

Unterrichtung

durch den Wehrbeauftragten

Jahresbericht 2019 (61. Bericht)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
Das Berichtsjahr im Überblick	7
1. 60 Jahre Wehrbeauftragter	11
2. Notwendige innere Reformen und das Programm „InFü – heute“	12
3. Verwaltungsmanagement und Digitalisierung	14
4. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr	19
5. Trendwende Personal	20
Ausbildungs- und Bildungslandschaft der Bundeswehr	22
Personalmangel	23
Personalgewinnung	27
Modernisierung der militärischen Laufbahnen	32
Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr	33
Beurteilungen	34
Beförderungssituation	35
Sicherheitsüberprüfungen	36
Zurruhesetzung	37
Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung	38
Mängel in der Personalbearbeitung	39
Grundausbildung	40
Freiwilliger Wehrdienst	40
Reservisten	41
6. Trendwende Material	43
Vollausstattung und Klarstand der Hauptwaffensysteme	43
Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz	46
Bekleidung und persönliche Ausrüstung	48
7. Trendwende Infrastruktur	51
8. Innere Führung	55
Führungsverhalten	55
Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung	56
Überzogene Härte in der Ausbildung	57
Tradition	58
9. Soldatenalltag	58
Soldatenarbeitszeitverordnung	58
Betreuung	59
Verpflegung	60
Finanzielles	61
Sport	63
Militärseelsorge	64
Diversity	65
Anerkennung soldatischer Leistungen	66
10. Frauen in der Bundeswehr	67

11. Einsatz und Bündnis	69
Einsatz, einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben.....	69
Mission ohne Mandat.....	69
MINUSMA und EUTM, Mali und Niger	70
RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan	72
COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak	73
SEA GUARDIAN und SOPHIA im Mittelmeer.....	75
UNIFIL im Mittelmeer	75
EUNAVFOR ATALANTA im Indischen Ozean	75
KFOR, Kosovo	75
UNMISS, Südsudan	76
UNAMID, Sudan	76
NATO in der Ägäis.....	76
NATO im Baltikum	77
Very High Readiness Joint Task Force	78
Betreuungskommunikation	79
Transport in den und aus dem Einsatz	79
Mehr Europa	80
12. Rechtsverstöße und Rechtspflege	81
Sexuelle Belästigung.....	81
Mobbing.....	82
Soziale Medien.....	82
Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten	83
Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte	83
Straftaten gegen die Bundeswehr.....	84
Überprüfungs- und Unterrichtsversuchen des Wehrbeauftragten	84
13. Vereinbarkeit von Familie und Dienst	84
Probleme einer Pendlerarmee	85
Familienpezifische Probleme bei Auslandsverwendungen	86
Kinderbetreuung	88
14. Gesundheitliche Versorgung	89
Sanitätsdienst	89
Einsatzbedingte psychische Erkrankungen	90
Suizide und Suizidversuche	92
15. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten	93
16. Besuche, Begegnungen, Gespräche des Wehrbeauftragten und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	100
17. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben des Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten	102
18. Organisationsplan des Amtes des Wehrbeauftragten	112
19. Stichwortverzeichnis	113

Vorwort

Die Belastung der Bundeswehr wächst weiter. Ende 2019 waren 17.500 Soldatinnen und Soldaten in Einsätzen, einsatzgleichen Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben und sonstigen Verpflichtungen gleichzeitig gebunden. Hinzu kommen mit Beginn des Jahres 2020 zusätzliche 7.200, die als NATO-Readiness-Kräfte gemeldet sind, wenn auch zunächst noch als eher symbolischer deutscher Beitrag. Parallel laufen national und international Diskussionen über neue Einsatzgebiete: Nordsyrien, Jemen, Libyen? Afghanistan, die Sahel-Mandate und Anti-IS im Nahen Osten stehen vor Veränderungen. Deutschlands Selbstverpflichtung aus der Präambel des Grundgesetzes, „dem Frieden der Welt zu dienen“, fordert unseren Soldatinnen und Soldaten gegenwärtig viel ab.

An einer verbesserten Einsatzsatzbereitschaft wird politisch mit Hochdruck gearbeitet. Aber immer noch spürt die Truppe die eingeleiteten „Trendwenden“ nicht wirklich. Personallücken, materielle Mangelwirtschaft und bürokratische Überorganisation bleiben vielerorts prägend für den Alltag. Da alte Strukturen und Prozesse längst nicht mehr passen, laufen allzu viele Anstrengungen ins Leere.

Mehr als 20.000 Dienstposten oberhalb der Mannschaftsebene sind nicht besetzt – wie bisher. Zur Materiallage meldet das Verteidigungsministerium selbst, es sei „bisher nicht gelungen, die materielle Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme deutlich zu verbessern“ – vergleichbar 2017 und 2018. Und zum Überorganisationsthema vermerkt das Marinefliegerkommando in seinen vorbereitenden Unterlagen für einen Truppenbesuch des Wehrbeauftragten: „Die zunehmende Bürokratisierung in allen Bereichen schränkt die operative Flexibilität immer weiter ein. Der strikte Prozessvollzug ist wichtiger geworden als das operative Ziel, ausgebildete Besatzungen mit einsatzbereiten Luftfahrzeugen rechtzeitig für den Einsatz bereitzustellen.“ Das klingt nicht gut. Aber es ist ehrlich.

Wenn Personallücken im Auslandseinsatz durch die immer wieder gleichen Spezialisten gefüllt werden und die Einsatzstehzeit im Heer schon wieder bei sechs Monaten liegt, geht das eindeutig zu Lasten der Vereinbarkeit von Dienst und Familienleben. Im Namen eines fünfjährigen Kita-Kindes schreibt eine Erzieherin am 18. Dezember 2019 an das Amt des Wehrbeauftragten: „Mein Papa arbeitet für die Bundeswehr in Afghanistan in Mazar-e Sharif. Erst war mein Papa von Sommer bis fast zu Nikolaus dort. Ich habe ihn sehr vermisst. Jetzt ist er zu Hause und muss in zehn-mal-schlafen wieder dorthin.“ Das ist natürlich nicht der Regelfall, aber es kommt vor, zu oft, auch im Sanitätsdienst, bei Marine, Luftwaffe, im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum und bei der Streitkräftebasis.

Kummer macht nach wie vor das schleppende Beschaffungswesen, was gewiss nicht am Engagement des Bundeswehrpersonals liegt, sondern an offensichtlich dysfunktional gewordenen Strukturen auf der Amtsseite – und nicht selten auch an Know-How- und Personaldefiziten auf Seiten der Industrie. Vertrauen ging verloren. Die Strategie absoluter „Risiko“-Minimierung im Management großer Rüstungsprojekte kann zur Maximierung des Risikos für die Truppe führen, die dann mit veralteter oder eben keiner Ausrüstung kämpfen muss. Im Berichtsjahr hat das Verteidigungsministerium nun endlich konkrete Reformen des Rüstungsbereichs angekündigt, kleinere zunächst.

Davon unberührt wäre ein mutiger Paradigmenwechsel wünschenswert: Das meiste, was unsere Streitkräfte an Ausrüstung brauchen, vom Rucksack bis zum leichten Verbindungshubschrauber, muss nicht immer wieder erst in umständlichen „funktionalen Fähigkeits-Forderungen“ abstrakt definiert, dann europaweit ausgeschrieben, neu erfunden, vergeben, getestet, zertifiziert und schließlich in kleinen Tranchen über 15 Jahre hinweg in die Bundeswehr „eingeführt“ werden. Man kann es auch einfach kaufen. Das heißt, weg vom Grundsatz, dass für deutsches Militär immer alles „Design“ sein muss, weil es sonst nichts taugt, hin zum „IKEA-Prinzip“: aussuchen, bezahlen und mitnehmen! Und ergänzend, für das obere Ende modernster Technik, vom neuen Kampfpanzer bis zur Raketenabwehr: die Designer-Lösung! Ein solcher dualer Beschaffungsweg, „IKEA oder Design“, könnte Zeit, Geld und Personal sparen, die Vollausstattung beschleunigen und

die Nerven der Soldatinnen und Soldaten schonen, die immer noch unter dem „dynamischen Verfügbarkeitsmanagement“ (der Begriff wurde inzwischen abgeschafft) leiden.

Ohne Veränderung wird es nicht gehen. Das gilt auch für die Streitkräfte-Organisation selbst: Diejenigen, die für die militärische Auftragserfüllung verantwortlich sein sollen, müssen wieder Kompetenzen und Ressourcenverantwortung bekommen. Die radikale Zentralisierung aus der Ära des Schrumpfens ist kontraproduktiv geworden in Zeiten, die eine volle Einsatzbereitschaft der ganzen Bundeswehr erfordern. Aus dem Programm „Innere Führung – heute“, das seit 2017 unter vorbildlicher Einbeziehung von Soldatinnen und Soldaten aller Organisationsbereiche und Dienstgradgruppen erarbeitet wurde, gibt es entsprechende Vorschläge zur inneren Reform. Sie sollten umgesetzt werden! Dezentrale, ganzheitliche Verantwortungswahrnehmung in Bataillonen, Brigaden und Geschwadern lautet das Gebot der Stunde.

Positiv zu würdigen ist im Berichtsjahr eine Reihe von gesetzlichen Verbesserungen für die Soldatinnen und Soldaten, von der Zulagenhöhe über die Trennungsgeldregelung bis zu neuen PTBS-Therapieformen. Verbesserungsfähig bleibt nach wie vor die Unterkunftssituation für viele Pendlerinnen und Pendler sowie die Unterstützung bei (Familien-)Umzügen in Ballungsräume.

Sexualisierte Verhaltensweisen und Übergriffe spielten im offiziellen Meldewesen der Bundeswehr nach wie vor eine größere Rolle. Weitere Sensibilisierung für einen angemessenen Umgang scheint nötig. Das Thema Rechtsextremismus wurde im Berichtsjahr öffentlich breit diskutiert. Die Umorganisation des Bundeamtes für den Militärischen Abschirmdienst soll auch der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung des Themas jetzt besser Rechnung tragen. Über die Ergebnisse seiner Arbeit sollte der MAD in Zukunft am besten selbst einmal im Jahr öffentlich berichten.

Für gute Zusammenarbeit ist den vielen Stellen in der Bundeswehr zu danken, die an der notwendigen Sachverhaltsaufklärung mitgewirkt haben. Die Zusammenarbeit mit Vertrauenspersonengremien und Personalräten, mit Gesamtvertrauenspersonenausschuss und Hauptpersonalrat, mit den Gleichstellungsbeauftragten, dem Bundeswehrverband, dem Reservistenverband und anderen Berufsverbänden, Gewerkschaften und Stiftungen, mit evangelischer und katholischer Militärseelsorge war gut und vertrauensvoll. Dank gilt wieder dem Verteidigungsausschuss und der politischen Leitung des Verteidigungsministeriums für den offenen Austausch zum Wohl unserer Soldatinnen und Soldaten.

Dr. Hans-Peter Bartels

Das Berichtsjahr im Überblick

„Für eine starke Bundeswehr in einer Welt im Wandel“ lautete die Überschrift der Antrittsrede der neuen Verteidigungsministerin Annegret Kramp-Karrenbauer am 24. Juli 2019 vor dem Deutschen Bundestag: „Unsere Soldatinnen und Soldaten sollen Tag für Tag erleben, wie die Lücken bei Material und Ausrüstung endlich geschlossen werden: dass sie das bestmögliche Gerät, die bestmögliche Ausrüstung, die modernste persönliche Ausstattung nicht nur im Einsatz, nicht nur bei großen Übungen, sondern schon für die tägliche Ausbildung haben, dass wir genügend Flugstunden, einsatzklare Schiffe und gefechtsbereite Panzer haben, dass die Munitionslager voll sind, die Ersatzteile schnell ankommen, auch in der Fläche. Unsere Soldatinnen und Soldaten sollen das Gerät beherrschen, das sie im Einsatz nutzen. Wenn jeder Soldat das Gerät hat, das er für seine Aufgabe braucht – und ich betone: in seiner Einheit und nicht auf Leihschein –, dann ist die Bundeswehr wirklich auch ein attraktiver Arbeitgeber, und daran arbeiten wir.“

Treffend umreißt die Ministerin damit die bekannten, seit Jahren bestehenden Probleme. Ursachen und Lösungsansätze kennt das Verteidigungsministerium auch. Die im Jahr 2017 begonnene offizielle Untersuchung der Rahmenbedingungen, unter denen die Bundeswehr geführt wird (Programm „Innere Führung – heute“), zeigt diese deutlich auf. In einer Serie von Workshops hatten militärische und zivile Führungskräfte aller Organisationsbereiche zusammengetragen, woran das System Bundeswehr krankt, und innere Strukturreformen angemahnt. Doch statt offensiv die Ergebnisse zu nutzen, verharrt das Ministerium bisher noch in alten – in den Workshops auch kritisierten – Denkmustern: Es gibt bis heute keinen zugänglichen Abschlussbericht. Dabei liegt dem Wehrbeauftragten der „ungebilligte Entwurf“ eines „Abschlussberichts“, datiert vom 1. Februar 2019, vor. Dieser thematisiert einen Mangel an Vertrauen durch zu viele Querkompetenzen und geteilte Verantwortung, die Machtlosigkeit gegenüber den zentralisierten Organisationsstrukturen sowie eingeschränkte Handlungsspielräume durch eine zu hohe Regelungsdichte und mangelnde Binnenkommunikation. Auftrag und verfügbare Ressourcen passten in vielen Bereichen nicht zusammen, es fehle an Personal, Material und Zeit für gute Führung. Robustheit, Klarheit in den Zuständigkeiten und Durchhaltefähigkeit seien nicht in dem Umfang, wie es für eine einsatzbereite militärische Großorganisation notwendig wäre, vorhanden – das sind einige der vielen Stichworte aus diesem „Abschlussbericht“. Die Erkenntnisse des Wehrbeauftragten und seines Amtes, die sie im Jahr 2019 aus den Eingaben, Truppenbesuchen,

Gesprächen und Informationsveranstaltungen gewonnen haben, sind weitgehend identisch mit den offenen, ungeschönten Auskünften der Bundeswehrangehörigen im Programm „Innere Führung – heute“.

Jahre sind vergangen seit dem Start der sogenannten Trendwenden in den Bereichen Material, Personal und Finanzen. Fortschritte bei den Finanzen und auch in Teilen bei der Infrastruktur sind da, die spürbare Verbesserung vor allem bei Personal und Material aber ist bisher ausgeblieben. „Out-of-area“-Missionen mit überschaubaren Kontingenten weltweit, wie bisher, und neuerdings gleichzeitig die Fähigkeit zur Teilnahme an der kollektiven Verteidigung in Europa mit der ganzen Bundeswehr erfordern voll ausgestattete rundum einsetzbare Streitkräfte. Mit Strukturen und Prozessen aus der Schrumpfungphase der Bundeswehr werden die Trendwenden allerdings nicht zu schaffen sein. Zusätzliche finanzielle Mittel sind dafür gewiss nötig, aber ohne innere Reform drohen sie zu versickern. Die Ergebnisse des Programms „Innere Führung – heute“ zeigen, dass die Soldatinnen und Soldaten selbst Veränderungen bei Strukturen und Verantwortung dringend erwarten.

Digitalisierung kann helfen, Effektivität und Schnelligkeit zu erhöhen. Die Bundeswehr macht viel in diesem Bereich und vieles richtig. Doch es gibt auch negative Effekte, wie Fehlsteuerungen insbesondere bei der Anwendung von SASPF (der Standard-Anwendungs-Software-Produkt-Familie) belegen. Was unter anderem fehlt, ist eine Institutionalisierung der kritischen Reflexion aller Digitalisierungs- und Vernetzungsanstrengungen sowie ein offener Diskurs mit den Anwenderinnen und Anwendern.

Der Verteidigungshaushalt – Ausdruck der Trendwende Finanzen – ist, wenn auch mit Einschränkungen, auf der Seite der positiven Trendwende-Bilanzen zu verbuchen: Er verzeichnet ein stetiges überproportionales Wachstum. Das ist notwendig, um die erkannten personellen und materiellen Lücken schließen zu können. Allerdings fließen die zusätzlichen Mittel nicht immer ausschließlich in die Lücken. Ähnlich verhält es sich mit der sogenannten NATO-Quote, die nach Angaben der Bundesregierung im Jahr 2024 1,5 Prozent und 2031 zwei Prozent der deutschen Wirtschaftsleistung betragen soll. Auch hier können die nun jährlich steigenden Prozentzahlen nicht darüber hinwegtäuschen, dass manche der neu einberechneten Summen, wie etwa zusätzliche Mittel aus dem Etat für wirtschaftliche Zusammenarbeit, letztlich nicht den Verbesserungen für die Soldatinnen und Soldaten zu Gute kommen.

Der Personalkörper wächst. Das Verteidigungsministerium verzeichnete Ende 2019 175.330 Berufs- und Zeitsoldaten. Das ist ein Plus von 2.300 gegenüber

den Dezemberzahlen des Vorjahres. War die Bewerberlage in den vergangenen Jahren stark rückläufig, hat sie sich im Jahr 2019 stabilisiert. Die Zahl der Neueinstellungen von Zeitsoldaten und Freiwillig Wehrdienstleistenden verharrt auf dem Niveau des Vorjahres. Stärker als bisher sollte die Bundeswehr mit ihrem Angebot von rund 260 zivilen Bildungs- und Berufsabschlüssen, den vielfältigen Studienabschlüssen und den über 4.000 Trainingstypen von der militärischen Grundausbildung bis zur Führungsakademie der Bundeswehr, vom Gabelstaplerschein bis zum Schießlehrer, werben. Die derzeitige Imagekampagne, etwa „Die Springer“, weckt sicherlich Interesse, geht aber manchmal am Bedarf vorbei. Zudem ist bisher die Zahl der Zeitsoldatinnen und -soldaten, die nach Ende ihrer Dienstzeit in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis bei der Bundeswehr wechseln, gemessen an dem großen Potential erschreckend gering. Ein verbesserter Binnenarbeitsmarkt würde die Attraktivität des Dienstes für potentielle Bewerber sicherlich erhöhen. Er wäre auch ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber dem Bestandspersonal, das sich im Berichtsjahr angesichts der vielen Anreize für Neu-, Wieder- und Seiteneinsteiger nicht selten benachteiligt fühlte. Sehr zu begrüßen sind deshalb die zahlreichen finanziellen Verbesserungen, die das zum Ende des Berichtsjahres verabschiedete Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz für viele Soldatinnen und Soldaten bringt.

Mit dem Ergebnis der Personalgewinnung 2019 ist das Verteidigungsministerium zufrieden. Im Grunde genommen ist der Zuwachs an Soldatinnen und Soldaten aber vor allem auf die erfolgreiche Personalbindung zurückzuführen. Zeit- und Berufssoldatinnen und -soldaten bleiben – nicht zuletzt wegen der verstärkten Anreize – länger, und es werden vermehrt lebensältere Wiedereinstellerinnen und -einsteller und Seiteneinsteigerinnen und -einstieger gewonnen. Damit wird die Bundeswehr älter. Keine Fortschritte gab es 2019 bei der Zahl der unbesetzten Unteroffizier- und Offizier-Dienstposten. Diese hielt sich gegenüber dem Vorjahr auf dem gleichen Niveau: Das Fehl beträgt mehr als 20.000.

Die Trendwende Material hat bis heute noch nicht zu spürbaren Verbesserungen geführt. Das, was da ist, ist häufig nicht einsatzbereit: Es gibt zu wenig oder keine Ersatzteile, oder Instandsetzungskapazitäten fehlen. Bei der Mangelverwaltung wird es auf absehbare Zeit bleiben, länger als geplant. Das hat das Verteidigungsministerium dem Verteidigungsausschuss zum Ende des Berichtsjahrs mitgeteilt. Nicht zu verstehen ist, dass es bisher nicht einmal gelungen ist, die Soldatinnen und Soldaten komplett mit neuer persönlicher Ausrüstung auszustatten, etwa mit Schutzwesten.

Auf Drängen des Wehrbeauftragten wird das Verteidigungsministerium nun den Beschaffungsumfang der MOBAST-Schutzwesten von 5.000 auf 10.000 verdoppeln, ein kleiner Schritt. Bekleidung, Gefechts-helme, Rucksäcke, Nachtsichtgeräte – alles kommt zu langsam und in zu geringen Stückzahlen.

Zu Recht stellte Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier bei seinem Besuch auf einem Stützpunkt der Bundeswehr fest: Der Einsatz, „den die Soldatinnen und Soldaten für die Sicherheit der Deutschen leisten, der verdient nicht nur Respekt und Anerkennung, sondern die Soldatinnen und Soldaten dürfen auch erwarten, dass sie dafür die bestmögliche Ausrüstung erhalten“.

Das zentrale Erfordernis für eine modern und vollständig ausgerüstete Bundeswehr bleibt die Beschleunigung der Beschaffung. Hier gab es im Berichtsjahr Bewegung. Im September 2019 hat die Verteidigungsministerin eine Reform des Managements beim Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr in Gang gesetzt. Nun kommt es auf die Umsetzung der Maßnahmen an, deren Wirkung in einem neuen Controlling-System laufend bewertet werden soll.

Aus dem Bereich der Infrastruktur ist der Weiterbetrieb von mehreren bislang für eine Schließung vorgesehenen Kasernen sowie Material- und Munitionslagereinrichtungen positiv zu vermerken. Weitere Standorte sollten mit Blick auf die wachsende Bundeswehr folgen. Ein Bett und ein Spind für jeden Soldaten und jede Soldatin lautet das Ziel. Ebenso sollte die flächendeckende Versorgung mit funktionierenden WLAN-Netzen eine Selbstverständlichkeit sein. Unterkünfte, Dienst- und Aufenthaltsräume sowie Truppenküchen, die nicht dem Standard entsprechen oder gar hygienische Mängel aufweisen, gibt es leider immer noch – im 21. Jahrhundert in der viertgrößten Volkswirtschaft der Welt.

Neben der Einbindung in die kollektive Verteidigung Europas im NATO-Rahmen waren die Soldatinnen und Soldaten im Berichtsjahr vor allem durch die zehn mandatierten Auslandseinsätze der Bundeswehr gefordert. Die Missionen in Afghanistan (RESOLUTE SUPPORT) sowie in Mali und Niger (MINUSMA und EUTM) bleiben anspruchsvoll und gefährlich. Gleiches gilt für die Ausbildungsunterstützung im Irak (COUNTER DAESH), die aufgrund der Sicherheitslage zwischenzeitlich ausgesetzt ist. Die Soldatinnen und Soldaten in diesen Einsätzen sehen sich mit hohen Belastungen konfrontiert und müssen sich darauf verlassen können, dass Sicherheit für Leib und Leben an erster Stelle steht. Hier gibt es Verbesserungsbedarf, so in Kunduz und in Meymaneh.

Eine notwendige politische Debatte gab es um eine kleine Ausbildungsmission von Spezialkräften der Bundeswehr (GAZELLE), die in einem Camp der nigrischen Streitkräfte in Tahoua Soldaten im Kampf gegen den Terrorismus ausbilden. Betrachtet man die Sicherheitslage in und die Berichterstattung aus Niger, gibt es hinreichend Anhaltspunkte dafür, dass dieser Ausbildungseinsatz die Gefahr birgt, in bewaffnete Auseinandersetzungen hineingezogen zu werden. Dennoch wurde kein Mandat des Deutschen Bundestages eingeholt. Die in der nigrischen Hauptstadt Niamey stationierten Teile der deutschen nationalen Unterstützungskräfte für die UN-Mission MINUSMA in Mali sind dagegen vom Bundestag mandatiert. Das sollte künftig auch für die Mission GAZELLE gelten. Es gibt nicht zweierlei Bundeswehr.

Einen Einschnitt für die Soldatinnen und Soldaten des Heeres bedeutet die Verlängerung der Stehzeiten in den Auslandseinsätzen von vier auf sechs Monate. Das belastet die Soldatinnen und Soldaten sowie ihre Familien zusätzlich und sollte keine Patentlösung auf Dauer sein. Familienfreundlichkeit insgesamt bleibt in der Bundeswehr nach wie vor ein Thema. Aus diesem Grund hatte der Wehrbeauftragte im Berichtsjahr erneut – nun bereits zum fünften Mal – zusammen mit der Evangelischen Seelsorge in der Bundeswehr und der Katholischen Militärseelsorge eine Veranstaltung zu dem Thema „Die Vereinbarkeit des Dienstes in der Bundeswehr mit dem Familien- und Privatleben“ durchgeführt. Ein besonderer Blick galt diesmal den Kindern von Soldatinnen und Soldaten und ihren Sorgen und Bedürfnissen, aber auch den Problemen, mit denen sich Reservisten bei der Vereinbarkeit des Reservistendienstes mit den Familienpflichten und ihrer hauptberuflichen Tätigkeit auseinandersetzen müssen.

In den Jahren 2017 und 2018 standen Fragen des Traditionsverständnisses und der Traditionspflege in der Bundeswehr im Brennpunkt. Seitdem ist einiges passiert. Transparenz und öffentliche Debatte wirkten sensibilisierend. Die politische Leitung des Verteidigungsministeriums war erkennbar bemüht, an der Vertrauensbasis in der Truppe zu arbeiten und die richtigen Schlüsse zu ziehen. Der neue Traditionserlass bewährt sich, und der Grundsatz, die eigene über 60-jährige Bundeswehrtradition stärker zu gewichten, findet Zustimmung.

Dort, wo extremistisches Gedankengut, Rassismus und Antisemitismus sichtbar werden, sind die Soldatinnen und Soldaten aufmerksam und kommen ihren Meldepflichten nach. Die Zahl der einschlägigen

„Meldepflichtigen Ereignisse“ im Bereich Rechtsextremismus ist im Jahr 2019 mit 197 gegenüber den Vorjahren gestiegen (2017: 167, 2018: 170). Die Disziplinarvorgesetzten verfolgten daraus resultierende Dienstpflichtverletzungen konsequent, unter anderem entließ die Bundeswehr im Berichtsjahr 45 Soldaten wegen extremistischer Verfehlungen vorzeitig. Das zeigt deutlich: Verfassungsfeindliches Verhalten hat keinen Platz in der Bundeswehr.

Soldatinnen und Soldaten, die sich sexistisch verhalten, müssen ebenfalls mit einer vorzeitigen Entlassung rechnen. Die Bundeswehr toleriert keine Form der sexuellen Belästigung und geht entsprechenden Vorwürfen ernsthaft und gründlich nach. Die Zahl der „Meldepflichtigen Ereignisse“ wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung betrug im Berichtsjahr 345 (2017: 235, 2018: 288).

Beistand leisten kann in diesen ebenso wie in anderen Fragen seelischer Notlagen stets auch die Militärseelsorge. Die bewährte Soldatenbetreuung der beiden christlichen Kirchen wird nach Unterzeichnung eines Staatsvertrags im Dezember des Berichtsjahrs um eine jüdische Militärseelsorge erweitert. Das ist ein Erfolg. Nun bedarf es rasch auch einer Seelsorge-Lösung für die muslimischen Soldatinnen und Soldaten.

Helfend und unterstützend betätigten sich im Januar 2019 fast 1.500 Soldatinnen und Soldaten, als sie gemeinsam mit den bayerischen Behörden die dortigen Schneemassen bekämpften. Die beteiligten Soldatinnen und Soldaten haben der Öffentlichkeit gezeigt, dass man sich auf sie verlassen kann. Das gilt selbstredend für die ganze Truppe – in der jede und jeder Einzelne dazu beiträgt, den Schutz und die Sicherheit der in Deutschland lebenden Menschen zu gewährleisten.

Öffentliche Anerkennung ist von Bedeutung, zumal die Bundeswehr im Alltag zu selten noch sichtbar ist. Umso erfreulicher ist es, dass Soldatinnen und Soldaten am 12. November 2019 – dem Gründungstag der Bundeswehr – erstmals seit 2013 wieder vor dem Reichstagsgebäude in Berlin öffentlich gelobt und geschworen haben, „der Bundesrepublik Deutschland treu zu dienen und das Recht und die Freiheit des deutschen Volkes tapfer zu verteidigen“. Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble begründete die Öffentlichkeit von Gelöbnissen in seiner Rede damit, „dass die Bundeswehr einen festen Platz in unserer freiheitlichen Gesellschaft hat“.

Der Sichtbarkeit der Soldatinnen und Soldaten in unserer Mitte dient auch die Entscheidung, dass uniformierte Soldatinnen und Soldaten seit Jahresbeginn die Bahn kostenfrei nutzen können. Hier, wie in allen

anderen Bereichen der Bundeswehr gilt: Hoffentlich geht das unbürokratisch!

Im Berichtsjahr bearbeitete das Amt des Wehrbeauftragten 3.835 einzelne Vorgänge (2018: 3.939), darunter 2.459 persönliche Eingaben (2018: 2.534). Dieser leicht rückläufige Trend belegt, dass Unsicherheiten, die mit Umstrukturierungen und Standort-schließungen der Vergangenheit einhergingen, im

Wesentlichen überwunden sind. Auch rechtlich, finanziell und sozial hat sich manches zu Gunsten der Soldatinnen und Soldaten verbessert. Andere Themen (Einsatzbelastung, Arbeitszeit, Pendlerarmee) traten in den Vordergrund. Klagen über Fehler und zu lange Bearbeitungszeiten in Personalangelegenheiten bleiben, allen Automatisierungsbemühungen zum Trotz, ein Dauerthema.

1. 60 Jahre Wehrbeauftragter

Im Berichtsjahr jährte sich zum 60. Mal der Amtsantritt des ersten Wehrbeauftragten Helmuth von Grolman. Anlässlich dieses Jubiläums veranstaltete der Wehrbeauftragte im Mai 2019 ein Symposium im Schloss und Gut Liebenberg mit nationalen und internationalen Gästen aus Politik, Bundeswehr und Gesellschaft. Sie diskutierten Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft des „Staatsbürgers in Uniform“ sowie der Prinzipien von Innerer Führung und Parlamentsarmee. Der Tagungsband findet sich unter: www.bundestag.de/60jahrewehrbeauftragter.

„Die Wehrbeauftragten haben der Inneren Führung zum Durchbruch verholfen. Sie begleiteten die Entwicklungsprozesse, Neustrukturierungen und Neuausrichtungen der Bundeswehr über alle Umbrüche hinweg. Sie zeigten Defizite auf und forderten Reformen. Man hat sie deshalb zu Recht als Modernisierer von Armee und Staat charakterisiert.“ Mit diesen Worten würdigte Bundestagspräsident Dr. Wolfgang Schäuble am 4. April 2019 das Amt des Wehrbeauftragten im Plenum des Deutschen Bundestages.

Was heute selbstverständlich scheint, unterlag Ende der 1950er Jahre denkbar schlechten Startbedingungen. Die Erfindung des Amtes des Wehrbeauftragten verlief alles andere als glatt. Es basierte auf einem fremdartig erscheinenden schwedischen Vorbild und war das Ergebnis eines Kompromisses in Fragen der Parlamentsrechte. Drei Jahre suchte der Deutsche Bundestag nach einem geeigneten Kandidaten. Jurist oder Nicht-Jurist, lange Militärerfahrung oder nicht – vieles war streitig. Als dann ein Kandidat gefunden und gewählt war, wurde er von der Exekutive zunächst als störend empfunden, vom Parlament kaum unterstützt.

Und heute? Wenn es dieses Amt nicht gäbe, müsste man es erfinden – diese Einschätzung hört man immer wieder, aus der Truppe, aus dem Ministerium, aus dem Parlament. Das Amt des Wehrbeauftragten hat sich zu einem Vorbild für andere Demokratien entwickelt. Es ist heute Teil unserer politischen Kultur.

Die bisherigen Wehrbeauftragten haben schrittweise Rechte und Wirkungsmöglichkeiten des Amtes erkämpft und ausgestaltet. Das lässt sich auch an den Jahresberichten ablesen. Zwischen 1959 und 1972 erfuhr der mit dem Begriff „Grundsätze der Inneren Führung“ nur unzureichend definierte Kontroll- und Prüfbereich des Wehrbeauftragten Schritt für Schritt eine erweiterte Bedeutung, er wurde konkretisiert. Die ersten Jahresberichte waren geprägt von der Idee des Wehrbeauftragten als Hüter der Grundrechte im militärischen Bereich. Das Verhältnis von Vorgesetztem zu Untergebenem, Dienstvergehen und erzieherische

Maßnahmen standen im Mittelpunkt, später auch sozialstrukturelle Beobachtungen. Das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform, so ist beispielsweise 1962 zu lesen, werde im Offizier- und Unteroffizierkorps dadurch erfüllt, dass diese sich in immer stärkerem Maße aus allen gesellschaftlichen Schichten rekrutierten. Moderne Führungsgrundsätze, die aus der Pädagogik stammen, nannte der Bericht als Instrument zur Verwirklichung der Inneren Führung Mitte der 1960er Jahre.

1968 legte der damalige Wehrbeauftragte im Rahmen seines Jahresberichts ein 24-Seiten umfassendes Konzept zu den Grundsätzen der Inneren Führung vor, die zur Arbeitsgrundlage für die künftige Kontroll- und Prüftätigkeit der Wehrbeauftragten wurden. Eine der zentralen Überlegungen, die bis heute die Kontrolltätigkeit des Wehrbeauftragten charakterisieren, lautet: Nahezu alle denkbaren Faktoren prägen Führung in Streitkräften und erfordern somit die Aufmerksamkeit des Wehrbeauftragten: Entwicklung der Technik, funktionsgerechte Laufbahnstrukturen und Dienstpostenbewertungen mit überzeugenden Leistungsanreizen, Fragen einer qualifizierten Aus- und Weiterbildung, Fürsorgeaspekte, truppenfreundliche Verwaltung, modernes soldatisches Berufsbild.

Bis Mitte der 1960er Jahre nahmen Bundestag und Öffentlichkeit von den Jahresberichten des Wehrbeauftragten jedoch kaum Notiz. Die Berichte waren nicht öffentlich. Erst die 1964 vom Wehrbeauftragten Hellmuth Heye erzwungene Veröffentlichung der Jahresberichte schaffte die Voraussetzung für deren politische Beachtung und Befassung, und erst seit Mitte der 1980er Jahre verlangt das Parlament vom Verteidigungsministerium binnen Jahresfrist eine Stellungnahme zum Jahresbericht. Seither erlangen die Empfehlungen und Ratschläge des Wehrbeauftragten auch entsprechendes Gehör in der Exekutive.

Viele der Anregungen der zwölf Wehrbeauftragten im Kleinen aber auch im Großen hat die Bundeswehr über die Jahre umgesetzt, nicht unbedingt sofort – hartnäckiges Beharren hat aber in vielen Fällen schließlich dazu geführt, dass erkannte Mängel abgestellt und sich die Situation für die Soldatinnen und Soldaten verbessert hat.

Dem stehen allerdings Themenfelder gegenüber, die die Amtsinhaber über die Jahre immer wieder beschäftigt haben und die auch heute noch aktuell sind.

Ganz oben auf dieser Agenda ist die Kritik der unzureichenden politischen Bildung der Soldatinnen und Soldaten anzuführen, seit den 70er Jahren in vielen Jahresberichten zu lesen. So schreibt der Wehrbeauftragte Karl-Wilhelm Berkhan in seinem Jahresbericht

1976: „Politische Bildung in den Streitkräften soll dem Soldaten Normen und Realitäten der freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland verdeutlichen und Sinn und Notwendigkeit seines Dienstes verständlich machen. Ausgehend von diesem Leitgedanken ist bei der Gestaltung der politischen Bildung in den Streitkräften nach meinen Feststellungen zwischen theoretischem Anspruch und praktischer Durchführung noch ein beträchtlicher Abstand zu vermindern.“ Kurz gesagt: Nicht nur kämpfen können, sondern auch wissen, wofür.

Auch die Unterkunftssituation für die Soldatinnen und Soldaten in den Kasernen war über die Jahrzehnte immer wieder Stein des Anstoßes und ist bis heute zum Teil unbefriedigend. Im Jahresbericht 1979 heißt es: „Trotz grundsätzlich positiven Feststellungen muss ich nachdrücklich beanstanden, daß nach fast 25 Jahren Bundeswehr Soldaten immer noch auf Unterkünfte verwiesen werden, die von ‚unzulänglich‘ bis ‚menschenunwürdig‘ zu bewerten sind.“ Im Folgenden ist dann die Rede von Decken und Wänden mit starkem Schimmelbefall, gelöstem Putz, aufgequollenem Parkett und desolaten Toilettenräumen. Die Lektüre von Seite 52 des aktuellen Berichts sei zum Vergleich empfohlen.

Die Wohnungssituation für Soldatinnen und Soldaten außerhalb der militärischen Liegenschaften, insbesondere in Ballungsräumen, ist ebenfalls bis heute problematisch. Ging es in den früheren Jahren um Wohnraum für die umziehenden Soldatenfamilien, verlagerte sich das Problem inzwischen auf fehlenden Wohnraum für Pendler.

Ein weiteres Problem, das die Bundeswehr bis heute nicht vollständig in den Griff bekommen hat, ist der Personalmangel im Sanitätsdienst und die damit zusammenhängende oftmals nicht optimale ärztliche Versorgung der Soldatinnen und Soldaten. Bereits im Jahresbericht 1967 monierte der Wehrbeauftragte Matthias Hoogen ein deutliches Fehlen an Fachärzten, das nicht durch zivile Vertragsärzte ausgeglichen werden könne. Viele der folgenden Jahresberichte mahnen die Problematik, die nicht nur Ärzte sondern auch sonstiges Sanitätspersonal betrifft, ebenfalls an.

Abschließend sei auf das Themenfeld Bürokratie hingewiesen. Ein Phänomen, das die Bundeswehr, wie andere öffentliche Dienste plagt. Allerdings kann man den Eindruck gewinnen, dass es in der Bundeswehr gelingt, immer neue Varianten zu schaffen. Im Jahresbericht 1967 heißt es beispielsweise: „Die Zahl der Dienstvorschriften, Erlasse und Befehle und ihrer Ergänzungen haben in der Bundeswehr einen derartigen Umfang angenommen, daß der Vorgesetzte kaum mehr imstande ist, sich in vollem Umfang über die für

ihn notwendigen Bestimmungen zu unterrichten. Dies führt nach meinen Beobachtungen zu Unsicherheiten im Dienst sowie zu vermeidbaren Belastungen und zu Verfahrensrisiken für den Vorgesetzten auf disziplinarern und strafrechtlichem Gebiet.“ Darunter, so beklagte es der Wehrbeauftragte, leide die Dienstfreude der vornehmlich jüngeren Vorgesetzten.

Manchmal hilft ein Blick zurück, um Gegenwart und Zukunft besser gestalten zu können. Die Bundeswehr sollte das vielleicht gelegentlich auch tun. Denn viele ihrer Herausforderungen heute sind nicht neu. Mehr noch, es gibt Schwierigkeiten, für die es bereits gute Lösungsansätze gab. So beauftragte 1978 der damalige Verteidigungsminister Hans Apel eine Kommission, „bürokratische Fehlentwicklungen in der Bundeswehr aufzuzeigen, um die Führungsfähigkeit und Entscheidungsverantwortung auf allen Ebenen stärken zu können“. Der ein Jahr später vorgelegte Bericht der sogenannten „De-Maizière-Kommission“ ist auch heute noch aktuell. Er gibt Hinweise für „mehr Eigenverantwortung und Selbstverantwortung“ sowie „Mitverantwortung für das Ganze“, er macht Vorschläge um den Ermessensspielraum und die Entscheidungsfreiheit der unteren und mittleren Führung in der Bundeswehr zu erweitern. Schließlich präsentiert er Möglichkeiten zur Dezentralisierung der Führungsverantwortung mit dem Ziel, zu schnelleren Entscheidungen auf allen Führungsebenen zu gelangen.

2. Notwendige innere Reformen und das Programm „InFü – heute“

Ein Musterbeispiel für gelebte Innere Führung in der Bundeswehr ist das Programm „Innere Führung – heute“, das Verteidigungsministerin Ursula von der Leyen mit Tagesbefehl vom 10. Mai 2017 angewiesen hatte. Dabei sollte es um eine breit angelegte Untersuchung der Rahmenbedingungen gehen, unter denen die Bundeswehr heute geführt wird. Von September 2017 bis November 2018 kamen in insgesamt 41 Workshops 770 militärische und zivile Führungskräfte aller Organisationsbereiche zusammen, darunter einige dutzend Spieße und Vertreterinnen und Vertreter der Mannschaften. Inspekteure, Präsidentinnen und ministerielle Abteilungsleiter waren einbezogen.

Es ging diesmal nicht um eine von außen, etwa von Wissenschaftlern oder Unternehmensberatern, durchgeführte Organisationsanalyse, sondern um eine Art Selbstauskunft der Bundeswehr: Was ist? Was soll? Was läuft falsch? Das dürfte es so noch nie gegeben haben. Offene Leitfragen wie „Was hindert Sie an gutem Führen?“ motivierten zu offenen Antworten. Das Ergebnis ist eine ehrliche, problembewusste,

schonungslose Lagefeststellung, die eine ideale Legitimationsgrundlage für die dringend notwendigen inneren Strukturreformen der Bundeswehr darstellen könnte. Truppe und Wehrverwaltung rufen in breitem Konsens nach besseren Strukturen.

Allerdings: Es gibt offiziell kein Ergebnis. Auch auf Nachfrage wird die Existenz eines Abschlussberichts verneint. Es gebe nur Folienpräsentationen, Einzelprojekte und weitere Terminfahrpläne, jetzt erstellt unter Mitwirkung des Eigenbetriebs „BW Consulting“. Das Gesamtergebnis wird offenbar unter Verchluss gehalten.

Am 1. Februar 2019 bekam der Beirat für Fragen der Inneren Führung den Auftrag, zu den Ergebnissen des Programms „Innere Führung – heute“ eigene Empfehlungen abzugeben (was er inzwischen getan hat). Vom selben Tag datiert auch eine Fassung („ungebilligter Entwurf“) des ministeriellen „Abschlussberichts“, die dem Wehrbeauftragten vorliegt. Auch die Existenz eines noch nicht von der Leitung gebilligten Entwurfs allerdings wird vom Ministerium bestritten, auch auf ausdrückliche Nachfrage zum Ende des Berichtsjahres hin. Dieser Umgang mit den Ergebnissen eines so besonderen, sehr aufwändigen Analyseprojekts wird den engagierten Beiträgen der vielen beteiligten Soldatinnen und Soldaten nicht gerecht.

