und nach einer kurzen Darstellung der gesetzlichen Grundlage und deren Umsetzung für das militärische Personalmanagement die wesentlichen Rahmenbedingungen mit Einfluss auf das durchschnittliche Zuruhesetzungsalter der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten (BS) im Berichtszeitraum dargestellt.

In Folge werden die Entwicklungen des durchschnittlichen Zuruhesetzungsalters einer ersten Bewertung unterzogen und eine Prognose zur weiteren Entwicklung abgegeben. In der Anlage erfolgt abschließend eine detaillierte statistische Aufbereitung der Entwicklung des durchschnittlichen Zuruhesetzungsalters bezogen auf Laufbahnen und Dienstgrade.

1. Dimension Alter

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland gehört zu den höchsten in der Welt. Zudem wird nach einer Prognose des Statistischen Bundesamtes der Anteil der erwerbstätigen Menschen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren bis 2060 von 49,2 Millionen auf circa 34,4 Millionen schrumpfen. Neben gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen hat dies auch Auswirkungen auf die Bundeswehr, denen man sich als moderner Arbeitgeber im Sinne der eigenen Auftragserfüllung aber auch für seine Beschäftigten stellen muss.

Hieraus ergaben und ergeben sich die Notwendigkeiten zum längeren Arbeiten. In der Umsetzung sind dabei die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und optimale Arbeitsbedingungen maßgeblich dafür, dass die Angehörigen der Bundeswehr bis zu ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr zufrieden, gewinnbringend und effektiv ihren Beitrag leisten können. Notwendig ist allerdings auch die Bereitschaft der Beschäftigten zu lebenslangem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung.

2. Dienstrechtsneuordnungsgesetz – Änderungen des Soldatengesetzes – Berichtspflicht

Die angesprochene Berichtspflicht ergibt sich aus § 45 Absatz 4 SG. Die jetzige Fassung hat § 45 SG mit dem am 12. Februar 2009 in Kraft getretenen Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) erhalten.

Wortlaut des § 45 Absatz 4 SG

„Das durchschnittliche Zuruhesetzungsalter aller Berufssoldaten liegt ab 2024 um mindestens zwei Jahre über dem Zuruhesetzungsalter nach dem Stand vom 1. Januar 2007. Das Bundesministerium der Verteidigung berichtet hierüber alle vier Jahre dem Deutschen Bundestag, erstmals im Jahr 2018.“

Amtliche Begründung

In der Bundestagsdrucksache 16/7076 wurde zu der Erhöhung der Altersgrenzen in § 45 SG im Rahmen des DNeuG ausgeführt:

„Um jedoch Wirkungsgleichheit mit der Erhöhung des Renteneintrittsalters und den Steigerungen im Beamtenbereich sicherzustellen, gibt Absatz 4 vor, ab 2024 ein durchschnittliches Zuruhesetzungsalter zu erreichen, das um mindestens zwei Jahre über dem Zuruhesetzungsalter nach dem Stand vom 1. Januar 2007 liegen muss. Dieses wird unter anderem dadurch erreicht, dass allein das Erreichen der besonderen Altersgrenze nicht Anlass für eine Versetzung in den Ruhestand ist, sondern Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, insbesondere hochqualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten, die überwiegend in wenig körperlich fordernden und belastenden Verwendungen eingesetzt sind, bedarfsbezogen deutlich über die besondere Altersgrenze hinaus im Dienst verbleiben. Das durchschnittliche Lebensalter aller wegen Überschreitens oder Erreichens einer Altersgrenze in den Ruhestand versetzten oder in den Ruhestand getretenen Berufssoldatinnen und Berufssoldaten betrug am 1. Januar 2007 55,2 Jahre.“

Zum Umsetzungsstand der Anhebung der Altersgrenzen ist dem Deutschen Bundestag beginnend ab dem Jahr 2018 zu berichten, um neben einer Bestandsaufnahme gegebenenfalls frühzeitig notwendige Nachsteuerungen veranlassen zu können.“

3. Umsetzung des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes

Bis zum Inkrafttreten des Gesetzes über die Altersgrenzen der Berufssoldaten vom 9. Juni 1961 (BGBl. I S. 723) sah das Soldatengesetz das vollendete 60. Lebensjahr als Altersgrenze vor (§ 45 Absatz 1 Satz 2 SG in der am 1. April 1956 in Kraft getretenen Fassung vom 19. März 1956 – BGBl. I S. 114)¹. Ab dem 1. Januar 2002 bildete das vollendete 61. Lebensjahr die allgemeine Altersgrenze, die für Generale/Admirale sowie für Offiziere des Militärmusikdienstes, des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr und des Sanitätsdienstes Anwendung fand. Auf der Grundlage des Versorgungsreformgesetzes wurde die allgemeine Altersgrenze ab dem 1. Januar 2007 auf das vollendete 62. Lebensjahr angehoben.