Wie wichtig für gute Führung etwa die Kategorie „Vertrauen“ ist, zeigt Abschnitt 302 des Berichtsentwurfs: „Es wird in der Regel unterstellt, dass höhere Ebenen mehr Entscheidungsmöglichkeiten hätten und somit doch etwas gegen die offensichtlichen und bekannten Defizite unternehmen könnten. Da dies aber nach Meinung der Workshopteilnehmer häufig nicht ausreichend geschehe, wird das empfundene Nichthandeln als schlechte Führung seitens höherer Führungsebenen bewertet. Es wird kaum reflektiert, dass sich selbst hohe Dienstgrade und Führungskräfte aufgrund der vielen Querzuständigkeiten und in allen Bereichen geteilten Verantwortung mit den eigenen Vorstellungen oft nicht, oder wenn, dann nur mit einem unverhältnismäßig großen Einsatz und Überzeugungsleistung auswirken können. Das erschüttert das Vertrauen in die Bundeswehrführung insgesamt erheblich. Fehlendes Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der eigenen Organisation ist in allen Bereichen der Bundeswehr spürbar.“

Zusammenfassend stellt der Berichtsentwurf zu den Rahmenbedingungen (Abschnitt 301) fest: „Die aktuell in der Bundeswehr anzutreffenden Rahmenbedingungen erschweren gute Führung aus Sicht der Workshopteilnehmenden in vielerlei Hinsicht. Dies mischt sich mit dem Gefühl einer gewissen Machtlosigkeit gegen Organisationsstrukturen, die Verantwortung

teilen und unklare Zuständigkeiten mit sich bringen. Es fehlt in vielen Bereichen an Personal, Material und Zeit für gute Führung. Zusätzlich führt eine hohe Regelungsdichte zu stark eingeschränkten Handlungsspielräumen auf allen Führungsebenen. Das Handeln der Vorgesetzten bewegt sich in einem ständigen Spannungsfeld zwischen dem, was für gute Führung als notwendig erachtet wird, und dem, was die Rahmenbedingungen zulassen.“

Zu Auftrag, Kräften und Mitteln (Abschnitt 304) heißt es: „In vielen Bereichen der Bundeswehr passen Auftrag und verfügbare Ressourcen nicht zusammen. Die Teilnehmenden der Workshops berichten, dass zwar für Einsätze und einsatzgleiche Verpflichtungen zumeist alle notwendigen Ressourcen bereitgestellt würden, aber dies in der Regel durch Zusammenziehung von Personal und Material aus anderen (oftmals vielen verschiedenen) Einheiten und Verbänden geschehe. Die Workshopteilnehmenden unterstrichen, dass dieses Vorgehen im Kern zunächst alternativlos sei und damit erreicht werden könne, dass es zumindest im Einsatz den Soldatinnen und Soldaten nicht an Personal und Material mangle. Hier sei die Bundeswehr hervorragend ausgerüstet und im internationalen Vergleich mit an der Spitze. Dies gelte im Kern auch für die einsatzvorbereitende Ausbildung. Diese Praxis führe allerdings dazu, dass nicht für einen Einsatz vorgesehene Einheiten noch stärker eingeschränkt würden. Daraus folgten dann Defizite bei Ausbildung und Übungen bis hin zum völligen Verlust von Fähigkeiten. Dies würde durch die Begrenzung der Arbeitszeit, die oftmals als einzige Möglichkeit verbleibe, um strukturelle und materielle Defizite aufzufangen, zusätzlich verschärft.“

Unter dem Stichwort „Strukturen und Prozesse“ (Abschnitt 305) vermerkt der Entwurf des Abschlussberichts: „Die Workshopteilnehmenden kritisieren, dass die Auftragslage der Bundeswehr in den nächsten Jahren aufgrund der Readiness-Initiativen des NATO-Bündnisses, unserer europäischen Bemühungen und den Einsätzen im internationalen Krisen- und Konfliktmanagement eher zu- als abnehmen werde. (...) Es fehlten die notwendige Robustheit, Klarheit in den Zuständigkeiten und Durchhaltefähigkeit für eine militärische Großorganisation. Es mangle an in eigener Verantwortung agierenden Organisationselementen mit den Möglichkeiten zur schnellen Reaktionsfähigkeit durch strukturell verfügbare Ressourcen. Zur Auftrags Erfüllung müssen daher oft Sonderorganisationen geschaffen werden. Das Personal dafür könne aus den derzeitigen Führungsstrukturen nicht bereitgestellt werden, weshalb es aus der Truppe abgezogen werden müsse. Zugleich zeigten sich Schwächen im Herbeiführen zeitgerechter Entscheidungen im breiten ministeriellen Konsens und in der Beteiligung des

nachgeordneten Bereichs. Häufig werde daher nicht klar geführt, sondern in einer Art 'Konsensrat' die Lösung mit den geringsten negativen Auswirkungen auf den eigenen Bereich gesucht. Da sich die Defizite von 'Auftrag, Kräften und Mitteln' nur mittel- bis langfristig lösen ließen, erscheine zumindest eine kurzfristige Anpassung bzw. Überprüfung von Strukturen und Prozessen zwingend notwendig.“

Kritisiert wird in Abschnitt 306 die unzureichende Binnenkommunikation: „Oft wurde bemängelt, dass wichtige Informationen nur aus der Presse und nicht von der Leitung zu erfahren seien.“

Ausdrücklich verweist der Berichtsentwurf auf die Verallgemeinbarkeit der Beiträge aus den unterschiedlichen Organisationsbereichen: „Mannschaftsdienstgrade, Unteroffiziere und Offiziere bis zur Ebene der Inspektoren sowie die vergleichbaren zivilen Ebenen nannten auf den Workshops der AG *Innere Führung – heute* sehr ähnliche, wenn nicht sogar die gleichen Hemmnisse guter Führung. Die Schwerpunkte waren erwartungsgemäß unterschiedlich, dennoch war die Größe der Schnittmenge, d.h. die übereinstimmenden Beobachtungen und Schlussfolgerungen, fast schon überraschend. Da die Workshops mit Angehörigen aller Organisationsbereiche durchgeführt wurden, sind auch die in dem vorliegenden Ergebnisbericht aggregierten Aussagen zu dem Hemmnissen guter Führung übergreifend, d.h. sie betreffen – in unterschiedlichen Nuancierungen aber gleich im Grundsatz – sämtliche Organisationsbereiche.“

Im 5. Kapitel des Berichtsentwurfs, das sich Handlungsfeldern und beabsichtigten Maßnahmen widmet, wird zur Lagewahrnehmung auf „Katalogblatt 1-01“ u.a. festgehalten: „Kräfte und Mittel für die derzeitigen Aufträge stehen (...) nach dem Empfinden der Truppe heute noch in einem deutlichen Missverhältnis. Ergebnis sei das auf allen Ebenen ausgeprägte Gefühl einer permanenten Belastung am Rande des noch Möglichen. Fehlendes Material und die hohe Anzahl an unbesetzten Dienstposten erlaubten es kaum, die Einsatz- und Ausbildungsbelastung angemessen zu adressieren. Rein quantitativ scheinend genügend Personal vorhanden, aber die in der Truppe benötigten Fähigkeiten und die tatsächlich verfügbaren Qualifikationen für den jeweiligen Einsatzauftrag passten nicht immer zusammen. Es gebe kaum einen Truppenkörper, der in seiner originären Struktur oder mit seiner originären Besetzung in den Einsatz ginge. Immer müssten vakante Dienstposten ersetzt, Spezialisten in hoher Anzahl eingebracht und Strukturen neu zusammengestellt werden.“

Als erste von allen in den Workshops vorgeschlagenen Maßnahmen führt der Berichtsentwurf auf: „Die

Ressourcenverantwortung in den Dimensionen Material und Personal soll in die Hand derer zurückgegeben werden, die für die Auftragsdurchführung verantwortlich sind. Querbeziehungen zu Ressourcenverantwortlichen sollen minimiert und strukturell neu gefasst werden.“ Das muss in der Tat der Kern der inneren Reformen, die jetzt anstehen, sein: Von zentralisierten und spezialisierten Verantwortungsstrukturen hin zur ganzheitlichen Führung durch die Auftragsverantwortlichen, die Kommandeure (und Chefs und Spieße).

Außerdem wird vorgeschlagen: „Bei Personal und Material sollen robuste Strukturen eingeplant werden, um Ausfälle (Einsatzgestaltung, Ausbildung etc.) kompensieren zu können. Personallücken sollen 'von unten' geschlossen werden; untere Ebenen sind zu priorisieren. Die Einsatzbelastung soll sich an einer Missionssystematik von 1:5 orientieren, um eine Überbelastung Einzelner zu verhindern.“

Hier geht es um existenzielle Fragen des Dienstes in unseren Streitkräften, vorgetragen von den Bundeswehrangehörigen selbst. Die Einbeziehung der Staatsbürger in Uniform in den jetzt notwendigen Reformprozess wäre genau der richtige Ansatz, um rasch zu praktikablen, substanziellen Strukturverbesserungen zu kommen, die auch Akzeptanz finden. Die innere Reform der Bundeswehr zu einem Projekt der Inneren Führung zu machen, die Soldaten zu fragen und zu beteiligen, das wäre heute sehr moderne politische Führung. Dafür ist es nicht zu spät. Die Lageanalysen und Reformvorschläge aus dem Programm „Innere Führung – heute“ liegen vor, dazu die Hinweise des Beirats für Fragen der Inneren Führung. Sie sollten nicht versteckt werden. Sie betreffen das Große und Ganze. Im eingefahrenen ministeriellen Klein-Klein dagegen liegt nicht die Lösung der von den Soldatinnen und Soldaten selbst beschriebenen Bundeswehrmiserie. Erforderlich ist Mut zur Entscheidung. Die Zeit dazu ist jetzt.

3. **Verwaltungsmanagement und Digitalisierung**

Wie in den Workshops zum Programm „Innere Führung – heute“ festgestellt: Schon lange sind es nicht einzelne Vorschriften, die den Rahmen des Überschaubaren sprengen, sondern die Überorganisation des gesamten Apparats der Bundeswehr. Kommandeure klagen, dass die zunehmende Bürokratisierung in allen Bereichen die operative Flexibilität immer weiter einschränke. Der strikte Prozessvollzug sei wichtiger geworden als das operative Ziel. Eine „**Trendwende Mentalität**“ ist in der Bundeswehr deshalb dringend von Nöten: Zu viele Stellen müssen bei Entscheidungen einbezogen werden, schon auf der

untersten Ebene. Das lähmt und frustriert die Soldatinnen und Soldaten. Entscheidungskompetenzen und Ressourcenverantwortung müssen wieder eindeutiger der Truppe zugewiesen werden, und zwar für Personal, Betreuung, Instandsetzung und auch (teilweise) Infrastruktur.

In der gesamten **Personalbearbeitung** entscheidet derzeit das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr allein. Trotzdem gibt es angefangen bei der Kompanie über Bataillon, Brigade und Division bis hin zu den Kommandos Tausende weitere Soldatinnen und Soldaten, die sich speziell mit der Personalbearbeitung beschäftigen. Wie viele genau es sind, kann das Verteidigungsministerium nicht ohne Weiteres beziffern. Im Personalwirtschaftssystem sind 6.700 besetzte Dienstposten (5.100 Soldaten, 1.600 zivile Beschäftigte) mit dem Begriff „Personal“ gekennzeichnet. Diese Zahl ist jedoch wenig aussagekräftig. In allen Teilbereichen der Personalbearbeitung gibt es Dienstposten, die nicht entsprechend gekennzeichnet sind. Hinzu kommen verwaltende und unterstützende Funktionen, die für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes in der gesamten gegenwärtigen Organisation des Personalmanagements notwendig sind. Insgesamt versehen hier vermutlich weit mehr als 10.000 Bundeswehrangehörige ihren Dienst. Entscheiden dürfen die Verantwortlichen vor Ort heute kaum etwas. Dabei könnten sie etwa auf Bataillonebene vieles selbst regeln, beispielsweise ob die Verpflichtungszeit eines Mannschaftsdienstgrads verlängert werden soll, oder ob er oder sie geeignet ist für die Feldwebellaufbahn. Mehr Eigenverantwortung, mehr eigene Entscheidungen, mehr Vertrauen in die Vorgesetzten auf Truppenebene – wie es die **„De-Maizièrre-Kommission“** schon vor fast 40 Jahren forderte –, das würde schleppende und lähmende Prozesse beschleunigen, Kapazitäten freisetzen und die Lösungsmentalität in der Truppe befeuern.

Etwas mehr Eigenverantwortung erhielten Kommandeure und Dienststellenleiter im Berichtsjahr, indem der Dienstherr ihnen 25.000 Euro für kurzfristige, dringend erforderliche Beschaffungen zur Verfügung stellte. Bedauerlich war nur, dass die kurzfristige Bereitstellung der neuen Gelder im Haushaltstitel „Materialerhaltung“ die Verwendung erheblich einschränkte – Werkzeug beispielsweise konnte die Truppe damit nicht bezahlen, so wurde dem Wehrbeauftragten berichtet. Erst im Jahr 2020 werden die Rahmenbedingungen geschaffen sein, um die Gelder in einem breiteren Spektrum verwenden zu können. Trotzdem: Das neue **Handgeld** ist ein gutes Signal.

Womit Kommandeure aber vor allem zu kämpfen haben, ist die „Versäulung“ durch zu viele hermetisch abgegrenzte Organisationsbereiche, militärische und

zivile. Wenn ein Kommandeur heute mit seinem Verband üben will, muss er sich Sanität, Logistik, IT, Unterkunft und Verpflegung aus unterschiedlichen Paralleluniversen zusammensuchen. Er führt gewissermaßen einen Verband mit Armen und Beinen, aber ohne Herz und Lunge. Auslandseinsätze „out of area“ mit überschaubar großen deutschen Kontingentbeiträgen zu einer multinationalen Mission lassen sich aus dieser Struktur einigermaßen verlässlich alimentieren. Aber zur kollektiven Verteidigung in Europa, seit dem NATO-Gipfel von Wales 2014 die zweite große Hauptaufgabe der Bundeswehr heute, wären organische Verbände deutlich besser geeignet. Es ist am Ende immer auch eine Frage der Effektivität. Für die enormen Kosten, die Deutschlands Steuerzahler für ihre Streitkräfte aufwenden, ist die Bundeswehr als Ganzes bemerkenswert wenig einsatzfähig. Andere Armeen vergleichbarer Größe haben ein besseres Verhältnis von „tooth to tail“.

Eine Neigung zur **Überorganisation** spiegelt sich unter anderem in den 42 hochrangig besetzten Sonderorganisationselementen, die das Verteidigungsministerium in den vergangenen Jahren zusätzlich zu bereits bestehenden ins Leben gerufen hat: vier Leitungsboards, neun Steuerungspanels, neun Koordinierungsgruppen, acht Arbeitsgruppen und zwölf weitere Organisationsformen, vom Steuerungskreis über den Lenkungsausschuss bis hin zu den Sonderbeauftragten.

Auf die umfassende **Digitalisierung** als Zukunftsaufgabe sieht sich die Bundeswehr konzeptionell und organisatorisch gut vorbereitet. Konzeptionell hat sie beispielsweise mit der „Strategischen Leitlinie Digitalisierung“ und der „Umsetzungsstrategie Digitale Bundeswehr“ Grundlagen geschaffen. Organisatorisch sind mit der Einrichtung eines militärischen Organisationsbereichs Cyber- und Informationsraum (CIR) Entscheidungen getroffen. Personalgewinnung und -bindung, die Stärkung digitaler Kompetenzen oder der Aufbau einer Digitalisierungsplattform sind einige der vom Verteidigungsministerium selbst definierten Schwerpunkte bis zum Ende des Jahres 2020 – vermutlich auch darüber hinaus. Die Bundeswehr macht hier viel und gewiss auch vieles richtig. Ob es richtig war, den Cyber Innovation Hub, eine Schnittstelle zwischen Startup-Szene und Bundeswehr, als untergeordnete Abteilung in die BWI GmbH, den zentralen IT-Dienstleister der Bundeswehr, einzugliedern, bleibt eine offene Frage. Es ist zu hoffen, dass dessen Agilität nicht leidet.

Was bislang allerdings weitgehend fehlt, ist die Institutionalisierung der kritischen Reflexion aller Digitalisierungs- und Vernetzungsanstrengungen. Nichts ist nachhaltiger, als Risikobewertung und Technikfolgenabschätzung von denen zu bekommen, die selbst

Anwender sind – den Soldatinnen und Soldaten. Der digitale Wandel löst Sorgen, Vorbehalte und Ängste aus, auch in der Bundeswehr. Das darf nicht unter den Tisch fallen. Erfolgreich wird die Bundeswehr diesen Wandel nur meistern, wenn die Soldatinnen und Soldaten nicht nur kognitiv, sondern auch affektiv vom digitalen Fortschritt überzeugt sind und sich dafür verantwortlich fühlen. Und wenn die digitalen Dinge funktionieren. Dass Letzteres leider zu häufig nicht der Fall ist, erleben Soldatinnen und Soldaten jeden Tag, zum Beispiel bei der Anwendung von SASPF (Standard-Anwendungs-Software-Produkt-Familie).

Mit **SASPF**, einem Projekt der Bundeswehr zur Einführung einer betriebswirtschaftlichen Standardsoftware, arbeiten inzwischen 60.000 Bundeswehrangehörige. Geplant waren einmal 45.000. Damit kommt die Bundeswehr zwar ihrem Ziel näher, die frühere Vielzahl von IT-Systemen durch eine integrative IT-Architektur zu ersetzen. Der mit den veränderten Prozessen verbundene Kulturwandel wird in den Streitkräften jedoch weiterhin nicht nur als positiver Fortschritt erlebt. So mag es, wie einem Medienbericht zu entnehmen war, auch zu erklären sein, dass interne Prüfer des Ministeriums einen nicht prozesskonformen, mindestens nachlässigen Umgang mit den im System vorgeschriebenen Buchungsregelungen festgestellt haben, unter anderem in den Bereichen, die für die militärische Beschaffung zuständig sind. Das gefährde eine wirksame Fachaufsicht.

2019 erreichten den Wehrbeauftragten immer wieder Hinweise, die Fragen nach möglichen Fehlsteuerungen bei der Digitalisierung aufwerfen.

- *So kritisierten Spezialkräfte der Marine im August 2019, dass die automatisierte Personensuche 2.0 im Intranet der Bundeswehr ihre Klarnamen aus dem Personalwirtschaftssystem anzeige. Eine Dienstvorschrift für die Beschäftigten in besonders schützenswerten Bereichen hatte die Bundeswehr Mitte Juli 2019 erlassen, aber wegen durchzuführender Risikoanalysen in den IT-Systemen noch nicht umgesetzt. Durch eine einfach zu setzende Markierung im System SASPF könnten die Betroffenen sofort wieder geschützt werden, wären dann allerdings im System nicht mehr auffindbar. Das erschwert die Personalbearbeitung und die bundeswehrinterne Kommunikation. Um diese weiterhin zu ermöglichen, ist nach den Ausführungen des Verteidigungsministeriums ein hoher technischer Aufwand erforderlich.*

Das Beispiel zeigt, welche Folgen die digitale Vernetzung haben kann, bei der ein spezieller Dienst die Datenquelle für zahlreiche weitere Funktionalitäten ist. Zudem zeigt es, wie eine sinnvoll scheinende

Zentralisierung an einer Stelle – hier bei der Stammdatenpflege – leicht Mehraufwand an anderen Stellen auslösen kann. Dies ist stets zu berücksichtigen.

Für alle, die glauben, dass Digitalisierung immer zu schnelleren und besseren Ergebnissen führt, hat der Inspekteur der Marine Ende September 2019 ein Foto aus seiner Geburtsstadt Lübeck auf seinem offiziellen Twitter-Account veröffentlicht: Es zeigt zwei Marzipanschweine. Für das eine wenig ansehnliche Marzipanschwein hatte ein 3D-Drucker 60 Minuten gebraucht, das andere war in fünf Minuten per Hand entstanden – viel detailreicher und schöner anzuschauen.

Dabei beschreiben die Planer aus dem Logistikkommando der Bundeswehr gerade das Projekt „Nutzung von additiven Fertigungsverfahren“ (3D-Druck) im Logistiksystem der Bundeswehr als am weitesten fortgeschritten. Ein Feldversuch sei so erfolgreich verlaufen, dass zurzeit eine strukturierte Fähigkeitsentwicklung 3D-Druck in der Bundeswehr initiiert werde.

Kritisch verfolgen die Soldatinnen und Soldaten die nachvollziehbar notwendige **Umstellung von SAP/SASPF** auf eine neue Version. Die BWI GmbH veröffentlichte dazu im Januar 2019 eine Anzeige, mit der man in Fachkreisen Interesse wecken wollte: „Damit die automatischen Updates des Herstellers greifen können, müssen SAP-Kunden ihre individuellen Anpassungen, die sie an der Software vorgenommen haben, soweit wie möglich auf den SAP-Standard zurückführen. Die Bundeswehr verfügt über circa 40.000 solcher Eigenentwicklungen – selbst für erfahrene SAP-Experten dürfte dies eine bisher nicht dagewesene Größenordnung darstellen. Zudem müssen über 60.000 Bundeswehrangehörige, die bereits heute mit SASPF arbeiten, für den Umgang mit dem neuen System geschult werden“.

In einem offensichtlich aus der Bundeswehr stammenden Kommentar heißt es: „Unterstützt der Techniker die Software, damit das SASPF-System läuft, oder unterstützt die Software den Techniker, damit er die Flugzeuge instand setzen kann? Man muss endlich damit aufhören, den gut ausgebildeten, qualifizierten Lfz-Techniker zum ‘Vollzugsgehilfen einer untauglichen Software’ zu machen, damit das Gesamtsystem SASPF läuft.“

Um die geforderte **Autarkiefähigkeit von SASPF** ging es Mitte Februar 2019 beim „12. cpm Anwenderforum Logistik / Log.Net 2019“ in Sankt Augustin. Mit dem SASPF-Projekt „Logistische IT-Unterstützung für Fregatten der Klasse 125“ hat die Bundeswehr nach Angaben des Verteidigungsministeriums ein wichtiges Pilotvorhaben initiiert, welches sich in der Umsetzung befindet und 2020 abgeschlossen sein solle. Mit diesem Projekt werde für die wesentlichen

logistischen Prozesse eine autarkiefähige Lösung in SASPF geschaffen. Hierauf aufbauend solle die Autarkiefähigkeit in weiteren Realisierungsschritten ausgebaut werden. Auf die Frage, wie sichergestellt werden soll, dass die Fregatten der Klasse 125 auch bei einem Ausfall des SASPF-Systems einsatzfähig bleiben, ist dies noch keine Antwort. Angesichts der wachsenden Bedeutung des SASPF-Systems für alle Prozesse in der Bundeswehr geht die Frage jedoch weit über das Beispiel F125 hinaus. Ein Ausfall könnte auch gezielt von einem potenziellen Gegner herbeigeführt werden. Das weiß die Bundeswehr, hat jedoch bislang noch keine überzeugende Lösung. Entweder wird reflexhaft auf die Notwendigkeit zur Härtung der Systeme verwiesen oder es heißt lapidar: „Das passiert nicht!“

Von unmittelbaren Herausforderungen der Digitalisierung im heutigen Arbeitsalltag berichteten Soldatinnen und Soldaten dem Wehrbeauftragten beim Truppenbesuch in Mali im August 2019. Es gebe Einschränkungen bei den dienstlichen **Netzkapazitäten**: „Mal eben schnell – das geht gar nicht.“ Wenn SASPF die Daten dekomprimiert übertrage, könne man den Buchstaben auf dem Bildschirm beim Entstehen zuzucken: „Das nervt!“

In manchen Fällen ergibt sich erst bei der Überprüfung, dass ein dem Wehrbeauftragten geschildertes Problem auch mit dem SASPF-System zusammenhängt.

- *So schrieb ein Petent, dass die Truppe unverhältnismäßig lange warten müsse, bis zur Instandhaltung an die Heeresinstandsetzungslogistik (HIL GmbH) abgegebenes Gerät wieder genutzt werden kann. Es stellte sich heraus, dass der ordnungsgemäße Nachweis bei der Übergabe von Gerät im SASPF-System erfolgt. Im konkreten Fall lag es an den vielen Beteiligten und den zahlreichen Prozessschritten, die bei der Rückbuchung vorzunehmen waren – alle innerhalb der Bundeswehr. Dies hatte die Bundeswehr zwar erkannt und den Prozess bereits zum Jahresende 2018 angepasst, es betraf jedoch die in der Eingabe im Sommer 2019 angesprochenen GTK BOXER noch immer, weil sie sich bereits vor der Prozessänderung bei der HIL GmbH befanden und in der Änderung nicht erfasst waren.*

Die Wechselwirkung zwischen personellen Kapazitäten und SASPF-System haben auch Soldatinnen und Soldaten beim Truppenbesuch in der Logistikschule der Bundeswehr im April 2019 in Osterholz-Scharmbeck thematisiert:

- *Dort werden 180 Trainingstypen mit unterschiedlicher Laufzeit angeboten. Lehrgänge fielen allerdings zuweilen wegen eines Mangels an Ausbildern*

aus, besonders heikel sei das bei der Ausbildung zum „Materialbewirtschafter“ (Fw/Uffz). Im Geschäftsprozess Materialbewirtschaftung seien Kenntnisse zur Nutzung des Betriebssystems SASPF und umfangreiche Vorschriften- und Verfahrenkenntnisse zur Einsatzversorgung und Versorgung im Grundbetrieb erforderlich. Da militärisches Ausbildungspersonal nur in sehr begrenztem Umfang zur Verfügung stehe, müsse man vermehrt auf das zivile Personal der BWI GmbH zurückgreifen. Das verfüge zwar über hervorragende Systemkenntnisse in SASPF, würde aber nicht immer die militärischen Betriebsabläufe und Verfahren auf den verschiedenen logistischen Ebenen kennen.

Schwierigkeiten bereitete SASPF zudem hinsichtlich der zeitgerechten Zahlung des Auslandsverwendungszuschlags für Soldaten des Deutschen Einsatzkontingents Air Policing Baltikum. Seit Juni 2017 haben auch die Bundeswehrangehörigen in einsatzgleichen Verpflichtungen Anspruch auf diesen Zuschlag. Dem Verteidigungsministerium ist es seither aber nicht gelungen, die Funktionen für die Zahlbarmachung des **Auslandsverwendungszuschlages** im Personalwirtschaftssystem SASPF neu zu programmieren und zu implementieren. In derartigen Fällen sollten die betroffenen Soldaten den Auslandsverwendungszuschlag vielleicht in bar beim Rechnungsführer empfangen können.

Auch der mit der Einführung des Systems SASPF verbundene Wunsch nach einem **papierlosen Büro** hat sich nicht erfüllt. Das Gegenteil von Bürokratieabbau sei eingetreten, beschwerten sich vor allem Chefs und Spieße immer wieder. Infolge der Absicherungsmentalität in der Bundeswehr gebe es regelmäßige Abfragen und Berichtsanforderungen zu Informationen, die in SASPF vorgehalten würden und die die übergeordnete Führung theoretisch direkt selbst auslesen könnte.

Im Arbeitsalltag, so ist immer wieder zu hören, wirke sich derzeit vor allem ein digitalisiertes Prozessmanagement aus, das längere Vorläufe, frühere Anmeldungen sowie mehr Kommunikation erfordere.

- *Aus der 1. Panzerdivision in Oldenburg hieß es, IT-Infrastruktur müsste wenigstens ein Jahr im Voraus angemeldet werden. Gleichzeitig verfüge man nur über etwa 50 Prozent des planmäßigen IT-Materials. So fehle beispielsweise Ausbildungsmaterial für Hochwertlehrgänge und auch kleinere Artikel, wie etwa nicht im Bestand vorrätige Trennwände, seien nur über das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr erhältlich. Die Anforderung für ein Smartboard lag zum Zeitpunkt des Besuchs des Wehrbeauftragten seit*

einem Dreivierteljahr zur Entscheidung beim Kommando Heer.

Aus kleinen Dingen wird so ein großer Verwaltungsakt. Nötig wären flexiblere Lösungen – zumal die langen Laufzeiten gerade bei IT-Projekten dazu führen können, dass die Technik zum Zeitpunkt der Realisierung bereits veraltet ist.

- Bei mehreren Truppenbesuchen kritisierten Soldatinnen und Soldaten die Masse der **Passwörter**, die die wachsende Zahl von PC-Anwendungen zusammen mit der jeweiligen Benutzerkennung für die Anmeldung erfordere. Während einige Anwender berichteten, sie hätten sich eigene Listen mit ihren jeweiligen Anmeldedaten für den Rechner, die Verschlüsselung, Lotus Notes, PrimeWeb für die Arbeitszeiterfassung, Internet, Intranet, SASPF und STIEWI für das Travel Management angelegt, lösten andere diese Herausforderung, indem sie ein identisches Passwort für alle Anwendungen wählten.

Beide Varianten zeigen, dass die Vielzahl der Anwendungen mit einzelnen Anmeldevorgängen sehr komplex, um nicht zu sagen umständlich geworden ist. Hinzu kommen noch unterschiedliche Vorgaben für die Laufzeiten und die Benutzerkennung, zum Beispiel je nach Anwendung Vorname und Nachname oder Nachname und Vorname oder Personenkennziffer, so dass die Soldaten auf ihren Listen auch notieren, mit welchen Daten in welcher Reihenfolge sie sich jeweils genau anmelden, um ihren Zugang nicht versehentlich zu sperren. Es stellt sich die Frage, ob dies dann tatsächlich zu mehr IT-Sicherheit führt als **Single-Sign-on-Lösungen**. Dabei darf ein Benutzer nach einmaliger Authentifizierung an einem Arbeitsplatz auf alle Rechner und Dienste, für die er lokal berechtigt ist, vom selben Arbeitsplatz aus zugreifen. Die unübersichtliche und lästige Anmeldung an die einzelnen Dienste entfällt.

Kritisch zu sehen ist auch der Trend, anstelle von aktiver Informationsweitergabe in den nachgeordneten Bereich auf das digitale Angebot zu verweisen – bei immer mehr Vorschriften: „Alles steht im Intranet.“ Wer Änderungen nicht mitbekomme, sei nach dieser Lesart selbst schuld, heiße die Devise, kritisierten Soldatinnen und Soldaten bei verschiedenen Gelegenheiten.

Auch das Amt des Wehrbeauftragten benötigt zuweilen Informationen aus dem **Intranet** der Bundeswehr und musste feststellen, dass die Bereitstellung des Zugangs durch zunehmende Verregelung massive Verzögerungen erfuhr:

- Im Oktober 2016 erhielt das Amt die Mitteilung, dass künftig der Zugang zum Bundeswehr-Intranet

nur noch mit einer PKIBw-Karte (Public Key Infrastructure der Bundeswehr) möglich sein werde. Zusätzlich benötige das Amt eine Tastatur mit Kartenlesefunktion und die Software NEXUS Personal – von der Bundestagsverwaltung zu beschaffen. Zum Erhalt einer PKIBw-Karte sei eine Aufnahme von Personaldaten im Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr notwendig, und für alle Berechtigten müsse ein Personaldatenerfassungsbogen für nicht Bundeswehrangehörige ausgefüllt und an das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr gerichtet werden. Zwei Mitarbeiterinnen des Wehrbeauftragten erhielten zunächst Testarbeitsplätze, auf denen die Software – noch ohne PKIBw-Karte – positiv lief. Im Mai 2017 sollte das Bundesamt dann zwei PKIBw-Karten zur Verfügung stellen, um den Test endgültig durchführen zu können. Hierfür musste ein Kollege des Katholischen Militärbischofsamts, der Zugang zum Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr hat und die erforderlichen Daten dort eingeben konnte, Amtshilfe leisten. Nach mehreren Erinnerungen des Amts des Wehrbeauftragten gegenüber dem Bundesamt gingen die Karten im Dezember 2017 beim Kollegen vom Katholischen Militärbischofsamt ein, wo die Mitarbeiter des Wehrbeauftragten sie gegen Unterschrift abholten. Die Einwahl in das Intranet mit den Karten funktionierte aufgrund von technischen Schwierigkeiten jedoch nicht – ein grundsätzliches Problem, das offenbar alle nicht Bundeswehrangehörigen, die Zugang zum Intranet der Bundeswehr benötigen, betraf. Erst im Oktober 2018 waren die Schwierigkeiten durch das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr beseitigt. Im November 2018 beantragte das Amt des Wehrbeauftragten auf dem gleichen Weg wie die Testkarten Zugangskarten für zehn weitere Arbeitsplätze. Die erhielt es im Juli 2019. Nun war aber mit den neuen Karten keine Anmeldung möglich. Sie waren zwischenzeitlich mit 4K-Zertifikaten ausgerüstet. Das VPN-Gateway, in dem auf Teile des Intranets der Bundeswehr zugegriffen wird, läuft jedoch nur mit 2K-Zertifikaten, wie sie die Testkarten aufweisen. Eine volle Funktionsfähigkeit bestand bis Ende des Berichtsjahrs, drei Jahre nach der ersten Beantragung der Karten, immer noch nicht.

Die Einführung eines neuen **Corporate Designs** bei der Bundeswehr verlief ebenfalls nicht problemlos:

- Soldatinnen und Soldaten monierten, sie hätten das im April 2019 vorgestellte neue Design ohne eine Übergangszeit anwenden müssen. In der Kürze seien die nötigen technischen Anpassungen und Schulungen der Anwender nicht in allen Dienststellen umsetzbar gewesen. Viele Nutzer fühlten sich von dem 90 Seiten umfassenden Handbuch überfordert und vermissten qualifizierte Ansprechstellen und Unterstützung, etwa

bei der Gestaltung einer Power Point Präsentation in der neu vorgegebenen Weise.

Das ist das Gegenteil von Handlungssicherheit auf allen Ebenen. Die flächendeckende Akzeptanz wurde auch dadurch nicht besser, dass die neue Einheitlichkeit allumfassender als bisher sein sollte: Visitenkarten der Marine-Führung in Polygon-Tarndruckmuster (das ist ein eigens entwickeltes Multitarn-Muster) anstelle des eingeführten Marineblau oder ein Programmheft für die „Kieler Woche“ mit maritimem Foto eingerahmt von Polygon-Tarndruck irritierten jedenfalls auch so manchen Besucher und führten zu Heiterkeit bei Präsentationen. Weitere Folgen der Vorgaben zum **Polygon-Tarndruck** sind ein höherer Verbrauch von Druckertinte beim Ausdruck und ein nicht unerheblicher Anstieg der Dateigröße von Folien-Präsentationen. Besteht etwa die Startseite aus der Überschrift des Vortrags, so bleibt der Rest der Seite nicht weiß, sondern besteht aus der Tarndruck-Grafik. So scheiterte der Versuch des Bundesamts für das Personalmanagement, dem Wehrbeauftragten im Zusammenhang mit seinem Besuch vor Ort im September 2019 die ordnungsgemäß im einheitlichen Erscheinungsbild gestaltete Präsentation seiner Präsidentin elektronisch zu übersenden, wohl an der Dateigröße.

Vorstehende Beispiele belegen, die Bundeswehr sollte nicht alles digitalisieren, was analog schon gut, zuverlässig und kostengünstig funktioniert. Sie muss auch nicht alles vernetzen, wenn die Prozesse dadurch komplizierter und langwieriger werden. Vernetzung macht anfällig, das sollte nie vergessen werden. Und schließlich, wie schon in den vergangenen Jahresberichten angemerkt: Mehr Funkdisziplin, nicht alle Informationen an alle senden! Führen bleibt ein hierarchischer personengebundener Prozess, und Verantwortung ist nicht delegierbar an bits und bytes.

4. **Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr**

Licht und Schatten kennzeichnen die Trendwende Finanzen. Lag 2014 die Höhe des Verteidigungshaushalts bei 32,4 Milliarden Euro (2015: 33 Mrd. Euro; 2016: 34,3 Mrd. Euro; 2017: 37 Mrd. Euro, 2018: 38,5 Mrd. Euro), so wuchs der Etat 2019 auf 43,2 Milliarden Euro. Nie stieg der Verteidigungshaushalt nach 1990 innerhalb eines Jahres so kräftig. Für 2020 hat der Deutsche Bundestag Verteidigungsausgaben in Höhe von 45,1 Milliarden Euro beschlossen.

Der rüstungsinvestive Anteil am Bundeswehretat stieg 2019 gegenüber 2018 um 2,2 Milliarden Euro. Von diesem kräftigen Zuwachs konnte aber im Berichtsjahr nur die Hälfte tatsächlich ausgegeben

werden. Das Soll für **militärische Beschaffungen** sowie für Forschung, Entwicklung und Erprobung war mit 8,3 Milliarden veranschlagt, das Ausgabe-Ist liegt bei 7,2 Milliarden Euro. Angesichts der vielen bisher nicht erfüllbaren Ausrüstungsbedarfe für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr ist ein nicht genutzter „Rest“ von 1,1 Milliarden Euro schmerzlich. Immerhin konnte ein Teil dieses Geldes im Haushaltsjahr umgeschichtet werden, etwa für Kapitalaufstockungen bei bundeseigenen Gesellschaften. 500 Millionen Euro aus 2019 fließen in die neue „Rücklage zur Gewährleistung überjähriger Planungs- und Finanzierungssicherheit für Rüstungsinvestitionen“, um damit voraussichtlich den Etat 2021 zu stärken. Ursächlich für den zu geringen Mittelabfluss bei den Rüstungsinvestitionen waren nach Auskunft des Ministeriums unter anderem Verzögerungen in den Programmen F 125, MKS 180, PUMA und BOXER.

Da in der Vergangenheit gelegentlich die **Systematik des Verteidigungshaushalts** verändert wurde, fließt zusätzliches Geld nicht immer und ausnahmslos in die personellen und materiellen Finanzierungslücken. Seit 2006 sind beispielsweise Pensionsleistungen für ehemalige Bundeswehrangehörige auch Teil des Verteidigungshaushalts (früher: Innenministerium). Immerhin beliefen sich die Ausgaben für die Pensionen sowie weitere Leistungen mit Versorgungscharakter (beispielsweise Beschädigtenversorgung) der Soldatinnen und Soldaten sowie der Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr 2019 auf knapp 6 Milliarden Euro (2015: 5,5 Mrd.) – Tendenz steigend.

Um in Zeiten der kontinuierlichen Reduzierung des Umfangs der gesamtdeutschen Streitkräfte einen materiellen Anreiz für die zügige Abgabe und das Freiziehen nicht mehr benötigter Liegenschaften zu schaffen, zahlt die Bundeswehr seit 2011 Miete für die von ihr genutzten Bauten und Flächen. Die Bundeswehr-Immobilien sind der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) übertragen. Somit dienen die 2,6 Milliarden Euro, die die Bundeswehr jährlich an die BImA überweist, überwiegend nicht im engeren Sinne der Auftragsbefreiung unserer Streitkräfte. Die beiden Beispiele zeigen, dass es durchaus einer kritischen Bewertung der aktuellen Zusammenstellung des Verteidigungshaushalts bedarf, wenn man ihn als Maßstab für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr heranzieht. Das politische Motiv für die Einführung der **BImA-Mieten** etwa dürfte in Zeiten, da nicht Schrumpfung, sondern moderates Wachstum erforderlich ist, entfallen sein. Die Bundeswehr braucht heute zusätzlichen Kasernenraum, kein haushalterisches Anreizsystem (linke Tasche/rechte Tasche) für Kasernenschließungen.

Eine weitere Zahl, die in der politischen Diskussion um die Verteidigungsausgaben stets eine Rolle spielt, ist die **NATO-Quote**. Sie berechnet sich nach dem Anteil der Verteidigungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt (BIP). Danach stieg die Quote in den letzten Jahren an: von 1,18 Prozent im Jahr 2014 über 1,23 Prozent 2018 auf 1,36 Prozent im Jahr 2019. Für das Jahr 2020 meldet die Bundesregierung der NATO 50,3 Milliarden Euro, das wären prognostizierte 1,42 Prozent des BIP oder bei weiter nach unten korrigierten Prognosen für das deutsche Wirtschaftswachstum sogar noch mehr. Nach eigenen Angaben (und Meldung an die NATO) strebt die Bundesregierung bis 2024 eine Quote von 1,5 Prozent des BIP an, bis 2031 eine Quote von zwei Prozent. Der Verteidigungshaushalt ist in den letzten Jahren zwar stets stärker gestiegen, als von der Bundesregierung vorgesehen – das Parlament hat mehr bewilligt, als die Regierung beantragt hatte –, doch allein mit der aktuell in der mittelfristigen Finanzplanung veranschlagten Entwicklung des Verteidigungsbudgets würde eine Quote von 1,5 Prozent bis 2024 kaum zu erreichen sein. Allerdings wurde die mittelfristige Finanzplanung bisher schon durch die jeweiligen Haushaltsgeszentwürfe der Regierung regelmäßig übertroffen, aber eben nur von Jahr zu Jahr, nicht gut planbar für die Haushaltsverantwortlichen im Verteidigungsministerium.

Üblicherweise meldet das Verteidigungsministerium der NATO zusätzlich zum Verteidigungshaushalt anteilig Haushaltstitel anderer Ressorts in nicht unerheblicher Höhe: 2014 waren es (nach aktuellen Wechselkursen) zusätzlich 2,3 Milliarden, 2015 2,9 Milliarden, 2016 3,3 Milliarden, 2017 3,26 Milliarden, 2018 3,6 Milliarden und 2019 4,65 Milliarden. 2020 liegt diese zusätzliche Summe sogar bei 5,3 Milliarden Euro. Zu den Verteidigungsausgaben nach NATO-Kriterien rechnet die Bundesregierung auch Ausgaben im Zusammenhang mit friedenserhaltenden Maßnahmen etwa aus dem Budget des Auswärtigen Amtes, Mittel aus dem Etat für wirtschaftliche Zusammenarbeit, Kindergeldleistungen an Zivilbeschäftigte der Bundeswehr und Versorgungsleistungen für ehemalige Soldaten der Nationalen Volksarmee der DDR. Andere NATO-Mitglieder machen das ähnlich. So meldet Frankreich unter anderem bestimmte Ausgaben für die Feuerwehren und die nationale Gendarmerie. Staaten wie Litauen und Lettland rechnen Teile ihrer Verkehrsinfrastruktur auf die NATO-Quote an. Auffällig bei den Zahlen aus Deutschland ist allerdings, dass die gemeldeten Zusatzaufwendungen deutlich schneller wachsen (von 2014 bis 2020 mehr als verdoppelt) als die eigentlichen Verteidigungsausgaben für die Bundeswehr. Dieses Vorgehen mag für das Erreichen einer

höheren NATO-Quote sinnvoll sein: Der Bundeswehr, den Soldatinnen und Soldaten selbst, nützt es nichts.

5. Trendwende Personal

Die personelle Stärke der Bundeswehr unterlag in den letzten 35 Jahren mehreren gegenläufigen Richtungsänderungen. Während sie Mitte der 1980er Jahre ein Maximum von 495.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten erreichte, reduzierte sich ihre Anzahl nach Ende des Kalten Krieges sehr deutlich und kontinuierlich. Im Zwei-plus-Vier-Vertrag ist geregelt, dass die Streitkräfte im vereinten Deutschland nicht mehr als 370.000 Soldatinnen und Soldaten haben dürfen. Parlamentarische Entscheidungen wie etwa das Streitkräftepersonalstrukturangepassungsgesetz trugen dazu bei, den wesentlich auf **Schrumpfung** gerichteten Reformprozess voranzubringen. Nach dem Personalstrukturmodell 2010 hatte die Bundeswehr nur noch eine Soll-Stärke von 250.000 Soldatinnen und Soldaten. Mit der Neuausrichtung der Bundeswehr 2011 lautete die neue Zielzahl 185.000 Soldatinnen und Soldaten, einschließlich einiger Tausend Reservistenstellen. Die Allgemeine Wehrpflicht wurde ausgesetzt. Weitere Reduzierungsrunden zeichneten sich bereits ab. Den Tiefststand erreichte die Bundeswehr im Juni 2016: 166.500 aktive Soldatinnen und Soldaten.

Mit der verbliebenen Stärke kann die Bundeswehr jedoch die fortdauernden Verpflichtungen in den Auslandseinsätzen und den wieder auflebenden Auftrag zur Teilhabe an der kollektiven Verteidigung in Europa personell nicht bewältigen. Im Mai 2016 rief die Bundesministerin der Verteidigung deshalb die sogenannte Trendwende Personal aus. Seitdem steuert der Tanker Bundeswehr um: Er soll in die entgegengesetzte Richtung fahren und personell aufwachsen – möglichst schnell. Praktische Probleme und mentale Schwierigkeiten, sich von dem jahrzehntelangen Schrumpfungskurs zu lösen, machen dieses Umsteuern indes zu einem besonderen Kraftakt. Der Aufwand ist erheblich. Auch hier gilt: Ohne eine „Trendwende Mentalität“ wird der Aufwuchs nicht gelingen.

Um Seiteneinsteiger, Wiedereinsteller und auch um Reservisten bemüht sich die Bundeswehr mit zahlreichen neuen Anreizen. Das ist richtig. Dabei darf sie die Kerntruppe aber nicht aus den Augen verlieren. **Langgediente** treibt die Frage um, welche Attraktivitätsprogramme eigentlich für sie gelten. So sind etwa der rasche Aufstieg von Seiteneinsteigern, Weiterverpflichtungsprämien für Zeitsoldaten und verbesserte Leistungen für Reservisten Themen, die beim Bestandspersonal häufig zu einer gefühlten Ungleich-

behandlung führen. Dabei wird gelegentlich übersehen, dass die Attraktivitätsmaßnahmen durchaus auch Verbesserungen für das bestehende Personal beinhalten. Dennoch gilt es, diese Stimmung in der Truppe wahrzunehmen und materielle Zeichen der Wertschätzung für das Kernpersonal zu setzen.

Gegenwärtig ist der Gesamtumfang für das Jahr 2025 auf 203.000 Soldatinnen und Soldaten (186.000 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten und Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, bis zu 12.500 Freiwillig Wehrdienstleistende und 4.500 Reservedienstleistende) festgelegt. Ende des Jahres 2019 betrug die Stärke des militärischen Personals der Bundeswehr 183.667 aktive Soldatinnen und Soldaten. Davon waren 53.965 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, 121.365 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (zusammen 175.330) sowie 8.337 Freiwillig Wehrdienstleistende. Das vom Ministerium selbst gesteckte Minimalziel von 174.800 Berufssoldaten/Soldaten auf Zeit ist damit erreicht.

Hinsichtlich der **Bewerberlage** im Jahr 2019 ergibt sich kein einheitliches Bild. Der rückläufige Trend der letzten Jahre (2016: 58.439 Bewerberinnen und Bewerber; 2017: 56.940; 2018: 52.200) hat sich 2019 nicht fortgesetzt. Es gab mit 53.100 Bewerbungen ein leichtes Plus. Dennoch ist es das zweit schlechteste Ergebnis seit Aussetzung der Wehrpflicht. Bei den Offizieren gab es im Jahr 2019 11.080 Bewerbungen gegenüber 10.200 im Jahr 2018, bei den Mannschaften/SaZ und Feldwebeln 31.000 Bewerbungen gegenüber 31.350 im Vorjahr. Bewerberinnen und Bewerber für den Freiwilligen Wehrdienst gab es 11.100 im Jahr 2019 (10.700 im Jahr 2018).

2019 wurden davon insgesamt 20.172 Soldatinnen und Soldaten neu in die Bundeswehr eingestellt. Das ist deutlich weniger als 2017 (23.410) und 2016 (23.582), aber es sind immerhin 170 mehr als 2018 (20.012), ein Minus von 0,8 Prozent. Damit mögen die Planvorgaben des Ministeriums erfüllt sein, aber der Bedarf müsste, wie die Personallückenstatistik zeigt, sehr viel höher sein.

Die Anzahl der **Einstellungen** von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit im Jahr 2019 (2018) betrug bei den Offizieren 2.107 (2018: 2.062), bei den Fachdienst-Feldwebeln 2.124 (2018: 2.559), bei den Feldwebeln Truppendienst 848 (2018: 891), bei den Unteroffizieren ohne Portepée 2.395 (2018: 2.278), bei den Mannschaften/SaZ 5.056 (2018: 4.963) und bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden 7.642 (2018: 7.259). Das Verteidigungsministerium selbst bezeichnet das Ergebnis der Personalgewinnung 2019 insgesamt als „sehr gut“. Der positive Trend aus 2018 setzte sich

fort, was gerade auch vor dem Hintergrund der Konkurrenz am Arbeitsmarkt und dem demographischen Wandel beachtlich sei. Angesichts der immer noch schwierigen Bewerberlage, auch wenn 2019 ein minimales Plus bei der Personalgewinnung zu verzeichnen war, überrascht diese Bewertung.

So konnten schon die Zielvorgaben im Bereich der Mannschaften und Feldwebel des Truppendienstes mit den aktuellen Bewerberzahlen nicht vollumfänglich erreicht werden. Nach wie vor schwierig bleibt die Personalgewinnung der Fachkräfte, so im Fliegerischen Dienst, im Gesundheitswesen sowie im Bereich Elektronik und allgemein in vielen weiteren – insbesondere technischen – Berufen und Laufbahnen.

Eine Reihe von Bewerberinnen und Bewerbern, die eine Einstellungszusage erhielten und eingeplant wurden, haben ihren Dienst nicht angetreten. Über die Gründe der Nichtantritte liegen der Bundeswehr nach eigener Aussage keine auswertbaren Informationen vor.

Schwerer wiegt die Anzahl der gewonnenen Soldatinnen und Soldaten, die die Bundeswehr in den ersten sechs Monaten durch **Widerruf** der Verpflichtungserklärung (SaZ), eigene Beantragung der Entlassung (FWD) oder **Entlassung** durch die Bundeswehr verlor. 2019 waren das 4.260 Soldatinnen und Soldaten (2018: 4.900). Davon scheidet die Masse freiwillig aus (2019: 3.833; 2018: 4.348). Die Gründe für Widerruf oder Beantragung der Entlassung innerhalb der ersten sechs Monate sind vielfältig. Sie reichen vom alternativen Jobangebot über andere Vorstellungen vom Dienst in der Bundeswehr bis zu gesundheitlichen Anfechtungen. Oft wird die Motivation für das Ausscheiden nicht genannt.

Obwohl die Zahl der freiwillig in den ersten sechs Monaten Ausscheidenden hoch ist, betont das Verteidigungsministerium, sie sei „im Vergleich zum freien Arbeitsmarkt unauffällig“. Damit sollte die Bundeswehr sich nicht zufrieden geben, sondern sich Gedanken machen, wie sie die Anzahl der freiwilligen Abgänge zu Beginn der Bundeswehrzeit reduzieren kann. Schwer nachvollziehbar ist in diesem Zusammenhang, dass sie die ausschlaggebenden Gründe der Entscheidung gegen die Bundeswehr offenbar nicht weiter nachfragt oder jedenfalls nicht registriert. Das wäre der erste Schritt um gegenzusteuern. Auch bei manchen im Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr hinterlegten Ausscheidungsgründen bleibt die eigentliche Motivation der Personen, die der Bundeswehr den Rücken kehren, im Dunkeln.

Wenn trotz über die Jahre betrachtet rückläufiger Bewerberzahlen und der hohen Verluste der Neueingestellten die Bundeswehr gleichwohl leicht aufwächst, liegt dies vor allem daran, dass das „**Konzept Personalbindung**“ Erfolge zeitigt. Zeit- und Berufssoldatinnen und -soldaten bleiben länger, nicht zuletzt wegen der verstärkten Anreize. Zudem werden vermehrt lebensältere Seiteneinsteigerinnen und -einstieger sowie Wiedereinstellerinnen und -einsteller für den Dienst gewonnen. Und auch die Zahl der Reservistinnen und Reservisten, die für kürzere oder längere Zeit zum Dienst antreten, nimmt zu. Damit folgt die Bundeswehr dem allgemeinen gesellschaftlichen Trend: Sie wird älter. Im Jahr 2012 – nach Aussetzung der Wehrpflicht – lag das Durchschnittsalter des militärischen Personalkörpers bei 30,3 Jahren. Im Jahr 2015, dem Jahr vor dem formalen Beginn der Trendwende Personal, lag es bei 31, drei Jahre später, 2018, bei 32 Jahren und im Jahr 2019 bei 32,3 Jahren. Zwischen 2012 und 2019 stieg das Durchschnittsalter der Offiziere um ein knappes Jahr, der Unteroffiziere um dreieinhalb Jahre und der Mannschaften um zweieinhalb Jahre. Dies ist noch gut vertretbar. Dennoch deuten die Rahmenbedingungen auf einen weiteren kontinuierlichen Anstieg des Durchschnittsalters hin.

Schaut man vergleichend in die Armeen der Verbündeten, ergibt sich in den Jahren 2018/2019 ein differenziertes Bild. Während das Durchschnittsalter zum Beispiel in Großbritannien 32 Jahre und in Frankreich 33 Jahre betrug, lag es in Kanada bei 35 Jahren, in Belgien sogar bei 44 Jahren, europäischer Rekord.

Auch wenn die Bundeswehr von belgischen Verhältnissen weit entfernt ist, muss sie die mit einer älter werdenden Truppe verbundenen Probleme im Blick haben. Dazu gehört beispielsweise auch der Krankenstand.

Konkrete Zahlen zum **Krankenstand** von Soldatinnen und Soldaten sind nach Angaben des Verteidigungsministeriums nicht vorhanden. Das überrascht, denn zum Zivilpersonal der Bundeswehr liegen diese Zahlen vor. Danach ergibt sich, dass der Krankenstand dort in den Jahren 2013 bis 2017 im Vergleich mit anderen Bundesressorts überdurchschnittlich gewesen ist. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Bundeswehr den Krankenstand des militärischen Personals nicht insgesamt statistisch erfasst. Möglichen Problemen kann sie nicht durch Wegsehen begegnen.

Ausbildungs- und Bildungslandschaft der Bundeswehr

Die Bundeswehr ist nicht nur einer der größten Arbeitgeber, sondern zugleich einer der größten Ausbildungs- und Bildungsanbieter in Deutschland. Nach

aktuellem Stand bietet die Bundeswehr rund 260 zivile Bildungs- beziehungsweise Berufsabschlüsse an. Sie reichen vom Hauptschulabschluss über Gesellen- und Meisterprüfungen bis hin zu akademischen Abschlüssen an einer der beiden Universitäten der Bundeswehr. Mögliche **Werdegänge** von Bundeswehrangehörigen sind dementsprechend vielfältig: Lagerlogistiker, Mediengestalter, Feinwerkmechaniker, Gesundheits- und Krankenpfleger, aber auch Fachärzte, Luft- und Raumfahrttechniker oder Sozialwissenschaftler. Ergänzt und erweitert werden diese formalen Bildungs- und Berufsabschlüsse durch über 4.000 Trainingstypen: angefangen von der militärischen Grundausbildung über den Lehrgang Generalstabsdienst an der Führungsakademie der Bundeswehr, Fachlehrgänge und spezifische Fortbildungsangebote bis hin zu Lehrgängen an NATO-Ausbildungseinrichtungen im Ausland und bei zivilen Firmen und Bildungsdienstleistern. Mit 8.700 unterschiedlichen Begriffen („personelle Ordnungsmittel“) beschreibt die Bundeswehr die bei ihr vorhandenen Fähigkeiten, Qualifikationen und Tätigkeiten, die Hälfte davon hieß früher ATN (Ausbildungs- und Tätigkeitsnummer). 428 Ausbildungseinrichtungen hat die Bundeswehr bundesweit. Das alles ist beachtlich, öffentlich aber kaum bekannt. Hier kann die Bundeswehr besser werden. Die maximal vielfältige Ausbildungs- und Bildungslandschaft ist ein Alleinstellungs- und Attraktivitätsmerkmal.

Es ist gut, dass die Bundeswehr auf dem Internet-Karriereportal Bewerberinnen und Bewerber eine zielgruppenorientierte, schnelle, unkomplizierte und teilweise spielerische Jobsuche ermöglicht. Individueller und eingehender können sich Interessierte durch die persönlichen Beratungsgespräche in den Karriereberatungsbüros informieren. Abgerundet würde das Informationsangebot durch einen gedruckten Katalog, den es aber immer noch nicht gibt.

Ein Studium bei der Bundeswehr ist für viele junge Menschen attraktiv. Die Anzahl der Studienanfänger (Offizieranwärter und Externe) erreichte 2017 einen Höhepunkt von 1.585 Erstsemestern. Gegenüber der rückläufigen Zahl im Jahr 2018 (1.401) gab es im Jahr 2019 mit 1.451 Erstsemestern wieder einen leichten Anstieg.

Bei der Ausbildung der Soldatinnen und Soldaten vor dem Studium hat es einige Änderungen gegeben. War die Ausbildung der Offiziere des Truppendienstes des Heeres einschließlich der Organisationsbereiche Streitkräftebasis (SKB) und Cyber- und Informationsraum (CIR) bisher in speziellen Offizieranwärterbataillonen zentralisiert, sind nun die ersten Ausbildungsabschnitte, insbesondere der Grund- und Spezialausbildung, in den ersten sechs Monaten in die

Truppe verlagert. Der neue **Ausbildungsgang „Offizier Truppendienst Heeresuniformträger“** begann im Juli 2019 zunächst mit der neu strukturierten Grundausbildung zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit. Ab Juli 2020 werden Mannschaften und Offizieranwärter dann gemeinsam die je dreimonatige Grund- und Spezialausbildung in der Truppe absolvieren. Nach der Laufbahnprüfung und weiteren Ausbildungsabschnitten enden die ersten 15 Monate für alle Offizieranwärter mit dem einwöchigen Modul „Heeresprägung“, an das sich unverändert das vierjährige Studium mit Masterabschluss anschließt. Diese praxisorientierte Ausbildung ist zu begrüßen. Luftwaffe und Marine halten an der zentralisierten Ausbildung der Offiziere mit lediglich geringen Veränderungen, die der Stärkung des Team- beziehungsweise Crew-Gedankens dienen, fest. Sie habe sich hinsichtlich der Bindung und Sozialisierung in der Truppe nach Aussagen des Verteidigungsministeriums bewährt.

Spät hat die Bundeswehr erkannt, dass sie in Zeiten des Personalmangels auch **Studienabbrecher** sinnvoll einsetzen kann. Diese Soldatinnen und Soldaten haben das Verfahren zur Eignungsfeststellung als Offizier erfolgreich durchlaufen und sind für eine Weiterverpflichtung als Offizier ohne Studium geeignet. Als Studienabbrecher gelten dabei nur Offizieranwärterinnen und -anwärter, die ein Bachelorstudium an einer Universität der Bundeswehr abgebrochen haben. Diejenigen, die erst das anschließende Masterstudium abbrechen, verfügen bereits über einen akademischen Abschluss und ihre Dienstzeit wird regelmäßig auf die volle Verpflichtungszeit festgesetzt. Von den Studierenden, die zwischen 2011 und 2015 ihr Bachelor-Studium begonnen haben, brachen jeweils ein Viertel (23-26 Prozent) ihr Studium ab.

Im Jahr 2019 haben 1.451 Studierende ein Bachelorstudium bei der Bundeswehr begonnen (2018: 1.401). Abgebrochen haben im Jahr 2019 302 Studierende (2018: 254). Betrachtet man die Absolventenjahrgänge fällt auf, dass in den vergangenen Jahren insbesondere technische Fächer wie Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Betriebswirtschaftslehre die höchsten **Abbrecherquoten** aufwiesen. Im Rahmen einer drei Jahre umfassenden Studie (Fertigstellung 2020) untersucht die Bundeswehr die Gründe für die Abbrüche.

Von allen 302 Bachelor-Abbrechern im Jahr 2019 verpflichteten sich 134 als Offizier im Truppendienst weiter (2018 von 254: 106) Die Bundeswehr sollte sich bemühen, diese Quote weiter zu erhöhen.

Im letzten Jahresbericht hat der Wehrbeauftragte bereits auf eine nunmehr in Kraft getretene Neuregelung im Bundeswehr-Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz hingewiesen, nach der Studienabbrecher einen Mindestanspruch von sechs Monaten nach ihrer Bundeswehrzeit für die Förderung von Maßnahmen schulischer und beruflicher Bildung haben. Der Anspruch schließt die Zahlung von Übergangsgebühren ein. Der relativ kurze Zeitraum soll verhindern, dass sich ein Studienabbruch „lohnen“ könnte und soll zugleich ein Anreiz sein, sich weiter zu verpflichten. Das Verteidigungsministerium hat den Hinweis des Wehrbeauftragten, die sechs Monate seien zu kurz, aufgegriffen und angekündigt, „die bisherige Anrechnungsregelung nochmals zu überprüfen und eventuell einer zukünftigen Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes zuzuführen“.

Personalmangel

Die Zahl der unbesetzten Unteroffizier- und Offizier-Dienstposten hielt sich gegenüber dem Vorjahr auf dem gleichen Niveau von mehr als 20.000. Insgesamt waren im Dezember 2019 21.000 Dienstposten oberhalb der Laufbahn der Mannschaften nicht besetzt. Im Dezember 2018 lag diese Zahl bei 21.200. Bei den Mannschaftsdienstgraden waren bis Ende Dezember 2019 2.100 Dienstposten nicht besetzt (Dezember 2018: 2.400), eine Verbesserung. Nachfolgend sind die Bereiche aufgeführt, die am stärksten vom Personalmangel betroffen sind. Die Zahlen beziehen sich auf das Frühjahr des Berichtsjahrs.

Im Bereich der Fernmeldetechnik fehlt bei den **Heeresuniformträgern** (Heer, SKB, CIR) über alle Laufbahnen hinweg Personal. Während bei den Unteroffizieren ohne Portepepe knapp jeder zweite Dienstposten unbesetzt ist (Soll: 533, Ist: 278, Besetzungsgrad: 52 Prozent), liegt dieser Bereich bei den Feldwebeln ebenfalls nur bei einem Besetzungsgrad von 64 Prozent (Soll: 4.116, Ist: 2.636). Auch bei den Offizieren können die Zielvorgaben nur zu drei Viertel erfüllt werden (Soll: 438, Ist: 327, Besetzungsgrad: 75 Prozent).

In der Heeresaufklärung bestehen ebenfalls deutliche Vakanzen. Bei den Offizieren ist ein Besetzungsgrad von 70 Prozent zu verzeichnen, bei den Fernspähaufklärern sind über 50 Feldwebel-Dienstposten nicht besetzt (Soll: 93, Ist: 37, Besetzungsgrad: 40 Prozent).

Das Fehl im technischen Bereich lässt sich exemplarisch an der Luftfahrzeugtechnik ablesen. Bei den Offizieren besteht mit einem Besetzungsgrad von nur 53 Prozent ein deutlicher Mangel (Soll: 94, Ist: 50). In ähnlicher Weise ist auch die Fluggerätemechanik bei den Unteroffizieren vom Personalmangel betroffen;

dort sind 121 Dienstposten nicht besetzt (Soll: 255; Ist: 134).

Aber auch die Artillerietruppe ist massiv unterbesetzt. Bei den Mannschaften der Rohrartillerie liegt der Besetzungsgrad bei gerade einmal 60 Prozent, bei den Unteroffizieren mit Portepee liegt er für die verschiedenen Verwendungsreihen jeweils unter 70 Prozent. In der Laufbahn der Offiziere sind 30 Prozent der Artillerie-Dienstposten nicht besetzt (Soll: 211, Ist: 146, Besetzungsgrad: 69 Prozent.).

Insgesamt fällt bei den Unteroffizieren des Heeres ohne Portepee ins Auge, dass mehr als die Hälfte aller Verwendungsreihen nur zu maximal 65 Prozent besetzt sind.

Der seit Jahren bekannte massive Personalmangel bei der **Marine** besteht fort. Lange Abwesenheiten von zu Hause durch die Seefahrt in Kombination mit hohen fachlichen und körperlichen Anforderungen machen die Personalgewinnung und Personalbindung in diesem Bereich nicht einfacher. Noch nicht zu greifen scheinen die Prämien für Laufbahn- und Verwendungsreihenwechsler. Das gilt auch für den sogenannten Aktionsplan Personal Marineflieger, der unter anderem auf verstärkte und optimierte Werbung setzt.

Die starke Unterbesetzung bei den Offizieren im Marineflieger-Operationsdienst hat sich nicht gebessert. Nach wie vor ist knapp jeder zweite Dienstposten unbesetzt (Soll: 108, Ist: 55, Besetzungsgrad: 51 Prozent). Auch bei den Minentaucherbootsleuten ist in die Besetzung der Dienstposten nur wenig Bewegung gekommen. Von 64 Prozent im letzten Berichtsjahr ist sie auf 68 Prozent gestiegen (Soll: 84, Ist: 57 Dienstposten). Noch niedriger liegt der Besetzungsgrad bei den Unteroffizieren (Besetzungsgrad 63 Prozent). Allerdings ist die geplante Einführung der Verwendung Minentaucher in der Mannschaftslaufbahn angeschoben. Hier war aber zum Stichtag erst einer der 18 Dienstposten besetzt.

Auch bei der Marine ist es vor allem die Technik, die besonders vom Personalfehl betroffen ist. Im Fachkräftebereich Elektronik fällt bei den Unteroffizieren mit Portepee die Vakanz bei der Luftfahrzeugavionik mit einem Besetzungsgrad von nur 63 Prozent ins Auge (Soll: 177, Ist: 111). Der Bereich Marineelektronik hat viel zu wenige Unteroffiziere ohne Portepee. So fehlt beispielsweise bei den Fernmeldern Elektronische Aufklärung jeder zweite Soldat (Soll: 40, Ist: 19). Der Marine-Sicherungsdienst (Marine-Infanterie) weist, Bootsleute und Mannschaften zusammengenommen, einen Besetzungsgrad von gerade einmal 68 Prozent auf. Das ist keine Verbesserung zum vorherigen Berichtsjahr.

Die **Luftwaffe** hat in den letzten beiden Jahren einen zum Teil starken Dienstpostenaufwuchs erfahren. „Mehr Dienstposten“ bedeutet, dass nun auch mehr Personal notwendig ist, um diese zu besetzen. Die vom Ministerium angekündigte mittelfristige Entspannung bei der Dienstpostenbesetzung ist bisher nicht spürbar. Dies lässt sich am Beispiel des Fliegerischen Dienstes zeigen – ein Bereich, für den das Verteidigungsministerium eigens eine Arbeitsgruppe zur Attraktivitätssteigerung eingerichtet hat. Beim Fliegerischen Dienst Lufttransport ist die Anzahl der Dienstposten bei den Offizieren von 503 auf 576 angestiegen. Der Besetzungsgrad liegt bei 67 Prozent. Im Fliegerischen Dienst unbemannte Luftfahrzeuge hat es einen Dienstpostenaufwuchs um das Dreifache gegeben. Hier fehlt mehr als jeder zweite Soldat (Soll: 121, Ist: 44, Besetzungsgrad: 36 Prozent).

Im Flugführungsdienst, insbesondere Einsatzführungsdienst, dessen Auftrag im Wesentlichen die Luftraumüberwachung ist, fehlt etwa jeder zweite Offizier (Soll: 154, Ist: 85, Besetzungsgrad: 55 Prozent). In diesem Bereich sind auch die Unteroffiziere ohne Portepee merklich unterbesetzt (Soll: 74, Ist: 50, Besetzungsgrad: 68 Prozent). In dem großen Bereich der Infanteristen der Luftwaffensicherungstruppe besteht eine Lücke von 255 Dienstposten (Soll: 1.342, Ist: 1.087, Besetzungsgrad: 81 Prozent).

Mehrfache Änderungen der Struktur und der Anzahl der fliegenden Verbände sowie die Einführung neuer und das Ausphasen alter Waffensysteme machen die Datenlage zur Entwicklung des Personalbestands bei den Piloten unübersichtlich. Ein Blick auf die personelle Stärke zum Ende des Berichtsjahres weist aber auf Lücken hin. So liegt die Piloten-Besetzungsquote für das Waffensystem TORNADO bei 88 Prozent und für den EUROFIGHTER bei 80 Prozent. Für den im Zulauf befindlichen A400M stehen in der Luftwaffe 134 Piloten bereit (Soll: 161, Besetzungsgrad: 83 Prozent). Auch die Luftwaffen-Hubschrauberpiloten kommen mit 184 besetzten Dienstposten bei einem Soll von 262 Dienstposten nur auf 70 Prozent.

Bei der Luftwaffe fehlen zudem Fluglehrer für den EUROFIGHTER, auch aufgrund von Kündigungen vergangener Jahre. Diese seien bislang noch nicht in Gänze kompensiert, teilte das Verteidigungsministerium mit. Eine Entlastung habe aber die Verlagerung von Lehrgängen der Waffensystemgrundschulung ins Ausland gebracht. Dies sei auch noch für 2020 und 2021 vorgesehen und für 2022 ebenfalls notwendig.

Ähnlich wie bei der Luftwaffe ist die Lage bei den **Hubschrauberpiloten** im Heer, wo ein Viertel aller Piloten fehlt (Soll: 673, Ist: 495, Besetzungsgrad: 74 Prozent). Während beim Kampfhubschrauber TIGER

nur 26 der 148 Dienstposten nicht besetzt sind (Besetzungsgrad: 82 Prozent), mangelt es beim Transporthubschrauber NH-90 deutlich an Piloten (Soll: 260, Ist: 153, Besetzungsgrad: 59 Prozent). Am Internationalen Hubschrauber-Ausbildungszentrum in Bückeburg macht sich die auffallend niedrige Besetzungsquote bei den Piloten des NH-90 besonders bemerkbar. Wer soll die Piloten an diesem einsatzrelevanten Waffensystem ausbilden, wenn der zentralen Ausbildungsstätte dafür mehr als jeder zweite Ausbilder fehlt?

Bei den Hubschrauberpiloten der Marine beträgt das Soll 124, hier sind 38 Dienstposten nicht besetzt (Besetzungsgrad: 69 Prozent).

Das Bundesministerium der Verteidigung hat Anstrengungen unternommen, um die Personallage im Fliegerischen Dienst zu verbessern. Die im Juni 2019 eingerichtete ministerielle Arbeitsgruppe hat etwa auf Seiten der Personalgewinnung die Prüfkapazitäten erhöht und die Wiedereinstellungsmöglichkeiten erweitert. Außerdem hat das Ministerium im Rahmen der Personalbindung Möglichkeiten zur Übernahme in den Militärfachlichen Dienst unter Berufung in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten geschaffen. Ob der offizielle Standpunkt des Verteidigungsministeriums, das fehlende Personal wirke sich nicht auf die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr aus, Bestand haben kann, erscheint fraglich. Die Negativschlagzeilen über einzelne Flugausfälle bei der Flugbereitschaft haben im Berichtsjahr die angespannte Lage des Fliegerischen Dienstes noch einmal deutlich in die öffentliche Wahrnehmung gerückt.

Im **Zentralen Sanitätsdienst** fehlen Fachärzte. So sind beispielsweise die Dienstposten von Sanitätsstabsoffizieren für die chirurgischen Fachbereiche nur zu drei Vierteln besetzt (Soll: 151, Ist: 113). Positive Effekte auf die Personalbindung der Fachärzte allgemein hatte sich das Ministerium unter anderem durch die Hebung auf die Dotierungsebene A 15 versprochen. Im Jahr 2019 lag das Soll bei 833, das Ist bei 651 (Besetzungsgrad 78 Prozent), während das Soll im Jahr 2018 noch bei 631 lag und das Ist bei 486 (Besetzungsgrad 77 Prozent). Trotz eines erheblichen Anstiegs an Dienstposten konnte der Besetzungsgrad sogar noch leicht gesteigert werden.

Weiterhin mangelt es der Sanität an Unterstützungspersonal: Im Assistenzpersonalbereich Zahnmedizin sind die Feldwebeldienstposten gerade einmal zu 66 Prozent besetzt (Soll: 212, Ist: 139). In der nominal größten Verwendungsreihe Assistenzpersonal Rettungsdienst ist die Besetzungslücke bei den Unteroffizieren mit Portepée im Berichtsjahr um weitere 160 gewachsen (Soll: 2172, Ist: 1683, Besetzungsgrad: 77

Prozent). Bei den Unteroffizieren konnten netto gerade einmal sechzehn neue Gehilfen für die ambulante Versorgung hinzugewonnen werden (Soll: 664, Ist: 422, Besetzungsgrad: 64 Prozent). Angesichts dieser Vakanzen ist davon auszugehen, dass die Einsatzbereitschaft nur mit Einschränkungen im Grundbetrieb gewährleistet ist. Besonders heikel ist der dauerhafte Mangel dann, wenn er zu Lasten einer einwandfreien medizinischen Expertise geht:

- *Wegen Personalknappheit in einem Sanitätsversorgungszentrum ergänzte ein ziviler Vertragsarzt die ärztliche Versorgung. Das hohe Patientenaufkommen an Soldaten führte aber dazu, dass der zivile Arzt Schwierigkeiten bekam, seinem Versorgungsauftrag für die eigenen Patienten nachzukommen. Er sah sich deshalb außer Stande, weitere Behandlungsaufträge der Bundeswehr durchzuführen. Der Leiter des Sanitätsversorgungszentrums Rotenburg wies daraufhin an, dass das nichtärztliche Sanitätspersonal bei Erreichen der Kapazitätsgrenze der truppenärztlichen Sprechstunde eine Vorabestufung der Behandlungsbedürftigkeit wartender Patienten vornehmen sollte. Ein Sanitätsfeldwebel prüfte daraufhin im Rahmen einer „erweiterten Anamneseerhebung“ und Sichtung der Gesundheitsakten, ob eine notfallmäßige Vorstellung beim Truppenarzt erforderlich sei und vergab bei nicht dringlichen Fällen einen Termin an einem Folgetag. Die betreffenden Soldaten erhielten auf dem Krankmeldeschein den Status „Krank auf Stube“, den der Sanitätsfeldwebel nach Rücksprache mit dem Truppenarzt „im Auftrag“ dokumentierte.*

Bei den **Jugendoffizieren** hat sich die in den vergangenen Jahren aufgezeigte Besetzungssituation etwas verbessert. Im ersten Halbjahr 2019 war immerhin ein Besetzungsstand von 84 Prozent erreicht. Weitere Verbesserungen sind erforderlich, denn die Jugendoffiziere beobachten, dass sie häufig den ersten Kontakt zu den Themen der Verteidigungs- und Sicherheitspolitik herstellen, weil die persönlichen Berührungspunkte der Jugendlichen mit der Bundeswehr weiter abnehmen.

Der 2017 neu eingerichtete Organisationsbereich **Cyber- und Informationsraum** (CIR) ist mit knapp 14.500 alten und neuen Dienstposten ausgestattet. Die Personalgewinnung bleibt schwierig, und dies liegt nicht nur an der Vielzahl der zu besetzenden Dienstposten. Das Personal für diesen Bereich muss teilweise hochspezialisiert sein. Hier konkurriert die Bundeswehr in besonderem Maße mit der Wirtschaft. Die demographische Entwicklung und die gute Arbeitsmarktsituation tun ihr Übriges. Nach wie vor sind knapp ein Viertel aller Dienstposten nicht besetzt. Bei den Offizieren des Militärfachlichen

Dienstes liegt die Besetzungsquote bei 75 Prozent. Die Unteroffiziere ohne Portepée weisen mit 66 Prozent den niedrigsten Besetzungsgrad auf. Den mit Abstand größten Dienstpostenumfang hat in diesem Organisationsbereich die Feldwebellaufbahn. Von 6.470 Dienstposten sind hier knapp 5.000 besetzt. Besonders wenig Bewegung im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr gab es bei den IT-Feldwebeln. Hier sind weiterhin 40 Prozent der Dienstposten nicht besetzt.

Spezialisten sind auch für die neu aufgestellten Zentren im Bereich Cyber gefragt. Diese Zentren, zu denen unter anderem das für Cyberoperationen zählt, bilden Kernfähigkeiten ab, da sie maßgeblich die Fähigkeiten zur Cyberverteidigung und Wirkung durch Computeroperationen bereitstellen. Hier mangelt es im Wesentlichen an Offizieren und Beamten des gehobenen Dienstes. Diese Vakanzen lassen sich nach Einschätzung des Ministeriums auch in den kommenden Jahren voraussichtlich nicht reduzieren.

Davon abgesehen rechnet das Ministerium aber mit einer deutlichen Steigerung der Besetzung von Cyber- und IT-Dienstposten. Grund für den Optimismus ist die bereits 2018 erreichte Bedarfsdeckung bei der Personalgewinnung in Höhe von 96 Prozent über alle Laufbahnen hinweg. Gleichwohl bleibt das Problem, dass viele Dienstposten erst Jahre später tatsächlich besetzt werden können, weil sich die eingeplanten Soldatinnen und Soldaten noch in Ausbildung befinden und nicht wenige auch wieder aus der Bundeswehr ausgeschieden sind (siehe oben), bevor sie im Stammtruppenteil ihren Dienst aufnehmen könnten, so dass Lücken vorprogrammiert bleiben.

Bei Personalwerbung und Personalgewinnung unternimmt das Ministerium vielfältige Anstrengungen, um sowohl externe Interessenten als auch Bestandspersonal für den IT-Bereich zu gewinnen. Dies reicht von gezielten Werbekampagnen und Events über spezielle Schulungen der Karriereberater bis hin zur Erweiterung des Vorbereitungsdienstes für den gehobenen technischen Dienst. Nach wie vor ist der Anteil von zivilem Personal im Cyber-Bereich aber sehr gering. **Arbeitnehmer und Beamte** machen nur 13 Prozent aus. Ziviles Personal lässt sich hier offensichtlich deutlich schwieriger gewinnen als militärisches. Mit Stand Jahresmitte 2019 konnte der Einstellungsbedarf an Beamten und Angestellten erst zu 41 Prozent gedeckt werden.

Obwohl die Einstellung bereits fertig ausgebildeter ziviler IT-Experten die Lücken schneller füllen könnte, als dies mittelfristig durch noch in der Ausbildung befindliches militärisches IT-Personal der Fall sein wird, soll der Bereich nach dem Willen des

Ministeriums militärisch geprägt bleiben. Insgesamt muss die Personalgewinnung im Bereich Cyber also in den kommenden Jahren innovativ bleiben, um die Fachkräftelücken einigermaßen zu füllen.

Neben der Schwierigkeit, nach den langen Jahren des Abbaus die Personalzahlen schnell wieder zu steigern, gibt es auch im System liegende Gründe für den Personalmangel. Von den 183.667 Ende des Jahres in der Bundeswehr dienenden Soldatinnen und Soldaten steht nämlich eine große Zahl für Grundbetrieb und Einsatz überhaupt nicht zur Verfügung. Ende Mai 2019 hat die Bundeswehr 43.100 Soldatinnen und Soldaten (Dezember 2018: 44.800) außerhalb von Dienstposten auf sogenannten dienstpostenähnlichen Konstrukten geführt. Sie bedient sich dieses Konstrukts, um die betroffenen Soldaten in ihrem Personalwirtschaftssystem abbilden zu können. 35.000 Soldatinnen und Soldaten wurden mit Stichtag Ende Mai 2019 – wie im Vorjahr – deshalb außerhalb von Dienstposten geführt, weil sie sich in der Laufbahnausbildung inklusive einer zivil-beruflichen Ausbildungsmaßnahme (22.000), im Studium (6.000), in einer sonstigen Ausbildung oder in der Grundausbildung (7.000) befanden. Hier entstanden keine Vakanzen auf regulären Dienstposten. Die im Haushalt hinterlegten Planstellen sind sogenannte Schülerstellen.

Neben dem „Schüler“-Status gibt es weitere Gründe, weshalb die Bundeswehr Soldaten auf einem **dienstpostenähnlichen Konstrukt** führt. Das betraf im Mai 2019 7.060 Soldatinnen und Soldaten (Dezember 2018: 8.060). Von diesen befanden sich 4.700 in Berufsförderungsmaßnahmen am Dienstzeitende und 2.360 aus anderen Gründen nicht auf ihrem Dienstposten, zum Beispiel: Freistellung für Mitglieder von Interessenvertretungen 250, Schutzzeit nach dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz 620, heimatnahe Verwendung aus zwingenden persönlichen Gründen 330. In diesen Fällen wird der laufende Dienstbetrieb in den abgebenden Einheiten belastet, weil die ursprünglichen Dienstposten dieser Soldatinnen und Soldaten während ihrer Abwesenheit unbesetzt bleiben. Schließlich werden 1.630 Soldatinnen und Soldaten aufgrund von Beurlaubungen auf dienstpostenähnlichen Konstrukten geführt, Elternzeit/Betreuungsurlaub: 1.320, Beurlaubung zu Tätigkeiten außerhalb der Bundesverwaltung: 310. Deren Planstellen stehen für eine Nachbesetzung auch im Wege der Einstellung von Personal zur Verfügung.

Gelegentlich sind es auch scheinbar kleinere Sonderaufgaben, die unnötig Personal binden: Die Jahresberichte 2016 und 2017 kritisierten diesbezüglich die teure und ineffiziente **Flüchtlingsausbildung** der Bundeswehr. Das grundsätzlich gut gemeinte, letztlich aber sehr symbolische Projekt bedurfte eines

deutlich zu hohen Personaleinsatzes, was angesichts des Ausbildungs- und Personalbedarfs in der Bundeswehr ungünstig erschien. Dieser Kritik hat sich im Berichtsjahr auch der Bundesrechnungshof angeschlossen.

Personalgewinnung

Seit 2016 organisiert sich das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) strukturell und personell um. Ausgangspunkt war eine bereits im Jahr 2014 – und damit zwei Jahre vor dem offiziellen Ausrufen der Trendwende Personal – begonnene Evaluation. An dem in dieser Untersuchung ermittelten Personalbedarf übte der Bundesrechnungshof im April 2017 massive Kritik, die Umorganisation ging dennoch weiter. Erst ein Beschluss des Rechnungsprüfungsausschusses des Deutschen Bundestages vom 28. September 2018 unterband weitere Maßnahmen und forderte eine neue Organisationsuntersuchung mit einer validen Personalbedarfsermittlung. Bis zum 1. April 2019 baute das Bundesamt deshalb zunächst eine Interimsstruktur auf. Dabei stoppte es die Umgliederung von elf Karrierecentern, die Einrichtung von Beratungsplattformen und die vorgesehenen räumlichen Veränderungen einiger Karriereberatungsbüros und Standortteams. Die bereits zum 1. Oktober 2018 aufgestellten **Karrierecenter** Bundeswehr I bis V und fünf weitere regionale Karrierecenter blieben bestehen, denn sie wären nicht ohne Schaden aus ihrer bereits eingenommenen neuen Struktur herauszulösen gewesen. Sozialverträgliche Maßnahmen sorgten dafür, bereits verfügbares Personal an den Zielstandorten aufzufangen und dringende Aufgaben abzudecken. Zwischenzeitlich hatte der Bundesrechnungshof erneut davor gewarnt, die Bundeswehr riskiere mit der Trendwende Personal bis zu 2.500 überflüssige Dienstposten einzurichten. Das Verteidigungsministerium sieht das anders: Alle Dienstposten seien durch das BAPersBw organisatorisch hergeleitet und durch eine Personalbedarfsermittlung begründet.

Ende Juni 2019 schloss das Bundesamt für das Personalmanagement eine Kooperationsvereinbarung mit einer externen Beratungsfirma, um den Bedarf an Personal für die künftige Struktur der Karrierecenter zu ermitteln. Die Organisation der eigenen Dienststelle hatte von August 2017 bis Ende Juli 2018 bereits ein anderer externer Dienstleister untersucht. Das Ergebnis dieser Untersuchung soll nach erfolgter Billigung durch das Verteidigungsministerium zum 1. April 2020 wirksam werden. Mit der Neuaufstellung verbindet sich die Hoffnung, rasche und wirksame Fortschritte zu erzielen.

Die Neustrukturierung der Personalgewinnungsorganisation bringt für manche Bewerberin und manchen Bewerber längere Anfahrtszeiten als bisher für die **Eignungsfeststellung** mit sich. Wenn junge Leute aus Thüringen hierfür ins Karrierecenter Mainz müssen, spricht das nicht für Kundenfreundlichkeit und kann möglicherweise sogar abschrecken. Das Verteidigungsministerium hat dies erkannt und prüft Anpassungen, zum Beispiel das Karrierecenter Erfurt wieder mit Assessmentkapazität auszustatten. Dieser Vorschlag eines Petenten sollte umgesetzt werden.

Karriereberaterinnen und **Karriereberater** sind häufig die erste Ansprechstelle für junge Frauen und Männer, oftmals auch für Eltern und Multiplikatoren. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag für eine erfolgreiche Personalgewinnung. Darüber hinaus gibt es Regionen, in denen die Karriereberater die einzigen Repräsentanten der Bundeswehr vor Ort sind. Sie sollten deshalb berufliche Karrierewege in der Bundeswehr glaubwürdig, aktiv und zielgruppengerecht verkörpern und darstellen können. Insoweit ist das Anforderungsniveau für die auf mindestens fünf Jahre angelegte Verwendung als Karriereberater, bei der Freiwilligkeit Voraussetzung ist, hoch.

Gespräche mit Karriereberatern sowie Einplanern zeigten deren Motivation und ihr großes Engagement. Sie sehen es als Vorteil an, in der Region eingesetzt zu werden, aus der sie kommen. Über die eigene Chance der heimatnahen Verwendung hinaus seien Kenntnisse der Region von Vorteil und im Idealfall verfüge man über Netzwerke und Kontakte. Karriereberaterinnen und Karriereberater loben ihre Ausbildung in Strausberg als anspruchsvoll, fordernd und zielführend. Eine Stehzeit von mindestens fünf Jahren auf dem Dienstposten sei sehr sinnvoll und es sei gut, dass nun auch eine Verlängerung möglich ist. Die Berater gehen offensichtlich ihrer Tätigkeit gerne nach und empfinden sie als befriedigend und sinnvoll. Kritisch bewerten sie allerdings ihre Laufbahnchancen: Es sei nicht auszuschließen, dass sie zum Beispiel bei Beförderungen im Vergleich zu Soldatinnen und Soldaten aus der Truppe nicht hinreichend punkten könnten.

Die Ausstattung mit Tablets sehen die Karriereberater als Fortschritt, wünschen sich aber eine bessere WLAN-Ausstattung in ihren Büros. Positiv bewerteten sie, dass seit 2019 wieder **regionale Werbung** in den Organisationseinheiten vor Ort möglich sei. Diese müssten sie allerdings mit dem Presse- und Informationsstab des Ministeriums abstimmen. Hier wünschen sie sich mehr Handlungsfreiheit, auch um schneller agieren zu können.

Die **Imagewerbung** der Bundeswehr („Die Rekruten“, „Die Springer“) sehen viele zurückhaltend bis skeptisch. Solche Kampagnen weckten zwar durchaus das Interesse an der Bundeswehr. Im Karriereberatungsbüro würden die Interessenten dann aber enttäuscht, weil kein Bedarf zum Beispiel an noch mehr Fallschirmjägern bestehe. Deshalb sollte die Bundeswehr die Imagewerbung und den konkreten Bedarf besser aufeinander abstimmen.

Deutlich machten Karriereberater im Gespräch mit dem Amt des Wehrbeauftragten auch, dass Besuche von Interessierten bei der Truppe gut geeignet seien, um den Bewerbern ein realistisches Bild vermitteln zu können. Die Unterstützung aus der Truppe bei der Organisation solcher Besuche sei allerdings oft unzureichend. Als positives Beispiel gilt das Besucherzentrum der Marine in Kiel.

Nicht selten, so die Berater, würden sich Bewerber auch für einen anderen Arbeitgeber entscheiden, weil die Bundeswehr die Allgemeine Grundausbildung erst ein halbes Jahr nach der Eignungsfeststellung anbieten könne. Hier muss die Bundeswehr schneller werden. Schließlich sollten vom Karrierecenter verfügbare Einplanungen Bestand haben. Truppe und Bundesamt sollten Rekruten nicht – wie es zuweilen geschieht – gegen deren Willen umplanen. Dies führt zur Frustration der Betroffenen, wirft ein schlechtes Bild auf die Beratung in den Centern und macht den Dienst in der Bundeswehr für Außenstehende nicht unbedingt erstrebenswert.

In einigen Fällen fühlen sich Soldatinnen und Soldaten durch die Beratung getäuscht:

- *Ein Petent berichtete, dass ihm ein Karriereberater Mitte 2015 auf seinen Wunsch, im Nachrichtenwesen eingesetzt zu werden, dazu geraten hatte, sich zunächst zum Elektronischen Kampfführungsfeldwebel ausbilden zu lassen. Das sei ein sehr guter Einstieg. Der spätere Wechsel in das Nachrichtenwesen stelle dann kein Problem dar. Inzwischen sei er Feldwebel und nun stelle sich heraus, dass er sich in einer Mangelverwendung befinde, aus der ein Wechsel kaum möglich ist.*

Nachweisbar sind Behauptungen, falsch beraten worden zu sein, in der Regel nicht mehr. Aber es wird vorkommen. Auch wenn Interessenten nach der Beratung von einer Bewerbung absehen, wäre eine vielleicht desillusionierende, dafür aber unmissverständliche Ansage der Berater, was geht und was nicht geht, manchmal besser. Sie vermeidet derartige Frustrationen. Das Bundesamt für Personalmanagement sollte die den Karrierecentern auferlegten jährlichen Vorgaben für **Bewerbungsquoten** vor diesem Hintergrund überdenken.

Immer wieder berichten Bewerber und Soldatinnen und Soldaten allerdings von falscher Beratung im Karrierecenter und Fehlern im Bewerbungsverfahren.

- *Ein Soldat hatte sich vor Ablauf seiner Dienstzeit beim zuständigen Karrierecenter für eine Wiedereinstellung in eine höhere Laufbahn beworben. Nachdem eine Antwort auf seine Bewerbung längere Zeit ausblieb, erhielt er auf seine Nachfrage die Auskunft, als aktiver Soldat könne er sich nicht als Wiedereinsteller, sondern lediglich für einen Laufbahnwechsel bewerben. Die Bewerbungsbearbeitung sei deshalb eingestellt worden. Abgesehen davon, dass man ihn darüber hätte aktiv informieren müssen, war die Auskunft falsch. Zwar kann eine Wiedereinstellung rechtlich und tatsächlich erst nach dem Ausscheiden eines Soldaten aus dem aktiven Dienst erfolgen. Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren für eine Wiedereinstellung ist jedoch bereits während der aktiven Dienstzeit möglich. Das Ministerium nahm den Fall zum Anlass, die Karrierecenter entsprechend zu belehren.*

Kritik gibt es auch an den von den Karrierecentern durchgeführten Eignungsfeststellungsverfahren:

- *Ein Bewerber um Wiedereinstellung in die Laufbahn der Feldwebel hatte bereits bei einer früheren Bewerbung in die Laufbahn der Offiziere erfolgreich an einem Eignungsfeststellungsverfahren teilgenommen, dessen Ergebnis noch gültig war. Dennoch forderte das Karrierecenter eine komplett neue Bewerbung mit vollständigen Unterlagen an. Das BAPersBw hat den Fall zum Anlass genommen, um Verfahrenswege und Abläufe auf Optimierungsbedarf zu überprüfen.*
- *In einem anderen Fall hat ein Karrierecenter bei einem Bewerber, der für die Laufbahn der Feldwebel des Truppendienstes eingestellt werden wollte, lediglich die Eignung für die Laufbahn der Fachunteroffiziere und der Mannschaften des Truppendienstes getestet und festgestellt. Daraufhin zog er seine Bewerbung zurück. Im Rahmen der Eingabebearbeitung erhielt der Petent die Möglichkeit, die Eignungsfeststellung zu wiederholen. Er absolvierte sie erfolgreich und ist seit Oktober des Berichtsjahres Soldat in der Bundeswehr.*
- *In einem weiteren Fall lud ein Karrierecenter eine Petentin mehrmals für die Eignungsfeststellung ein und dann kurzfristig wieder aus. Grund waren Personalausfälle im Ärztlichen Dienst sowie Bürofehler. Sie zog daraufhin ihre Bewerbung zurück. Die Bundeswehr schloss die Bearbeitung der Bewerbung ab, statt sich nochmals an die enttäuschte Bewerberin zu wenden und gemeinsam nach einer Lösung zu suchen.*

Kommunikationsschwierigkeiten gibt es manchmal offenbar auch mit den Einplanern in den Karrierecentern. Insbesondere gestalten sich die telefonische Kontaktaufnahme zur Klärung weiterer Fragen nach Abschluss der Eignungsfeststellung als schwierig, bemängelten viele Petenten. Warum bieten die Karrierecenter nicht ein festes Zeitfenster für telefonische Rückfragen von Bewerberinnen und Bewerbern an? Allein auf schriftliche Auskünfte zu verweisen, zeugt nicht von Kundenfreundlichkeit.

Bei Truppenbesuchen wird nicht selten von Vorgesetzten, Kompaniefeldwebeln oder Ausbildern bemängelt, die „Qualität“ der Soldaten sei schlechter geworden, vereinfacht gesagt, sie seien „dicker, schwächer und dümmer“ als früher.