§ 44 Absatz 2 SG sieht vor, dass ein Berufssoldat oder eine Berufssoldatin (BS) in den Ruhestand versetzt werden kann, wenn er oder sie die nach § 45 Absatz 2 SG festgesetzte besondere (überwiegend dienstgradbezogene) Altersgrenze überschritten hat.

Mit dem DNeuG wurden die Altersgrenzen für BS im SG angehoben. Für bereits aktive BS erfolgt die Anhebung im Zeitraum seit 2013 bis 2024 zeitlich gestaffelt. Ziel ist im Kern eine Erhöhung des durchschnittlichen Zuruhesetzungsalters der BS ab 2024 um mindestens zwei Jahre gegenüber dem Stand vom 1. Januar 2007 (55,2 Jahre).

Die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben erforderte die Anpassung der Zuruhesetzungspraxis unter flexibler Nutzung der Zeitspanne zwischen frühestmöglichem Zuruhesetzungszeitpunkt (Überschreiten der besonderen Altersgrenze) und dem spätesten Zuruhesetzungszeitpunkt (Erreichen der allgemeinen Altersgrenze). Allein das Überschreiten der besonderen Altersgrenze kann nicht allein Anlass für die Versetzung in den Ruhestand sein.

Zur Bestimmung des individuellen Zuruhesetzungszeitpunktes wurde erstmalig im Jahr 2009 für alle BS, die im Jahr 2014 ihre besondere Altersgrenze überschritten, ein entsprechendes Verfahren mit ministeriellem Erlass angewiesen. Dies wurde im Laufe der Zeit fortgeschrieben und ist aktuell im Zentralerlass B-1340/35 „Flexibilisierung der Zuruhesetzung“ geregelt. Danach erfolgt die flexible Festlegung des Zuruhesetzungszeitpunktes der BS seit 2009 im Rahmen einer individuellen Betrachtung.

Diese Betrachtung für die Bestimmung des beabsichtigten individuellen Zuruhesetzungszeitpunktes beginnt für alle BS bis einschließlich der Dotierungshöhe A 16 unter Berücksichtigung des dienstlichen Bedarfs und den Vorgaben des DNeuG grundsätzlich ab fünf Jahre vor Erreichen des frühestmöglichen Zuruhesetzungszeitpunktes (Überschreiten der jeweiligen besonderen Altersgrenze) und endet spätestens mit Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Versetzung in den Ruhestand nach § 44 Absatz 6 Satz 4 SG.

Mit der Umsetzung der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ sind seit dem Jahr 2015 zwei feste jährliche Zuruhesetzungstermine eingeführt. In der Folge beginnt die Betrachtung für die Bestimmung des beabsichtigten individuellen Zuruhesetzungszeitpunktes grundsätzlich fünf Jahre vor Ablauf des 30. September oder des 31. März, der dem Monat folgt, in dem die jeweilige besondere Altersgrenze überschritten wird. Durch die Bündelung der Zuruhesetzungstermine wurde auch das durchschnittliche Zuruhesetzungsalter um ein viertel Jahr erhöht.

4. Entwicklungen der Rahmenbedingungen im Berichtszeitraum

4.1 Neuausrichtung der Bundeswehr – Bundeswehr-Reformbegleitgesetz

Wie keine andere öffentliche Institution hat die Bundeswehr in den vergangenen Jahrzehnten bis in das Jahr 2016 ständig Personalreduzierungen vornehmen müssen.

Durch die Übernahme von Soldaten der ehemaligen Nationalen Volksarmee lag der Personalbestand der Streitkräfte im Jahr 1991 bei rund 510.000 Soldatinnen und Soldaten. Der 2 plus 4-Vertrag schrieb eine Reduzierung innerhalb von vier Jahren auf 370.000 Soldaten vor. Noch vor Erreichen dieser Zielgröße wurde 1994 mit der Konzeptionellen Leitlinie eine weitere Reduzierung des Personalumfangs auf 340.000 Soldaten festgelegt. Im Zusammenhang mit der konsequenten Einsatzorientierung der Bundeswehr wurde die Personalstruktur mit dem Aufbau zukunftsfähiger Elemente und dem Abbau nicht mehr benötigter Strukturen bis 2010 auf 250.000 Soldatinnen und Soldaten verringert.