Seit dem 1. Dezember 2018 gibt es für die wehrmedizinische Begutachtung eine neue Zentralvorschrift, nach der die **Musterungskriterien** flexibler geworden sind. Kern der Vorschrift ist es, bei Vorliegen einer Gesundheitsstörung zu schauen, ob die allgemeine soldatische Grundbefähigung erfüllt werden kann und/oder das Tragen der militärischen Ausrüstung (noch) möglich ist. Der Sanitätsdienst der Bundeswehr legt Wert auf die Feststellung, dass der medizinische und wissenschaftliche Fortschritt diese differenziertere Betrachtung und Lockerung der Musterungsvorschriften ermöglicht habe. Ziel sei es keinesfalls gewesen, mehr geeignete Bewerber einstellen zu können. Das Verteidigungsministerium räumt aber ein, dass es nun weniger Ausmusterungen insbesondere in Bezug auf Übergewicht und früheren Drogenkonsum gebe. Die Zahlen über Dienstfähigkeitsgrade von Bewerbern vor und nach der Vorschriftenänderung seien jedoch nicht vergleichbar.

Das stimmt so nicht. Die Zahlen sind sehr wohl vergleichbar, sie bedürfen nur bestimmter Erläuterungen. Bei fragilen Bewerberzahlen hat die Bundeswehr seit Dezember 2018 bis Oktober 2019 82 Prozent der Untersuchten als „dienstfähig“ eingestuft. Zuvor waren es 75 Prozent (2018) und 74 Prozent (2017 und 2016). Ein allgemeines, absolutes Urteil, dass die neu eingestellten Soldatinnen und Soldaten „schlechter seien“, lässt sich hieraus wohl nicht ableiten. Dass aber vor Ort in der Truppe in einigen Fällen der Eindruck entstehen kann, der eine oder die andere „wäre früher wohl nicht eingestellt worden“, lässt sich durchaus nachvollziehen.

Personalbindung ist eine weitere Maßnahme der Bundeswehr, um dem Personalmangel zu begegnen. Bisher werden Dienstposteninhaber vor Ausschreibung ihres Dienstpostens aber oft nicht gefragt, ob sie ihre Dienstzeit verlängern möchten. Mit dieser Vor-

gehensweise verliert die Bundeswehr in einigen Fällen langgediente, gut ausgebildete Soldatinnen und Soldaten.

- *Ein Feldwebel, dessen Dienstzeit als Soldat auf Zeit/SaZ 14 im März 2021 endet, wollte Anfang 2019 sein Interesse an einer Verlängerung der Dienstzeit auf 25 Jahre beim zuständigen Personalbearbeiter bekunden. Nachdem er diesen monatelang nicht erreichen konnte, fand im Juli 2019 endlich ein Gespräch mit einem Vertreter statt. Von dem erfuhr er, dass man seinen Dienstposten schon nachbesetzt hatte und der Nachfolger Bestandsschutz genieße.*

- *In einem ähnlichen Fall beantragte ein Stabsunteroffizier, der als Wiedereinsteller im Oktober 2013 seinen Dienst bei der Bundeswehr antrat und dessen Dienstzeit im September 2022 endet, bereits im Dezember 2018 eine Verlängerung. Das Personalamt hatte seinen Dienstposten jedoch schon im Januar 2017 ausgeschrieben und kurze Zeit später nachbesetzt, ohne zu fragen, ob er an einer Verlängerung interessiert sei. Die ihm als Ersatz angebotenen Alternativen befanden sich an weiter entfernten Standorten und waren für den Soldaten uninteressant.*

- *Während eines Truppenbesuchs bei einem Logistikkbataillon monierten auch Vorgesetzte, dass das BAPersBw gut ausgebildetes und erfahrenes Personal teilweise nicht weiterverpflichtete, weil es die Dienstposten schon drei Jahre im Voraus durch standortfremdes Personal nachbesetze.*

Vor der Nachbesetzung eines Dienstpostens sollte die Personalführung stets sowohl die Vorgesetzten als auch die Dienstposteninhaber einbeziehen. Das Ministerium prüft diesen Vorschlag und will die Truppe sechs Monate vor Nachbesetzung eines Dienstpostens durch eine standardisierte Funktion im Personalwirtschaftssystem über eine geplante Ausschreibung informieren. Die Vorgesetzten könnten dann die Dienstposteninhaber, aber auch andere geeignete Soldatinnen und Soldaten vor Ort über die Möglichkeit der Weiterverpflichtung informieren.

Ein Beispiel für gelungene aktive Information sind die seit 2017 in den Ausbildungs- und Unterstützungskompanien des Heeres eingeführten **Orientierungstage**. Diese eröffnen Rekrutinnen und Rekruten die Möglichkeit, sich bereits wenige Wochen nach dem Beginn ihrer Ausbildung durch Vorträge, Einzelgespräche und Rundgänge ein authentisches Bild von ihren Verwendungsmöglichkeiten und der jeweiligen Truppengattung zu verschaffen.

Die anderen Organisationsbereiche sind zum Teil mit ähnlichen Projekten nachgezogen. So sind mittlerweile in der Luftwaffe, im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum, in der Streitkräftebasis und auch in der Marine mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung sogenannte Personalentwicklungsteams organisiert. Diese dienen allerdings vornehmlich als Ansprechpartner für Freiwillig Wehrdienstleistende und setzen auf Einzelgespräche und Beratung, um Verwendungswünsche, Karriereziele und Laufbahnperspektiven der jungen Soldatinnen und Soldaten auszuloten. In der Marine werden zusätzlich zu Beginn der Grundausbildung Vorträge gehalten. Im Zentralen Sanitätsdienst ist ein entsprechendes Pilotprojekt im Gange. Auch diese Ansätze sind gut. Die positive Resonanz auf die Orientierungstage sollte Anlass geben, immer sämtliche Rekrutinnen und Rekruten und darüber hinaus alle kurz dienenden Soldatinnen und Soldaten mit in den Blick zu nehmen.

Der Gesetzgeber hat durch das Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz vom 13. Mai 2015 noch vor der Einleitung der Trendwende Personal mit dem Personalbindungszuschlag neben anderen finanziellen Anreizen ein Instrument geschaffen, um in personell unterbesetzten Bereichen Zeit- und Berufssoldaten zu ermuntern, ihre Dienstzeit zu verlängern. Die Weiterverpflichtung muss innerhalb der letzten 36 Monate der Dienstzeit erfolgen. Der Zuschlag ist vom Grundgehalt abhängig, es gibt ihn für höchstens 48 Monate. Zudem ist eine regionale Begrenzung möglich, um die Personalsituation an bestimmten Orten gezielt beeinflussen zu können. Bis Ende 2018 nahm das Verteidigungsministerium ausschließlich Einmalzahlungen vor, haushalterische Gründe erforderten danach die Umstellung auf monatliche Zahlungen. Von Oktober 2015 bis Ende Februar 2019 erhielten insgesamt 4.690 Soldatinnen und Soldaten, überwiegend Fachpersonal in den Unteroffizier- und Feldwebellaufbahnen, einen **Personalbindungszuschlag**. Der Schwerpunkt lag im Bereich IT, Fluggerätetechnik und Spezialpioniere. Die Weiterverpflichtungszeiten lagen zu einem hohen Anteil (60 Prozent) bei vier Jahren. Die durchschnittliche Höhe des Zuschlags betrug 20.500 Euro.

Berufssoldaten, die in einem Mangelbereich arbeiten, können den Zuschlag ebenfalls erhalten, wenn zum Beispiel eine Kündigungswelle droht (etwa bei Ärzten oder Piloten). Auch bei der Übernahme zum Berufssoldaten in Mangelbereichen kann es einen Zuschlag geben. Bisher hat das Ministerium einen derartigen Zuschlag aber noch nicht gezahlt.

Finanzielle Anreize sind offensichtlich auch kein entscheidendes Kriterium für die Antragstellung auf Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten. Die **Studie des Streitkräfteamtes** „Warum Berufssoldat? Eine Unterrichtung zu Beweggründen

und Anreizen der Antragstellung“ aus dem Jahr 2018 belegt, wichtigste Einflussfaktoren, die positiv auf eine Antragstellung als Berufssoldat wirken, sind eindeutig die Vereinbarkeit von Familie und Dienst, Standortsicherheit und Planbarkeit der eigenen Karriere. Das Verteidigungsministerium will deshalb noch stärker die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Vordergrund rücken, was zu unterstützen ist.

Berufssoldaten, die ihre Dienstzeit über die besondere Altersgrenze hinaus freiwillig verlängern, erhalten bisher keinen Personalbindungszuschlag, was sie in Eingaben kritisierten:

- *Ein Stabsfeldwebel in einer Mangelverwendung, der seine Dienstzeit über die besondere Altersgrenze hinaus verlängert hatte, fühlte sich deshalb benachteiligt. Da aufgrund der Mangelverwendung ein besonderes dienstliches Interesse bestand, hieß es, hätte der Dienstherr die Dienstzeit des Soldaten bereits von Gesetzes wegen über die besondere Altersgrenze hinaus verlängern können. Die Gewährung eines Personalbindungszuschlags würde deshalb nicht im Einklang mit den Haushaltsgrundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit stehen.*

Auch wenn diese Position des Verteidigungsministeriums formal der Rechtslage entspricht, widerspricht sie doch der lang geübten Praxis, Soldaten mit der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand zu schicken. Das Gesetz sieht die Möglichkeit der Zahlung von Personalbindungszuschlägen an Berufssoldaten ausdrücklich vor. Insoweit sollte dieses Instrument auch genutzt werden, um Expertise in der Bundeswehr zu halten und zwar nicht nur die von Soldatinnen und Soldaten am Dienstzeitende, sondern auch von solchen, deren Qualifikation in der zivilen Wirtschaft gefragt ist und die sonst von ihrem Recht auf Entlassung Gebrauch machen könnten.

Prämien für eine Dienstzeitverlängerung relativieren sich, wenn dadurch gleichzeitig finanzielle **Einbußen** entstehen:

- *Ein Hauptmann hatte sich dazu entschieden, anlässlich seines damaligen letzten Dienstjahres den so genannten Endumzug, das heißt die Wohnsitznahme an den von ihm nach dem Dienstausscheid gewählten Ort, durchzuführen. Für diesen Umzug sieht das Soldatenversorgungsgesetz eine Übernahme der Umzugskosten vor. Im Nachhinein beantragte der Soldat, seinen Dienst bei der Bundeswehr um zwölf Monate zu verlängern. Die Verlängerung hatte jedoch zur Folge, dass er sich einer Rückforderung der ihm gewährten Umzugskosten in Höhe von 3.000 Euro ausgesetzt sah. Eine Finanzierung des Endumzuges, so das Ministerium, sei an die Beendigung des Dienstes geknüpft gewesen, die letztlich nicht eingetreten*

sei. Formalrechtlich mag das richtig sein. Eine derartige Paragrafenreiterei, ohne das Bemühen um eine flexible Lösung, ist jedoch aus mehreren Gründen nicht angezeigt. Der Verlängerungszeitraum betrug lediglich zwölf Monate, der Petent selbst hatte angeboten, für die Zukunft unwiderruflich auf einen (weiteren) Endumzug zu verzichten. Und schließlich: Wenn der Dienstherr die Sicherung und Ausweitung seines Personalbestandes anstrebt, muss er auch dafür Sorge tragen, dass verlängerungswillige Soldaten keine finanziellen Nachteile erleiden.

Das Verteidigungsministerium sieht erfreulicherweise inzwischen selbst die Notwendigkeit, dies zu ändern. Der Stand des aktuell eingeleiteten Gesetzgebungsverfahrens, das eine Reform des Bundesreisekosten- und Bundesumzugskostengesetzes zum Gegenstand hat, bleibt abzuwarten.

Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege sind für die Bundeswehr heute ebenfalls wichtig, um ihren Personalumfang decken zu können. Im Jahr 2019 bewarben sich 6.480 (2018: 6.100) ehemalige Soldatinnen und Soldaten um Wiedereinstellung. Daraus resultierten 2.628 Einstellungen (2018: 2.774). 300 eingestellte Soldatinnen und Soldaten waren älter als 40 Jahre (2018: 461).

16.746 Bewerberinnen und Bewerber interessierten sich im Jahr 2019 für den Seiteneinstieg in die Bundeswehr (2018: 16.360). Dies führte zu 2.042 Einstellungen (2018: 2.173), davon waren 96 Personen älter als 40 Jahre (2018: 90). Die hohe Anzahl der Bewerbungen, insbesondere für den Seiteneinstieg, zeigt, dass die Bundeswehr durchaus ein attraktiver Arbeitgeber ist und viele Möglichkeiten sowohl für Akademiker als auch für alle anderen zivilberuflich Qualifizierten bietet. In der Laufbahn der Offiziere können das die Bereiche Sport, IT, Ingenieurwesen, Luftfahrzeugtechnik, Instandsetzung, Nachrichtenwesen, alle medizinischen Bereiche, die Militärmusik oder der Geoinformationsdienst sein. In den Laufbahnen der Fachunteroffiziere sowie der Feldwebel, die mit Abstand die meisten Bewerbungen und Einstellungen verzeichnen, sind dies überwiegend Verwendungen in den Bereichen Instandsetzung beziehungsweise Informationstechnik.

Die **Erwartungshaltung** der Bewerberinnen und Bewerber ist groß, was die hohe Anzahl von Eingaben aus diesem Bereich belegt. Sehr konkrete Vorstellungen hinsichtlich einer bestimmten örtlichen Verwendung, falsche Vorstellungen über die Verwertbarkeit einer zivilberuflichen Ausbildung und hinsichtlich des Einstiegs in eine höhere Laufbahn sowie auch eine Überschätzung der eigenen gesundheitlichen Eignung

führen nicht selten zu Enttäuschung und Unverständnis im Falle der Ablehnung. Die Karrierecenter und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben auch hier eine schwierige Aufgabe, die richtige Balance zwischen einer verständnisvollen Beratung und dem Aufzeigen der realistischen Möglichkeiten zu finden.

Neben der Berücksichtigung von Initiativbewerbungen spricht die Personalorganisation nun auch geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für entsprechend deklarierte Dienstposten gezielt mittels des Online-Karrierenetzwerkes XING an. Dieses sogenannte Active Sourcing hat sich bewährt, das Ministerium will es weiter verfolgen und ausbauen. Die Bundeswehr darf aber trotz aller Erfolge bei der Gewinnung von Wiedereinstellern und Seiteneinsteigern die Altersstruktur nicht aus dem Blick verlieren. Die Entwicklungsperspektiven aller Soldatinnen und Soldaten im gesamten System müssen erhalten bleiben.

Von der Möglichkeit des Paragraphen 22 Absatz 3 Soldatenlaufbahnverordnung, unter bestimmten Voraussetzungen Reserveunteroffiziere direkt in das Dienstverhältnis eines **Berufssoldaten** zu übernehmen, hat die Bundeswehr nach Angaben des Verteidigungsministeriums in den Jahren 2018 und 2019 keinen Gebrauch gemacht. Das erstaunt, weil das Ministerium in seiner Stellungnahme zum Jahresbericht 2018 des Wehrbeauftragten noch ausführt, für Einstellungen und Wiedereinstellungen mit Berufssoldaten-Zusage sei ein Handlungskorridor von bis zu zehn Prozent der jährlichen Übernahmequote zum Berufssoldaten ausgewiesen und man strebe an, diese voll umfänglich auszuschöpfen. Dann sollte das auch geschehen! Außerdem sollte das Ministerium die Karrierecenter und -beratungsbüros nochmals auf diese Möglichkeit aufmerksam machen und dafür Sorge tragen, dass sie alle in Frage kommenden Bewerber explizit darauf hinweisen. Denn auch im Berichtszeitraum gab es Eingaben, in denen Bewerberinnen und Bewerber sich beklagten, hiervon keine Kenntnis gehabt zu haben.

- *In einem Fall konnte nicht mehr nachvollzogen werden, ob das Karrierecenter den Petenten über die Möglichkeiten einer Direkteinstellung als Berufssoldat informiert hatte. Es hatte ihn aber darüber belehrt, dass eine Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten einem gesonderten Auswahlverfahren unterliege. Der Hinweis auf ein gesondertes Auswahlverfahren ist in diesem Zusammenhang irreführend, denn der Bewerber muss sich gerade nicht dem Vergleich mit anderen Bewerbern stellen. Es findet eine Einzelfallprüfung unter entsprechender Anwendung der Auswahlgrundsätze für Berufssoldaten statt. Ein gesondertes Formblatt für solche Fälle würde allerdings Sinn ergeben.*

Im vorletzten Jahresbericht hatte der Wehrbeauftragte auf die uneinheitliche Vorschriftenlage zur Gültigkeitsdauer der so genannten **Potenzialfeststellung** hingewiesen. Diese Feststellung ist ein von Psychologen entwickeltes Verfahren, um unter anderem Merkmale wie Urteilsfähigkeit, Kommunikations- und Führungskompetenz zu bewerten. Es findet Anwendung bei der Vorsortierung von Kandidatinnen und Kandidaten in Auswahlverfahren. Ursprünglich hatte die Potenzialfeststellung eine Gültigkeit von zwei Jahren. Nach einer Weisung des Verteidigungsministeriums waren die Feststellungen dann unbeschränkt gültig und konnten nicht wiederholt werden – auch, wenn sie teilweise bereits Jahre zurück lagen und damit an Aussagekraft verloren hatten. Dieser Praxis hat das Bundesverwaltungsgericht mit einer Entscheidung aus dem Sommer 2018 ein Ende gemacht. Eine Potenzialfeststellung muss danach zum Termin der Auswahlentscheidung noch hinreichend aktuell sein. Dem Verteidigungsministerium war nicht erst seit den Hinweisen des Wehrbeauftragten im vorletzten Jahresbericht bewusst, dass das bestehende Potenzialfeststellungsverfahren mangelbehaftet ist. Bereits im Sommer des Jahres 2016 hatte das Ministerium Prüfaufträge im Hinblick auf eine fünfjährige Gültigkeitsfrist und die Erarbeitung von Merkmalen mit entsprechend hoher Stabilität erteilt. Es ist schwer nachvollziehbar, weshalb es dennoch eine unbegrenzte Gültigkeit angewiesen hat, die dann erst auf Gerichtsbeschluss aufzuheben war.

Seit dem Frühjahr des Berichtsjahres wenden die Karrierecenter eine neu konzipierte Potenzialfeststellung an. Diese basiert auf Merkmalen, die eine Gültigkeit von fünf Jahren zulassen sollen. Während dieser Gültigkeit ist eine vorzeitige Wiederholung des Prüfverfahrens frühestens nach Ablauf von zwei Jahren zulässig. Dies setzt allerdings voraus, dass dem Betroffenen durch seinen truppdienstlichen Vorgesetzten eine deutliche Persönlichkeitsentwicklung attestiert wird. Das soll aus der Regelbeurteilung erkennbar sein. Die Gültigkeit der Ergebnisse der Altverfahren ist auf zwei Jahre, gerechnet ab dem Datum ihrer Feststellung, begrenzt.

Der Wehrbeauftragte erachtet nach wie vor die Festschreibung einer bestimmten **Gültigkeitsdauer** für das Verfahren als sinnvoll. Im Interesse der Bewerber um einen Status- beziehungsweise Laufbahnwechsel sollte aber rasch Klarheit darüber einkehren, ob die derzeit angewandten Kriterien hinreichend stabil sind, um eine längere Gültigkeitsdauer zu rechtfertigen. Eine entsprechende Evaluierung hat das Ministerium vorgesehen. Es sollte auch im Auge behalten, ob Vorgesetzte den ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten nun zunehmend die Chance auf eine vorzeitige Wiederholung der Potenzialfeststellung geben. Und

auch das Bundesamt für das Personalmanagement muss eine Lösung für die Übergangsphase finden, in der Alt- und Neuverfahren nebeneinander bestehen. Denn die Ergebnisse des Neuverfahrens sind mit denen des Altverfahrens nicht vergleichbar.

Nach der Aussetzung der Allgemeinen Wehrpflicht im Jahr 2011 ist die Bundeswehr eine Freiwilligen-Armee. Sie stellt auch **17-Jährige** mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreter als freiwillige Soldatinnen und Soldaten ein. Im Jahr 2019 haben 1.706 17-Jährige ihren Dienst angetreten. Das entspricht einem Anteil von 8,5 Prozent an der Gesamtzahl der Dienstantritte. Im Jahr 2018 waren es noch 1.679 17-Jährige (8,4 Prozent). Die Zahl der eingestellten Minderjährigen ist damit gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Das ist nicht gut. Die Einstellung Minderjähriger sollte die Ausnahme bleiben, Volljährigkeit die Norm. Von den 1.706 eingestellten 17-Jährigen waren nach drei Dienstmonaten 31 Prozent und nach sechs Monaten mehr als die Hälfte (56 Prozent) volljährig. Alle Minderjährigen unterliegen einer besonderen Dienstaufsicht durch ihre Vorgesetzten. Die Regelungen des Jugendschutzes sind einzuhalten, zum Beispiel sind die Dienstzeiten anzupassen. Eine entsprechende Information des Verteidigungsministeriums für die Disziplinarvorgesetzten und Dienststellenleiter zum Umgang mit Minderjährigen soll Handlungssicherheit geben. Im Berichtsjahr lagen keine Eingaben von 17-Jährigen oder deren gesetzlichen Vertretern vor. Das deutet darauf hin, dass die Vorgesetzten sensibilisiert sind und die Vorgaben beachten. Das sollte so bleiben.

Modernisierung der militärischen Laufbahnen

Im Rahmen ihrer Personalstrategie hat die Bundeswehr seit Ende 2016 Vorschläge für eine Modernisierung der militärischen Laufbahnen erarbeitet. Anfang 2018 begann nun die Umsetzung von 15 Maßnahmen. Hierzu gehören die offensivere Ausgestaltung eines Wechsels von der Laufbahn der Offiziere des Militärfachlichen Dienstes in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes und die gezielte Förderung des Erwerbs von Bildungsabschlüssen. Auch die Einstellung von besonders leistungsstarken Bewerberinnen und Bewerbern in eine Laufbahn der Feldweibel mit der Zusicherung, ihr Dienstverhältnis nach Erfüllen der Voraussetzungen in das einer Berufssoldatin beziehungsweise eines Berufssoldaten umzuwandeln, gehört dazu. Weitere Maßnahmen sind die Neukonzeption der Laufbahn der Mannschaften mit der Einführung von zwei neuen Spitzendienstgraden sowie die Öffnung der Laufbahn der Fachunteroffiziere für den Status Berufssoldatin oder Berufssoldat.

Mit der Erweiterung der Laufbahn der Mannschaften um die Dienstgrade **Korporal und Stabskorporal** will die Bundeswehr die Mannschaftslaufbahn insgesamt aufwerten und einen Motivations- und Wahrnehmungsschub erzeugen. Die leistungstärksten Mannschaftssoldaten können nach einem Jahr im Dienstgrad Oberstabsgefreiter zum Korporal befördert werden. Der Aufwand hierfür ist allerdings relativ groß. Es bestehen im Wesentlichen drei Probleme: Zunächst sind Dienstposten zu bestimmen, die für eine Besetzung mit einem höheren Dienstgrad und entsprechender höherer Besoldung infrage kommen. Diese Dienstposten müssen der Laufbahn der Mannschaften zuzuordnen sein, sich jedoch durch eine umfangreichere Verantwortung in einzelnen Tätigkeiten auszeichnen („mindestens teilweise unteroffizierwertige Aufgabenwahrnehmung“). Das ist inhaltlich und zeitlich durchaus aufwändig. Außerdem wird damit bereits das Problem der schwierigen Abgrenzung der Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche zwischen dem Oberstabsgefreiten und dem Korporal sowie auch zwischen dem Korporal und dem Unteroffizier deutlich. Teilstreitkräfte-übergreifend werden nun etwa 5.000 Dienstposten für die Besetzung mit einem neuen Dienstgrad definiert, die allermeisten beim Heer.

Auch die Auswahl derjenigen Oberstabsgefreiten, die zum Korporal befördert werden sollen, ist arbeitsintensiv. Das Verteidigungsministerium hielt eine regelmäßige **planmäßige Beurteilung** aller für eine solche Förderung anstehenden Mannschaftssoldaten für unverzichtbar. Das Heer sah damit alle zwei Jahre 6.500 Beurteilungen für Mannschaften auf sich zukommen und schlug deshalb eine vereinfachte Leistungsbewertung vor, um den Zeitaufwand auf einem noch vertretbaren Niveau zu halten und ein weiteres Bürokratiemonster zu verhindern. Die Bedenken des Kommandos Heer sind berechtigt. Es muss mit möglichst geringem administrativem Aufwand ein – allerdings gerichtsfester – Weg gefunden werden, unterhalb der Schwelle der klassischen planmäßigen Beurteilung eine Auswahl vornehmen zu können. Daran arbeiten das Verteidigungsministerium und das Kommando Heer noch.

Die den Dienstgraden Korporal und Stabskorporal zugewiesenen Aufgaben sollen der Besoldungsgruppe A6/A6mZ entsprechen. Damit wird formal das Abstandsgebot zur Besoldung der Feldwebel als auch zu der der Oberstabsgefreiten eingehalten, in der Praxis wird allerdings der gehaltmäßige Unterschied sehr gering sein. Im Jahr 2021 sollen etwa 1.000 Dienstposten mit Korporalen besetzt werden, bis 2031 dann die kompletten 5.000 Dienstposten.

Mit der **Öffnung der Laufbahn** der Fachunteroffiziere für den Status Berufssoldat will die Bundeswehr erreichen, den Personalbedarf in den Mängelbereichen besser zu decken und gut ausgebildeten Spezialisten eine attraktive berufliche Perspektive innerhalb der Streitkräfte bieten zu können. Die ersten Auswahlkonferenzen sollen im Jahr 2021 erfolgen. Hierfür stellen Beurteilungen die wesentliche Entscheidungsgrundlage dar. Um das Vorhaben möglichst rasch umzusetzen, hat das Verteidigungsministerium Abweichungen von der aktuellen Beurteilungsvorschrift angewiesen. Als Teilnahmevoraussetzung für die Auswahl von Fachunteroffizieren sind zwei planmäßige Beurteilungen erforderlich, die jeweils zum Vorlagetermin März 2020 und 2021 zu erstellen sind. Der zu bildenden Vergleichsgruppe werden alle Stabsunteroffiziere beziehungsweise Obermaate, die vor dem 1. April 2019 in die Besoldungsgruppe A7 eingewiesen worden sind, angehören. Die Öffnung der Laufbahn der Fachunteroffiziere für den Status Berufssoldat ist eine deutliche Attraktivitätssteigerung, aber auch hier zeigt sich wieder, welchen Mehraufwand solche Maßnahmen mit sich bringen können.

Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr

Der Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr soll die Möglichkeit bieten, aus einer der drei vorhandenen Statusgruppen – Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte – in eine andere Statusgruppe wechseln zu können. Nach der geltenden Rechtslage ist ein **Statuswechsel** bisher immer eine Neueinstellung. Deshalb bedarf es stets einer öffentlichen Ausschreibung und Auswahl unter Wahrung des Leistungsgrundsatzes (Art. 33 Abs. 2 GG: Eignung, Leistung, Befähigung). Bewerben sich beispielsweise Soldatinnen und Soldaten auf einen zivilen Dienstposten bei der Bundeswehr, konkurrieren sie dabei mit den externen Bewerbern. Sie können zwar im Vergleich mit ihrer Bundeswehrrfahrung punkten und es kann aufgrund ihrer Vorverwendungen gewisse Hebungen bei den Notendurchschnitten geben, gesichert ist eine Einstellung damit aber nicht. Das ist für Soldatinnen und Soldaten ebenso wie für die Bundeswehr, die gegebenenfalls gut ausgebildetes Personal verliert, unbefriedigend.

Die Bundeswehr hat nun ein neues Konzept „Binnenarbeitsmarkt 2.0“ mit sieben Handlungsfeldern erarbeitet. Es richtet sich an alle drei Statusgruppen sowie an Auszubildende in den Ausbildungs(werk)stätten. Erster Schritt war die Einrichtung einer zentralen Ansprechstelle, der nächste soll die Erstellung eines Informations- und Kommunikationskonzepts sein, um die Interessenten möglichst früh aktiv über die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu informieren.

Diese Ansätze sind lobenswert. Denn gemessen an dem großen Potential aus der Bundeswehr ausscheidender Zeitsoldaten ist die Anzahl der Übernahmen in ein **ziviles Beschäftigungsverhältnis** erschreckend gering. Im Jahr 2018 schieden 11.000 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit aus der Bundeswehr aus (2017: 12.700, 2016: 13.300). Nur 138 von ihnen konnten 2018 in ein anderes Statusverhältnis wechseln (2017: 182, 2016: 242). Von den 138 begannen im Jahr 2018 77 Personen eine Laufbahnausbildung als Beamtin beziehungsweise Beamter, 43 wechselten direkt in ein Beamtenverhältnis, vier in ein tarifliches Beschäftigungsverhältnis und weitere 14 begannen eine Ausbildung. Im selben Zeitraum wurden 1.280 Beamte und 2.200 Tarifbeschäftigte, insgesamt also 3.480 Zivilisten von außen eingestellt. Offensichtlich besteht ein eklatantes Missverhältnis zwischen der Einstellung externer Bewerberinnen und Bewerber und ausgedienter Soldatinnen und Soldaten.

Ziel sollte es sein, die Übernahmezahlen von erfahrenem militärischem Personal in ein ziviles Arbeitsverhältnis in der Bundeswehr wesentlich zu erhöhen. Die Bundeswehr könnte damit ihre Anziehungskraft für die Bewerbung als Zeitsoldat erheblich steigern.

Im Berichtsjahr haben einige Petenten, die sich auf eine zivile Stelle bei der Bundeswehr beworben haben, das hürdenreiche und langwierige **Bewerbungsverfahren** kritisiert.

- *Ein typisches Beispiel für die Schwierigkeiten bei einem Statusgruppenwechsel auf gleicher Ebene ist der Fall einer Frau Oberstleutnant, die im GeoInfo-Bereich nach dem Ende ihrer militärischen Dienstzeit die gleiche Aufgabe als Beamtin im höheren Dienst übernehmen wollte. Obwohl sich alle Beteiligten einig waren, dauerte der Prozess der Stellennachbesetzung knapp zwei Jahre. Es waren eine externe Ausschreibung, eine vorübergehende Versetzung der Bewerberin und ein Antrag auf Weiterverpflichtung notwendig, damit sie sich überhaupt auf den von ihr selbst freigemachten Dienstposten bewerben konnte.*

Will die Bundeswehr gut ausgebildetes und motiviertes Personal langfristig binden, muss sie diese Verfahrensabläufe optimieren.

- *In einem ähnlich gelagerten Fall ging der Bundeswehr ein qualifizierter Zeitsoldat verloren. Der an der Universität der Bundeswehr Hamburg promovierte Wirtschaftswissenschaftler arbeitete bis Dienstzeitende beim Amt für Heeresentwicklung. Der Wechsel auf eine dort im zivilen höheren Dienst intern ausgeschriebene Stelle war nicht möglich. Wegen des Statuswechsels hätte es einer öffentlichen Ausschreibung*

bedurft. Die wäre langwierig und das Ergebnis ungewiss gewesen. Deshalb erhielt ein ziviler Mitarbeiter der Bundeswehr die Stelle.

Bewerbern mit Vorkenntnissen und Erfahrungen in den Streitkräften muss die Bundeswehr mehr Chancen einräumen. Berufsabschlüsse, die Soldatinnen und Soldaten durch Berufsfördermaßnahmen erwerben, sollten gleichwertig mit anderen kaufmännischen Abschlüssen sein und zur Bewerbung oder Versetzung auf zivile Stellen der Bundeswehr berechtigen.

Der Wehrbeauftragte hat im Juni des Berichtsjahrs einen **Workshop** veranstaltet um zu prüfen, auf welchen Wegen die Bundeswehr mehr Soldatinnen und Soldaten nach dem Ende ihrer Dienstzeit als zivile Beschäftigte weiter an sich binden kann. Nach Auffassung des renommierten Staats- und Verfassungsrechtlers Prof. Dr. Dr. Ulrich Battis ist eine gesetzliche Regelung zur Bevorzugung von (ehemaligen) Soldaten auf Zeit beim Übergang in einen zivilen Status bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung gegenüber sonstigen Bewerbern verfassungsrechtlich zulässig. Diese juristische Einschätzung sollte sich die Bundeswehr zu Eigen machen, sie könnte helfen, das Thema beschleunigt voranzubringen.

Ein weiteres Ergebnis des Workshops war die Feststellung, dass Änderungen des Bundesbeamtengesetzes und der Bundeslaufbahnverordnung zugunsten ehemaliger Zeitsoldaten und die Angleichung der Laufbahnverordnungen für Beamte und Soldaten den Statuswechsel ebenfalls erleichtern könnten. Darüber hinaus müsste die Bundeswehr das Angebot an Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (durch die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung und den Berufsförderungsdienst) dahingehend erweitern, dass diese für ihren eigenen zivilen Bereich besser nutzbar sind. Dem Berufsförderungsdienst kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu.

Beurteilungen

Kritik von Soldatinnen und Soldaten an der eigenen Beurteilung oder am Beurteilungssystem insgesamt nahm im Berichtszeitraum erneut relativ breiten Raum ein. In etwa 50 Eingaben war es das zentrale Thema, in vielen weiteren kam es zur Sprache. Auch in persönlichen Gesprächen schilderten Soldatinnen und Soldaten ihre Unzufriedenheit mit dem Beurteilungswesen. Die Schwächen des noch bestehenden Beurteilungssystems hat der Wehrbeauftragte zuletzt im Jahresbericht 2018 ausführlich dargelegt. Erneut waren nun intransparente und bürokratische Verfahren, die **Inflation der Noten**, massiv verzögerte

Erstellungen und die verspätete Vorlage von Beurteilungen die Hauptkritikpunkte. Alle Schwierigkeiten mit dem bestehenden Beurteilungssystem und die daraus resultierende Unzufriedenheit sind seit Jahren bekannt. Punktuelle Änderungen am bestehenden System retten nichts mehr.

Allerdings ist es in hohem Maße ärgerlich und unentschuldigbar, dass Beurteiler so oft Beurteilungen zu spät vorlegen. Das kann zu massiven Verzögerungen bei Beförderungen und in Auswahlverfahren zum Berufssoldaten führen. Allerdings sind in vielen Verbänden die S1-Bereiche massiv unterbesetzt – was Verzögerungen erklärt, aber nicht rechtfertigt.

Die Einführung eines **neuen Beurteilungssystems** ist dringlich. Hierfür laufen die Arbeiten auf Hochtouren. Neben den erforderlichen Änderungen der Soldatenlaufbahnverordnung liegt ein Schwerpunkt in der technischen Umsetzung der neuen Beurteilungsbestimmungen im System Standard-Anwendungs-Software-Produkt-Familien (SASPF). Das neue Beurteilungsverfahren ist zwingend in dieses System zu integrieren, weil es eine wesentliche Grundlage für weitere Verfahren, insbesondere für das Konferenzmanagement und für die Berechnung der Beförderungs- und Einweisungsreihenfolgen, bilden soll. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums hat die technische Umsetzung bereits begonnen: „Nach derzeitigem Stand kann die Anwendung der neuen Beurteilungsbestimmungen zum 31. Juli 2021 wie geplant erfolgen.“ Es ist wichtig, dass dieser Termin gehalten wird, um Ruhe in das für die Soldatinnen und Soldaten und das Gesamtgefüge der Bundeswehr so bedeutende Thema zu bringen. Beurteilungen entscheiden über die Personalentwicklung in jedem Einzelfall, über künftige Verwendungen und schließlich die gesamte Karriere. Ein funktionierendes und akzeptiertes Beurteilungssystem ist eine der Grundlagen für ein von Vertrauen und Zufriedenheit geprägtes Miteinander in der Bundeswehr. Diese herausragende Bedeutung des Führungsinstruments „Beurteilung“ wird sogar noch wachsen, weil die Bereiche, in denen Auswahlentscheidungen zu treffen sind (siehe oben), zunehmen.

Beförderungssituation

Aussicht auf Beförderung oder Höherstufung ist eine wichtige Antriebsfeder für die Karriereplanung von Soldatinnen und Soldaten. Mit ihr verbinden sich Motivation, Leistungsbereitschaft und tatkräftiges Handeln sowie im Falle der Enttäuschung: Arbeitsunzufriedenheit, Frust und schlimmstenfalls die innere Kündigung. Der geregelten und zeitgerechten Beförderung/Höherstufung im Rahmen der laufbahnmäßigen Voraussetzungen kommt somit eine immense

Bedeutung zu – für die einzelnen Betroffenen wie für die jeweilige Organisationseinheit. Hier liegt ein erhebliches Konfliktpotenzial, zumal bei allem Bemühen um die Objektivierung von Beförderungsentscheidungen ein Rest an Subjektivität nicht auszuschließen ist. Eingaben und Gespräche in der Truppe zeigen die immerwährende Aktualität des Themas auch im Berichtsjahr.

Leider kommt es immer wieder vor, dass die Bundeswehr Soldaten wegen fehlender Ausbildungskapazitäten nicht rechtzeitig befördern kann.

- *Ein Hubschrauberführer im Dienstgrad Oberleutnant, der alle Ausbildungsabschnitte erfolgreich durchlaufen hatte, konnte nicht zum Hauptmann befördert werden, da ihm die dazu erforderliche Musterschulung auf der CH-53 fehlte. Diese fand nicht statt, da die funktionsfähigen Maschinen sich überwiegend im Einsatz in Afghanistan befanden. Der Soldat konnte die Flugstunden zwar ersatzweise auf einem anderen Waffensystem erbringen und so die Voraussetzungen für die Beförderung erfüllen, dennoch erfolgte die Beförderung später als ursprünglich geplant.*

Auch wenn kein Rechtsanspruch auf eine zeitnahe Beförderung besteht, sollte die Bundeswehr solche Verzögerungen soweit wie möglich vermeiden, um die Attraktivität für fliegerische Verwendungen zu erhalten.

Ärgerlich ist ein Aufschub bei der Beförderung infolge von Mängeln bei der **Personalbearbeitung**.

- *Fünf Monate, gerechnet vom vorgesehenen Beförderungstermin, musste ein Unteroffizier auf seine Beförderung warten. Sein Antrag auf Laufbahnwechsel, den er vor über einem Jahr eingereicht hatte, war zunächst aus ungeklärten Gründen knapp sechs Monate in der Einheit liegen geblieben. Aufgrund weiterer Verzögerungen dauerte es ein Dreivierteljahr, bis die Unterlagen überhaupt dem BAPersBw zur Prüfung vorlagen. Das stellte den Petenten dann zwar auf der Grundlage des Eingabeverfahrens schadlos. Sorgfältiges Arbeiten hätte aber viel Aufwand erspart.*

Einige Beförderungen erfolgen sozusagen „automatisch“, das heißt, bei Vorliegen der Voraussetzungen allein durch Zeitablauf, wie etwa die Regelbeförderung bis hin zum Oberstabsgefreiten bei den Mannschaften. Die Masse der Beförderungen erfolgt jedoch nicht sofort dann, wenn auch die Voraussetzungen laufbahnmäßig und zeitlich vorliegen. Auf sogenannten gebündelten Dienstposten (Dienstposten mit mehreren Dotierungsstufen) ist es bereits in der Personalstrukturplanung vorgesehen, Soldatinnen und Solda-

ten nicht sofort nach Erfüllen der Mindestvoraussetzungen zu befördern. Das entspricht auch dem Leistungsprinzip, das Beförderungen zu Grunde liegt. Die Bundeswehr hat einen Umfang von mehr als 9.000 Soldatinnen und Soldaten vorgesehen, für die sie trotz Erfüllung aller sonstigen Beförderungsvoraussetzungen keine höher dotierte Planstelle bereitstellt. Hier „fehlen“ keine Planstellen, sondern das Ministerium nimmt bewusst eine **Verknappung** vor. Dies führt nicht selten zu jahrelangen Wartezeiten vom Erfüllen der (auch zeitlichen) Mindestvoraussetzungen bis zur tatsächlichen Beförderung – aufgrund des rechtlich gebotenen Vergleichs von Eignung, Befähigung und Leistung der um eine Beförderung konkurrierenden Soldatinnen und Soldaten. Im Jahresbericht 2018 hatte der Wehrbeauftragte angeregt, darüber nachzudenken, ob dieses „Fehl“ von 9.000 Beförderungsmöglichkeiten reduziert werden könne. In seiner Antwort hat das Ministerium mitgeteilt, bei der Fortschreibung der Personalstrukturplanung auch diese Parameter zu überprüfen.

Mit Blick auf das Dotierungsgefüge des Personalstrukturplans 2019 besteht nach Angaben des Verteidigungsministeriums ein zusätzlicher Bedarf von 6.500 Planstellen. Keine dieser Stellen hat das Parlament mit dem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens für den Bundeshaushalt 2019 bewilligt. Dem stehen lediglich **Verbesserungen bei der Dotierung** von 2.059 bestehende Planstellen gegenüber. Mit diesen Planstellenverbesserungen hat sich die Beförderungssituation insbesondere bei den Besoldungsgruppen A8 (Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann) sowie A12 bis A15 (Hauptmann bis Oberstleutnant/Kapitänleutnant bis Fregattenkapitän) entspannt. Nach Angaben des Ministeriums verringerte sich die Zahl der auf eine Beförderung/Einweisung wartenden Soldatinnen und Soldaten im Bereich A12 bis A15 von 1.200 auf rund 900 und bei der Besoldungsgruppe A8 von 4.900 auf 4.100. Für das Jahr 2020 seien weitere 1.751 Planstellenverbesserungen vorgesehen.

Demotivierend ist es auch, wenn Soldaten, weil sie in bestimmten Nischenbereichen tätig sind, bei der Beförderung wenig Chancen haben:

- *Ein Stabsfeldwebel, Rechnungsführer Streitkräfte, monierte gegenüber dem Wehrbeauftragten die offensichtlich fehlende Beförderungsmöglichkeit zum Oberstabsfeldwebel, nachdem ihm auf eine sachgleiche Anfrage das Verteidigungsministerium auch nach zwei Jahren keine konkrete Auskunft gegeben hatte.*

Da es für **Rechnungsführerfeldwebel** Streitkräfte keinen eigenen Verwendungsaufbau bis hin zum Spitzdienstgrad Oberstabsfeldwebel gibt, hat die Bundeswehr sie bisher bei den Werdegängen der Stabsdienstfeldwebel in den jeweiligen Teilstreitkräften

mitbetrachtet. Damit kamen sie nur sehr selten im direkten Leistungsvergleich mit den Personalfeldwebeln bei Beförderungen zum Zuge. Im Berichtsjahr existierte für militärische Rechnungsführer Streitkräfte bundesweit nur ein Dienstposten in der Besoldungsstufe A9. Das Verteidigungsministerium hat nun erkannt, dass auch dieser Personenkreis Förderung verdient und plant zehn Prozent der militärischen Rechnungsführer-Dienstposten höher zu dotieren. Die Dienstposteninhaber müssen hierfür zusätzlich die Aufgaben eines Zahlstellenfeldwebels wahrnehmen. Bis 2024 soll die Maßnahme umgesetzt sein. Das ist gut, hätte aber auch schon schneller in Gang kommen können.

Sicherheitsüberprüfungen

Bei der Bundeswehr sind für Einstellung und Besetzung von vielen Dienstposten Sicherheitsüberprüfungen (SÜ) vorgeschrieben, deren Umfang und Intensität sich nach der Sicherheitsempfindlichkeit der ausübenden Tätigkeit richten. Seit dem 1. Juli 2017 müssen sich alle Bewerber, die die Bundeswehr einstellen will, einer **Soldateneinstellungsüberprüfung** unterziehen, die möglichst vor Beginn der Grundausbildung, spätestens jedoch zu Beginn der Waffenausbildung abgeschlossen sein soll. Das durchführende Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD) kann so Personen mit extremistischem oder gewaltbereitem Hintergrund identifizieren und von der Einstellung ausschließen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass sich das neue Verfahren bewährt. Allerdings müssen immer noch in einigen Fällen Soldatinnen und Soldaten ihre Grundausbildung abbrechen und wiederholen, weil die Sicherheitsüberprüfung noch nicht vorlag und die Schießausbildung deshalb nicht beginnen durfte.

Seit Einführung der Soldateneinstellungsüberprüfung bis Ende Oktober 2019 bestand bei 80 Bewerbern aus Sicht des BAMAD Anlass, den Betroffenen die Zulassung zur Teilnahme an der umfassenden Waffenausbildung zu verweigern, davon im Berichtsjahr bis Ende Oktober in 38 Fällen. In insgesamt 52 Fällen ist der jeweils zuständige Geheimschutzbeauftragte dem Vorschlag des BAMAD gefolgt. Die restlichen Bewerber wurden trotz Bedenken des BAMAD zur umfassenden Waffenausbildung zugelassen.

Das Bundesamt konnte seit Einführung der Soldateneinstellungsüberprüfung mehr als 77 Prozent der eingegangenen Anträge innerhalb von sechs Wochen ohne Einschränkungen abschließen. Mit den zusätzlich ausgestellten „eingeschränkt vorläufigen“ oder „vorläufigen Ergebnissen“ erhielten in 96 Prozent der Fälle die Bewerberinnen und Bewerber einen Sicher-

heitsstatus, der sie rechtzeitig zur umfassenden Wafenausbildung berechtigte. Das ist gegenüber dem Vorjahr (88 Prozent) eine Steigerung um acht Prozent. Die Entwicklung ist aner kennenswert. Gleichwohl bleibt noch Raum für Verbesserungen, die sich vor allem dann ergeben könnten, wenn auch die Personal lage beim Abschirmdienst weiter verbessert wird.

Auch im Verlauf ihrer Dienstzeit brauchen alle Soldatinnen und Soldaten, die in sicherheitsrelevanten Bereichen der Bundeswehr eingesetzt werden, weitere Sicherheitsüberprüfungen und zwar in der jeweils geforderten Stufe. Ferner müssen laufend Aktualisierungs- und Wiederholungsprüfungen durchgeführt werden. Im Jahr 2019 sind beim Abschirmdienst 64.233 Anträge auf Sicherheitsüberprüfungen eingegangen (ein Minus von 2.200 Anträgen gegenüber 2018). Davon waren 22.467 (35 Prozent) Anträge auf Sicherheitsüberprüfungen bei der Einstellung. Im Jahr 2019 schloss das Amt 61.433 Sicherheitsüberprüfungen ab, 22.618 davon betrafen Überprüfungen bei Einstellung. Die durchschnittliche Dauer der Sicherheitsüberprüfungen, bei denen keine sicherheitserheblichen Erkenntnisse zu Tage treten, betrug für die Stufe SÜ 1 – wie im Vorjahr – sieben Wochen. Längere **Bearbeitungszeiten** erfordern Fälle, in denen ein Verdacht auf sicherheitserhebliche Erkenntnisse zu überprüfen ist. Problematisch ist, dass in diesen Fällen die Bearbeitungszeit Monate und nicht selten Jahre dauern kann – mit all den nachteiligen Konsequenzen für die Betroffenen. In diesem Zusammenhang erscheint es besonders belastend für die Betroffenen, dass der Militärische Abschirmdienst keinerlei Prognose darüber abgibt, wann das Verfahren einen Endpunkt erreichen könnte.

- *Die Sicherheitsüberprüfung eines Soldaten (SÜ 3, Erstüberprüfung) dauerte drei Jahre. Dadurch war nicht nur die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erheblich eingeschränkt, ihm fehlte auch die Voraussetzung für die Teilnahme an einem Verwendungslehrgang. Fünfmal musste er die Teilnahme an immer wieder angeforderten Lehrgang stornieren, weil das Ergebnis der Sicherheitsüberprüfung noch nicht vorlag. In derart langwierigen Fällen muss der Abschirmdienst ein Verfahren finden, den Betroffenen die voraussichtliche Dauer des Verfahrens mitzuteilen.*

Die nach wie vor bestehenden **personellen Vakanzen** beim Abschirmdienst haben sich gegenüber dem Vorjahr mit Stand 1. Juli 2019 verbessert. In der für die Sicherheitsüberprüfungen zuständigen Abteilung gibt es nun 252 Dienstposten (vorher 240). Davon sind 198 besetzt. Im Vergleich zu 2018 ist das ein Plus von 34 besetzten Dienstposten. Die überwiegend zeitge-

rechte Abarbeitung der Soldateneinstellungsüberprüfung und anderer eilbedürftiger Sicherheitsüberprüfungen ging zu Lasten der übrigen Sicherheitsüberprüfungen. Erstüberprüfungen für einen höheren Sicherheitsstatus dauerten für die Stufe SÜ 2 zehn bis 15 und für die Stufe SÜ 3 sogar 72 Wochen. Das ist für viele Betroffene nicht hinnehmbar.

- *Ein Oberfeldwebel, dessen Geburtsort in der Russischen Föderation lag, eingesetzt bei der Transportstaffel der Flugbereitschaft, wartet seit über vier Jahren auf seine Sicherheitsüberprüfung. Deswegen darf er sich seither weder alleine im Flugsicherheitsbereich bewegen noch an Flugzeugen arbeiten, die auf ein neues Abwehrsystem umgerüstet werden.*

Besonders ärgerlich sind Verzögerungen, die vermieden werden könnten. Dazu zählen zu lange Liegezeiten der Akten oder die Versendung an unzuständige Stellen.

- *Bei einem Stabsunteroffizier erforderten die von ihm angegebenen Kontakte zu Staaten mit besonderen Sicherheitsrisiken Befragungen. Die Sicherheitsüberprüfung dauerte mehr als drei Jahre. Die Bearbeitungsdauer verlängerte sich allein dadurch um elf Monate, dass der Vorgang zwischenzeitlich an eine unzuständige Stelle des Abschirmdienstes gegangen war.*

Solche Fehler müssen, wenn sie denn passieren, durch effizientere Verfahrensabläufe schneller erkannt werden.

Zurruhesetzung

In den Zeiten des Personalabbaus versetzte die Bundeswehr jahrzehntelang Berufssoldatinnen und -soldaten unmittelbar mit Überschreiten der **Besonderen Altersgrenze** in den Ruhestand. Dies war begründet und nachvollziehbar, obwohl die Rechtslage von der Zurruhesetzung mit Erreichen der **Allgemeinen Altersgrenze** als Regelfall (Paragraph 44 Absatz 1 Soldatengesetz) und der Besonderen Altersgrenze als Ausnahmefall (Paragraph 44 Absatz 2 Soldatengesetz) ausgeht. Zurzeit liegt beispielsweise die Besondere Altersgrenze für Hauptleute, Oberleutnante und Leutnante bei der Vollendung des 56. Lebensjahrs und die Allgemeine Altersgrenze bei der Vollendung des 62. Lebensjahrs. Für die Berufsunteroffiziere liegt die Besondere Altersgrenze bei 55 Jahren.

Die Trendwende Personal soll nun offenbar auch durch eine Abkehr von der bisherigen Praxis realisiert werden: weg von der Besonderen hin zu der Allgemeinen Altersgrenze. Was die einzelne Soldatin und

den einzelnen Soldaten konkret erwartet, ist aber nach wie vor unklar. Über den Konzeptentwurf zur Anpassung der Zuruhesetzungspraxis, den eine eigens hierfür eingesetzte Arbeitsgruppe Anfang 2019 vorlegte, hat die Leitung des Ministeriums noch nicht entschieden. Stattdessen soll jetzt eine aus dem Fähigkeitsprofil der Bundeswehr abgeleitete neue personelle Bedarfsanalyse abgewartet werden. Dies sollte aber nicht zu lange dauern.

Die Besondere Altersgrenze sicher in Anspruch nehmen können derzeit alle Berufssoldatinnen und -soldaten, die diese Grenze bis einschließlich 2023 überschreiten. Auch darüber hinaus ist die Bundeswehr bemüht, Planungssicherheit zu geben. Dazu gehört, mit jeder Berufssoldatin und jedem Berufssoldaten frühzeitig, spätestens jedoch fünf Jahre vor dem Erreichen des frühestmöglichen Zuruhesetzungszeitpunktes, ein **Personalentwicklungsgespräch** zu führen. Dabei erörtert der Personalführer zu welchem tatsächlichen Zeitpunkt, gegebenenfalls aus welcher Verwendung heraus und von welchem Dienstort der Soldat oder die Soldatin zur Ruhe gesetzt wird. Das ist gut.

Viele Berufssoldatinnen und Berufssoldaten machen inzwischen von der Möglichkeit des freiwilligen Hinausschiebens der Zuruhesetzung Gebrauch. 2018 haben insgesamt 1.024 Berufssoldatinnen und -soldaten und im Jahr 2019 weitere 700 den Dienst verlängert.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Die Erlangung ziviler Berufs- und Fortbildungsabschlüsse ist wichtig für die fachliche Qualifizierung von Soldaten auf Zeit auf dem jeweiligen Dienstposten und zugleich ein Attraktivitätsfaktor für die Eingliederung in den Zivilberuf nach Dienstzeitende. Zum letzten Erhebungsstichtag 15. November 2019 nahmen 6.900 Soldatinnen und Soldaten an zivilberuflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (ZAW) teil, davon im Bereich der Berufsbildung in 49 Berufsbildern sowie im Bereich der Fortbildung mit 36 unterschiedlichen Abschlüssen.

Im Berichtsjahr kritisierten Soldatinnen und Soldaten in mehreren Eingaben Qualität, Inhalt, Organisation sowie die infrastrukturelle Ausstattung mancher zivilberuflichen Angebote.

- *Bei einer Ausbildung zum IT-Systemelektroniker in der Betriebsstelle Schwerin standen anfangs weder ein Lehrplan noch fachlich kompetente Dozenten zur Verfügung. Die Ausstattung mit Hardware war mangelhaft. Praktikumsplätze sollten sich die Teilnehmer selbst suchen. Die Soldatinnen und Soldaten*

sahen das Erreichen des Ausbildungsziels als stark gefährdet an. Ihre Kritik war berechtigt, die Bundeswehr sorgte für Abhilfe und kündigte den Rahmenvertrag mit dem Bildungsträger.

- *Bei der Durchführung der erstmalig angebotenen ZAW-Maßnahme „Wirtschaftsfachwirt/in“ an der Bundeswehrfachschule Hamburg gab es ebenfalls Anlass zu Kritik. Mangelnde Erfahrung und schlechte Vorbereitung von Dozenten, falsche Schwerpunktsetzung und verkehrtes Lehrmaterial sowie mangelhafte zeitliche Planung, so lauteten die Vorwürfe. Auch wenn sie sich nur teilweise bestätigten, löste die Bundeswehr alle Lehrgangsteilnehmer wegen unzureichender Prüfungsvorbereitung ab und brachte sie in anderen Lehrgängen unter. Der Lehrgang wird nun umfassend überarbeitet.*

Die Beispiele zeigen, wie wichtig es ist, dass der Berufsförderungsdienst die **Bildungsträger**, die ZAW durchführen, engmaschig kontrolliert. ZAW-Plätze sind teuer und sollten so gestaltet sein, dass die Teilnehmenden das Ausbildungsziel optimal erreichen. Schließlich führt die Teilnahme an einer Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung später zu einem geringeren Anspruch auf Berufsförderung am Dienstzeitende.

In Bezug auf Verbesserungen der Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung sieht das Verteidigungsministerium derzeit nur punktuell Anpassungsbedarf. Jedenfalls sollte es den Hinweis des Deutschen Bundeswehrverbandes auf einem Workshop des Wehrbeauftragten im Juni 2019 ernst nehmen, dass derzeit zu viele zivilberufliche Ausbildungen angeboten würden, die für den Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr nicht hinreichend nutzbar seien.

Teilnehmern an ZAW-Lehrgängen muss es möglich sein, ihre persönlichen und dienstlichen Belange darauf abzustimmen. Sie sind je nach Umfang und Dauer – teilweise mit einem mehrjährigen Vorlauf, etwa bei der Planung von Meisterlehrgängen – rechtzeitig schriftlich über Beginn und Ort des Kurses zu informieren, erstmals 24 Monate vor Beginn. Gerade für Soldatinnen und Soldaten mit familiären Verpflichtungen ist dabei ein heimatnaher Lehrgangsort wichtig. Das funktioniert nicht immer:

- *Ein Soldat aus Braunschweig mit einem kleinen Kind sollte im Rahmen seines Laufbahnwechsels zum Feldwebel an einer zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung für Fluggerätmechaniker teilnehmen. Erst knapp drei Monate vorher erfuhr er, dass der Lehrgang in München stattfindet. Das ließ seine familiäre Verpflichtung eigentlich nicht zu. Wegen begrenzter Lehrgangskapazitäten an anderen Standorten und in der Kürze der Zeit war eine heimatnahe Umplanung*

nicht mehr möglich, und er musste den Lehrgang in München wahrnehmen.

Im letzten Jahresbericht hatte der Wehrbeauftragte angeregt, die Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung auch für längerdienende Mannschaftssoldaten zu öffnen. Hierzu fand ein Pilotprojekt bei der Marine statt, in dem Mannschaften wegen dringenden Bedarfs in den Verwendungsreihen Antriebstechnik, Elektrotechnik, Schiffsbetriebstechnik und Marineelektronik durch ZAW-Kurse eine fachliche Qualifizierung erhielten, die sie befähigte, an Bord zu arbeiten. Bedarf für eine grundsätzliche Öffnung der ZAW für Mannschaften sieht das Verteidigungsministerium allerdings nicht. Erforderlich sei stets, heißt es, dass eine Ausbildungsmaßnahme in engem fachlichen Zusammenhang mit der anschließenden militärischen Verwendung stehe. Dennoch: Die Qualifizierung von länger dienenden Mannschaften in zivilen Berufen ließe sich auf andere Mangelbereiche der Bundeswehr ausdehnen.

Für Mannschaftssoldaten ohne Schulabschluss, deren Restdienstzeit mindestens 18 Monate beträgt, hat die Bundeswehr ein Pilotprojekt gestartet. Danach können diese Soldaten innerhalb von sechs Monaten den **Hauptschulabschluss** nachholen und damit die Voraussetzung für einen Laufbahnwechsel und eine Weiterverpflichtung erwerben. Im ersten Halbjahr 2019 fand der erste Durchgang mit 14 Teilnehmern und einer Erfolgsquote von 90 Prozent statt. Im zweiten Halbjahr haben alle zwölf Teilnehmer ihren Hauptschulabschluss bestanden. Das Projekt leistet nicht nur einen wertvollen Beitrag für die persönliche Entwicklung der teilnehmenden Soldaten, sondern auch zur Personalbedarfsdeckung. Das Projekt, das im ersten Halbjahr 2020 als Pilot fortgeführt wird, sollte in den Regelbetrieb übergehen.

Mängel in der Personalbearbeitung

Im Berichtsjahr gab es erneut zahlreiche Eingaben mit Kritik an der Personalbearbeitung. Nachfolgend zwei Beispiele:

- *Ein Bewerber hatte vier Monate nach Abgabe seiner Bewerbung bis auf eine Eingangsbestätigung keine weitere Nachricht erhalten. Das zuständige Karrierecenter hatte zunächst seine Gesundheitsunterlagen aus einer vorherigen Bewerbung beim Institut für Präventivmedizin der Bundeswehr (zentrales Archiv und Auskunftsstelle für Gesundheitsinformationen der Bundeswehr) angefordert. Die Versendung derartiger Unterlagen durch dieses Institut dauert in der Regel mindestens sechs Wochen, was schon lang ist. In diesem Fall waren sie aber nach mehr als drei Monaten noch nicht verschickt, weil die Geräte für die*

Verfilmung defekt waren. Die Einstellungsbehörde räumte ein, dass die Bewerbung auch ohne Vorliegen der Gesundheitsunterlagen hätte weiter bearbeitet werden können, was dann infolge der Eingabe beim Wehrbeauftragten auch geschah.

Derartig lange **Bearbeitungszeiten** sind unzumutbar und schrecken Bewerber ab. Alternativ wäre hier eine neue wehrmedizinische Begutachtung des Bewerbers in Betracht gekommen.

- *In einem anderen Fall blieb ein aus dem Auslandseinsatz heraus elektronisch gestellter Antrag auf heimatnahe Versetzung zur Wahrnehmung von Angeboten des Berufsförderungsdienstes in der Stammeinheit des Soldaten zunächst unbearbeitet. Man wartete auf den Eingang des Originals, weshalb der Antrag dann erst fünf Monate später beim Bundesamt für das Personalmanagement vorlag. Das Kommando Luftwaffe und der nachgeordnete Bereich sahen zunächst keinen Fehler. Erst das Verteidigungsministerium stellte fest, dass auch elektronisch gestellte Anträge umgehend zu bearbeiten sind und die Originale nachgereicht werden können.*

Dass derartige Selbstverständlichkeiten erst durch das Ministerium klar gestellt werden müssen und nicht allgemein in der Personalsachbearbeitung bekannt sind, ist ein Problem.

Versäumte, verspätete oder inhaltlich fehlerhafte Ausstellung von **Dienstzeugnissen** war – wie in den Vorjahren auch – Thema in Eingaben. Es kann nicht oft genug wiederholt werden: Soldatinnen und Soldaten haben bei Beendigung ihrer Dienstzeit Anspruch auf Aushändigung eines aussagekräftigen Dienstzeugnisses. Es ist wichtig für ihren weiteren beruflichen Lebensweg. Dem Wehrbeauftragten liegen Fälle vor, in denen Soldatinnen und Soldaten trotz mehrfachen Anmahns drei bis vier Jahre nach Ausscheiden noch immer kein Dienstzeugnis erhalten haben und erst die Eingabe beim Wehrbeauftragten ihnen zum Dienstzeugnis verhilft. Derart lange Wartezeiten sind nicht hinnehmbar, sie zeugen von mangelnder Fürsorge und lassen die Bundeswehr in der Außenwirkung als unprofessionellen Arbeitgeber dastehen.

Es kommt auch vor, dass Soldatinnen und Soldaten zu ihrem Dienstzeitende keine Entlassungsurkunde erhalten.

- *Im Fall eines ausgeschiedenen Hauptfeldwebels hatte es das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr versäumt, die **Entlassungsurkunde** aushändigen zu lassen. Es beauftragte den ehemaligen Truppenteil des Petenten, die Urkunde in würdiger Form auszuhändigen. Der Petent erhielt die Urkunde per Post zugesandt.*

Auch wenn Postzustellung in besonders begründeten Fällen zulässig ist, ist sie in einem solchen Fall unangemessen. Langjährige Treue und Einsatzbereitschaft bedürfen eines angemessenen und würdigen Dankes.

Grundausbildung

Ein wesentliches Ziel der Allgemeinen Grundausbildung (AGA) ist die Verbesserung der Fitness der Rekrutinnen und Rekruten, zudem die Motivation für den zukünftigen militärischen Dienst. Bereits im letzten Jahresbericht hatte der Wehrbeauftragte auf die positiven Ergebnisse eines Pilotprojektes beim Panzergrenadierbataillon 401 in Hagenow hingewiesen. Kern ist eine gezielte **sportliche Förderung** der Rekrutinnen und Rekruten auf Grundlage der jeweils mitgebrachten körperlichen Leistungsfähigkeit, was zu guten Ergebnissen führte und im Heer jetzt zur Standard-AGA wird. Das Verteidigungsministerium denkt über eine Ausweitung dieses Ansatzes auf andere militärische Organisationsbereiche nach. Die Erfahrungen im Heer zeigen, dass die neue Art der Ausbildung nicht nur zu einer Verbesserung des Klimas in der Grundausbildung führt, sondern nach Aussagen des Ministeriums auch die Abbrecherquoten reduziert.

Freiwilliger Wehrdienst

Ende 2019 taten 8.337 Freiwillig Wehrdienstleistende Dienst in der Bundeswehr (2018: 8.252, 2017: 9.138). 7.642 haben ihren Dienst im Berichtsjahr aufgenommen (Vorjahr: 7.259). Alle Umfangsplanungen der Bundeswehr gehen immer noch von 12.500 einzuplanenden Freiwillig Wehrdienstleistenden aus. Ein seriöseres Abbild des tatsächlich machbaren und auch von der Bundeswehr offiziell angestrebten Umfangsniveaus sind die organisatorisch ausgebrachten 8.500 Dienstposten für Freiwillig Wehrdienstleistende. Vorzeitig, vor Ablauf der Probezeit, endete 2019 der Dienst von insgesamt 1.858 Freiwillig Wehrdienstleistenden. Davon hat die Bundeswehr 253 selbst entlassen, und 1.605 haben ihren Wehrdienst auf eigenen Wunsch abgebrochen.

Die Gründe dafür, während der **Probezeit** die Bundeswehr zu verlassen, sind vielfältig: Meist geben die Rekruten private und gesundheitliche Gründe oder eine neue Tätigkeit an oder sie weisen darauf hin, den Freiwilligen Wehrdienst sowieso nur als Überbrückungszeit geplant zu haben. Während ein großer Teil der Freiwillig Wehrdienstleistenden die Zeit der Allgemeinen Grundausbildung als positive Erfahrung erlebt und vor allem die Kameradschaft als bereichernd empfindet, rügen andere den Umgangston als zu rau oder als zu herablassend. Sie beanstanden rüdes

Benehmen und fehlende Fürsorge von Vorgesetzten. Aber auch das Fehlverhalten älterer Mannschaftsdienstgrade gegenüber dienstjüngeren Kameraden kann ein Grund dafür sein, während der Probezeit den Dienst auf eigenen Wunsch zu beenden. Oft können trotz intensiver Ermittlungsarbeit die Vorfälle nicht aufgeklärt werden:

- *So berichtete ein ehemaliger Rekrut, ein stark angetrunkenen Stabsfeldwebel habe ihn auf seiner Stube aus dem Schlaf geweckt und ihm befohlen, 70 Liegestütze zu machen und anschließend sechs Bier „auf Ex“ zu trinken. Danach habe der Stabsfeldwebel ihn verbal gedemütigt, bedroht und beleidigt. Die Untersuchungen ergaben, dass an dem geschilderten Abend Alkohol konsumiert und Liegestütze gemacht wurden. Der Beweis für die Ausübung von Zwang, Schikane oder etwaigen Aufnahme Ritualen ließ sich dagegen nicht führen. Hinsichtlich der Beleidigungen und Drohungen stand Aussage gegen Aussage, so dass dem Stabsfeldwebel letztlich kein Fehlverhalten nachgewiesen werden konnte. Aus Fürsorgegründen haben die Vorgesetzten aber eine engere Dienstaufsicht angeordnet.*

Langwierige **Bewerbungs- und Antragsverfahren** und fehlende oder mangelhafte Beratung in den Karrierecentern standen in diesem Berichtsjahr erneut in der Kritik der Freiwillig Wehrdienstleistenden.

- *So hatte in einem Fall ein Karriereberater einem Bewerber, der aufgrund einer Erkrankung auf eigenen Antrag aus dem Freiwilligen Wehrdienst entlassen worden war, die Auskunft erteilt, eine Entlassung auf eigenen Wunsch löse eine zwölfmonatige Sperrfrist für eine erneute Bewerbung aus. Das war falsch. Im Rahmen der Eingabebearbeitung entschuldigte sich der Berater bei dem Bewerber und vereinbarte einen neuen Beratungstermin.*

Umfassende **Information und Beratung** und zeitnahe Bearbeitung sind für die Personalgewinnung unerlässlich. Hier muss die Bundeswehr besser werden, will sie ein attraktiver Arbeitgeber sein und motivierte Bewerber für den Freiwilligen Wehrdienst nicht abschrecken. Denn die Freiwillig Wehrdienstleistenden haben eine besondere Bedeutung, sei es als Multiplikatoren, sei es als Interessenten für eine mögliche Verwendung als Zeitsoldatin oder Zeitsoldat. Dessen ist sich die Bundeswehr prinzipiell auch bewusst. So bieten die Personalgewinnungsorganisation und die militärischen Organisationsbereiche beispielsweise Beratungsteams, Umplanungsgespräche und Orientierungstage an. Ab dem 1. Januar 2020 erhalten Freiwillig Wehrdienstleistende bis zu 80 Prozent der Besoldung für dienstgradgleiche Soldaten auf Zeit. Ziel ist es, sie zu längeren Verpflichtungszeiten im Freiwilligen Wehrdienst zu ermuntern. Das ist gut,

denn so können die Freiwillig Wehrdienstleistenden anspruchsvoller eingesetzt werden. Davon profitieren sie selbst ebenso wie die Bundeswehr.

Reservisten

In den vergangenen Jahren tauschten stets zwischen 16.000 und 18.000 Staatsbürgerinnen und Staatsbürger für kürzere oder längere Frist ihre Zivilkleidung gegen die Uniform. Reservistinnen und Reservisten leisten mit ihrem freiwilligen Engagement einen wesentlichen Beitrag zur Funktionsfähigkeit der Streitkräfte – im Grundbetrieb, in Auslandseinsätzen und im Katastrophen- und Heimatschutz. Etwa 40.000 Dienstleistungen, die zwischen einem Tag und bis zu zwölf Monate dauern, leisten die Reservisten jährlich ab. Nicht mehr wegzudenken sind sie vor allem bei der Vertretung von aktiven Soldatinnen und Soldaten, die wegen Elternzeit, Betreuung, Ausbildung oder Auslandseinsatz länger abwesend sind. Das gilt ebenso in Bereichen mit besonderen Auftragspitzen. Diese besondere Art des Wehrdienstes ist nun auch im Soldatengesetz verankert.

Immer wieder ist zu betonen, dass die Reserve nach Aussetzung der Wehrpflicht eine Brücke in die Gesellschaft bildet. Sie trägt dazu bei, dass die Bundeswehr in deren Mitte verankert bleibt. Umso bedauerlicher ist es, wenn Reservisten von Misstrauen sowie fehlender **Anerkennung und Wertschätzung** berichten.

- *Beordnete Reservisten von Kreisverbindungskommandos empfanden es als bürokratisch und demütigend, dass sie nach jeder Reservendienstleistung ihren Truppenausweis zurückgeben und bei der nächsten Reservendienstleistung wieder abholen mussten. Hierzu hätten sie sich zunächst mit Personalausweis und Heranziehungsbescheid vor der Wache auszuweisen. Eine Verfahrensänderung sollte hier möglich sein.*

- *Zu Unmut und dem Gefühl nicht wertgeschätzt zu werden, führt bei den Reservistinnen und Reservisten auch eine Regelung im Soldatengesetz, nach der sie wie Freiwillig Wehrdienstleistende zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichtet sind. Davon können sie sich zwar befreien lassen, insbesondere wenn sie ihren Dienst heimatnah leisten. Ein Anspruch auf Zahlung der Fahrtkosten für die tägliche Heimfahrt, wie aktive Soldaten ihn haben, besteht jedoch nur dann, wenn nachweislich keine Gemeinschaftsunterkunft zur Verfügung steht. Die Schaffung einer formalen Wahlmöglichkeit zwischen Unterkunft und Fahrtkostenerstattung könnte diese Ungleichbehandlung beseitigen.*

Reservistinnen und Reservisten waren bisher durch die sogenannte **Reservistenkordel** an der Uniform von aktiven Soldatinnen und Soldaten zu unterscheiden. Manche fühlten sich dadurch als Soldaten zweiter Klasse. Das Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr schafft dieses Ärgernis ab. Zum 1. Januar 2020 traten für die Reservistinnen und Reservisten mit diesem Gesetz weitere Verbesserungen der sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Kraft, darunter ist vieles, was den Anregungen des Wehrbeauftragten aus den vergangenen Jahresberichten entspricht.

Reservisten bekommen nun die gleichen **Zuschläge** wie Soldaten auf Zeit oder Berufssoldaten, und die Anpassung der Rentenbemessungsgrundlage sichert ihnen eine bessere Versorgung im Alter. Kurzübende Reservistinnen und Reservisten erhalten automatisch ab dem 15. Dienstleistungstag bis zum 25. Tag einen Zuschlag für längeren Dienst. Eine weitere Verbesserung ist der Wegfall der Anrechnung von privaten Erwerbseinkommen auf die Mindestleistung nach dem Unterhaltssicherungsgesetz. Reservistendienst ist nach der Gesetzesänderung auch in **Teilzeit** möglich. Damit erhält ein größerer Kreis von Interessenten die Chance, sich neben der zivilen Arbeit und dem Familien- und Privatleben in der Bundeswehr zu engagieren. Es gibt außerdem zusätzliche finanzielle Anreize für Arbeitgeber, um diese zu ermuntern, Reservistendienste ihrer Mitarbeiter zu akzeptieren. So können zum Beispiel private Arbeitgeber einen pauschalen Ersatz der Mehrkosten für eine fachlich gleichwertige Ersatzkraft erhalten. Sichergestellt werden muss allerdings, dass die Informationen über die finanziellen Anreize die Arbeitgeber auch erreichen. Und schließlich: Künftig gibt es wieder eine unentgeltliche Gemeinschaftsverpflegung für die Reservistinnen und Reservisten.

Die im Jahr 2016 begonnenen Arbeiten an der „**Strategie der Reserve**“ hat das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr abgeschlossen. Diese Strategie verfolgt eine Neuausrichtung der Reserve: Alle aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, Berufssoldaten und Freiwillig Wehrdienstleistenden mit passenden Qualifikationen werden künftig formal auf einen Dienstposten in der Reserve beordert, um diesen im Krisenfall besetzen zu können. Nach wie vor freiwillig sind die Reservistenübungen, wie auch dem Arbeitgeber die hierfür erforderliche Freistellung anheimgestellt bleibt. Zumindest die öffentlichen Arbeitgeber sollten aber verpflichtet werden können, ihre Mitarbeiter freizustellen. Dies wäre noch zu regeln.

Wirklich attraktiv ist die Reserve jenseits der sozialen und rechtlichen Verbesserungen jedoch nur dann, wenn Ausstattung und Ausbildung stimmen. Immer

wieder beklagen sich Reservisten über fehlende persönliche Ausstattung, insbesondere fehlende Stiefel, und über das mangelnde Angebot an Lehrgangsplätzen.

Auch die Struktur der Reserve ist im Wandel. Ein neu aufgestelltes **Landesregiment** in Bayern, für das fast ausschließlich Reservisten die Verantwortung tragen, soll in einer zweijährigen Pilotphase zeigen, ob es in der Lage ist, die zugewiesenen Schutz- und Sicherungsaufgaben und die subsidiär zu erfüllenden Aufträge im Rahmen der Amts- und Katastrophenhilfe zu bewältigen. Die Bundeswehr wertet dieses Pilotprojekt in enger Kooperation mit dem Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr aus. Ziel ist, das Konzept bei Bewährung auf andere Bundesländer zu übertragen. Das im April 2018 gestartete Pilotprojekt zur Ausbildung Ungedienter durch den Reservistenverband wird bereits jetzt als Erfolg bewertet. Im Februar 2019 erreichten 18 von 19 Teilnehmern das Ausbildungsziel. Ob aus dem Pilotprojekt eine dauerhafte Ausbildung Ungedienter durch den Reservistenverband wird, ist noch nicht entschieden.

Trotz aller positiven neuen Regelungen gibt es nach wie vor Handlungsbedarf: Reservistinnen und Reservisten dürfen trotz weiterhin bestehender Freiwilligkeit und gesundheitlicher Eignung nur bis zum Ablauf des Monats, in dem sie 65 Jahre alt werden, Reservistendienst leisten. Der Wehrbeauftragte hatte bereits in den letzten drei Jahresberichten eine Anhebung auf die **Altersgrenze** in der gesetzlichen Rentenversicherung angeregt. Mindestens in begründeten Einzelfällen sollte eine Anhebung der Altersgrenze wohl möglich sein.

Reservisten haben im Auslandseinsatz bisher keinen Anspruch auf Sonderurlaub für Familienheimfahrten unter Fortzahlung der Besoldung. Das Bundesministerium der Verteidigung sollte hier eine tragbare Lösung finden. Zuweilen klagen Reservistinnen und Reservisten über verfallene Urlaubsansprüche. Urlaubsansprüche von Reservisten erlöschen jeweils mit Beendigung des Wehrdienstes, eine Übertragung auf einen nachfolgenden Reservistendienst oder eine erneute Heranziehung zu einem Reservistendienst ausschließlich zur **Urlaubsabgeltung** ist nicht zulässig. Reservisten wie auch deren Vorgesetzte sollten deshalb immer darauf achten, dass Urlaub während der laufenden Dienstleistung genommen wird.

Ein Ärgernis sind die oftmals sehr langen Bearbeitungszeiten der Karrierecenter bei Bewerbungen von Reservisten. Nicht immer allerdings sind für die Verzögerungen allein die zuständigen Stellen beispielsweise aufgrund von Personalvakanz oder Kommunikationsmängeln verantwortlich. Zu Verzögerungen

kommt es auch dann, wenn Bewerber selbst notwendige Unterlagen nicht vorlegen.

Klagen über kurzfristige Aus- und Umplanungen mit großem Bürokratieaufwand sind ebenfalls nicht selten. Wie so häufig in der Bundeswehr sind auch hier zu viele Stellen mit der Bearbeitung der gleichen Angelegenheit befasst. Sinnvoller wäre eine Zuständigkeit auf regionaler Verbandsebene, Wehrübungen sollten direkt dort beantragt und bearbeitet werden. Auch wenn die **Werbung** der Bundeswehr suggeriert, dass einer raschen Einplanung von Reservisten nichts entgegenstehe, müssen Bewerber selbstverständlich über die erforderlichen Qualifikationen für die zu besetzenden Stellen verfügen.

Ungerecht scheint es, wenn die Bundeswehr bei der Einstellung in die Reserveoffizierlaufbahn ausgeschiedene Soldaten und Seiteneinsteiger unterschiedlich behandelt:

- *Ehemalige Soldaten auf Zeit mit zwischenzeitlich erworbener zivilberuflicher Ausbildung, zum Beispiel einem Studienabschluss, sahen sich gegenüber Seiteneinsteigern benachteiligt. Während die Ehemaligen zunächst ihren letzten Dienstgrad aus der aktiven Zeit erhielten, wurden Seiteneinsteiger mit gleichem Abschluss bereits mit einem vorläufig höheren Dienstgrad beordert.*

Die Verleihung eines vorläufig höheren Dienstgrades für Seiteneinsteiger soll einen besonderen Anreiz für den Einstieg in die Soldatenlaufbahn setzen. Dies ist nach gängiger Rechtsprechung keine verfassungsrechtlich unzulässige **Ungleichbehandlung**. Aber auch wenn gute Gründe dafür sprechen, kann die gefühlte Ungleichbehandlung dazu führen, manche ehemaligen Zeitsoldaten als Reservisten zu verlieren. Die Bundeswehr sollte eine Regelung finden, die beiden Seiten gerecht wird.

Eine Ungleichbehandlung, die Reserveoffizieranwärter außerhalb des Wehrdienstes bisher bei der Beförderung besser stellte als Reserveoffizieranwärter im Wehrdienst und „aktive“ Offizieranwärter, hat die Bundeswehr zu Recht geändert. In der Vergangenheit galt für Reserveoffizieranwärter außerhalb des Wehrdienstes zur Berechnung des Datums der Beförderung zum Leutnant der Reserve der Tag des erstmaligen Eintritts in die Bundeswehr, so dass es zu teils deutlich verkürzten Beförderungszeiträumen kam. Nach Klarstellung der unpräzisen Formulierung in der maßgeblichen Zentralen Dienstvorschrift ist auch für Reserveoffizieranwärter außerhalb des Wehrdienstes nunmehr der Tag der Zulassung zur Laufbahn, mithin die Ernennung zum Reserveoffizieranwärter, maß-

geblich für die Berechnung des Datums der Beförderung. Dass diese Neuregelung auf Missfallen der Reserveoffizieranwärter außerhalb des Wehrdienstes trifft, ist nachvollziehbar. Aus Gleichbehandlungsgründen war diese Klarstellung allerdings erforderlich.

6. Trendwende Material

Vollausstattung und Klarstand der Hauptwaffensysteme

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben muss die Bundeswehr gerüstet sein – für die Bündnisverteidigung in Europa genauso wie für Auslandseinsätze außerhalb des Bündnisgebietes, „out of area“. 100 Prozent Gerät, Waffen, Munition und persönliche Ausstattung bei sicherer Einsatzbereitschaft der Systeme wären dafür erforderlich. Davon ist die Bundeswehr aber immer noch weit entfernt, trotz der inzwischen eingeleiteten Trendwenden. Alles geht zu schleppend voran. 2031 ist die offizielle Zielmarke für die Vollausstattung, festgelegt im sogenannten Fähigkeitsprofil der Bundeswehr. 2023 soll allerdings gerade einmal eine Brigade des Heeres (von bisher siebeneinhalb) voll ausgerüstet sein, 2027 eine ganze Division (drei Brigaden), 2031 dann drei Divisionen. Doch von diesen Zielen rückt das Verteidigungsministerium schon wieder ab, weil sie heute offenbar weder materiell noch personell noch finanziell als vollständig realisierbar erscheinen. Jetzt ist die Rede von einer personell teilweise gekaderten, das hieße mit Reservisten aufzufüllenden dritten Division und von Zeitverzug bei der materiellen Vollausstattung. Die Nutzungsdauer alter Hauptwaffensysteme wird in allen Teilstreitkräften gerade verlängert (MARDER, F123, PATRIOT). Und wieso braucht es sieben Jahre, um 100 alte Kampfpanzer auf den modernsten Stand hochzurüsten, wenn zur selben Zeit die gleiche Industrie in zwei Jahren 50 nagelneue Kampfpanzer für eine andere Nation bauen kann? Die vier 125er Fregatten für die Marine hätten längst da sein sollen; sie kommen jetzt nach und nach, wenn alles klappt, in den nächsten zwei Jahren.

Im März des Berichtsjahres legte das Verteidigungsministerium einen der Öffentlichkeit im Kern nicht zugänglichen Bericht zur materiellen Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme der Bundeswehr für das Jahr 2018 vor. Im Begleitschreiben des Generalinspektors dazu heißt es: „Der Bericht für das Jahr 2018 ist im Vergleich zu den vergangenen vier Jahren umfangreicher und detaillierter. In der Gesamtschau lässt er nunmehr so konkrete Rückschlüsse auf die aktuellen Fähigkeiten der Bundeswehr zu, dass eine

Kenntnisnahme durch Unbefugte die Sicherheitsinteressen der Bundesrepublik Deutschland schädigen würde. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund einer verschärften sicherheitspolitischen Lage sowie dem deutschen Beitrag zur Sicherheitsvorsorge im Rahmen der Bündnisverteidigung. Die im Bericht enthaltenen Informationen sind deswegen in ihrer Gesamtheit GEHEIM einzustufen.“ Mitglieder des Verteidigungsausschusses haben im Juli eine offene Fassung eines entsprechenden Berichts beim Verteidigungsministerium angefordert, um eine sachgerechte Befassung des Ausschusses zu ermöglichen.

Seit Anfang Dezember 2019 liegt ein neuer aktueller Bericht zur materiellen Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme der Bundeswehr vor. Er umfasst den Zeitraum Januar bis Oktober 2019 und ist wieder in zwei Teile untergliedert. Teil II ist wie der Bericht vom März 2019 als „GEHEIM“ eingestuft. Teil I ist „OFFEN“.

Das Ministerium bewertet die materielle Einsatzbereitschaft der genutzten Waffensysteme im Heer im offenen Teil als weiterhin auf einem noch ausreichenden Niveau stehend. Einsätze und einsatzgleiche Verpflichtungen könnten sichergestellt werden. Es räumt allerdings ein, Ausbildung und Übungen unterlägen teilweise Einschränkungen und forderten einen erheblichen Organisations- und Koordinationsaufwand. Gegenüber den Berichten 2017 und 2018 stellt das Ministerium keine wesentliche Änderung in der Gesamtlage der materiellen Einsatzbereitschaft fest. Fazit: Es gibt seit Jahren keine wesentlichen nachhaltigen Verbesserungen.

Die Medien haben bereits im November aus den Ministeriums-Zahlen zur Einsatzbereitschaft zitiert. Danach soll 2019 zum Beispiel von 284 eingekauften neuen Schützenpanzern PUMA nur ein Viertel einsatzbereit gewesen sein. Der PUMA steht beispielhaft für den Kummer der Truppe mit dem anscheinend unbeherrschbar gewordenen Rüstungsprozess – amts- wie industrieseitig unbeherrschbar. Bereits ausgelieferte brandneue PUMA müssen, um überhaupt einsetzbar zu sein, noch einmal für viel Geld nachgerüstet werden. Und an Ersatzteilen mangelt es nach wie vor. Medienberichten zufolge holt man im Rahmen einer „qualifizierten Baugruppengewinnung“ Ersatzteile aus anderen in Reparatur befindlichen neuen Panzern. Es verwundert nicht, dass ein durchgängiger Ausbildungs- und Übungsbetrieb in den PUMA-Bataillonen derzeit nur mit erheblichsten Einschränkungen möglich ist. Gemessen an der ersten parlamentarischen Befassung ist das Projekt zurzeit 57 Monate im Verzug und wird 1,4 Milliarden Euro teurer als geplant, wie das Verteidigungsministerium in

seinem regelmäßigen („OFFEN“ eingestuft) Bericht zu Rüstungsangelegenheiten mitteilt.

Auch beim Vorgängermodell **MARDER** müssen Grenadiertruppe und Heeresinstandsetzungslogistik GmbH (HIL) Ersatzteile aus Schützenpanzern, die sich in Reparatur befinden, zusammensuchen („Aus zwei mach eins“). Gleichzeitig wird die Bundeswehr, was auch der Bundesrechnungshof kritisiert, noch über lange Zeit die Waffensysteme PUMA und MARDER parallel betreiben müssen. Technische Anpassungen des MARDER für mehr als 150 Millionen Euro sollen sicherstellen, dass die Bundeswehr ihren internationalen Verpflichtungen bis zum Ende der 2020er Jahre nachkommen kann.

Erfreulich ist die Entscheidung des Ministeriums, die Privatisierung der bundeswehreigenen HIL GmbH mit ihren Werken in Darmstadt, Doberlug-Kirchhain und St. Wendel nicht weiterzuverfolgen. Wie in den vergangenen Jahresberichten geschildert, stieß die Privatisierungsabsicht auf große Skepsis bei den Soldatinnen und Soldaten. Mehr bundeswehreigene Instandsetzung, so truppendah wie möglich, sollte das Gebot der Stunde sein.

Auch in der Luft ist das Heer nach wie vor nur bedingt einsatzfähig. Nach den erwähnten Medienberichten (vom Verteidigungsministerium nicht dementiert) sollen vom Kampfhubschrauber **TIGER** wieder nur sehr wenige der bis 2019 ausgelieferten 53 Maschinen einsetzbar gewesen sein. Von den neuen Modellen **NH-90** sei bei einem Buchbestand von 75 ebenfalls nur ein Bruchteil einsatzbereit gewesen. Das Rüstungsprojekt weist eine Verzögerung von 134 Monaten auf und wird 1,3 Milliarden Euro teurer als geplant.

Bei der **Luftwaffe** sieht es mit der materiellen Einsatzbereitschaft nicht viel besser aus. Das Verteidigungsministerium beschreibt sie offiziell als „unverändert durch ein heterogenes Lagebild gekennzeichnet“. Im Bereich der fliegenden Waffensysteme bedürfe es einer differenzierteren Betrachtung. Alle laufenden Einsatzverpflichtungen könnten erfüllt werden. Auch sei die notwendige hohe materielle Einsatzbereitschaft im Hinblick auf die Dauereinsatzaufgaben in Deutschland sowie das verstärkte Air Policing im Baltikum gegeben. Diesem positiven Teilaspekt steht allerdings der insgesamt bescheidene Umfang an tatsächlich nutzbarem fliegendem Gerät entgegen. Wesentliche Verbesserungen sind nach wie vor weder kurz- noch mittelfristig erkennbar.

Auch das passt zu den aus den Medienberichten überlieferten Zahlen. Danach soll von den 71 im Bestand befindlichen Hubschraubern **CH-53** durchschnittlich nur ein Viertel nutzbar gewesen sein. Und bei einem

Gesamtbestand von 93 **TORNADOS** sei es sogar weniger als ein Viertel gewesen. Für den in die Jahre gekommenen Jagdbomber wird es immer schwieriger, Ersatzteile zu bekommen. Daran werden Verbesserungen durch die „Agenda Rüstung und Nutzung“ nicht mehr viel ändern. Beide betroffenen Tornado-Geschwader warten auf das oder die Nachfolgemuster. Im aktuellen (halbjährlichen) Rüstungsbericht des Verteidigungsministeriums wird als geplantes Nutzungsdauerende allerdings immer noch „spätestens 2035“ angegeben.

Beim **EUROFIGHTER** konnte im Berichtsjahr die Zahl der Flugstunden endlich wieder erhöht werden, ein Lichtblick. Die insgesamt prekären materiellen und personellen Ressourcen bewirken aber, dass jetzt häufiger Soldaten nicht in Urlaub gehen oder Lehrgänge besuchen können; das betraf vor allem Piloten und Techniker.

Im Bereich des Lufttransports werden laufende Einsätze nun zunehmend mit Transportflügen des neuen **A400M** unterstützt. 31 Maschinen zählte die Bundeswehr Ende 2019 zum Bestand. Das hört sich gut an. Vollständig einsatzbereit soll allerdings nach Medienberichten 2019 auch hier nur ein Bruchteil der Maschinen gewesen sein. Von geplanten 7.200 Flugstunden seien nur 3.700 absolviert worden. Das Projekt ist gemessen am Meilenstein „FOC (Full Operational Capability)“ 148 Monate im Verzug und wird 1,6 Milliarden Euro teurer als geplant. Am Ende des Berichtsjahrs tauchte ein neues Problem mit lockeren Befestigungsmuttern an den Propellern auf, was zu einem Abnahmestopp und zu zusätzlichen regelmäßigen Überprüfungen der bereits abgenommenen Maschinen führte. Immer noch geht es deshalb nicht ohne die **TRANSALL C-160** und die Hilfe alliierter Partner. Die Planbarkeit von Verlegungsflügen ist 2019 in einigen Bereichen wirklich besser geworden, aber noch nicht gut.

Unsere **Marine** war nie kleiner als heute. Von den 15 größeren Kampfschiffen, die auf dem Papier stehen, existieren in der Realität der Flotte 2020 (nach Außerdienststellung von sieben 122er und Indienststellung einer 125er Fregatte) neun. Es gibt kaum verlässliche Terminpläne für den Zulauf neuer Schiffe.