¹ Das Soldatengesetz gilt nach § 1 des Gesetzes zur Bereinigung von Verfahrensmängeln beim Erlass einiger Gesetze vom 25. März 1974 (BGBl. I S. 769) als am 23. März 1956 erlassen.

Mit den Eckpunkten der Neuausrichtung der Bundeswehr wurde 2011 der militärische Personalumfang auf bis zu 185.000 Soldatinnen und Soldaten festgelegt. Die neue Struktur sollte bis Ende 2017 eingenommen sein. Mit der Neuausrichtung der Bundeswehr wurde der politische Wille zur Umorganisation der Bundeswehr von einer Wehrpflichtarmee zur Freiwilligenarmee umgesetzt. Die tiefgreifenden Veränderungen der Strukturen hatten weitreichende Auswirkungen auf den militärischen und den zivilen Personalkörper.

Nach der neuen Zielstruktur sollte sich der Personalumfang von bis zu 185.000 Soldatinnen und Soldaten einschließlich Reservistendienst Leistende (RDL) wie folgt aufschlüsseln: bis zu 170.000 BS, Soldatinnen auf Zeit/ Soldaten auf Zeit (SaZ), bis zu 12.500 freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL), davon 5.000 fest in Strukturen eingeplant) sowie bis zu 2.500 RDL. Der personelle Zielumfang der BS sollte dabei bis Ende 2017 auf rund 45.000 BS begrenzt werden.

Ziele waren eine noch stärkere einsatzorientierte Professionalisierung der Bundeswehr, eine Verjüngung des Personalkörpers und letztlich auch eine deutliche Reduzierung des Personalumfangs mit dem Ziel der Schaffung eines demografiefesten Personalkörpers.

Rückblickend bedurfte es dazu flankierender Maßnahmen, um die Balance zwischen Aufgaben und Personalausstattung zu wahren und dabei die durch Strukturveränderungen verursachten Verwerfungen im Personalkörper abzufedern.

Zur Unterstützung einer auf den Eckpunkten der Neuausrichtung basierenden einsatzorientierten und einer bedarfs- und sozialverträglichen Personalanpassung wurden mit dem am 26. Juli 2012 in Kraft getretenen Streitkräftepersonalstruktur-Anpassungsgesetz (SKPersStruktAnpG) vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1583) die gesetzlich zu regelnden Anteile des Reformbegleitprogramms für Soldatinnen und Soldaten normiert.

Das SKPersStruktAnpG stellte in erster Linie die notwendigen Instrumente zur Verringerung und Verjüngung des Personalbestandes der Bundeswehr bereit, gleichzeitig sollte aber auch die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr trotz der erforderlichen Personalanpassungen gewahrt und verbessert werden.

Sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstanden und eine Weiterbeschäftigung in anderen Ressorts oder im öffentlichen Dienst nicht möglich war, ließ das SKPersStruktAnpG bis zum 31. Dezember 2017 für BS mit deren Zustimmung eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand zu. Für einen bedarfsgerechten Abbau weiterer BS bot das Gesetz zusätzliche Anreize zur Nutzung bereits bestehender Regelungen an. BS konnten sich zur Qualifizierung einer Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst beurlauben lassen, oder sie wandelten ihr Dienstverhältnis in das eines SaZ um und nutzen Maßnahmen der Berufsförderung.

Die nach den parlamentarischen Vorgaben zu vollziehenden Reduzierungen des Personalumfangs zur Neuausrichtung der Bundeswehr machten somit bei den BS über einen langen Zeitraum auch regelmäßige Zurruhe-setzungen zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit dem Überschreiten der besonderen Altersgrenze erforderlich.