Die Durchführung von Materialerhaltungsvorhaben der Schiffe und Boote zum Erhalt der Einsatzfähigkeit befindet sich derzeit auf einem kritischen Pfad. Zum einen können Werftliegezeiten zum Teil nicht planmäßig begonnen werden, weil die personelle Ausstattung des (zum Rüstungsbereich der Bundeswehr gehörenden) Marinearsenals nicht auskömmlich ist. Zum anderen verlängern sich die Liegezeiten in den Werften teilweise erheblich. Typischerweise ist eine Vielzahl von Schäden, zum Beispiel massive

Abrostung, erst im Verlauf der Werftfliegezeit erkennbar. Darüber hinaus führen fehlende Ersatzteile, aber auch Mängel in der Planung der Instandsetzung durch die Werften und anderer Auftragnehmer sowie eine mangelhafte Bauaufsicht durch die Bundeswehr zu weiteren Brüchen in der Auftragsabwicklung.

Exemplarisch kann der Verlauf der Instandsetzung der Korvette „Braunschweig“ mit einer voraussichtlich von fünf auf 18 Monate verlängerten Werftfliegezeit benannt werden. Bei der Fregatte „Brandenburg“ verzögerte sich die geplante Instandsetzung von sieben auf elfeinhalb Monate, beim Tender „Main“ von sechseinhalb auf 18 Monate. Meist wurden mehr Reparaturpositionen im Laufe der Werftfliegezeit nachgemeldet als ursprünglich dem Hauptauftragnehmer aufgegeben waren („Brandenburg“: zunächst 307 Positionen, später 78 Nachträge mit 688 Positionen). Das Auftragsvolumen wächst, sobald das Schiff in der Werft liegt.

Erste Maßnahmen sind durch die „Agenda Rüstung und Nutzung“ erarbeitet worden und werden derzeit im Instandhaltungsvorhaben der Fregatte „Schleswig-Holstein“ erprobt. Des Weiteren unterstützt die Marine das Marinearsenal, indem sie eigenes Personal für die Instandsetzungsgruppen beistellt. Es ist dringend geboten, alles dafür zu tun, dass die Verfügbarkeit der Schiffe und Boote der Marine wieder deutlich erhöht wird.

Auch im Bereich der **Marine-Luftfahrzeuge** gibt es Probleme. Das Verteidigungsministerium verweist in dem offenen Teil des Berichts zur materiellen Einsatzbereitschaft darauf, dass die materielle Verfügbarkeit des sich in der Ausphasung befindlichen Hubschraubers SEA KING gerade noch ausreichend sei, um den Auftrag SAR über See zu erfüllen. Der als Nachfolger zulaufende SEA LION müsse erst noch die Einsatzprüfung bestehen. Desgleichen sei die Nutzung der Seefernaufklärer P-3C ORION aufgrund eingeschränkter Verfügbarkeit von Ersatzteil- und Verlegepaketen einer permanenten Priorisierung der möglichen Einsatzoptionen unterworfen. Mehr als zwei der ursprünglich gekauften acht Maschinen seien in der Regel nicht einsetzbar. Dennoch sieht die Marineführung ihre Teilstreitkraft „in guter Verfassung“. Diese Einschätzung teilen viele Soldatinnen und Soldaten gegenüber dem Wehrbeauftragten nicht. Kritisch wird vorgetragen: Die Marine brauche mehr Tempo beim Zulauf neuer schwimmender Plattformen und neuer Hubschrauber. Sie benötigt mehr Ersatzteile, mehr Werftkapazität, aber auch mehr Ausbildungsanlagen.

Nach wie vor gibt es für die neuen Fregatten kein **Einsatzausbildungszentrum** (EAZ). Das hatte bereits der Bundesrechnungshof angemahnt, weil

dadurch unter anderem die Klasse F125 (Verspätung: 64 Monate, Verteuerung: 1,1 Milliarden Euro) mit ihrem Mehrbesatzungskonzept nicht so genutzt werden kann wie vorgesehen. Die Realisierung des EAZ verzögerte sich vor allem dadurch, dass im Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) zunächst nicht genügend Personal für ein Projektteam vorhanden war. Die Marine stellte deshalb Personal ab und nahm in Kauf, dass dessen originäre Aufgaben teilweise brachlagen. Dennoch zeichnete sich 2019 eine weitere Verzögerung ab, für die die Verantwortung nicht mehr nur in Koblenz lag: Das BAAINBw und das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUD) können sich offenbar nicht über die Reihenfolge einigen, in der das Projekt EAZ und die zugehörige Infrastruktur zu realisieren sind. Das ist ein weiteres Beispiel für einen nicht in der Sache, sondern in der Administration begründeten Mangel. Und wie bereits im Jahresbericht 2018 für das Projekt Mehrzweckkampfschiff MKS-180 beschrieben, haben wohl zu jeder Zeit alle beteiligten Stellen immer alles richtig gemacht, nur kam es am Ende nicht zu einem nützlichen Ergebnis.

Auch das geplante **Mehrbesatzungskonzept** selbst stößt bei Soldatinnen und Soldaten auf Kritik. Da die Ausbildungseinrichtung an Land nach Einschätzung des Bundesrechnungshofes nicht vor 2030 in Betrieb gehen dürfte, muss die Ausbildung bis dahin komplett auf den Schiffen stattfinden. Dann wären sechs oder acht Besatzungen für vier Schiffe, von denen maximal drei seeklar wären, zu viel. Sie säßen zu oft auf dem Trockenen.

Das zentrale Erfordernis für eine modern und vollständig ausgerüstete Bundeswehr bleibt die Beschleunigung der Beschaffung. Wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, hat ein Expertenrat seine Analysen zur **Beschaffungsorganisation** abgeschlossen und 58 Einzelmaßnahmen empfohlen. Im September 2019 hat die Verteidigungsministerin den Startschuss für eine Reform des Managements beim BAAINBw gegeben. Nun kommt es auf die Umsetzung der Maßnahmen an. Die soll in drei Phasen erfolgen. Erstens: zügig umsetzbare Maßnahmen. Dazu zählen beispielsweise die Erweiterung der Organisationshoheit des Bundesamtes und längere Stehzeiten des Fachpersonals ohne Karrierenachteile. Zweitens: mit größeren strukturellen Veränderungen verbundene Maßnahmen wie die Ausweitung des Organisationsprinzips „Kompetenzpool“. Drittens: Maßnahmen mit großen strukturellen Neuerungen wie etwa die Verlagerung von Teilen des Einkaufs in andere Bereiche der Bundeswehr. Die Wirkung aller Maßnahmen soll in einem neuen Controlling-System laufend bewertet werden.

Statt einer großen Reform sollen nun also viele kleine Verbesserungsschritte zum Ziel führen. Eine zunächst von externen Beratern ins Spiel gebrachte Privatisierung der Beschaffungsorganisation kommt jedenfalls nicht mehr infrage: Militärische Beschaffung bleibt eine hoheitliche Aufgabe. Das ist richtig so, der Staat vergibt hier Milliardenaufträge.

Schon jetzt würden bestehende Verpflichtungsermächtigungen im Verteidigungshaushalt es zulassen, große Beschaffungsprojekte anzuschieben. Bislang fehlt es an den Entscheidungen, diese zu starten: Geplante Verträge für die Beschaffung von mindestens vier Mehrzweckkampfschiffen MKS-180, Verträge für ein modernes deutsch-amerikanisches Luftverteidigungssystem als Nachfolger für das rein amerikanische PATRIOT-System, die Beschaffung eines Nachfolgemusters für den Jagdbomber TORNADO, die Notwendigkeit für neue schwere Transporthubschrauber als Nachfolger für die CH-53 und der Ersatz für die erste Generation des EUROFIGHTERS bewegen sich jeweils in der Größenordnung von über fünf Milliarden Euro. Das Verteidigungsministerium hat jedoch keines dieser **Großprojekte** bis zum Jahresende auf den Weg gebracht. Dabei hätten die Verpflichtungsermächtigungen des Parlaments zum Bundeshaushalt immerhin zwei davon finanziell erlaubt. Je länger Entscheidungen hinausgezögert werden, desto eher stauen sich die Projekte und geraten in Konkurrenz zueinander.

Angesichts der anhaltend schwierigen Personallage im Beschaffungssamt stellt sich allerdings die Frage, ob tatsächlich alles zentral von Koblenz aus eingekauft werden muss, insbesondere handelsübliche Güter und Dienstleistungen. Warum kann der Sanitätsdienst nicht (wie früher) vieles von dem, was er braucht, selbst einkaufen? Der Fluch der Zentralisierung trifft auch das Thema **Materialehaltung**: Früher waren dafür die Teilstreitkräfte selbst zuständig. So wie der staatliche Rüstungsbereich heute organisiert ist, perpetuiert er zu oft den bestehenden Mangel. Folgender Fall ist ein Beispiel dafür:

- *Das Instandsetzungszentrum 13 meldete dem Bundeswehrdienstleistungszentrum Landsberg einen Bedarf an Leuchtfolien für das Cockpit des TORNADOS. Weisungsgemäß wandte sich das Dienstleistungszentrum an das BAIUD mit der Frage, ob man die (handelsüblichen) Folien selbst beschaffen könne. Das Bundesamt untersagte das zunächst, weil es sich beim TORNADO um ein (nicht handelsübliches) Waffensystem handele. Wegen der Dringlichkeit und Bedeutung des Gesuchs setzte sich das BAIUD mit dem BAAINBw in Verbindung und zeigte eine Beschaffungsübernahme durch das Dienstleistungszentrum Landsberg an. Das BAAINBw erteilte*

eine Freigabe und bat wiederum das BAIUD, das Bundeswehrdienstleistungszentrum Landsberg anzuweisen, die Folien zu beschaffen.

Eine gewisse Verschwendung von Zeit und Arbeitskraft war hier offenbar nicht zu vermeiden.

Der eingesetzte Expertenrat zur „Optimierung der Beschaffungs- und Nutzungsorganisation“ kam daher in seinem Abschlussbericht auch zu der Erkenntnis, Ziel müsse es bleiben, Klarheit über die Verantwortlichkeiten herzustellen. Ob die im Herbst 2019 etablierten Maßnahmen schon ausreichen, muss sich zeigen. Es ist jedenfalls gut, dass die Verteidigungsministerin dem Personal in Koblenz bei der Mitarbeiterversammlung im September 2019 ausdrücklich versprochen hat, ihnen keinen Prozess „überzustülpen“. Die Interessenvertretungen sollen in die Umsetzungsorganisation einbezogen werden. Außerdem können alle Beschäftigten in einem neu eingerichteten Chat in den Dialog treten und Antworten auf ihre Fragen verlangen.

Für die große Rüstungsbehörde in Koblenz geht es nun auch darum, die vielen offenen Stellen möglichst zügig mit geeignetem Personal zu besetzen. Am 1. August 2019 stand einem Soll von 11.450 Dienstposten ein Personal-Ist von 9.520 gegenüber. Das entspricht einem Besetzungsgrad von 83 Prozent, der sich gegenüber dem Vorjahr kaum erhöht hat. Gerade hier sollte der „**Binnenarbeitsmarkt**“ stärker genutzt werden. Neben der Werbung für den Seiteneinstieg sollten geeignete Zeitsoldatinnen und -soldaten nahtlos in das Beamten- oder Tarifbeschäftigtenverhältnis wechseln, um ihre ingenieur- oder betriebswirtschaftlichen Kompetenzen einbringen zu können. Positiv hervorzuheben ist der Ausbau der Hochschulkooperationen. Das Amt kooperiert mit acht Hochschulen für die Belegung von 235 Studienplätzen in vierzehn technischen Studiengängen, darunter solche mit den Schwerpunkten Cyber- und Informationssicherheit. Die Pflege von Hochschulkooperationen ist moderne und professionelle Personalpolitik. So kann frühzeitig Kontakt zu Studierenden aufgenommen, die Personalauswahl verfeinert und auf den Bedarf abgestimmt werden.

Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz

In den 1980er Jahren rüstete die Bundeswehr 1,3 Millionen Soldaten für den Mobilmachungsfall aus. Das musste damals funktionieren. Es galt, durch präsenzte Stärke und Abschreckung den Dritten Weltkrieg zu verhindern. Darüber können die heute gut 180.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten nur staunen. Die Schwierigkeiten zeigten sich exemplarisch bei einem

Truppenbesuch beim Jägerbataillon 1 in Schwarzenborn:

- *Nachtsichtgeräte, so die Soldatinnen und Soldaten, seien Mangelware, und der Aufwand, sich diese und andere Ausrüstungsgegenstände oder Großgerät bei anderen Verbänden zu borgen, sei groß. Um den Überblick zu behalten, sei man auf das Erstellen von Excel-Tabellen angewiesen, denn den Zugriff auf die in SASPF hinterlegten Informationen hätten nicht alle. Hinzu komme die aufwändige Übergabe des Materials mit Vollzähligkeitsprüfung und entsprechender Dokumentation. Für das Ausleihen und die Übergabe eines Radpanzers GTK BOXER gebe es beispielsweise 70 Anlageblätter. Allein hierfür brauche man einen halben Tag und extra Personal. Die aufwändige Übergabe eines GTK BOXER ist laut Ministerium der Bundeshaushaltsordnung geschuldet, die eine nachvollziehbare Nachweisführung des Anlagevermögens des Bundes erfordere. Die Entwicklung vereinfachter Buchungs- und Nachweisverfahren sei nun allerdings beauftragt. Der Mangel an Nachtsichtgeräten ist seit vielen Jahren bekannt. Es erschließt sich nicht, warum es Jahrzehnte dauern muss, um diesen Mangel vollständig zu beseitigen.*

Selbst wenn ein Kampfverband als materiell einsatzbereit gilt, besteht noch lange kein Idealzustand:

- *Soldatinnen und Soldaten des Gebirgsjägerbataillons 232 in Bischofswiesen wiesen darauf hin, dass die materielle Einsatzbereitschaft des Bataillons nur unter enormen Anstrengungen zu bewerkstelligen sei. Ungefähr die Hälfte aller Fahrzeuge sei stillgelegt und müsse überprüft werden. Die Abgabe der Lagerlogistik gestalte die Ersatzteilversorgung dieser Fahrzeuge ausgesprochen schwierig. Von den 17 vorhandenen Fahrzeugen vom Typ EAGLE IV/V seien lediglich zwei einsatzbereit. Diese zwei Fahrzeuge würden zudem ständig hin- und hergeliehen. Aufgrund eines Ausgabestopps beim BundeswehrFuhrparkService könne der Verband zusätzliche Fahrzeuge für die Ausbildung nur für kurze Zeit mieten. Welche Fahrzeuge man bekäme, sei stets ungewiss und erfordere es, in vielen Fällen die übernehmenden Soldaten erst einmal einzuweisen und zu schulen. Das alles koste wertvolle Ausbildungszeit. Da inzwischen das Kraftfahrzeug Typ WOLF aus Gründen der Wirtschaftlichkeit ausgemustert werde, benötige man dringend einen Pool von Fahrzeugen, vor allem Transportpanzer und Transportfahrzeuge vom Typ DINGO.*

Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums umfasst das Jahresflugstundenprogramm 2019 am Hubschrauberausbildungszentrum in Bückeburg für NH-90 1.300 **Flugstunden**. Das reiche aber nicht aus, um den Regenerationsbedarf an Luftfahrzeugführern NH-90 zu decken. Im Vertrauen auf die zugewiesenen

Flugstunden hätten sechs Soldaten die fliegerische Ausbildung NH-90 und vier Soldaten die Qualifizierung zum Fluglehrberechtigten begonnen. Im weiteren Verlauf dieses Jahres beginne zudem die fliegerische Ausbildung für weitere zwei Trainingsteilnehmer der Marine und acht des Heeres. Im Internationalen Hubschrauberausbildungszentrum standen, so das Ministerium, bis Juli 2019 täglich aber nur ein bis zwei Luftfahrzeuge NH-90 für die Ausbildung zur Verfügung, seitdem drei NH-90. Diese Zahl sollte mindestens bis Ende des Jahres gehalten werden. Allerdings seien auch nicht immer ausreichend Fluglehrer verfügbar. In Verbindung mit der geringen Flugstundenzahl komme es deshalb häufig zu größeren Abständen zwischen einzelnen Flugperioden der Trainingsteilnehmer. Insgesamt werde es nicht gelingen, jährlich die benötigten 17 Luftfahrzeugführer NH-90 auszubilden. Auch mittel- bis langfristig seien deshalb negative Auswirkungen auf die Verfügbarkeit von einsatzbefähigten Luftfahrzeugbesatzungen zu erwarten. Es braucht mehr Flugstunden, das heißt mehr Fluglehrer und mehr einsatzbereite Hubschrauber. Sonst verstetigt sich die Notlösung, Flugstunden beim ADAC, der Motorflug Baden-Baden GmbH, der DL Helicopter Technik GmbH und der HTM Travel Munich GmbH, einzukaufen. 2019 waren es insgesamt 7.700 Stunden – das sind nochmal fast 1.000 mehr als 2018 –, die für das Internationale Hubschrauberausbildungszentrum, für Heer, Luftwaffe und Marine vertraglich vereinbart waren. Tatsächlich geflogen wurden 5.900 Stunden. Auch im Jahr 2020 wird es nach Angaben des Ministeriums erforderlich sein, Flugstunden anzumieten. Mit dem Zulauf der Leichten Mehrzweckhubschrauber für die Streitkräfte (LUH SK) sei nicht vor 2023 zu rechnen.

Das **luftfahrzeugtechnische Personal** ist durch hausgemachte Probleme nicht immer so verfügbar, wie es wünschenswert wäre:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs beim Taktischen Luftwaffengeschwader 31 „Boelcke“ in Nörvenich (EUROFIGHTER) monierten Soldatinnen und Soldaten aus dem Bereich der Luftfahrzeugtechnik, sie müssten sich nach der Ausbildung alle zwei Jahre aufwändig qualifizieren, um den Status „Maintenance Ready“ (MR) zu erhalten. Selbst wenn dieses Verfahren für die bei der Bundeswehr nach den Vorgaben der „German Military Airworthiness Requirements“ (DEMAR) betriebenen Luftfahrzeuge noch zu rechtfertigen sei, sei es für die rein militärisch genutzten Luftfahrzeuge, die den größten Flottenanteil stellten, ein nicht hinzunehmender Mehraufwand.*

Das Verteidigungsministerium erläutert, dass die hier einschlägige Bereichsrichtlinie, die streitkräftegemeinsame Vorgaben für das Erlangen und den Erhalt

des MR-Status regele, einheitliche Kriterien festlege. Diese würden sowohl für die nach den Vorgaben der DEMAR betriebenen Luftfahrzeuge als auch für Luftfahrzeuge, die (noch) nicht den Regelungen der DEMAR unterlägen, gelten. Allerdings befindet sich die Vorschrift in der Überarbeitung bis Anfang 2020. Der Aufwand zur Erlangung und zum Erhalt des MR-Status werde mit der geänderten Richtlinie stark reduziert und die Nachweisführung vereinfacht. Das ist gut, auch wenn gegenüber der alten Richtlinie immer noch ein Mehraufwand für die Zertifizierung des Personals nach DEMAR bestehen bleibt.

Auf die Luftwaffe kommen durch neue Technologien neue Herausforderungen zu, etwa die Gefahr durch zivile **Drohnen** bei militärischen Übungsflügen.

- *So gab es beispielsweise Mitte Mai 2019 eine gefährliche Annäherung, als ein TORNADO des Taktischen Luftwaffengeschwaders 33 aus dem rheinland-pfälzischen Büchel im Tiefflug den Luftraum über dem Landkreis Kaiserslautern passierte, in dem gleichzeitig eine Spezialeinheit der Polizei Rheinland-Pfalz Drohnenflüge übte. Eine bessere Abstimmung ist künftig unerlässlich, damit sich solche Vorfälle nicht wiederholen. Das Taktische Luftwaffengeschwader 74 aus Neuburg an der Donau hat bereits eigene „Informationen über Multicopter“ und über den „Betrieb von Flugmodellen im Bereich Neuburg-Ingolstadt-Manching“ veröffentlicht, nachdem es in der jüngeren Vergangenheit bereits Zwischenfälle mit privaten Drohnen gegeben hatte.*

Neue Hubschraubermuster bei gleichzeitigem Weiterbetrieb der alten Muster, Personalmangel, Verzögerungen in der Ausbildung, hoher Auftragsdruck, unzureichende Möglichkeit zur personellen Regeneration, Lücken und Widersprüche im immer komplizierter werdenden Regelwerk sind Herausforderungen im täglichen fliegerischen Dienstbetrieb, die sich auch auf die Flugsicherheit auswirken können.

Bei Marinesoldatinnen und -soldaten besteht, wie oben schon thematisiert, Unzufriedenheit über die übermäßig langen **Werftfliegezeiten**:

- *Seit Sommer 2018 ist der Einsatzgruppenversorger FRANKFURT AM MAIN aufgrund mehrfacher Terminverschiebungen bei der Instandsetzung an die Pier gebunden. Die Bordbesatzung hat das Schiff während der Werftfliegezeiten zu betreuen und als Ansprechpartner zum Beispiel für das Marinearsenal zur Verfügung zu stehen, so dass eine temporäre Außerdienststellung und Umverteilung der Besatzung nicht möglich ist. Zudem müssen die Besatzungsangehörigen auch während der Werftfliegezeit ständig Wartungen und Maßnahmen zur planmäßigen Materialerhaltung erledigen. Die eigentliche Werftfliege-*

zeit kann nach Angaben des Verteidigungsministeriums allerdings erst im Juni 2020 beginnen und soll planmäßig im dritten Quartal 2021 – nach mehr als drei Jahren – abgeschlossen sein. Zwischenzeitlich habe man Arbeiten vorgezogen, um die Fahrfähigkeit des Schiffes kurzfristig wiederherzustellen. Somit habe die Besatzung für drei Wochen im Herbst des Berichtsjahres 2019 zumindest zu Ausbildungszwecken wieder zur See fahren können.

Sinnvoll könnte es sein zu prüfen, ob die technische Sicherung der Schiffe während der Werftfliegezeiten nicht stärker an die Unternehmen übertragen werden kann. Schließlich sind sie dafür auch während der Bauphase eines jeden Schiffes voll verantwortlich. Es ist zwar schön, wenn Bordbesatzungen öfter zu Hause bei ihren Familien sein können, die Soldatinnen und Soldaten sind allerdings zur Marine gekommen, um zur See zu fahren. Dies jahrelang nicht realisieren zu können, ist für die meisten frustrierend.

Bekleidung und persönliche Ausrüstung

Nach nunmehr zwei Jahren hat es die Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM) endlich geschafft, eine ausreichende Anzahl von Diensthemden in Baumwollqualität bereitzustellen. 56.000 **Diensthemden** und Dienstblusen haben die Servicestationen (SVS) der BwBM bis April 2019 ausgehändigt. Seit Juni 2019 sind diese Artikel für die Selbsteinkleider wieder in allen Verkaufsshops sowie im Onlineshop der BwBM verfügbar. Um zukünftige Versorgungsengpässe bei Artikeln der Kleiderkasse für die Bundeswehr zu vermeiden, hat das Verteidigungsministerium unter anderem den Aufbau eines Sicherheitsbestandes mit einer Bestandsreserve für die Dauer von acht Monaten eingeleitet. Mit Ausnahme einiger weniger Artikel (Uniformhose-Heer, -Luftwaffe, -Marine sowie Rock-Heer) hat die Bundeswehr nach eigenen Angaben inzwischen für alle 80 Artikel des Hauptsortiments der Kleiderkasse eine solche Mindestreserve aufgebaut.

Über die Regeln zur Beschaffung von **Sportartikeln** durch Teilselbsteinkleider im Online-Shop der BwBM gibt es immer wieder Verwirrung.

- *So schrieb ein Petent, der Sportschuhe bestellen wollte, ihm seien Regelungen, die die Beschaffung von Sportartikeln durch Teilselbsteinkleider unter Anrechnung des Guthabens auf dem Treuhandkonto untersagten, nicht mitgeteilt worden. Der vom Ministerium beschriebene Bestellvorgang im Online-Shop ist eigentlich klar strukturiert und nicht zu beanstanden. So müssen Teilselbsteinkleider und Selbsteinkleider bei ihrer Bestellung im Onlineshop in einem Ankreuzfeld bestätigen, die unterschiedlichen Regelungen für*

diesen Personenkreis in Bezug auf die Anrechenbarkeit von Artikeln auf das Treuhandkonto zur Kenntnis genommen zu haben. Online-Bestellern ist deshalb zu raten, nicht nur anzukreuzen, sondern auch zu lesen.

Den 10.000 im Jahr 2018 ausgelieferten **Fliegerkombinationen** folgten im Jahr 2019 weitere 4.600. Die verschiedenen Modelle stehen nun in ausreichender Menge zur Verfügung, womit die Versorgung des anspruchsberechtigten Personenkreises nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums sichergestellt ist. Diese positive Versorgungslage macht sich hoffentlich auch im Falle von Ersatzbeschaffungen bemerkbar. Noch im letzten Jahresbericht waren unverhältnismäßig lange Wartezeiten beim abnutzungsbedingten Tausch von Fliegerkombinationen Gegenstand von Beschwerden.

Immer noch klagen Soldatinnen und Soldaten über die unzureichende Ausstattung mit einem **Gefechtshelm**, der mit dem doppelten Gehörschutz kompatibel ist. Die bereits im vergangenen Jahresbericht angekündigte Beschaffung eines entsprechenden Gefechtshelms im Rahmen der aufgabenorientierten Ausstattung mit Kampfbekleidung ist zwar in die Wege geleitet, die sukzessive Ausstattung der Truppe erfolgt allerdings zunächst nur in kleinen Tranchen. Inzwischen hat das Heer eingeräumt, dass sich die Lieferung weiterer Helme mindestens um ein weiteres Jahr verzögert. Dies führe zu Einschränkungen im Einsatz und im Ausbildungsbetrieb.

Schießausbilder, die fast täglich einer vergleichsweise starken Lärmexposition ausgesetzt sind, klagen seit Jahren über ein Fehl an kompatiblen und zur Nutzung freigegebenen Helm-/ Gehörschutzkombinationen.

- *So meldete sich erneut ein Schießausbilder, der sich bereits im Jahr 2015 an den Wehrbeauftragten gewandt hatte. Er benötige inzwischen keinen pegelabhängigen Gehörschutz mehr, da er die Bundeswehr verlasse. Der Ausbilder informierte darüber, dass Schießausbilder im Alltag häufig auf den Gehörschutz verzichten, um in Kommunikation mit dem Schießenden ein besseres Schulungsergebnis erreichen zu können. Mit Blick auf seine Kameraden regte er an, das besonders stark in die Schießausbildung eingebundene Personal vorrangig auszustatten.*

Dem stimmt der Wehrbeauftragte zu. Im Sinne der Fürsorgepflicht sind deshalb umgehend Überlegungen anzustellen, wie dieser Personenkreis schnell in die Verteilung des neuen Materials einbezogen werden kann!

Soldatinnen und Soldaten sind verpflichtet, auftragsbezogene Zusatzausstattung wie **Schutzwesten** inner-

halb von sechs Wochen nach Rückkehr aus dem Einsatz bei den örtlich zuständigen Servicestationen zurückzugeben. Das funktionierte bislang nur schlecht. Seitdem bei der Ausgabe von Zusatzbekleidung das Enddatum eines Ausstattungsgrundes (Einsatz, einsatzgleiche Verpflichtung oder ähnliches) im System des Bekleidungsdienstleisters BwBM und auf dem Bekleidungs- und Ausrüstungsnachweis der Soldatin/des Soldaten vermerkt wird, erfolgt der Rücklauf deutlich besser.

Aber nach wie vor liegt der Bestand an Schutzwesten für Ausbildung, Übung und Einsatz in der Bundeswehr weit unter dem Bedarf. Warum bislang geplant ist, den Aufwuchs auf die festgelegte Zielmarke von 140.000 MOBAST-Westen der Schutzklasse IV bis in das Jahr 2031 zu strecken, erschließt sich nicht. Zumal jedes Jahr zehn Prozent des vorhandenen Bestands an Schutzwesten ihr garantiertes Nutzungsende erreicht haben und an die Industrie zurückgegeben werden müssen. (Ein Teil davon kommt erneuert, aber nicht mehr einsatztauglich, wieder zurück in die Truppe und kann dort noch für Ausbildungszwecke verwendet werden.) Auch Maßnahmen zur Optimierung dieses Rücklaufmanagements täuschen nicht darüber hinweg, dass die aktuell geplante Beschaffung von jährlich 5.000 Schutzwesten bei einem Streitkräftenumfang von über 180.000 Soldatinnen und Soldaten und einem Bestand von 36.000 Schutzwesten 2019 unzureichend ist. Auch das bislang vorgetragene Argument, dass der Weltmarkt schlicht keine höheren Produktionskapazitäten habe, trägt nicht: Nach Aussagen aus der Industrie habe es zwar vor Jahren einen Engpass gegeben, dieser sei aber längst überwunden. Es könne in großen Stückzahlen produziert werden.

Der Wehrbeauftragte hat das Thema in den vergangenen Jahren mehrfach angesprochen. So auch im Berichtsjahr auf Leitungsebene im Verteidigungsministerium – mit dem Ergebnis, dass das Ministerium für die nächsten vier Jahre den Beschaffungsumfang der MOBAST-Schutzwesten von 5.000 auf 10.000 verdoppeln wird und für das Jahr 2020 darüber hinaus 5.000 weitere Schutzwesten beschaffen möchte. Ein erster Schritt in die richtige Richtung. Aber wenn im Grundsatz jede Soldatin und jeder Soldat ihre oder seine eigene, persönliche Schutzweste haben sollte, wäre eine schnelle, umfassende Beschaffung geboten.

Das unzeitgemäße **Koppeltragegestell** aus den 1990er Jahren schneidet bekanntermaßen nach längerem Tragen im Schulterbereich ein, außerdem ist die Anbringung der Magazintasche unvorteilhaft. Schon vor vier Jahren hieß es im Jahresbericht 2015 des Wehrbeauftragten: „Es gibt mittlerweile deutlich bessere Lösungen, die für die verschiedenen Einsatzzwecke der Bundeswehr optimiert sind. Auch sind

moderne und marktverfügbare Tragesysteme beispielsweise bei Aufnahmekapazität, Modularität und Tragekomfort insbesondere in Verbindung mit Schutzwesten dem Koppeltragegestell deutlich überlegen.“ Seitdem ist offensichtlich keine Verbesserung eingetreten. Soldatinnen und Soldaten beschaffen sich moderne Tragegestelle unverändert privat, wodurch der Ausbildungsbetrieb gelegentlich erst überhaupt möglich wird.

Auf zunehmende Kritik stößt bei Soldatinnen und Soldaten das gängige **Rucksackmodell** der Bundeswehr: Es sei nicht kompatibel mit dem Hüfttragesystem, die Verschlüsse der Schulterriemen ließen sich nicht fest arretieren und erforderten ein regelmäßiges Nachjustieren, schließlich seien die ausgegebenen Kampfrucksäcke zu häufig defekt. Alles in allem: Der Rucksack entspricht nach Dafürhalten vieler Nutzer nicht den Anforderungen des militärischen Dienstes und führt nicht selten zu Verspannungen im Schulter- und Wirbelsäulenbereich. Das Problem ist nicht neu. Seit den 1990er Jahren beschaffen sich Soldaten privat einen Rucksack mit dazu passendem Hüfttragesystem. Die Möglichkeit zur Beschaffung zeitgemäßer Rucksackmodelle über den zertifizierten Warenkorb ist gut, löst aber das grundsätzliche Problem nicht. Infolge des Engpassmanagements müssen nicht anspruchsberechtigte Soldatinnen und Soldaten bis auf Weiteres den ihnen ausgehändigten Rucksack, 110 Liter, wieder abgeben. Hier sollte es möglich sein, kurzfristig einen zeitgemäßen Rucksack als Nachfolgemodell des aus den 1990er Jahren stammenden Rucksacks in die Truppe einzuführen.

In der Bundeswehr dienen auch Soldatinnen und Soldaten, die aus medizinischen Gründen individuelle **Ausrüstungsgegenstände** benötigen. Das Prozedere zur Beschaffung derartiger Ausrüstung ist oftmals nicht zufriedenstellend:

- *Eine Soldatin fragte, wie es angesichts bevorstehender Laufbahnlehrgänge sein könne, dass sie einen nachweislich aus medizinischen Gründen erforderlichen Rucksack, der nicht freiverkäuflich sei, nach acht Monaten immer noch nicht erhalten habe.*
- *Eine andere Soldatin wartet seit mehr als drei Jahren auf einen aus arbeitsmedizinischer Sicht erforderlichen doppelten Gehörschutz mit kompatibelem Gefechtshelm. Die Teilnahme an bestimmten Ausbildungsabschnitten bleibe ihr aus diesem Grunde seit Jahren verwehrt. Ihr Vorgesetzter sei somit nicht in der Lage, ihr tatsächliches Leistungsbild mit Blick auf mögliche berufliche Weiterentwicklungen vollständig zu erfassen.*

Weitere Soldaten schildern ähnliche Schicksale. Hier kann es nur darum gehen, unbürokratische Lösungen

zu finden, die die administrative Blockade überwinden.

Den Wehrbeauftragten erreichten im laufenden Berichtsjahr ungewöhnlich viele Rückmeldungen von Teilnehmern des infanteristischen Offiziersausbildungslehrgangs. Auch hier offenbarte sich ein Ausrüstungsmangel an diversen Artikeln: Insbesondere der Bedarf an Bekleidung, die überdurchschnittlicher Belastung standhält, habe etliche Lehrgangsteilnehmer dazu gezwungen, sich die **Einsatzkampfbjacke** und -hose privat zu beschaffen. Die Betroffenen fragten zu Recht, ob es nicht die Pflicht des Dienstherrn sei, sie vor aus dem Dienst resultierenden Verletzungen zu schützen und entsprechend robuste Bekleidung zur Verfügung zu stellen. Eine Nutzerkreiserweiterung in Bezug auf Einsatzkampfbjacke und -hose scheint hier die gebotene Lösung zu sein. Das würde auch die schwer vermittelbare Praxis beenden, dass Soldatinnen und Soldaten, denen beide Artikel aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Truppenteilen zustehen, diese aber für die Dauer der infanteristischen Ausbildung abgeben müssen.

Auch in diesem Berichtsjahr erreichten den Wehrbeauftragten Klagen in Bezug auf fehlenden und in seiner Wirksamkeit verlässlichen **Vektorenschutz**. Das ist Kleidung mit einem integrierten Schädlingschutz unter anderem vor Zecken. Die Forderung nach einer Erhöhung der Bestände ist nicht neu. So hatte bereits das Kommando Heer für seine nachgeordneten Großverbände und für das Ausbildungskommando auf den unzureichenden Vorrat hingewiesen. Um die von Zeckenbissen ausgehende Gefährdung der Lehrgangsteilnehmer zu minimieren, führt der Betriebsarzt zu Beginn der infanteristischen Ausbildung die Pflichtvorsorgebelehrung „Zecken“ durch. Das ist gut, aber noch keine sichere Lösung. Das Verteidigungsministerium strebt nunmehr die personenbezogene Ausstattung mit Vektorenschutz ab dem Jahr 2021 an. Die kurzfristig angestrebte Erhöhung der Vektorenschutzbestände vor Ort muss in den Ausbildungszentren aber auch ankommen. Im Rahmen einer Sofortmaßnahme hat das Ausbildungszentrum Infanterie in Hammelburg bereits von den ersten Beschaffungen profitiert.

Mit der Umsetzung des „Kampfschuhsystems Streitkräfte“ werden die Soldatinnen und Soldaten zukünftig über zwei Paar des neuen Kampfschuhs „schwer“ sowie über ein Paar des neuen Kampfschuhs „leicht“ verfügen. Diese **Kampfschuhe** lösen den bisher genutzten Kampfschuh „allgemein“ beziehungsweise den Kampfschuh „heiß-feucht/heiß-trocken“ sukzessive ab. Die Umsetzung des „Kampfschuhsystems Streitkräfte“ begann Anfang des Jahres 2018. Bis August 2019 erhielten 160.000 Soldatinnen und Soldaten ein erstes Paar des neuen Kampfschuhs

„schwer“. Jene Soldatinnen und Soldaten, die bislang noch kein erstes Paar dieses Kampfschuhs besitzen, können das ausstehende Paar umgehend erhalten. Die Teilstreitkräfte/Organisationsbereiche sind hierüber informiert. Der Empfang bei den jeweils zuständigen Servicestationen der BwBM ist durch die Dienststellen eigenverantwortlich zu veranlassen. Die Akzeptanz dieses Kampfschuhs scheint gut zu sein, Klagen lagen keine vor.

Seit dem IV. Quartal 2017 bis zum Ende des Berichtsjahrs erhielten 24.400 Soldatinnen und Soldaten, die in den Einsatz gingen, ein Paar Kampfstiefel „leicht“. Alle anderen Soldatinnen und Soldaten sollen von Januar 2020 bis 2022 mit einem Paar dieser leichten Kampfstiefel ausgestattet werden. Dafür standen der BwBM GmbH mit Stand November 2019 143.886 Paar zur Verfügung. Angesichts der vorrätigen Bestände stellt sich die Frage, warum die Bundeswehr nicht in der Lage ist, diese Stiefel unverzüglich zu verteilen.

Bis Ende des zweiten Quartals des Jahres 2022 sollen alle Soldatinnen und Soldaten, die überwiegend Dienst im Feldanzug leisten, vollumfänglich mit allen Kampfschuhen ausgestattet sein. Warum eine Vollausstattung mit drei Paar Stiefeln für 180.000 Soldatinnen und Soldaten in Deutschland im 21. Jahrhundert insgesamt viereinhalb Jahre dauern muss, bleibt allerdings ein planwirtschaftliches Geheimnis.

Nachbesserungsbedarf besteht bei der Versorgung von Soldatinnen und Soldaten im Ausland mit Kampfschuhen.

- *So scheiterte ein in den USA stationierter Soldat nach Schließung der dortigen Kleiderkammer mit seinem Versuch, ein weiteres Paar Kampfschuhe „leicht“ bei der Bundeswehr in Deutschland zu besorgen. Ein für alle Beteiligten klarer Antrags- und Beschaffungsweg muss das Ziel sein. Der Fall gibt auch Anlass über Auflösungstendenzen von Kleiderkammern in der Bundeswehr grundsätzlich nachzudenken.*

In diesem Berichtsjahr gilt weiterhin unverändert: Die Zeitspanne vom Erkennen eines Mangels über die Beschaffung bis hin zur Auslieferung ist eindeutig zu lang. Das öffentliche Vergaberecht allein kann hierfür nicht verantwortlich sein. Vielmehr sind es interne Antrags- und Genehmigungsprozesse, die gegebenenfalls auch durch Fristsetzungen verkürzt werden müssen. Ziel muss es sein, komplexe Prozesse zu entfrachten und auf die wesentlichen Akteure zu fokussieren.

Das absurdeste Beispiel kommt aus dem Bereich unserer spezialisierten Infanterie:

- *Ein Soldat eines Gebirgsjägerbataillons beanstandete, während seiner mehrstündigen Ausbildung im Außenbereich in den bayerischen Wintermonaten nicht hinreichend gegen Kälte geschützt gewesen zu sein. Er habe unter Hinweis auf den Informationsbrief 11/2016 zur Persönlichen Schutzausrüstung einen entsprechenden Antrag auf Ausrüstung eingereicht. Die vorgesetzten Dienststellen hätten nach mehreren Monaten ein ablehnendes Schreiben übersandt. Der zugrundeliegende Info-Brief sei nicht einschlägig. Das Verteidigungsministerium weist darauf hin, dass ein Antrag beim Planungsamt der Bundeswehr erforderlich gewesen wäre und hat die vorgesetzten Dienststellen des Petenten entsprechend informiert.*

Ein weiteres immer wieder für Ärger sorgendes Thema betrifft die **Unterwäsche**. Diese gehört aus hygienischen Gründen zu den Artikeln ohne Rücklauf. Aus beschaffungstechnischen Gründen zählt die Winterunterbekleidung „Wool power“ jedoch nicht zu dieser Bekleidungskategorie. Da sie nicht in ausreichender Anzahl vorhanden ist, wird die Winterunterbekleidung nach Mitteilung des Ministeriums aufwändig hygienisch gereinigt und für die erneute Ausgabe aufbereitet.

Den ursprünglich für das vierte Quartal 2017 vorgesehenen Ausgabebeginn für die Ganzjahresjacken, Softshellblousons, Pullover, Winkel für Soldatinnen und Schirmmützen für Offiziere der Luftwaffe, hat die Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH nicht eingehalten. Erst im Berichtsjahr, also zwei Jahre später als geplant, erhielten die ersten Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit mit Ausnahme des Softshellblousons eine entsprechende Ausstattung. Begründet hat das Verteidigungsministerium die Verschiebung mit der höheren Priorität anderer Bekleidungsprojekte. Die Beschaffung der erforderlichen Gesamtmenge dieser Artikel werde im Übrigen bis 2023 andauern. Die inzwischen angelaufene Ausgabe, die sich nach einer durch die Teilstreitkräfte erstellten **Prioritätenliste** richte, werde entsprechend dauern. Warum dies alles – moderne Bekleidung, nicht Kampfflugzeuge der sechsten Generation – nicht deutlich schneller zu beschaffen ist, bleibt unklar.

7. Trendwende Infrastruktur

Ein Dauerbrenner bei der notwendigen Modernisierung von Liegenschaften der Bundeswehr bleibt die flächendeckende Versorgung mit funktionierenden WLAN-Netzen. Viele Liegenschaften können frühestens im Laufe des Jahres 2020 mit einer entsprechenden Inbetriebnahme rechnen.

Bedenklich erscheint überdies, dass die für zivile Gebäude im Rahmen von Landesbauordnungen längst

vorgeschriebenen **Rauchmelder** bei der Bundeswehr noch nicht überall zum Standard gehören.

- *Zum Beispiel in Unterkünftsgebäuden des Seebataillons in Eckernförde war dieser Mangel zu beseitigen. Um die Unterbringungsnot am Standort nicht noch weiter zu verschärfen, haben die Verantwortlichen bis zur im August 2019 erfolgten Inbetriebnahme von Rauchmeldern menschliche Brandwachen eingesetzt. Im Interesse einer umfassenden Verpflichtung der Bundeswehr, Leben und Gesundheit der ihr anvertrauten Soldatinnen und Soldaten bestmöglich zu schützen, ist diese Maßnahme zwar zu begrüßen. Der hierfür erforderliche Mehraufwand an Personal wäre jedoch vermeidbar gewesen.*

Nach wie vor ist es ein Trugschluss zu glauben, jeder Soldatin und jedem Soldaten stünden in der Kaserne **ein Bett und ein Spind** zur Verfügung.

Als positiv bewertet der Wehrbeauftragte die Entscheidung des Verteidigungsministeriums, künftig zusätzlich zu den Stuben für unterkunftspflichtige (unter 25-jährige) Soldatinnen und Soldaten für weitere 20 Prozent des planmäßigen militärischen Dienstpostenumfangs am Standort Unterkünfte zur Anwendung der „Unterkunftspflicht aus besonderem Anlass“ bereitzustellen. Viererbelegung und Sammelsanitäranlagen als Standards für die Extra-Stuben sind nicht ideal, aber jedenfalls besser als nichts.

Den Wehrbeauftragten erreichten im Berichtsjahr zahlreiche Hinweise auf Mängel in den Liegenschaften der Bundeswehr. Ob fehlende Türschlösser und -zargen in Soldatenunterkünften der Pionier-Kaserne in Solling, nicht ausreichende Trinkwasserqualität und Schimmelausbildungen an den Wänden in Stuben am Standort Kümmersbruck – zu oft entsprechen die Gegebenheiten nicht den Standards.

- *Im sogenannten Olympischen Dorf der Theodor-Körner-Kaserne in Lüneburg waren die Steckdosen entfernt und Kabel hingen aus der Unterputzdose. Wenigstens war Vorsorge getroffen, dass keine Gefahr eines Stromschlags bestand: Die ersatzweise Stromversorgung über mehrere, aneinandergesteckte Verlängerungskabel scheint allerdings sehr notdürftig. Dass eine dauerhafte Unterbringung im Olympischen Dorf nicht mehr vorgesehen ist, entschuldigt nichts.*

Ein „No-Go“ ist es, wenn in einem hygienisch besonders sensiblen Bereich wie einer Truppenküche **Schimmelpilze** blühen.

- *Dies war leider in der Truppenküche des Marinestützpunktes Kiel der Fall. Ein ursprünglich für Dezember 2019 avisiertes Abschluss der schimmelbeseitigenden Maßnahmen ließ sich nicht einhalten.*

Selbst wenn eine vorläufige Bewertung darauf hinweist, dass der Schimmelpilzbefall zu keiner Gesundheitsgefährdung führe, ist das kein Grund, den Schimmel nicht umgehend zu entfernen.

Auch die Bedingungen für das Ableisten des Dienstes entsprachen nicht immer den Anforderungen. Dies kritisieren Soldatinnen und Soldaten zu Recht.

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs bei einem Logistikbataillon beschwerten sich Soldaten über die Größe der Fitnessräume. Die in der Kaserne bereitgestellten zwei Konditionsräume deckten den berechneten Flächenbedarf für diesen Zweck nur zum Teil ab. Zu begrüßen ist, dass die Bundeswehr zwischenzeitlich eine Baumaßnahme zur Herrichtung eines weiteren Gebäudes für den Fitnessbereich eingeleitet hat. Dass sich nach den bisherigen Planungen jedoch der Beginn für die Bauarbeiten bis zum Frühjahr 2021 hinziehen wird, bleibt zu kritisieren.*

- *Die Präventions- und Fitnesshalle in der Julius-Leber-Kaserne in Berlin ist aufgrund erheblicher statischer Mängel gesperrt. Die von der Schließung dieser Halle besonders betroffenen jungen Protokollsoldatinnen und -soldaten des Wachbataillons müssen schnellstmöglich eine Alternative erhalten. Es darf keine Abstriche bei dem von ihnen besonders geforderten Aufbau- und Rumpft-, Rücken- und Armmuskulatur geben. Der vom Kasernenkommandanten der Julius-Leber-Kaserne eingebrachte Vorschlag, einen Zeltbau als Interimslösung bis zur Fertigstellung einer neuen Halle zu errichten, verdient eine Überprüfung. Überdacht werden sollte zudem, das derzeit stillgelegte Freibad zu renovieren. Der Betrieb einer solchen (bereits vorhandenen) Sportstätte erscheint angesichts von 2.400 in dieser Kaserne dienenden Soldatinnen und Soldaten sowie zusätzlich dort ebenfalls tätigen 400 Zivilbeschäftigten absolut vertretbar.*

Grundsätzlich sollte die Bundeswehr vorhandene **Schwimmhallen und -bäder** in ihren Liegenschaften erhalten. Nicht nur aufgrund des besonderen gesundheits- und leistungsfördernden Charakters des Schwimmens, sondern als Verbesserung des Betreuungsangebotes zugunsten der Soldatinnen und Soldaten und deren Angehöriger. Gesichtspunkte der Wirtschaftlichkeit dürfen nicht das allein ausschlaggebende Kriterium sein. Dieser Forderung der ehemaligen Verteidigungsministerin von der Leyen aus dem Jahr 2018 stimmt der Wehrbeauftragte voll inhaltlich zu.

- *Ein erschreckendes Beispiel für Defizite bei Gebäudeunterhaltung und -sanierung ist die Unterbringung der Zahnarztgruppe Schwarzenborn. Bis zur Schließung war die Zahnarztgruppe in einer provisorischen, als Holzkonstrukt errichteten Baracke*

aus den 1950iger Jahren untergebracht. Außenhülle, Decke und Wände waren undicht und boten keinen Schutz mehr gegen Niederschläge, Ratten, Mäuse und Insekten. Mitarbeiter klagten über Atembeschwerden und Hautreizungen, einige Räume rochen fäkal-modrig. Diese Mängel nahmen die Verantwortlichen erst dann mit dem gebotenen Ernst wahr, als man von einer völligen Unbrauchbarkeit des Gebäudes ausgehen musste. Bis zur Erstellung eines Anbaus im November 2022 soll die Versorgung in einem angemieteten Objekt im medizinischen Versorgungszentrum der Stadt Schwarzenborn erfolgen.

- Viel zu langsam verlaufen die Bauplanungen und deren Umsetzung beim Neubau eines Wirtschaftsgebäudes in der Blücher-Kaserne in Berlin-Kladow. Die militärische Bedarfsforderung für den Neubau wurde im Juni 2009 gestellt. Ein Baubeginn ist für August 2022 avisiert und eine Fertigstellung des Neubaus für September 2024 vorgesehen. Das ist spät, denn das noch genutzte Wirtschaftsgebäude weist eine enorm hohe Reparaturanfälligkeit insbesondere bei den Wasserleitungen auf. Auch die Heizung im Speisesaal des Wirtschaftsgebäudes funktioniert nicht mehr, weshalb transportable Elektroheizkörper aufgestellt sind.

- Zu lange dauert auch die Instandsetzung der bereits freigezogenen Kraftfahrzeughalle der Logistikschule in Osterholz-Scharmbeck. Der ursprünglich für Sommer 2019 geplante Baubeginn ließ sich aufgrund von Kapazitätsproblemen bei der Landesbauverwaltung nicht halten, die Instandsetzung des Hallenbodens ist nun für den Sommer 2020 vorgesehen.

Selbst die Aufstellung von Containern unterliegt oft nicht nachvollziehbaren Verzögerungen.

- Am Marinestützpunkt Eckernförde wartet man bereits seit zwei Jahren auf die Aufstellung bereits genehmigter Container. Personalengpässe bei den zuständigen Landesbauverwaltungen seien für die Verzögerungen verantwortlich, schreibt das Verteidigungsministerium. Hinzu komme ein zeitlicher Mehraufwand im Ausschreibungs- und Vergabeverfahren. Jetzt soll die Aufstellung im 1. Halbjahr 2020 erfolgen.

Die **Sanierungs- und Modernisierungsvorhaben** am Marinestützpunkt Eckernförde sind ein Paradebeispiel dafür, was alles schief laufen kann.

- *Beispiel Taucherübungshalle:* Die im Juli 2010 begonnenen Sanierungsarbeiten werden nach Auskunft des Verteidigungsministeriums selbst im Idealfall nicht vor Ende 2020 abgeschlossen sein. Eine 2012 festgestellte Undichtigkeit des Tauchbeckens führte zu gutachterlichen Beweisverfahren. Die

Sanierung wurde gestoppt und ein Beweissicherungsverfahren gegen die beauftragten Firmen eingeleitet. Ein Verfahren, das sich über Jahre hinzog. Währenddessen ging das mit der Sanierung beauftragte Ingenieurbüro in die Insolvenz. Das erforderliche erneute Vergabeverfahren endete ohne verwertbares Angebot, und erst 2017 fand man im Rahmen eines beschränkten Vergabeverfahrens ein neues Ingenieurbüro. So warten die Soldatinnen und Soldaten in Eckernförde weiter nicht nur auf die Taucherhalle, sondern auch auf andere ausbildungsrelevante Infrastrukturmaßnahmen. An Geld fehlt es nicht. Und dem Bundeswehr-Kompetenzzentrum Baumanagement Kiel ist abzunehmen, dass es alle Möglichkeiten ausschöpft, um den Infrastrukturbedarf zeitnah zu realisieren. Mit im Boot sind aber zahlreiche weitere Landes- und Bundesbehörden, die nicht selten unter Personalmangel leiden. Und zu allem Überfluss schlägt sich die hohe Auslastung der Bauindustrie auch noch negativ nieder.

Die bestehende Gesetzeslage verhindert, dass die Bundeswehr selbst als Bauherrin auftritt und in eigener Verantwortung ihre Baumaßnahmen umsetzt. Angesichts der sowohl im Bereich der zuständigen Landesbaubehörden als auch beim Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung zu verzeichnenden Probleme wäre es sinnvoll, wenn die Bundeswehr mit Blick auf ihren verfassungsmäßigen Verteidigungsauftrag die Freiheit erhielte, **Bauprojekte** in eigener Verantwortung und Zuständigkeit umsetzen zu können – jedenfalls immer dann, wenn es eilt und die Auftragsverwaltung der Länder nicht hinreicht. Diese Option wäre zu prüfen.

Aber auch die Bundeswehr selbst macht es sich zu oft schwerer als nötig.

- Beim Jägerbataillon 1 in Schwarzenborn müssen Soldatinnen und Soldaten ihre Übungen auf dem 60 Kilometer entfernt liegenden Truppenübungsplatz Wildflecken absolvieren. Eine Nutzungserweiterung für den Übungsplatz in Schwarzenborn, wie vom Kommandeur beantragt, hat das Kommando Territoriale Aufgaben abgelehnt. So wird weiterhin Ausbildungszeit „auf der Straße“ vergeudet. Das vorgeetzte Kommando sollte die Entscheidung überdenken.

- Wie der Wehrbeauftragte im Rahmen eines Truppenbesuchs beim Gebirgsjägerbataillon 232 in Bischofswiesen feststellte, macht die persönliche militärische Ausstattung der Soldaten mittlerweile einen Umfang aus, der es erfordert, pro Soldat zwei Spinde vorzuhalten. Dazu teilt das Ministerium mit, dass bei Anmeldung von entsprechendem Bedarf die Einheiten zusätzliche Spinde über das zuständige

Bundeswehrdienstleistungszentrum anfordern könnten. Die Unterkunftsstuben werden dadurch aber noch nicht größer.

Bei der Ausgestaltung der **Unterkünfte** für die Soldatinnen und Soldaten sollte die Bundeswehr grundsätzlich darauf achten, dass deren „Handwerkszeug“, also ihre militärische Ausrüstung, genügend Platz findet, inklusive Reserven.

Wie rechtliche Regelungen manchmal sinnvolle Entscheidungen hemmen, zeigt ein weiteres Beispiel aus Bischofswiesen.

- *Soldatinnen und Soldaten des Gebirgsjägerbataillons 232 waren während der im vergangenen Winter insbesondere in Südbayern vorherrschenden Schneenotlage in der Umgebung ihres Standortes im Einsatz. Als es später darum ging, auch die Dächer der eigenen Kaserne freizuräumen, hat man dies den Soldaten jedoch untersagt. Stattdessen erledigte eine zivile Firma diese Arbeit. Zur Begründung führte das zuständige BAIUD an, dass Soldatinnen und Soldaten für diese Aufgabe nur dann einsetzbar seien, wenn explizit ein Katastrophenfall ausgerufen sei. Diese Gefahrenstufe habe jedoch zum Zeitpunkt der vorgesehenen Schneeräumung der Kasernendächer nicht mehr vorgelegen. Es fehlte also an einer Rechtsgrundlage für das Schneeräumen.*

In Übereinstimmung mit dem Koalitionsvertrag und unter Berücksichtigung der bisher getroffenen Entscheidungen zu den Trendwenden Personal, Material und Finanzen hat das Verteidigungsministerium **Stationierungsentscheidungen** der Vergangenheit umfassend geprüft. Demnach sollen insgesamt zwölf Kasernen und acht bislang für eine Schließung vorgesehene Material- und Munitionslagereinrichtungen weiter in Betrieb bleiben. Es ist gut, dass die Bundeswehr im Berichtsjahr weitere Schritte mit dem Ziel eingeleitet hat, dem Bedarf einer wachsenden Truppe auch in infrastruktureller Hinsicht Rechnung zu tragen. Der Weiterbetrieb von Kasernen könnte an einigen Standorten unter anderem auch das Problem steigender Mieten für pendelnde Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr mildern. Beispielhaft genannt sei die Wohnungsmarktlage am Standort Ulm und im Umfeld von München.

Für den Standort Ulm ist der immer noch vorgesehene Verkauf der Bleidorn-Kaserne angesichts des Aufwuchses an Personal die falsche Entscheidung. Gleiches gilt in Bezug auf die Kaserne in Feldafing, für die eine Teilschließung vorgesehen ist. Bisher war es möglich, dort immerhin 70 sogenannte Nichtunterkunftspflichtige unterzubringen. Fällt diese Kapazität weg, bedeutet das für viele Soldatinnen und Soldaten eine Verschärfung ihrer Wohnsituation, weil die die

IT-Schule aufnehmende Liegenschaft im benachbarten Pöcking zu klein ist, um für deren Beschäftigte Unterkunft in ausreichendem Maße zu stellen. Es liegt auf der Hand, dass es die Personalführung vor diesem Hintergrund künftig schwerer haben wird, die in großer Zahl benötigten Feldweibel und Offiziere des Militärfachlichen Dienstes für eine Verwendung in dieser Region zu gewinnen. Es ist zwar gut, dass die Bundeswehr nicht mehr auf einer kompletten Abgabe dieser Liegenschaft besteht, um aber die Bundeswehr auch auf dem Gebiet der Informationstechnologie bestmöglich aufzustellen, erscheint es sinnvoll, die gesamte Liegenschaft für Zwecke der Bundeswehr zu halten.

Das Beispiel Wilhelm-Frankl-Kaserne in Neuburg an der Donau zeigt, dass wachsender Unterkunftsbedarf durchaus einmal zur Planungsanpassung führen kann:

- *Am Standort Neuburg durchgeführte Erhebungen ergaben Anfang des Berichtsjahrs einen langfristig deutlich höheren Unterkunftsbedarf. Man hat deshalb von einem ursprünglich auf 36 Unterkünfte begrenzten Bauvorhaben Abstand genommen. Stattdessen soll jetzt der Neubau von 72 Unterkünften erfolgen. Gut wäre, wenn die derzeitige Terminplanung, die eine Fertigstellung im November 2024 vorsieht, zumindest gehalten oder besser noch unterschritten werden kann.*

Erfreulich ist überdies, dass der dauerhafte Weiterbetrieb des Flugplatzes Hohn in Schleswig-Holstein sichergestellt werden konnte. Durch den Erhalt dieses Platzes ist der Fortbestand einer strategisch zwischen Nord- und Ostsee günstig gelegenen Luftwaffenbasis gesichert.

Bei allen Unterkunftsplanungen für die Soldatinnen und Soldaten darf die Bundeswehr nicht vergessen, dass sie auch für die Reservistinnen und Reservisten ausreichende Kapazitäten vorhalten und gegebenenfalls bauen muss. Meldungen, wonach, beispielsweise bei Wehrübungen am Standort Berlin, viele der Reservisten in der dortigen Julius-Leber-Kaserne keine Unterkunft finden, sollte das Ministerium ernst nehmen. Reservisten gehören in die Kaserne und nicht in einem auswärtigen Hotel untergebracht.

Wie bereits in den letzten Jahresberichten angeregt, wäre es klug, wenn die für den Betrieb einer militärischen Liegenschaft verantwortlichen Kasernenkommandanten professionelle Unterstützung durch einen hauptamtlich mit Infrastrukturfragen befassten Offizier erhielten. Auch Fragen der Betreuung, der Verkehrsanbindung und ähnliches müssten im Stab des stationierten Verbandes hauptamtlich mit abgedeckt sein. Erfreulich ist, dass das Heer die Einsetzung von

acht regionalen **Infrastrukturteams** plant. Diese sollen mit jeweils drei Dienstposten in Heeresdienststellen ausgestattet werden und zuständig sein für die jeweilige Region, in der das Team angesiedelt ist. Wenigstens ein Soldat pro Team soll berufliches Hintergrundwissen haben, um die Truppe vor Ort bei der qualifizierten Erstellung von Bedarfsanforderungen zu unterstützen. Das geht jedenfalls in die richtige Richtung.

8. Innere Führung

Führungsverhalten

Nur wer sich als Vorgesetzter vorbildlich verhält, kann von seinen Untergebenen Respekt, Achtung und beste Auftrags erledigung erwarten. Für den Zusammenhalt im Dienstalltag sind das gegenseitige Vertrauen sowie das Bewusstsein, sich aufeinander verlassen zu können, zwingend notwendig. Das setzt ein aktiv betriebenes Erwartungsmanagement voraus. Vorgesetzte müssen den Auftrag klar kommunizieren. Untergebene ihrerseits sollten konstruktiv nachfragen, wenn der Auftrag unklar ist. Unterbleibt diese wechselseitige Kommunikation, können selbst Kleinigkeiten zu großem Unmut führen.

- *Soldatinnen und Soldaten berichteten dem Wehrbeauftragten bei einem Truppenbesuch, Vorgesetzte hätten angewiesen, sie sollten ihre Rucksäcke zurückgeben, weil sie an anderen Standorten benötigt würden. Tatsächlich habe man die meisten Rucksäcke dann aber vernichtet, weil sie für eine Weitergabe nicht mehr geeignet gewesen seien. Die Soldaten hatten ihre Rucksäcke teilweise mehrfach in Einsätzen genutzt, weshalb sie ihnen einen ideellen Wert zumaßen. Entsprechend groß waren Verärgerung und Enttäuschung.*

Nach dem Soldatengesetz beruht der Zusammenhalt der Bundeswehr wesentlich auf **Kameradschaft**. Alle Soldatinnen und Soldaten sind verpflichtet, Würde, Ehre und Rechte ihrer Kameradinnen und Kameraden zu achten. Wenn ausgerechnet Vorgesetzte dies missachten, sind dienstlicher Zusammenhalt und reibungsloser Dienstbetrieb gefährdet.

- *Mehrfach drohte ein Oberleutnant einem Hauptgefreiten in Anwesenheit anderer Soldaten: „Ich steche Sie ab“, „Ich fickte Sie blutig“. An anderen Tagen schlug er ihn im alkoholisierten Zustand unter Zeugen mit der flachen Hand mehrmals auf den Hinterkopf und auf die Wange. Es kam außerdem vor, dass er seinen Rekruten bei Dienstbeginn stark alkoholisiert gegenübertrat. Weitere Ausfälle in alkoholisiertem Zustand, darunter sexuelle Handlungen in der Öffent-*

lichkeit, sind durch Zeugen belegt. Er scheute schließlich auch nicht davor zurück, einen minderjährigen Rekruten mit in ein Bordell zu nehmen. Gegen den Oberleutnant wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.

- *Ein anderer Oberleutnant trat während einer Ausbildung einem Hauptgefreiten gegen das Schienbein. Bei einem nächtlichen Spähtrupp packte er einen anderen Hauptgefreiten am Kragen seiner Uniform und belehrte ihn über sein taktisches Verhalten in einer Gefechtssituation. Der Disziplinarvorgesetzte verhängte gegen den Oberleutnant eine einfache Disziplinarmaßnahme. Die Wehrdisziplinaranwaltschaft hielt dies nicht für ausreichend, weshalb sie disziplinare Vorermittlungen aufnahm.*

- *Einem Oberfeldwebel wird vorgeworfen, dass er in Anwesenheit von Kameraden einem Hauptgefreiten von hinten heftig gegen dessen Nacken schlug. Der Hauptgefreite verspürte Schmerzen und musste sich in der Nacht übergeben. Im Krankenhaus stellte der behandelnde Arzt ein Schädel-Hirn-Trauma/Schleudertrauma an der Halswirbelsäule fest, wodurch der Soldat noch mehrere Tage dienstunfähig war. Die Wehrdisziplinaranwaltschaft hat den Oberfeldwebel beim Truppendienstgericht angeschuldigt.*

- *Ein Major äußerte sich in Anwesenheit anderer Soldaten sinngemäß dahingehend: „Ah, der Kompanietruppführer und seine Kloppitruppe wieder, die machen eh den ganzen Tag nichts“. An einem anderen Tag sagte er während einer Weiterbildung am Geländekasten ebenfalls in Anwesenheit weiterer Kameraden sinngemäß „Bin ich hier in einer Mongowerkstatt? Ihr seid Affen mit Trisomie 21“. Gegen den Soldaten wurde ein Beförderungsverbot für die Dauer von 24 Monaten verbunden mit einer Kürzung seiner Dienstbezüge für die Dauer von 12 Monaten verhängt.*

- *Ein Kapitänleutnant sagte zu einem Obermaat: „Wenn ich wüsste, dass meine Kinder so aussehen wie Du, dann würde ich mir die Eier abschneiden.“ Gegen den Kapitänleutnant wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*

- *Ein Oberstabsfeldwebel forderte seinen Zug auf, einen namentlich genannten Stabsgefreiten beim Leistungsmarsch in den Fluss zu schubsen oder ihn liegenzulassen, wenn er die Anforderungen nicht schaffe. Die Wehrdisziplinaranwaltschaft hat disziplinare Vorermittlungen aufgenommen.*

Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung

Zu den Kernpflichten der Soldatinnen und Soldaten gehört, dass sie ohne Einschränkungen die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes anerkennen und für deren Einhaltung jederzeit aktiv eintreten. Extremistisches Gedankengut hat keinen Platz in der Bundeswehr. Soldatinnen und Soldaten, die durch **extremistisches Verhalten** auffallen, begehen eine Dienstpflichtverletzung. Das ist bereits der Fall, wenn sie extremistische Bestrebungen verharmlosen oder durch ihr Verhalten den Eindruck erwecken, dass sie sich nicht immer jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einsetzen. Derartige Dienstpflichtverletzungen sind nach den geltenden Bestimmungen der Bundeswehr als „Meldepflichtige Ereignisse“ mit „Verdacht auf Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates“, „unzulässige politische Betätigung“ oder „Volksverhetzung“ zu melden. Im Jahr 2019 gab es in diesen Kategorien 178 „Meldepflichtige Ereignisse“. 2017 waren es 167 und 2018 150 einschlägige Meldungen. Darüber hinaus meldete die Bundeswehr in diesem Berichtsjahr 19 Fälle auch in anderen Meldekategorien, insbesondere Diskriminierungsfälle, mit Bezug zu extremistischem Verhalten. Im Jahr 2018 waren 20 Verdachtsfälle mit entsprechenden extremistischen Inhalten, mehrheitlich in der Meldekategorie „Diskriminierung“, zu verzeichnen.

Bis Ende 2019 bestätigten die Ermittlungen bei den insgesamt 197 einschlägigen Meldungen in 45 Fällen den Verdacht, bei 33 Vorgängen waren Dienstvergehen nicht festzustellen oder Soldatinnen und Soldaten als Täterinnen oder Täter nicht zu ermitteln. In den übrigen Fällen dauern die Ermittlungen an. Nicht aufgeklärt werden konnte im Jahr 2019 der folgende Fall:

- *Auf einer Wiese in einer Kaserne in Schleswig-Holstein zeichnete sich durch eine Farbveränderung des Bewuchses ein vier mal vier Meter großes Hakenkreuz ab. Es war erst aus dem ersten Stockwerk des daran angrenzenden Gebäudes zu erkennen. Das Hakenkreuz wurde vermutlich durch Verwendung von Düngemitteln hergestellt. Es war nicht zu ermitteln, wer das Düngemittel wann gestreut hatte.*

Bei den meldepflichtigen Ereignissen handelte es sich ausschließlich um sogenannte **Propagandafälle**. Dazu zählen unter anderem das Einbringen von extremistischer Musik in die Liegenschaften der Bundeswehr, das Zeigen des verbotenen „Hitler-Grußes“, „Sieg-Heil“-Rufe, ausländischerfeindliche und antisemitische Äußerungen, extremistische Schmierereien im Bereich der Bundeswehr und die Veröffentlichung von extremistischen Inhalten in Wort und Bild in

sozialen Netzwerken. Vereinzelt wurde auch der Verdacht gemeldet, dass es sich bei dem betroffenen Soldaten um einen Reichsbürger handelt oder dass der Soldat Mitglied einer extremistischen Gruppierung ist.

- *Ein Oberfeldwebel stellte in einer privaten WhatsApp-Gruppe des Unteroffizierkorps seiner Einheit ein Video ein, das einen Tisch zeigte, unter dessen Spiegelglasoberfläche ein beleuchtetes Hakenkreuz zu sehen war. Zwei in dem Video auftretende unbekannte Personen äußerten sich positiv über den Tisch und das Hakenkreuz. Gegen den betroffenen Soldaten wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*
- *Eine Frau Stabsunteroffizier äußerte sich über einen Kantinenpächter einer Liegenschaft der Bundeswehr wegen angeblich überhöhter Warenverkaufspreise sinngemäß, zu dem Juden würde sie nicht gehen, dem Juden würde sie nicht mehr Geld in den Rachen werfen, das sei ein richtiger Jude. Die Soldatin musste sich im Rahmen des gerichtlichen Disziplinarverfahrens vor einem Truppendienstgericht verantworten.*
- *Ein Stabsunteroffizier sagte anlässlich des Neujahrsempfangs der Einheit mindestens einmal „Sieg Heil“ und hob dabei den rechten Arm zum verbotenen „Hitler-Gruß“. Gegen den betroffenen Soldaten verhängte das zuständige Amtsgericht einen Strafbefehl. Das bundeswehrinterne gerichtliche Disziplinarverfahren ist eingeleitet.*
- *Ein Oberstabsgefreiter beleidigte einen anderen Soldaten seines Zuges mit den Worten: „Der soll kellnern, der ist schwarz“. Die Äußerung ahndete der Disziplinarvorgesetzte mit einer einfachen Disziplinarmaßnahme.*

Die Bundeswehr entließ im Berichtsjahr 45 Soldaten wegen extremistischer Verfehlungen vorzeitig. Darunter sind die Soldaten, die im Berichtsjahr einschlägig gemeldet wurden, ebenso wie Soldaten, die bereits 2018 extremistisch aufgefallen waren. Im Jahr 2018 entließ die Bundeswehr 27 Soldaten wegen extremistischer Verfehlungen vorzeitig. Darunter sind wiederum auch Soldaten, die 2017 gemeldet worden waren. Diese Zahlen sind mit den Zahlen aus dem Vorjahresbericht nicht vergleichbar, da diese einer anderen Systematik folgten: Hier wurden lediglich die bereits entschiedenen **Entlassungen** aus den gemeldeten Fällen des Berichtsjahrs aufgeführt.

Folgende Beispielfälle führten zu Entlassungen:

- *Ein Unteroffizier sagte: „Alle Juden müssten vergast werden.“ Er fragte einen Kameraden, ob man in der Neustadt noch „Schwarze jage“. Im Übrigen pöbelte er Passanten an.*

- *Ein Obergefreiter fragte einen Kameraden in Anwesenheit von weiteren Kameraden, ob dieser ein Nazi sei und zeigte den verbotenen „Hitler-Gruß“.*
- *Ein Gefreiter hatte in seinem Spind unter anderem eine Fotografie einer Person in SS-Uniform, einen Nachbau einer MP-40 ohne Kennzeichnung, Schreckschussmunition und Munitionsteile in nicht unerheblicher Menge.*

Vereinzelt nahmen betroffene Soldaten die gegen sie geführten disziplinarischen Ermittlungen zum Anlass, von sich aus den Dienst in der Bundeswehr vorzeitig zu beenden:

- *Ein Rekrut zeichnete einer Kameradin mit einem Kugelschreiber ein Hakenkreuz auf die linke Handrückenfläche. Er kam der fristlosen Entlassung zuvor, in dem er seine Verpflichtungserklärung widerrief.*
- *Ein anderer Rekrut bewahrte in seiner Stube eine Wehrmachtuniform mit Hakenkreuz, ein originales Soldbuch und eine Schreckschusswaffe auf. Bei einer mit seiner Zustimmung durchgeführten polizeilichen Durchsuchung der elterlichen Wohnung fand man weitere Schreckschusswaffen und auch Betäubungsmittel. Der Soldat gab zwar an, nicht aus ideologischen Gründen Wehrmachtsdevotionalien zu sammeln, machte aber noch vor Abschluss der disziplinarischen Ermittlungen von dem Widerrufsrecht seiner Verpflichtungserklärung Gebrauch.*

Möglicherweise könnte stärkere **Dienstaufsicht** dazu beitragen, derartige Fälle zu vermeiden. Nach Überschreitung des 25. Lebensjahres sind Soldatinnen und Soldaten von einem Wohnrecht innerhalb der Kaserne prinzipiell ausgeschlossen. So dünnt sich die Aufsicht über die jüngeren Rekrutinnen und Rekruten nach Dienstschluss aus: Wenn ein Großteil der Vorgesetzten und der älteren Soldaten die Kaserne verlassen hat, ist die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, dass mancher Rekrut alleingelassen bleibt, weil erfahrene Ansprechpartner, die in einem kameradschaftlichen Gespräch nach Dienst die Besonderheiten des militärischen Lebens erläutern könnten und die Teil der sozialen Kontrolle sind, fehlen.

Das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD) überprüft im Rahmen seines gesetzlich festgelegten Aufgabenbereiches über die „Meldepflichtigen Ereignisse“ hinaus extremistische Verdachtsfälle. Im sogenannten Phänomenbereich **Rechtsextremismus** gab es in diesem Berichtsjahr 363 neue Verdachtsfälle (2018: 270). Das sind deutlich mehr als im Vorjahr. Das Kommando Spezialkräfte (KSK) entwickelte sich hier zu einem Arbeitsschwerpunkt des Bundesamtes. Im Rahmen der Dienstaufsicht, so das Verteidigungsministerium,

habe man festgestellt, dass das Thema Innere Führung im Stab des KSK nicht mit einem hinreichenden Personalansatz hinterlegt ist. Inzwischen ist deshalb ein zusätzlicher Dienstposten für einen Stabsoffizier, der sich speziell mit dieser Thematik beschäftigt, eingerichtet. Er soll im Lauf des Jahres 2020 besetzt sein. Außerdem führt das KSK verstärkt Veranstaltungen zur politischen und historischen Bildung sowie zum Thema Ethik durch. Der KSK-Kommandeur selbst spricht regelmäßig mit den Führungskräften über alle Themenfelder, die im Kontext Rechtsextremismus stehen. Darüber hinaus müssen sich die Bewerber für das KSK bei den Einstellungsverfahren einer noch intensiveren Überprüfung auf ihre Eignung unterziehen.

In den Phänomenbereichen Reichsbürger/Selbstverwalter und Islamismus stellte das Bundesamt für den **Militärischen Abschirmdienst** 16 beziehungsweise 77 neue Verdachtsfälle (2018: 20 und 50) fest. Der Militärische Abschirmdienst (MAD) hat seit seiner 2017 erfolgten Umwandlung in eine zivile Bundesoberbehörde, die dem Verteidigungsministerium unmittelbar unterstellt ist, neue Aufgaben, wie zum Beispiel die Soldateneinstellungsüberprüfung und die Stärkung der Cyberabwehr. Die Extremismusabwehr bleibt Schwerpunkt der Verdachtsfallbearbeitung, seit 1. Oktober 2019 in einer eigenständigen Abteilung. Es wäre gut, wenn Neuausrichtung und Personalaufwuchs nun dazu führen, dass der MAD die Extremismusabwehr noch wirksamer wahrnehmen kann. Über die Ergebnisse seiner Tätigkeit sollte der Dienst, wie dies auch das Bundesamt für Verfassungsschutz tut, jährlich die Öffentlichkeit durch einen eigenen Bericht unterrichten.

Überzogene Härte in der Ausbildung

Fälle von überzogener Härte oder schikanösem Verhalten hat es auch im Berichtsjahr wieder gegeben:

- *81 Rekrutinnen und Rekruten mussten am sechsten Ausbildungstag nachmittags bei 28 Grad Celsius in Feldanzug, Handschuhen, Wollsocken und Geländelaufschuhen eine Laufstrecke von 2,5 Kilometern absolvieren. Die Sporteinheit bestand aus Laufanteilen, Liegestützen sowie zum Teil aus Ruhepausen. Den Leitenden unterstützten weitere acht Teilnehmer. Nach aktuellem Ermittlungsstand stellten sich 16 Rekruten wegen Dehydrierung und Überlastung beim Truppenarzt vor, ein Rekrut aufgrund einer Verletzung am Fuß. Zwei Soldaten mussten ins Krankenhaus. Weitere sieben Rekruten mussten die Ausbildung ebenfalls abbrechen, gingen jedoch nicht zum Truppenarzt. Alle Rekruten haben keine nachhaltigen Schäden erlitten. Das ist die einzige gute Nachricht in diesem Fall.*

Obwohl es Soldatinnen und Soldaten frei steht, selbstständig eine solche Tortur abzubrechen – worüber der Ausbilder in diesem Fall sogar ausdrücklich informiert hatte –, zeigt der Fall, dass eine Sensibilisierung der Ausbilder und Ausbildungsplaner zum Thema Sport in Verbindung mit Witterung, körperlicher Belastung und Fitnessstand der Auszubildenden sowie eine Unterrichtung der Ausbilder zum Thema Hitzeschäden und körperliche Belastung immer wieder notwendig ist.

- *In einem anderen Fall musste ein Soldat im Rahmen einer Dienstpostenausbildung Steine als „Gewichtsausgleich“ mit sich tragen. Auch wenn der als leistungsschwach eingestufte Soldat keine Ausrüstungsgegenstände mitführte, ist Steinetragen als Erzieherische Maßnahme steinzeitlich und widerspricht den Grundsätzen der Inneren Führung.*

Ausbilderinnen und Ausbilder von Rekrutinnen und Rekruten haben eine besondere Verantwortung, mit der sie sorgfältig umgehen müssen. Sie sind auch für die Gesundheit der ihnen anvertrauten Soldatinnen und Soldaten verantwortlich. Die Bundeswehr bildet zunehmend lebensältere Rekrutinnen und Rekruten mit teilweise sehr unterschiedlichen körperlichen **Fitnessvoraussetzungen** aus. Leistungen, die aus Sicht der Ausbilder eigentlich problemlos erscheinen und keine Überforderung darstellen, sind unter Umständen von Neueinsteigern zu Ausbildungsbeginn noch nicht erwartbar. Jede Gesundheitsschädigung ist eine zu viel. Der bei Weitem größte Teil der Ausbilderinnen und Ausbilder erzielt jedoch mit den Rekrutinnen und Rekruten zusammen gute Ausbildungsergebnisse.

Tradition

Das Jahr 2017 und die erste Hälfte des Jahres 2018 waren hinsichtlich des Traditionsverständnisses und der Traditionspflege in der Bundeswehr eine bewegte Zeit. Regeln zum **Traditionsverständnis** in Bezug auf Nationalsozialismus und Wehrmacht wurden von Einzelnen nicht eingehalten. Kontrovers diskutierte die Öffentlichkeit das soldatische Selbstverständnis in dieser Frage. Offensichtlich wurde ein strukturelles Defizit bei der Vermittlung politisch-historischen Wissens, und die Verunsicherung der Soldatinnen und Soldaten ging tief. Seitdem ist einiges passiert. Transparenz und öffentliche Debatte wirkten sensibilisierend. Die politische Leitung war erkennbar bemüht, an der Vertrauensbasis in der Truppe zu arbeiten und die richtigen Schlüsse zu ziehen.

Hat nun die Aufarbeitung zu einer spürbaren Verbesserung beigetragen? Zwei Jahre später kann man fest-

stellen, es ist Ruhe eingekehrt. Der neue Traditionserlass hat sich bewährt. Die eigene über 60-jährige Bundeswehrtradition stärker zu gewichten, findet Zustimmung.

Bewegung gab es bei der **Kasernenumbenennung**. Die Bundeswehr hat die nach zwei Wehrmachtsoffizieren benannte Schulz-Lutz-Kaserne in Munster im Berichtsjahr auf Antrag der dort stationierten Soldaten in Örtzetal-Kaserne umbenannt. Die bislang namenlose Bundeswehrliegenschaft im Stadtteil Garching-Hochbrück heißt nunmehr Christoph-Probst-Kaserne. Damit trägt erstmalig eine Bundeswehrkaserne den Namen eines Mitglieds der Widerstandsgruppe „Weiße Rose“. Andere Kasernennamen überprüft die Bundeswehr noch auf der Grundlage des neuen Traditionserlasses.

9. Soldatenalltag

Soldatenarbeitszeitverordnung

Die am 1. Januar 2016 in Kraft getretene Soldatenarbeitszeitverordnung sorgt immer noch für Irritationen.

- *Soldatinnen und Soldaten eines Kampftruppenbataillons berichteten, dass ihre Arbeitsbelastung im Grundbetrieb oft über der ihrer Meinung nach höchstzulässigen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden liege.*

Abgesehen davon, dass hier ganz offensichtlich Arbeitsvolumen und **Regelarbeitszeit** im Grundbetrieb nicht zusammenpassen, sieht das Soldatengesetz und ihm folgend die Soldatenarbeitszeitverordnung keine wöchentlich einzuhaltende Höchstgrenze vor. Vielmehr lautet die gesetzliche Vorgabe, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht überschritten werden darf. Hier ist Aufklärung erforderlich.

Für Kritik sorgte im Bereich der Marineflieger ein Aspekt des damals erst im Entwurf vorliegenden Bundeswehr-Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetzes.

- *Dabei ging es um die geplante Regelung des Soldatengesetzes, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten geleistete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Tätigkeiten als fliegende Besatzung im maritimen Such- und Rettungsdienst durch Rechtsverordnung von 48 auf 54 Stunden anzuheben. Die Soldatinnen und Soldaten befürchteten, einen geringeren finanziellen Zeitausgleich zu erhalten.*

Diese Befürchtung konnte ausgeräumt werden, denn der Gesetzgeber hat während der parlamentarischen Beratungen entsprechende Bedenken berücksichtigt.

So bleibt der Dienst im maritimen Such- und Rettungsdienst (SAR) ein Dienst im Grundbetrieb, so dass die Regelungen für den Ausgleich von im Grundbetrieb geleisteter **Mehrarbeit** gelten. Es soll zudem zu Ausgleichsleistungen für die mit dem SAR-Dienst verbundenen besonderen zeitlichen Belastungen kommen. So kann ab einer Mehrarbeit von mehr als 48 Wochenstunden ein finanzieller Ausgleich nach der Soldatenmehrarbeitsvergütungsverordnung erfolgen.

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs beim Ausbildungszentrum Spezielle Operationen in Pfullendorf äußerten Soldatinnen und Soldaten ihren Unmut darüber, dass die Soldatenarbeitszeitverordnung zu einer Kürzung von Ausbildungsinhalten wie der Sport- und Schießausbildung geführt habe. Das Verteidigungsministerium wies darauf hin, dass die Soldatenarbeitszeitverordnung dafür nicht ursächlich sei. Vielmehr mache sie die angesprochenen Defizite nur kenntlich: Es bestehe grundsätzlich ein Missverhältnis von Auftragslage zu vorhandenen Kräften und Mitteln.*

Klar sollte sein, dass Dienstpläne und Ausbildungsvorhaben so auszugestaltet sind, dass die Soldatinnen und Soldaten eine Ausbildung erhalten, die es ihnen ermöglicht, ihren Auftrag uneingeschränkt zu erledigen. Damit ist auch die Frage aufgeworfen, ob bei der Ausgestaltung der Allgemeinen Grundausbildung Änderungen des **Zeitmanagements** oder eine Verlängerung der Grundausbildung notwendig sind.

Die Soldatenarbeitszeitverordnung hält dazu an, im Interesse des Gesundheitsschutzes der Soldatinnen und Soldaten, Arbeits- und Ausbildungszeiten rational auszunutzen. Hier besteht in Teilen erheblicher Verbesserungsbedarf, wie der Klage eines Angehörigen der 5. Kompanie des ABC-Abwehrbataillons 7 zu entnehmen war. Diese Einheit ist nach Husum ausgelagert, der restliche Verband befindet sich im 400 Kilometer entfernt gelegenen westfälischen Höxter.

- *Der Soldat berichtete, dass er ebenso wie andere Kameradinnen und Kameraden der Kompanie eine Weiterbildung in Höxter machen sollte, Beginn 07.00 Uhr in der Früh. Sie seien deshalb am Vortag angereist. Ganze 34 Minuten habe die Fortbildung gedauert, danach habe man die Rückfahrt angetreten.*

Der flächendeckende „Rollout“ der automatisierten **Zeiterfassung**, so das Verteidigungsministerium, wird nicht – wie ursprünglich geplant – 2020 beginnen, sondern sich um mindestens 16 Monate verzögern. Damit rückt der Abschluss, der für 2023 vorgesehen war, in noch weitere Ferne. Umso mehr macht es Sinn, wenn sich einzelne Dienststellen, beispiels-

weise die Logistikschule der Bundeswehr in Osterholz-Scharmbeck, darum bemühen, passgenaue Übergangslösungen für ihren Bereich zu finden. Das Verteidigungsministerium sollte seine bislang skeptische Haltung gegenüber solchen Interimslösungen aufgeben.

Betreuung

Im Jahr 2012 – das ist sieben Jahre her – hat die Bundeswehr Gemeinschaftsverpflegung und bewirtschaftete Betreuung neu geregelt. Die Formulierung standortbezogener Verpflegungs- und Betreuungskonzepte geht aber nach wie vor extrem schleppend voran. Nur für 86 von 220 Standorten ist ein derartiges Konzept in Kraft gesetzt, das wiederum die Grundlage für jedwede bauliche Veränderung darstellt. Gelegentlich lähmen unterschiedliche Auffassungen über die Fortentwicklung des Angebots vor Ort den Prozess. Der angestrebte Personalaufwuchs beim zentral zuständigen Verpflegungsamt der Bundeswehr verzögert sich ebenfalls. Ob zentrale Steuerung hier überhaupt das richtige Mittel der Wahl ist, mag bezweifelt werden.

Seit mehreren Jahren wartet man beim Ausbildungszentrum Technik Landsysteme am Standort Aachen auf ein **Verpflegungs- und Betreuungskonzept**. Dort werden jährlich über 4.000 Lehrgangsteilnehmer, auch aus anderen Nationen und von der Industrie, ausgebildet. Bereits im vergangenen Jahresbericht hat der Wehrbeauftragte auf die unhaltbare Situation hingewiesen. Seitdem hat sich die Gesamtsituation am Standort eher noch verschlechtert. Truppenküche und Ausgabestelle in der Körner-Kaserne sind aus hygienischen Gründen geschlossen. Zur Wiederaufnahme der Verpflegungsbereitstellung ist ein Neubau erforderlich. Eine Alternative vor Ort gibt es nicht. Alle Dienststellen am Standort Aachen sind auf die Truppenküche der Donnerberg-Kaserne angewiesen. Von dort werden zubereitete Mahlzeiten in die sogenannten Austeilküchen der Lützow- und der Löwenstein-Kaserne gebracht. Soldatinnen und Soldaten der Körner-Kaserne werden zum Essen in diese beiden Kasernen gefahren – zum Frühstück, zum Mittagessen und zum Abendessen. Allein das mutet nicht nur unter den Bedingungen der Arbeitszeitverordnung abenteuerlich an. Immerhin sind gemäß Zentraler Dienstvorschrift A-1900/2 zu Paragraph 18 Soldatengesetz Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung verpflichtet. In Ermangelung eines standortspezifischen Verpflegungs- und Betreuungskonzeptes kann es in Aachen nach wie vor keine neue Bauplanung geben. Eine schnelle Lösung wäre hier nur auf unbürokratischem Wege möglich.

Anders sieht es am Standort Todendorf/Panker in Schleswig-Holstein aus. Hier, wie auch an den sieben anderen Standorten des Modellprojekts „bewirtschaftete Betreuung 2019+“, gibt es erste gute Ergebnisse. Die Herausforderung in Panker liegt darin, dass es an einer durchgehend einheitlichen Auslastung des Angebots mangelt und gastronomischer Bedarf sowie Personaleinsatz planerisch kaum zu erfassen sind. Die dort fest stationierten Soldatinnen und Soldaten verlassen die Kaserne in der Regel am späten Nachmittag. Zeitweilig ist militärisches Personal eines niederländischen Verbandes vor Ort. In unregelmäßigen Abständen lässt sich auch Personal der deutschen Flugabwehrraketentruppe dort schulen. Für gastronomische Betreiber ist Panker zum Leidwesen der Soldatinnen und Soldaten deshalb eigentlich unattraktiv. Das Entwicklungskonzept bietet diesem Standort nunmehr eine Perspektive, indem der Bund notwendige Leistungen, denen kein adäquater Umsatz für den Betreiber gegenübersteht, finanziert. Die an der Erstellung der Ausschreibungsunterlage in Panker Beteiligten fühlten sich vom ersten Tag an mitgenommen. Die neue Einrichtung soll 2020 ihren Betrieb aufnehmen. Es bleibt zu hoffen, dass der Erkenntnisgewinn aus dem Modellprojekt sich auf die Erstellung der vielen noch offenen Verpflegungs- und Betreuungskonzepte beschleunigend auswirken wird.

Sowohl die Teilkonzeption „Betreuung und Fürsorge“ der Bundeswehr als auch die beabsichtigte Fachstrategie „Betreuung und Fürsorge“ sehen an jedem Standort ein **Betreuungsbüro** als zentrales Organisationselement der nicht-bewirtschafteten Betreuung vor. Eine professionelle nicht-bewirtschaftete Betreuung, die nicht nur Aktive, sondern auch Ehemalige, Reservisten und deren Angehörige ansprechen möchte, sollte ein Hauptamtlicher leisten. Das Verteidigungsministerium hat deshalb bereits 2018 die ersten 53 Dienstposten, von denen es 47 überwiegend mit militärischem und verbeamtetem Personal besetzt hat, eingerichtet. Die weitere Gewinnung hauptamtlichen Personals ist 2019 ins Stocken geraten. 75 neue Dienstposten bleiben vorerst unbesetzt, weil eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung nochmals die Notwendigkeit des Einsatzes hauptamtlichen Personals für diese Aufgabe hinterfragen soll. Damit stockt die Umsetzung des Konzepts.

Mitarbeiter der Betreuungsbüros und der Familienbetreuungsorganisation benötigen klare Regelungen für elementare Aspekte ihrer täglichen Arbeit. Das betrifft auch Fragen der materiellen Ausstattung sowie des Umgangs mit Fortbildungsmaßnahmen. Hilfreich mag sein, dass es dazu nun eine Zentrale Dienstvorschrift geben soll.

Verpflegung

Bei der einsatzrelevanten Verpflegung herrscht in der Bundeswehr gegenwärtig eine Mangelsituation, und die ist hausgemacht. Zur Deckung des kurzfristigen Bedarfs der NATO Response Force (NRF) mit Einmannpackungen musste das Verteidigungsministerium auf Lieferungen des NATO-Partners Frankreich zurückgreifen. Die bisher festgeschriebenen Bevorratungshöhen, so das Verteidigungsministerium, könnten den Bedarf derzeit nicht decken.