4.2 Trendwende Personal

Mit der in 2016 vor dem Hintergrund veränderter sicherheitspolitischer Rahmenbedingungen und neuen Herausforderungen eingeleiteten Trendwende Personal (TWP) wurde die Methodik zur Personalumfangsplanung und -festlegung grundlegend verändert. Mit dem Prozess der mittelfristigen Personalplanung (MPP) wurde erstmalig ein Planungsprozess geschaffen, der eine zyklische und fähigkeitsbezogene Personalumfangsplanung ermöglicht, flexibel auf Änderungsbedarf reagiert und dabei die Realisierbarkeit in allen Planungskategorien berücksichtigt.

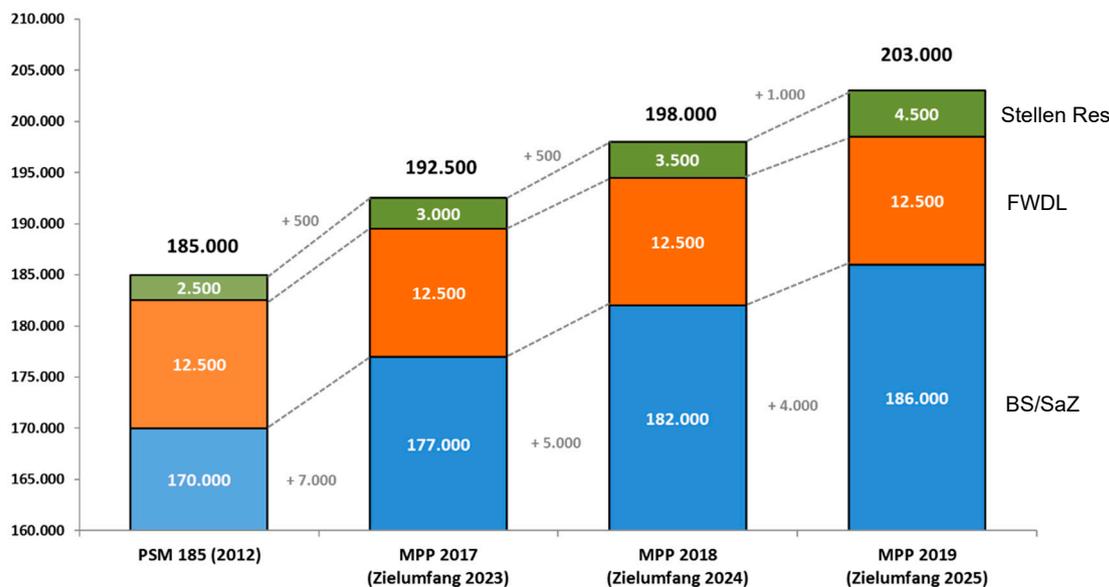
Die MPP analysiert in einem jährlichen Zyklus mit einem jeweiligen Betrachtungszeitraum von sieben Jahren die Personalbedarfe der Bundeswehr und erfasst diese als fähigkeitsbezogene Einzelmaßnahmen oder Bedarfsmeldungen.

Die Priorisierung der Bedarfsmeldungen erfolgt mit Hilfe eines analytischen Modells auf der Grundlage der Fähigkeitsslage der Bundeswehr.

Anschließend werden die identifizierten und priorisierten Einzelmaßnahmen einer Realisierbarkeitsprüfung in den Bereichen Organisation, Personal, Ausbildung, Infrastruktur, Wehrmaterial, IT-Services und Haushalt unterzogen.

Die in Folge dieses Prozesses als erforderlich und realisierbar bewerteten Maßnahmen fließen zur Entscheidung in das Leitungsboard Personal ein.

Der Prozess der MPP ist nach dem Auftakt im Jahr 2016 dreimal zur Anwendung gekommen (MPP 2017, 2018 und 2019). Zuletzt wurde im Rahmen des Leitungsboards Personal am 28. November 2018 als Abschluss der MPP 2019 planerisch die Entwicklung des Personalumfangs bis in das Jahr 2025 festgelegt. Im Ergebnis dieses dritten Planungszyklus ergibt sich für das militärische Personal – immer unter dem Vorbehalt verbesserter und attraktiverer Rahmenbedingungen, wie sie auch in der Personalstrategie 2025 vorgesehen sind – ein notwendiger und realisierbarer Gesamtumfang von rund 203.000 Soldatinnen und Soldaten² und damit ein weiterer Aufwuchs von rund 5.000 Soldatinnen und Soldaten im Vergleich zur vorangegangenen MPP 2018.



Während die Erhöhung des militärischen Umfangs in der MPP 2017 im Schwerpunkt durch Personalgewinnung gestaltet wurde, erfolgte der geplante Aufwuchs im Rahmen der MPP 2018 hauptsächlich durch Personalbindungsmaßnahmen.

Der hier skizzierte weitere personelle Aufwuchs der MPP 2019 bis 2025 erfordert unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung neben der weiteren Ertüchtigung der Personalgewinnung der Bundeswehr insbesondere auch eine weitere Intensivierung der Potentialausschöpfung durch Personalbindung nicht zuletzt im Rahmen einer notwendigen und gesetzeskonformen Anpassung der Zurruesetzungspraxis.

5. Entwicklung des durchschnittlichen Zurruesetzungsalters

5.1 Statistische Aufbereitung des durchschnittlichen Zurruesetzungsalters aller Berufssoldatinnen und Berufssoldaten bis 2018

In der folgenden Übersicht wird das durchschnittliche Zurruesetzungsalter mit der jeweiligen Anzahl an Zurruesetzten im Kalenderjahr aufgezeigt. Da die ersten Anpassungsschritte nach dem DNeuG erst ab 2013 festgelegt wurden, erfolgt eine Datenaufbereitung ab 2012. Die Schwankungen in den Jahren 2013 bis 2015 sind durch die unverändert fortgeführte Übergangsregelung des Versorgungsreformgesetzes aus 1998 mit zeitlich verschobenen Erhöhungen der besonderen Altersgrenze bezogen auf einzelne Laufbahnen bzw. Dienstgrade begründet. Ab 2016 ff. kann nunmehr eine grundsätzliche Verstetigung der Datenbasis festgestellt werden.

Jahr der Zurruesetzung

2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
Anzahl	Ø-Alter												
2.329	54,53	989	56,65	1.917	55,33	1.757	55,14	1.719	55,71	1.330	55,96	1.295	56,48

² 186.000 Berufssoldatinnen und -soldaten / Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, 8.500 fix eingeplante freiwillig Wehrdienst Leistende (FWDL), flexible Möglichkeiten für bis zu 4.000 weitere FWDL und 4.500 Stellen für Reservistendienst Leistende

5.2 Bewertung der Aufbereitung als Zwischenergebnis

Die bis zum Jahr 2024 geforderte Steigerung des durchschnittlichen Zuruhesetzungsalters (Erhöhung um mindestens 2 Jahre ausgehend vom Stichtag 1. Januar 2007 mit 55,2 Jahren) ist auf der Grundlage der mit dem DNeuG erfolgten Anpassung der gesetzlichen Altersgrenzen (hier insbesondere die Anpassung der besonderen Altersgrenze) nicht zu erzielen, sofern die Zuruhesetzung regelmäßig unmittelbar nach Überschreiten der besonderen Altersgrenze erfolgt. Auch mit der aus der Bündelung der Zuruhesetzungstermine resultierenden durchschnittlichen späteren Zuruhesetzung von einem viertel Jahr ist diese gesetzliche Vorgabe ohne ein Belassen im Dienst über die besondere Altersgrenze hinaus nicht erreichbar. Ein bedarfsorientiertes Verschieben des individuellen Zuruhesetzungszeitpunktes ist daher schon allein aus diesem Grund unerlässlich. Die aus den MPP hervorgehenden Bedarfe bilden im Übrigen in der Umsetzung eine belastbare Planungsgrundlage für die Personalführung, um die Bedarfsdeckung auf der Zeitachse gerade auch mit dem Blick auf notwendige Anpassungen im Bereich der Zuruhesetzungspraxis individuell auszugestalten.

Die im Zuge der TwP ergriffenen Maßnahmen der Personalbindung mit praktischer Ausgestaltung der Vielfaltsdimension „Alter“ wirken sich bereits positiv aus. Das Bestandspersonal wartet u. a. nicht mehr auf die ablauforganisatorisch festgelegten Verfahren für ein bedarfsorientiertes Verschieben des individuellen Zuruhesetzungszeitpunktes, sondern beantragt teilweise bereits frühzeitig die Verlängerung der Dienstzeit bis hin zur allgemeinen Altersgrenze, um dem Dienstherrn die eigene Arbeitskraft länger zur Verfügung stellen zu können.

5.3 Prognose für den nächsten Berichtszeitraum bis 2022

Die folgende Prognose für den nächsten Berichtszeitraum bis 2022 zeigt auf, dass die Tendenz für die derzeit im Fokus der Personalführung stehenden Jahre für ein bedarfsorientiertes Verschieben des individuellen Zuruhesetzungszeitpunktes bis 2021 im Sinne des DNeuG verläuft. Diese Erhöhung resultiert aus den zunächst erkannten Bedarfen an BS, die die besondere Altersgrenze in 2017 bzw. 2018 überschritten haben bzw. in 2019 überschreiten und deren Zuruhesetzungszeitpunkt zunächst um zwei bis drei Jahre hinausgeschoben worden ist. Bei Fortführung dieser Zuruhesetzungspraxis werden positive Effekte für die Jahre 2022 ff ab 2019 eintreten können.

Jahr der Zuruhesetzung

2019		2020		2021		2022	
Anzahl	Ø-Alter	Anzahl	Ø-Alter	Anzahl	Ø-Alter	Anzahl	Ø-Alter
1.434	56,78	1.653	56,92	1.778	57,31	1.790	57,13

Wenn in Umsetzung der aus der MPP 2018ff entstehenden Bedarfe ein weiteres Hinausschieben des individuellen Zuruhesetzungszeitpunktes als bisher erfolgt, werden sich die Effekte bedingt durch verzögerte Zuruhesetzungen zwar erst später, dafür aber noch stärker zeigen.

5.4 Konzept für eine zukunftsfeste und bedarfsorientierte Zuruhesetzungspraxis

Im Rahmen einer gesetzeskonformen bedarfsorientierten Zuruhesetzung von BS ist der Erhalt von Fachexpertise durch eine längere Bindung von Erfahrungsträgern unerlässlich. Dies geht auch durchaus über die im DNeuG angeführte Personengruppe der hochqualifizierten Spezialistinnen und Spezialisten, die überwiegend in wenig körperlich fordernden und belastenden Verwendungen eingesetzt sind, hinaus. Daher ist eine zukunftsfeste und bedarfsorientierte Zuruhesetzungspraxis zukünftig so auszugestalten, dass ausgehend von der allgemeinen Altersgrenze als gesetzlicher Regelfall der Zuruhesetzung eine individuelle, bedarfsgerechte und angemessen planbare Zuruhesetzung für alle BS im gesamten Korridor zwischen allgemeiner und besonderer Altersgrenze erfolgt. Hierzu entwickelt das BMVg derzeit ein noch im 1. Halbjahr 2019 umzusetzendes modernes Zuruhesetzungskonzept, das den Erfordernissen des personellen Aufwuchses gerecht wird und dabei auch die individuellen Belange der betroffenen BS berücksichtigt.

6. Anlage

Im Folgenden ist die statistische Aufbereitung des durchschnittlichen Zuruhesetzungsalter von 2012 bis 2018 aufgeteilt nach Laufbahnen bzw. Dienstgraden beigefügt.

Jahr der Zuruhesetzung

Gruppierung	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Anzahl	Ø-Alter	Anzahl	Ø-Alter	Anzahl	Ø-Alter	Anzahl	Ø-Alter	Anzahl	Ø-Alter	Anzahl	Ø-Alter	Anzahl	Ø-Alter
Generale und Offiziere Fachdienst Bundeswehr	57	62,29	62	62,41	38	62,39	59	62,56	64	62,54	43	62,89	70	62,96
Oberste	90	60,49	101	60,43	72	60,49	26	61,38	63	61,42	53	61,78	67	61,89
Oberstleutnante A 14 / 15	287	58,59	259	58,54	271	58,62	110	59,57	221	59,41	180	59,61	203	59,86
Majore	3	56,07	4	56,04	1	56,01			2	50,93	1	57,77	2	47,02
Stabshauptleute	29	57,22	35	57,29	37	57,65	38	57,74	24	57,74	32	58,42	30	58,54
Leutnante bis Hauptleute	467	55,11	430	55,18	407	55,31	429	55,41	345	55,50	256	55,77	270	55,71
Unteroffiziere	1.354	53,09	67	54,34	1.060	54,20	1.065	54,30	980	54,40	742	54,66	635	54,80
BS mit der verwendungsbezogenen besonderen Altersgrenze des 41. Lebensjahres	42	41,58	31	41,64	31	41,55	30	41,15	20	41,09	23	41,54	18	41,39
Gesamt	2.329	54,34	989	56,65	1.917	55,33	1.757	55,14	1.719	55,71	1.330	55,96	1.295	56,48