Warmgerichte aus der **Einmannpackung** erhitzen die Soldaten bislang auf ihrem Esbit-Kocher in einer Aluminiumschale. Für die aktuelle in Beuteln eingeschweißte Feld- und Einsatzverpflegung benötigen sie ein Wasserbad zur Zubereitung.

- *„Wie ein Soldat das in seinem Essgeschirr hinkriegen will, womöglich sogar in Wüstenlandschaften (Afghanistan, Mali, Irak), wo jeder Schluck Wasser kostbar ist, ist mir schleierhaft“, schreibt ein Petent in seiner Eingabe.*

Tatsächlich ist das für die Truppe eigens hierfür mitzuführende Wasserkontingent erheblich, ebenso wie der bis zur Erwärmung des Gerichts benötigte Zeitbedarf. Andererseits ist nachvollziehbar, dass die Bundeswehr diese Lösung favorisiert, da bei der Erwärmung von Aluminiumschalen gesundheitsschädliche Stoffe freigesetzt werden können. Eine angemessene Feld- und Einsatzverpflegung muss aber auch praktikabel sein. Diesbezüglich ist eine nochmalige Betrachtung von Alternativlösungen wünschenswert.

Die Bundeswehr verfügt insgesamt über 260 Einrichtungen zur Gemeinschaftsverpflegung. Nicht immer und überall sind die Soldatinnen und Soldaten mit der Verpflegung in den **Truppenküchen** einverstanden.

- *Dass die Truppenküche am Standort Schwarzenborn des Öfteren insbesondere in den Abendstunden schließe und es keine Mahlzeiten mehr gebe, fand ein Petent wenig fürsorglich. Alternativ bereitgestellte Verpflegung aus Thermobehältern könne nicht die Lösung sein. Die könne nur in der Behebung des Personalmangels bestehen.*

Der bestand, wie das Verteidigungsministerium einräumte, auch ein halbes Jahr nach der Klage des Soldaten noch fort. Gleichwohl könne die Truppenküche alle Teilmahlzeiten wieder anbieten.

Auch die Qualität der Arbeit des Verpflegungspersonals selbst, das heißt der Köche und Küchenhilfen, entscheidet über zufriedene oder unzufriedene Kunden. Bundeswehrangehörige registrieren sehr wohl, Truppenküche ist nicht gleich Truppenküche,

obwohl die Truppenküchen der Bundeswehr zu 90 Prozent einen einheitlichen Menüplan anbieten müssen. Ein ausschließlich nach Aspekten von Effizienz und Wirtschaftlichkeit geführter Speiseplan ist auf die Dauer langweilig und unattraktiv. Ein vielfältigeres Speisenangebot unter Einbeziehung der regionalen Zulieferer stärkt nicht nur die regionalen Betriebe und ermutigt die Bediensteten der Truppenküchen zu mehr eigenverantwortlichem Handeln. Es motiviert auch **Köche und Küchenhilfen**, ihr Können zu zeigen, trägt zur Identifikation der Soldatinnen und Soldaten mit einem Standort und letztendlich zu mehr Zufriedenheit bei allen Beteiligten bei. Küchenmeister in den Truppenküchen haben bereits heute die Möglichkeit, Speisezettelländerungen im Bereich des zentralen Verpflegungsplans vorzunehmen, um beispielsweise regionale oder saisonale Speisen anzubieten oder um auf Besonderheiten bedarfsgerecht reagieren zu können. Davon sollten sie mehr Gebrauch machen. Die Einbeziehung der Ergebnisse der neuerdings durchgeführten Online-Befragungen kann hier ebenfalls hilfreich sein, wobei eine stärkere Beteiligung der Soldatinnen und Soldaten wünschenswert wäre.

Mit Wirkung zum 1. August 2019 senkte die Bundeswehr für alle Einsatzkontingente die Preise für Produkte des täglichen Bedarfs, wie beispielsweise Getränke, Ess- und Süßwaren, Artikel der Körperpflege und Zigaretten – sogenannte **Marketenderwaren** – um die Transportkostenteile. Die Finanzierung des Marketenderwaren-Transports im Rahmen mandatiertes Einsätze, anerkannter Missionen, einsatzgleicher Verpflichtungen und Übungen im Ausland erfolgt nunmehr zu Lasten der jeweils für Transportleistungen einschlägigen Titel des Verteidigungshaushaltes. Zum Zeitpunkt der Umstellung der Rahmenverträge am 1. Juni 2019 befanden sich in den Lagern der Verkaufsstellen in den Einsatzländern noch umfangreiche Vorräte, die auf Basis der bisherigen Einkaufspreise kalkuliert waren. Unter Einbeziehung der Beteiligungsgremien entschied man, diese Vorräte bis Ende Juli noch zum alten, teureren Preis zu verkaufen. Erst danach wurden die Preissenkungen wirksam.

Finanzielles

Ende des Berichtsjahres hat der Deutsche Bundestag das unter Federführung des Bundesinnenministeriums entstandene Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) verabschiedet, in dem sich die Forderungen des Verteidigungsministeriums größtenteils wiederfinden.

Verbessert ist nun die **Auslandsbesoldung** durch eine Erhöhung der Tagessätze des (steuerfreien) Auslandsverwendungszuschlags (AVZ) auf bis zu 145 Euro, AVZ für Vorerkundungsteams, einen erweiterten AVZ-Anspruch bei Dienstreisen von mehr als 14 Tagen im Einsatzgebiet und die Weitergewährung von Auslandsdienstbezügen bei kurzzeitigen Rückkommandierungen ins Inland.

AVZ-Tagessatz (steuerfrei)

	alt	neu
Stufe 1	30 Euro	48 Euro
Stufe 2	46 Euro	69 Euro
Stufe 3	62 Euro	85 Euro
Stufe 4	78 Euro	103 Euro
Stufe 5	94 Euro	123 Euro
Stufe 6	110 Euro	145 Euro

Die in den Jahresberichten des Wehrbeauftragten geforderte künftige Kopplung der Tagessätze an die allgemeine Gehaltsentwicklung im Bereich der Besoldung hatte das Innenministerium nicht in seinen Gesetzentwurf aufgenommen. Dies ist bedauerlich. Ebenso konnte das Verteidigungsministerium seine Forderung nach einer Vergütung von Mehrarbeit neben dem Bezug von Auslandsdienstbezügen im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz nicht durchsetzen. Das Innenministerium führte begründend an, dass die Auslandsdienstbezüge besondere zeitliche Belastungen bereits abgelten würden.

Bestehende **Zulagen** wurden ebenfalls erhöht: Die Meisterzulage auf 55 Euro, die Sicherheitszulage gestaffelt nach Besoldungsgruppen auf bis zu 300 Euro, die Fliegerstellenzulagen gestaffelt nach Verwendung auf bis zu 680 Euro und die Zulage für Kompaniefeldwebel auf 135 Euro. Darüber hinaus gibt es neue Zulagen: eine Führungszulage für besondere Führungsfunktionen bis A14 auf der Ebene Kompaniechef, gestaffelt bis zu 150 Euro (bei Entfallen der verwaltungsaufwändigen Außendienstzulage); eine Cyberzulage für besondere Tätigkeiten in der Cyberabwehr nach Besoldungsgruppen gestaffelt bis zu 300 Euro; eine IT-Bw-Zulage für besondere Tätigkeiten bei zentralen IT-Einrichtungen der Bundeswehr nach Besoldungsgruppen gestaffelt bis zu 192 Euro; eine Seefahrerzulage bis zu 350 Euro für Schiffs-, 700 Euro für U-Boot-Besatzungen (verwaltungvereinfachende Zusammenfassung der bisherigen Stellen- und Erschwerniszulagen für Bordverwendungen); eine

Protokollzulage für besondere Tätigkeiten im protokollarischen Dienst des Wachbataillons beim Verteidigungsministerium in Höhe von 50 Euro.

Erfreulich ist auch, dass die in vergangenen Jahresberichten monierte unterschiedliche Bezahlung der Bordsicherungssoldaten in den Hubschrauberverbänden von Heer und Luftwaffe zu Gunsten des Heerespersonals verbessert wird.

In den Genuss einer weiteren finanziellen Verbesserung kommen Angehörige der **Spezialkräfte** und der unterstützenden Kräfte. Es gibt deutlich erhöhte Prämien für Kommandosoldaten und Kampfschwimmer, eine Erweiterung der Erschwerniszulage für spezialisierte Kräfte und eine neue Erschwerniszulage für besonders befähigte Unterstützungskräfte gestaffelt nach Verwendung bis zu 500 Euro.

Neu ist außerdem ein Ausnahmetatbestandszuschlag, eine pauschale Vergütung in Höhe von 91 Euro brutto pro Tag für zeitliche Belastungen in den arbeitszeitrechtlichen Ausnahmetatbeständen an Stelle der sogenannte **Anrechnungsfälle** und der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten. Dabei ist der Freizeitausgleich weiterhin vorrangig. Dies dürfte nicht für alle Soldatinnen und Soldaten die günstigste Lösung sein und stößt entsprechend auf Kritik.

Schließlich gibt es eine Vergütung für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft in Bundeswehrkrankenhäusern auch für beamtete Ärztinnen und Ärzte, eine Entfristung der sogenannten Opt-out-Vergütungsregelung für Einsatzkräfte der Bundeswehrfeuerwehren und eine wirkungsgleiche Übertragung der sogenannten Mütterrente in das Beamten- und Soldatenversorgungsrecht.

Lange **Bearbeitungszeiten** sind in vielen Personal bearbeitenden Bereichen ein typisches Problem der Bundeswehr. Wartezeiten bei der Festsetzung der Erfahrungsstufen, die mit über die Höhe der Besoldung entscheiden, bereiteten vielen Soldaten im Berichtsjahr Ärger.

- *Eine Petentin musste nach ihrer Wiedereinstellung bei der Bundeswehr nahezu ein halbes Jahr lang auf die korrekte Festsetzung ihrer Erfahrungsstufe warten. Das Verteidigungsministerium räumte ein, dass sogar Bearbeitungszeiten von bis zu zehn Monaten entstehen und begründete dies mit dem Aufwuchs des Personalumfangs der Streitkräfte in Verbindung mit einer Gesetzesänderung im Bundesbesoldungsgesetz aus dem Jahr 2016.*

Nachvollziehbar ist das nicht: Seit mehr als drei Jahren ist die Gesetzesänderung in Kraft, und auf einen personellen Aufwuchs der Bundeswehr von ein bis

zwei Prozent im Jahr sollten die zuständigen Stellen vorbereitet sein.

Auslandseinsätze sind regelmäßig mit besonderen Gefahren und Belastungen verbunden. Das Soldatenversorgungsgesetz würdigt dies in Paragraph 25 Absatz 2 für Berufssoldatinnen und -soldaten durch Anerkennung der Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung als doppelt ruhegehaltstauglich. Soldatinnen und Soldaten kritisieren allerdings, dass eine **versorgungsrechtliche Besserstellung** nach dem Willen des Ministeriums nur für Auslandseinsätze ab dem 1. Dezember 2002 gilt. Das Soldatenversorgungsgesetz selbst enthalte keine solche Stichtagsregelung. Gerichte, auch obergerichtliche Entscheidungen, stützen die Kritik. Insoweit widerspricht es dem Gedanken der Fürsorge, dass der Dienstherr die betroffenen Soldaten weiterhin auf einen zeit- und kostenintensiven Klageweg verweist. Das Verteidigungsministerium sollte daher von der Anwendung eines Stichtags als Voraussetzung für die doppelte Anerkennung von Zeiten einer besonderen Auslandsverwendung absehen.

Die Einführung einer **Ballungsraumzulage** wäre das wirksamste Instrument, um die beispielsweise im Großraum München deutlich höheren Lebenshaltungskosten von dort stationierten Soldatinnen und Soldaten gegenüber ihren Kameraden, beispielsweise im Bayerischen Wald, aufzufangen. Vor allem an Standorten mit hohem Mietniveau erleichtert eine solche Zulage die Anmietung von Wohnraum. Angesichts des fast unüberschaubaren Zulagensystems bei der Bundeswehr überrascht es, dass das Verteidigungsministerium ausgerechnet hier keine besoldungsrechtliche Grundlage für die Gewährung einer spezifischen Zulage sieht. Der Gefahr, für teure Standorte kein geeignetes Personal mehr zu gewinnen, glaubt das Ministerium ausschließlich durch Instrumente der Personalbindung und Personalgewinnung begegnen zu können.

Die Verbesserung der Rechtsstellung von Auslandsrückkehrern ist trennungsgeldrechtlich noch nicht befriedigend gelöst. Soldaten, die mit voller Zusage der Umzugskostenvergütung in eine Auslandsverwendung gehen, erhalten zwar nach Beendigung ihrer dortigen Verwendung wiederum die Kosten für den Rückumzug in das Inland erstattet. Wenn ihr dort gewählter Wohnort aber außerhalb des Einzugsgebiets ihrer neuen inländischen Dienststelle liegt, können sie für das Pendeln zwischen Wohnort und Dienst kein Trennungsgeld mehr beanspruchen. Das Gesetz geht davon aus, dass die Wohnsitzentscheidung des Soldaten allein auf seinem persönlichen Entschluss beruht und somit nicht dienstlich ver-

anlasst ist. Diese Rechtslage verkennt die Lebenswirklichkeit und damit die tatsächlichen Beweggründe, die viele Soldatinnen und Soldaten für ihre Wohnsitzentscheidung haben, insbesondere deren familiäre Bindung. Es ist gut, dass das Verteidigungsministerium – auch gegen den Widerstand des zuständigen Bundesinnenministeriums – bestrebt ist, diese unattraktive trennungsgeldrechtliche Regelung entsprechend abzuändern.

Das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz hat eine auch bei Truppenbesuchen immer wieder vorgelegene Lücke endlich geschlossen: Es gibt nunmehr auch ein **Wahlrecht** zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bei Versetzungen oder Kommandierungen vom Inland in das Ausland.

Ein Anspruch auf **Trennungsgeld** besteht grundsätzlich, wenn die Distanz zwischen Wohnort und Dienststelle mehr als 30 Kilometer beträgt. Davon gibt es Ausnahmen:

- *So schilderte ein Soldat, dass er ursprünglich in einer Liegenschaft in Köln eingesetzt war, deren Entfernung zu seiner Wohnung 29 Kilometer betrug. Ein trennungsgeldrechtlicher Anspruch schied somit aus. Nachfolgend tat er Dienst beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, ebenfalls mit Dienstsitz in Köln, wobei nun die Entfernung zu seiner Wohnung 48 Kilometer betrug. Dennoch erhielt er kein Trennungsgeld. Nach der Trennungsgeldverordnung ist nämlich zusätzliche Voraussetzung, dass sich der Dienstort ändern muss. Das war hier nicht der Fall.*

Erfreulicherweise ist das Verteidigungsministerium bestrebt, die Rechtslage anzupassen, um solche Fälle zukünftig zu vermeiden. Mehr Flexibilität wäre auch bei der **Fahrtkostenerstattung** wünschenswert:

- *Ein Soldat, der vom Flughafen Frankfurt aus eine Dienstreise in die USA antreten sollte, entschied sich aufgrund einer Streckensperrung der Bahn kurzfristig für die Anreise zum Flughafen mit dem PKW. Die hierfür aufgewandten Kosten erhielt er nicht erstattet, seine Beschwerde wies das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr zurück. Er hätte, so die Argumentation, das erforderliche dienstliche Interesse zur Nutzung eines Personenkraftwagens vorher anmelden und begründen müssen. Das ist in einem solchen Fall eher lebensfremd, was das Ministerium im Rahmen der Prüfung der Eingabe auch erkannte. Der Soldat hat die Zahlung für die Nutzung des Kraftfahrzeuges nachträglich erhalten.*

Soldatinnen und Soldaten, die in den Krankenhäusern der Bundeswehr eingesetzt sind, leisten einen unverzichtbaren Dienst im Bereich des Gesundheitswesens

und verdienen für diese Tätigkeiten eine hohe Wertschätzung. Dass mancher eigenes Geld für **Kammerbeiträge** einsetzen muss, damit er seiner Arbeit nachgehen kann, ist nicht akzeptabel:

- *So beklagte sich eine im Bundeswehrzentral Krankenhaus Koblenz in Rheinland-Pfalz als Fachkrankenschwester eingesetzte Soldatin darüber, dass sie den Beitrag in Höhe von 100 Euro jährlich für ihre in diesem Bundesland bestehende Pflichtmitgliedschaft in der Pflegekammer selbst zahlen müsse. In Bundesländern ohne Pflegekammern bestehe diese Belastung nicht.*

Die Bundeswehr muss eine Lösung finden, die eine Übernahme oder Erstattung des Beitrages vorsieht.

Das besondere Näheverhältnis, welches Soldatinnen und Soldaten zu ihren **Diensthunden** entwickeln, unterstützt die Bundeswehr:

- *Eine Diensthundeführerin hatte kein Verständnis dafür, dass sie die Fahrtkosten für ihren Diensthund im Rahmen der Heimreise mit Zügen der Deutschen Bahn AG aus eigener Tasche zahlen musste. Seit 1. Februar 2019 besteht nun die Möglichkeit, Fahrtkosten für einen Diensthund im Rahmen der Reisebeihilfe des Diensthundeführers geltend zu machen.*

Zum Beginn des Berichtsjahres bemängelten pensionierte Soldaten, dass sie länger als 15 Arbeitstage – teilweise über sechs Wochen –, warten mussten, bis die Beihilfestelle im zuständigen Bundesverwaltungsamt ihre **Beihilfeanträge** bewilligt hatte. Ursächlich waren eine fehlerhafte Abrechnungssoftware, ein bundesweit flächendeckender Totalausfall des Systems an mehreren Arbeitstagen und ein besonders hoher Krankenstand von Mitarbeitern der Beihilfestellen. Nachdem das zuständige Bundesinnenministerium zahlreiche personalwirtschaftliche sowie organisatorische Maßnahmen ergriffen hatte, um die Bearbeitungszeiten zu senken, gab es in der zweiten Jahreshälfte 2019 keine Beschwerden mehr.

Sport

Am 3. September 2019 fand im Amt des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages ein Workshop zum Thema „Sport in der Bundeswehr“ statt. Themenschwerpunkte waren: Sport während der Grundausbildung, Dienstsport, Spitzensport, infrastrukturelle Voraussetzungen sowie die Personalsituation im Bereich Sportlehrer/Übungsleiter.

In der Allgemeinen Grundausbildung hat das Heer mit der sogenannten **aktivierenden Sportausbildung** einen neuen Weg eingeschlagen. Der Teamgeist wird sichtbar gestärkt und Freude an Bewegung gefördert.

Durch die Einteilung in drei Leistungsgruppen kann man zielgenauer auf die Notwendigkeiten und Bedürfnisse der Rekruten eingehen. Die Anzahl der Abbrecher in der Grundausbildung ist nach Angaben des Ministeriums seitdem spürbar zurückgegangen. Das ist ein schöner Erfolg.

Um die infrastrukturellen Voraussetzungen für Sport in der Bundeswehr steht es allerdings nicht zum Besten: 62 von 257 Sporthallen (ein Viertel) und 34 von 203 Sportplätzen (17 Prozent) im Inland sind in einem schlechten oder nicht nutzbaren Zustand oder befinden sich im Bau. Die Bundeswehr muss sich beeilen, sie wird größer und braucht zukünftig mehr Sportstätten.

Insbesondere bei den **Schwimmbädern** gibt es größere Einschränkungen. Vielerorts muss die Bundeswehr aufgrund fehlender eigener Einrichtungen zivile Schwimmhallen anmieten, in denen oftmals das Kleiderschwimmen nicht erlaubt ist. Zudem sind deren Nutzungszeiten stark reglementiert.

Ziemlich ernüchternd ist beispielsweise der Zustand der Sportstätten am Standort Eckernförde.

- *Sportmöglichkeiten seien unzureichend, berichteten Soldaten während des Truppenbesuchs beim Seebataillon. In der Vergangenheit hätten sich die Kompanien in Eigenregie in den bestehenden Liegenschaften kleine Krafräume eingerichtet. Diese seien aus Gründen des Brand- oder Arbeitsschutzes inzwischen verboten. Die Soldaten müssten nunmehr auf Fitnessstudios in der Umgebung ausweichen. Die Schwimmhalle werde seit Jahren nicht mehr betrieben. Übungsleiterlehrgänge an der Sportschule der Bundeswehr seien hart umkämpft und nur schwer zu bekommen. Daher sei es wünschenswert, wenn die Sportschule mobile Trainingsteams in die Verbände schicken könnte, um vor Ort dann zeitgleich mehrere Soldaten zu Übungsleitern zu zertifizieren. Das Verteidigungsministerium hält die vorhandenen Konditionsräume in Eckernförde für ausreichend. Erst mit Blick auf die Zielbelegung ab dem Jahr 2025 ergebe sich die Notwendigkeit für einen weiteren Fitnessraum. Die Taucherübungshalle werde Ende 2020 wieder zur Verfügung stehen. Den Einsatz mobiler Trainingsteams sieht das Ministerium als nicht zielführend an.*

Im Gegensatz zum Inland ist die aktive Förderung der Sportausübung im Auslandseinsatz erfreulich. So gibt es an mehreren Einsatzorten bereits hauptamtliche Sportlehrer. Im Inland wird diese Aufgabe derzeit ganz überwiegend durch nebenamtliche Übungsleiter wahrgenommen. Deren Ausbildung ist in den letzten Jahren durch viele vakante Lehrerstellen an der Sportschule der Bundeswehr in Warendorf deutlich zu kurz gekommen. Ab dem ersten Quartal 2020 sollen alle

Truppenfachlehrer-Dienstposten voraussichtlich wieder besetzt sein. Das wird sich hoffentlich auf die Schulung der **nebenamtlichen Übungsleiter** auswirken. Sinnvoll wäre es, zusätzlich auch im Inland hauptamtliche, ausgebildete Sportlehrer auf Verbandsebene einzusetzen, um die Qualität der Sportausbildung für die Soldatinnen und Soldaten zu steigern. Die dafür notwendigen Dienstposten sollten so attraktiv gestaltet sein (Dotierung der Ebene E12/A13), dass auch ehemalige Spitzensportler aus den Sportfördergruppen der Bundeswehr ein Interesse daran haben.

Militärseelsorge

In Paragraph 36 des Soldatengesetzes heißt es: „Der Soldat hat einen Anspruch auf Seelsorge und ungestörte Religionsausübung. Die Teilnahme am Gottesdienst ist freiwillig.“ Der Paragraph ist bis heute unverändert, selbst Änderungsvorschläge sind nicht bekannt. Und trotzdem unterlag der dort formulierte Anspruch einem Wandel. Der Deutsche Bundestag hatte in den 1950er Jahren bei der Debatte über die Militärseelsorge Katholiken und Protestanten im Blick. Das war nachvollziehbar in einer Zeit, in der 98 Prozent der Bundeswehrangehörigen evangelisch oder katholisch waren. Heute sieht das ganz anders aus: Nur noch etwa die Hälfte der Soldatinnen und Soldaten gehören einer der beiden christlichen Kirchen an. Fast genauso groß ist heute die Zahl der nicht-gläubigen Soldatinnen und Soldaten – Tendenz steigend. Und es gibt nach Schätzungen der Bundeswehr etwa 300 jüdische Soldaten und etwa 3.000 Soldatinnen und Soldaten muslimischen Glaubens. Deren Zahl nimmt zu.

Deshalb geht es heute um die Frage, wie der Anspruch auf eine jüdische und eine muslimische Soldatenbetreuung konkret aussehen kann. Nach einem fast acht Jahre dauernden Prüfprozess hat im Frühjahr 2019 die Verteidigungsministerin entschieden, die Militärseelsorge innerhalb der Bundeswehr um einen jüdischen Anteil zu erweitern. Am 20. Dezember 2019 haben Verteidigungsministerin Annegret Kramp-Karrenbauer und der Präsident des Zentralrats der Juden in Deutschland, Josef Schuster, einen Staatsvertrag für die **jüdische Militärseelsorge** unterzeichnet. 100 Jahre nachdem die letzten Militärrabbiner Dienst in deutschen Streitkräften leisteten, ist es nun bald wieder so weit. Der Weg war lang. Das Modell knüpft an die Erfahrungen mit der evangelischen und der katholischen Militärseelsorge an. Die fachliche Aufsicht liegt beim Zentralrat, die dienstliche bei der Bundeswehr.

Da es im muslimischen Bereich keine vergleichbaren zentralen Strukturen gibt, ist solch ein Staatsvertrag

hier wohl nicht möglich. Stattdessen könnte die Bundeswehr **muslimische Geistliche** künftig mit sogenannten Gestellungsverträgen an sich binden. Die in der deutschen Islamkonferenz dafür formulierten Voraussetzungen (Beherrschung der deutschen Sprache, anerkannter Hochschulabschluss in islamischer Theologie, gemeindliche Erfahrung in Deutschland) sind angemessen. Imame zu finden, die diese Voraussetzungen erfüllen, dürfte allerdings nicht einfach sein. Allzu lange warten sollte die Bundeswehr mit der Bestellung eines ersten Rabbiners und eines ersten Imams nicht – nicht nur um schnell einen konkreten Bedarf zu decken, sondern um ein Zeichen zu setzen. Sinnvoll wäre es deshalb auch, wenn die von der ehemaligen Verteidigungsministerin gegenüber einem der Islamverbände, dem Zentralrat der Muslime, angeregte Einrichtung einer ministeriellen Arbeitsgruppe zu Fragen der Einführung einer muslimischen Soldatenbetreuung weiter verfolgt würde. Hilfreich wäre darüber hinaus ein Dialog zwischen Vertretern der etablierten Militärseelsorge der beiden christlichen Kirchen und den muslimischen Organisationen.

Andere Glaubensrichtungen – Buddhisten, Orthodoxe, Neapostolische – gilt es ebenfalls im Auge zu behalten und bei Bedarf neue Überlegungen anzustellen. Bereits heute besteht am Zentrum Innere Führung in Koblenz eine Stelle für die Vermittlung seelsorgerischer Angebote außerhalb der Bundeswehr. Die Zentrale Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen hat sich inzwischen etabliert. Das dort wie auch in den beiden Militärbischöfsämtern vorhandene Know-how kann die Bundeswehr bei der beabsichtigten Einrichtung einer jüdischen und einer muslimischen Soldatenbetreuung nutzen.

Es ist zudem gut, dass Militärrabbiner laut Staatsvertrag auch bei der ethischen Bildung im Rahmen der Inneren Führung mitarbeiten werden, so wie es die katholischen und die evangelischen Militärseelsorger mit großen Verdiensten schon lange tun. Das sollte dann auch für die Militärimame gelten. Denn im Alltag sind die beiden christlichen Kirchen beim **lebenskundlichen Unterricht** in Kasernen am sichtbarsten. Sie richten ihr Angebot immer auch an Soldaten anderer Glaubensrichtungen sowie an nicht-religiöse Soldaten. Dieser Grundsatz muss künftig auch für die jüdische und die muslimische Soldatenbetreuung gelten. Ihr Aufgabengebiet erstreckt sich jeweils auf die ganze Bundeswehr. Das wird eine Bereicherung sein.

Der lebenskundliche Unterricht war im Berichtsjahr ebenfalls Gegenstand weitreichender Debatten und Entscheidungen. Das Verteidigungsministerium hat die 2018 begonnene Erarbeitung einer neuen Zentralen Dienstvorschrift (ZDv) „Ethische Bildung in der

Bundeswehr“ inzwischen abgeschlossen. Herausgekommen ist ein Erlassentwurf, der sich zwar dem seit 1956 bewährten lebenskundlichen Unterricht in der Bundeswehr verpflichtet fühlt, inhaltlich aber zu überfrachtet und zu unsystematisch erscheint. Die ursprüngliche Absicht, dass Disziplinarvorgesetzte zukünftig auch noch **ethische Bildung** unterrichten sollen, ist inzwischen vom Tisch. Es bleibt die Frage, ob dieser Erlass mittelfristig überhaupt Praxisrelevanz für den lebenskundlichen Unterricht entfalten wird, der im Übrigen seit 60 Jahren auch ohne Dachvorschrift auskommt.

Wie gut der Anspruch des Paragraphen 36 des Soldatengesetzes heute verwirklicht ist, beweist der Umstand, dass es im vergangenen Jahr beim Wehrbeauftragten keine Eingabe gab, die eine **Einschränkung der Religionsausübung** zum Gegenstand hatte: Das ist nicht nur ein Erfolg der Militärseelsorge, sondern auch ein gutes Zeugnis für die gesamte Bundeswehr in Sachen religiöser Aufgeschlossenheit – wären da nicht die Meldungen über Fälle von Antisemitismus in der Truppe. Der Präsident des Zentralrats der Juden in Deutschland, Josef Schuster, stellt dazu fest, solche Fälle seien Kratzer, die das positive Image der Bundeswehr nicht in Gänze in Frage stellen.

Diversity

Als eine von über 600 Organisationen hat sich die Bundeswehr auch in diesem Berichtsjahr mit ihrer Teilnahme am 7. Deutschen Diversity-Tag zur Vielfalt bekannt. Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr öffnete am 23. März 2019 seine Tore und lud Interessierte zu einer öffentlichen Veranstaltung über Soldaten und Soldatinnen muslimischen Glaubens in Geschichte und Gegenwart ein. Auch Dienststellen in Euskirchen, Mayen und Berlin führten Aktionen durch, um die Chancen einer vielfältigen Gesellschaft zu betonen und im Rahmen verschiedener Veranstaltungen dazu beizutragen, Vorurteile abzubauen und die Anliegen von Minderheiten wahrzunehmen. Trotz derartiger Aktionen ist es bisher aber offenbar noch nicht gelungen, schon alle Angehörigen der Streitkräfte für Vielfalt in den eigenen Reihen zu gewinnen.

- *Beispielsweise beanstandete ein Offizier in einer Eingabe eine gefühlte Omnipräsenz von transgeschlechtlichen Menschen in der Bundeswehr. Das Verteidigungsministerium stellte klar, dass die uneingeschränkte Einbindung aller Angehörigen der Bundeswehr der freiheitlichen-demokratischen Grundordnung entspreche und ein Kennzeichen von gelebter Innerer Führung sei.*

Zuweilen wird erfreulich professionell mit Vorbehalten umgegangen. So berichtete ein Zugführer dem Wehrbeauftragten, dass Soldaten seiner Teileinheit sich über die mediale Darstellung einer transsexuellen Offizierin mokiert hätten. Er habe den Fall aufgegriffen und mit seinen Soldatinnen und Soldaten ausgiebig diskutiert. Daraufhin sei die Einstellung der Kritiker toleranter geworden. Thematisierung ist wichtig, Totschweigen hilft nicht. Trotz zahlreicher anderer positiver Beispiele – es gibt immer noch zu viele Situationen, in denen Bundeswehrangehörige wegen ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts diskriminierenden Handlungen oder Sprüchen ausgesetzt sind.

- *So wurde der Name eines Soldaten von einem Kameraden in WhatsApp-Gruppenchats mit einer sexuellen Anspielung verballhornt mit dem Ziel, ihn im Kameradenkreis sowie in sozialen Medien herabzuwürdigen. In diesem Fall konnte die Angelegenheit aufgeklärt werden. Der Disziplinarvorgesetzte hat gegen den Täter eine Disziplinarbuße in vierstelliger Höhe verhängt.*

Vielfach lassen sich derartige Demütigungen jedoch nicht nachweisen, da es entweder keine Zeugen gibt, oder diese mit den Tätern sympathisieren und sich daher nicht äußern. Dies stellt für die Opfer eine zusätzliche Bürde und Kränkung dar. Betroffene fühlen sich bei solchen Gegebenheiten oftmals hilflos und ausgeliefert. Die Ansprechstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr bietet hier ihre Hilfe an. Grundsätzlich gilt: Loyalität und Kameradschaft in derartigen Situationen müssen den Opfern gehören! Das ist eine Frage der Ehre. Wegschauen wäre falsch verstandene Kameradschaft. Darüber hinaus ist jegliche Form von Diskriminierung nicht nur unwürdig, sondern sie stellt in der Bundeswehr immer auch einen Verstoß gegen die Grundsätze der Inneren Führung und gegen die Pflicht zur Kameradschaft dar, dem in jedem Einzelfall nachzugehen ist.

Die Bundeswehr bekennt sich uneingeschränkt zur Einbindung aller Angehörigen der Bundeswehr, unabhängig von Geschlecht oder Alter, religiösen oder weltanschaulichen Bekenntnissen oder auch der Geschlechteridentität und sexuellen Orientierung. Nicht zuletzt im „Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr“ kommt das deutlich zum Ausdruck. Positiv zu bewerten ist auch, dass ein „Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen“ nunmehr im Regelungsportal der Bundeswehr veröffentlicht ist.

Anerkennung soldatischer Leistungen

Per Tagesbefehl hatte Verteidigungsministerin von der Leyen im November 2018 den **Veteranenbegriff** festgelegt. Danach ist Veteranin oder Veteran der Bundeswehr, wer als Soldatin oder Soldat der Bundeswehr im aktiven Dienst steht oder aus diesem Dienstverhältnis ehrenhaft ausgeschieden ist, also den Dienstgrad nicht verloren hat. Ausgehend von diesem Verständnis soll ein Beraterkreis, dem unter anderem der stellvertretende Generalinspekteur, der PTBS-Beauftragte, Vertreter des Gesamtvertrauenspersonenausschusses und der Medien angehören, Vorschläge für einen Leitfaden erarbeiten, in dem es um Anerkennung und Wertschätzung der Veteranen geht. Zum Ende des Berichtsjahres lagen dem Verteidigungsministerium 35.400 Anträge auf ein Veteranenabzeichen (7.200 von aktiven und 28.200 von ehemaligen Soldatinnen und Soldaten) vor. Angesichts von 10 Millionen Anspruchsberechtigten ist das noch nicht viel.

Seit 2014 hatte der Wehrbeauftragte in seinen Jahresberichten angeregt, dass Soldatinnen und Soldaten für ihre Teilnahme an Einsätzen vor dem 30. Juni 1995 – zum Beispiel UNOSOM (United Nations Operation) in Somalia – eine **Einsatzmedaille** erhalten. Nach langem Ringen und Zustimmung des Bundespräsidenten hat das Verteidigungsministerium den Stichtag nun endlich vorverlegt und zwar auf den 1. November 1991. Der neue Stichtag ermöglicht die nachträgliche Auszeichnung aktiver und ehemaliger Angehöriger der Bundeswehr aus den Einsätzen Sharp Guard (Seeraumüberwachung in der Adria), UNSCOM (United Nations Special Commission in Iraq), UNOMIG (United Nations Observer Mission in Georgia), MINURSO (United Nations Mission for the Referendum in Western Sahara), die Sarajevo-Luftbrücke und die OSZE-Mission in Georgien (OSZE 1), UNAMIC (United Nations Advance Mission in Cambodia) von Oktober 1991 bis März 1992 und UNTAC (United Nations Transitional Authority in Cambodia) von Mai 1992 bis November 1993, UNOSOM in Somalia (August 1992 bis März 1994) und UNAMIR (United Nations Assistance Mission) in Ruanda (Juli bis Dezember 1994). Bei der Verleihung der Medaillen für die lange zurückliegenden Einsätze ist die Bundeswehr auf die aktive Meldung der damals eingesetzten Soldatinnen und Soldaten angewiesen.

Zudem wäre es angebracht, das Verfahren zur Verleihung der Einsatzmedaille der Bundeswehr an Soldaten anderer Nationen zu vereinfachen und die Medaillen noch während des Einsatzes zu verleihen.

Ein weiterer Schritt wäre es, den Stichtag für die Verleihung der **Gefechtsmedaille** komplett abzuschaffen. Der Stichtag 28. April 2009 für die Verleihung

einer Einsatzmedaille der Stufe „Gefecht“ wird nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums durch die Intensität der damaligen Gefechtshandlungen im ISAF-Einsatz begründet. Voraussetzung für die Verleihung der Einsatzmedaille „Gefecht“ ist, dass die auszuzeichnende Person mindestens einmal aktiv an Gefechtshandlungen teilgenommen oder unter persönlicher Gefährdung terroristische oder militärische Gewalt erlitten hat. Bislang hat das Verteidigungsministerium eine Vorverlegung beziehungsweise Abschaffung des Stichtages für die Verleihung der Gefechtsmedaille abgelehnt, da die konkrete Gefährdungssituation unter Umständen nicht mehr nachgewiesen werden kann. Das Verteidigungsministerium prüft jedoch derzeit, ob bereits vor dem aktuell gültigen Stichtag Tatbestände vorgelegen haben, die den Indikatoren des „Erlasses über die Stiftung der Einsatzmedaillen der Bundeswehr“ (Stiftungserlass) genügen und eine Anpassung der Stichtagsregelung zur Verleihung der Einsatzmedaille „Gefecht“ in Betracht zu ziehen ist. Das ist im Sinne der Wertschätzung der Leistungen der Soldatinnen und Soldaten, die an den früheren Einsätzen teilgenommen haben, zu begrüßen.

10. Frauen in der Bundeswehr

Die Anzahl der Frauen in der Bundeswehr ist einschließlich der 1.547 Freiwillig Wehrdienstleistenden in diesem Berichtsjahr auf 22.594 gestiegen (2018: 21.931). Ihr Anteil stieg auf 12,3 Prozent (2018: 12,1 Prozent). Im Heer betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 6,9 Prozent (2018: 6,6 Prozent), in der Luftwaffe 8,5 Prozent (2018: 8,2 Prozent), in der Marine 9,9 Prozent (2018: 9,8 Prozent), in der Streitkräftebasis 10,4 Prozent (2018: 10 Prozent), im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum 9,5 Prozent (2018: 9,3 Prozent) und im Zentralen Sanitätsdienst 40,7 Prozent (2018: 40,6 Prozent). Der Frauenanteil bei den Berufssoldaten betrug 6,7 Prozent (2018: 6,2 Prozent) und bei den Soldaten auf Zeit 14,4 Prozent (2018: 14,3 Prozent). Die Anzahl der Frauen bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden hat sich gegenüber dem Vorjahr mit 1.546 lediglich um eine Soldatin erhöht.

Der Anstieg des Frauenanteils zeigt, dass die Bundeswehr durchaus erfolgreich um Frauen wirbt. Dennoch darf nicht außer Acht bleiben, dass auch viele Jahre nach Inkrafttreten des Soldatengleichstellungsgesetzes die für alle Laufbahnen mit Ausnahme des Sanitätsdienstes festgelegte Quote von 15 Prozent mit heute 8,6 Prozent (2018: 8,3 Prozent, 2017: 8,0 Prozent) bei weitem noch nicht erreicht ist. Der Anteil der im Zentralen Sanitätsdienst und in allen anderen

Organisationsbereichen dienenden Sanitätssoldatinnen betrug 2019 44,8 Prozent (2018: 44,6 Prozent, 2017: 44,2 Prozent). Damit ist die Bundeswehr der gesetzlichen Zielvorgabe von 50 Prozent schon sehr nah gekommen.

Wie bereits in der Vergangenheit mehrfach kritisiert, bediente die **Darstellung der Geschlechter** in den Bundeswehr-Medien – sowohl in Bezug auf digitale Inhalte als auch in den Printmedien – noch zu häufig klassische Rollenbilder nach dem Schema „Männer handeln – Frauen kommen vor“. Das war für Frauen wenig ansprechend. Offensichtlich hat sich die Bundeswehr mit der Kritik auseinandergesetzt. Im Berichtsjahr wurde über die Tätigkeit von männlichen und weiblichen Soldaten in den von der Bundeswehr herausgegebenen Magazinen und Zeitschriften zunehmend ausgewogener berichtet. Dies ist nicht nur bedeutend, um Frauen für die Bundeswehr zu gewinnen, sondern auch, um ihren Status in den Streitkräften zu festigen.

Auch wenn Medien nur ein Faktor von vielen sind, die die Bilder von Frauen und Männern im Denken und Verhalten bewusst und unbewusst prägen, haben sie einen erheblichen Einfluss auf das Frauenbild, auch in der Kultur der Streitkräfte. Eine Zusammenfassung ausgewählter Forschungsergebnisse zu dem Thema „Geschlechterbilder in den Medien“ stellte bereits im Jahr 2013 fest, dass die Unterrepräsentanz von Frauen im Zusammenhang mit einer beruflichen Funktion in den Medien besonders auffällig ist. Offensichtlich sind einige Teile der Streitkräfte hierdurch auch heute noch auf tradierte Geschlechterrollen festgelegt. Anders lässt sich nicht erklären, dass die Bundeswehr Frauen grünen Nagellack mit der Aufschrift „Wir sind das Heer“ als Werbeartikel offeriert. Viele Frauen sind nicht daran interessiert, mit dekorativer Kosmetik assoziiert zu werden, sondern wollen durch ihre Leistungsfähigkeit wahr- und ernstgenommen werden. Dies gilt gleichermaßen für viele aktive Soldatinnen. Eine nicht an Stereotypen orientierte Darstellung von Soldatinnen und Soldaten dürfte also in mehrfacher Hinsicht einen positiven Effekt haben.

Keinen Einfluss hat das Werben bisher auf den Frauenanteil bei den **Kommandosoldaten** im Bereich der Spezialkräfte. Er verharrt bei null. Nach wie vor befinden sich auch keine Frauen in der Ausbildung. Allerdings gibt es inzwischen Frauen, die sich mit herausragenden Einzelleistungen im Vorbereitungslehrgang hervortun konnten. Insofern bleibt zu hoffen, dass es lediglich eine Zeitfrage ist, bis Soldatinnen wirklich im gesamten Spektrum der Bundeswehr zu finden sind. Gerade für die Aufträge der Kommandoteams sind Szenarien denkbar, in denen Soldatin-

nen gefragt wären. Soldatinnen sehen sich im Dienstalltag immer wieder Situationen ausgesetzt, die deutlich machen, dass noch nicht überall alle Gleichstellungsfragen richtig beantwortet werden. Nach wie vor müssen Frauen Verhaltensweisen männlicher Kameraden ertragen, die vollkommen unangemessen und teilweise diskriminierend sind.

- *Etwa äußerte sich ein Arzt in einem Sanitätsversorgungszentrum gegenüber einer Soldatin, dass Frauen, die einen Männerberuf – zu dem nach seiner Auffassung der Soldatenberuf zähle – ausübten, keine richtigen Frauen seien. Männer würden derartige Frauen unattraktiv finden. Auch sie werde diese Erfahrung machen. Er sehne sich nach den alten Zeiten, in denen es nichts Besseres gegeben habe, als von der Frau nach der Arbeit mit einem guten Essen empfangen zu werden. Er finde es auch unmöglich, dass Kinder so früh in eine Kita abgegeben würden, anstatt von ihren Müttern drei Jahre lang durchgängig betreut zu werden. Von Männern zu erwarten, dass sie sich mit einem Kleinkind beschäftigen, lehne er ebenfalls komplett ab, da man als Mann nichts mit einem so jungen Kind anfangen könne. Die Bundeswehr hat in diesem Fall erfreulich deutlich reagiert und dem Arzt klar gemacht, dass sein Verhalten mit der dienstlichen Stellung eines Offiziers in keiner Weise vereinbar ist und seine Haltung im Widerspruch zur Realität in den Streitkräften und der Gesellschaft steht.*

- *In einem anderen Fall beklagte sich ein Soldat, dass gegen ihn zu Unrecht disziplinarische Ermittlungen wegen sexistischer und abfälliger Äußerungen gegenüber Kameradinnen eingeleitet worden seien. Sätze, wie: „Hey Puppe, zieh dich mal aus!“ hätte er entgegen den gegen ihn erhobenen Beschuldigungen nie gesagt. Die Ermittlungen ergaben, dass sich der Petent durchaus verschiedentlich unangemessen gegenüber Soldatinnen geäußert hatte. Der Disziplinarvorgesetzte ahndete sein Verhalten mit einer Disziplinarbuße im vierstelligen Bereich.*

Die Beispiele zeigen, dass die Bundeswehr sich mit frauenfeindlichen Verhaltensweisen in den eigenen Reihen ernsthaft auseinandersetzt. Gleichzeitig machen sie aber deutlich, dass es Soldaten gibt, die die Bundeswehr noch immer als eine Männerdomäne betrachten. Deshalb sind weiterhin Anstrengungen erforderlich, um Frauen in den Streitkräften zur gelebten Normalität werden zu lassen.

Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang Frauen als **weibliche Vorbilder**. Auch wenn die Bundeswehr betont, dass sie bemüht ist, Frauen im Rahmen der Personalwerbung gleichermaßen anzusprechen, scheinen die Bemühungen in diesem Zusammenhang noch nicht auszureichen. Nach wie vor fehlt

es zum Beispiel an Zugführerinnen, Gruppenführerinnen und Ausbilderinnen allgemein. Hier muss die Bundeswehr ihr Bemühen verstärken, um qualifizierte weibliche Kräfte für derartige Funktionen aufzubauen.

Nicht nur Frauen nehmen **Ungleichbehandlungen** der Geschlechter in der Bundeswehr kritisch wahr.

- *Bereits im Jahr 2016 hatten drei als Luftwaffenuniformträger im Sanitätsdienst der Bundeswehr eingesetzte männliche Soldaten bemängelt, dass sie im Gegensatz zu ihren Kameradinnen, die ein marineblaues Barett tragen, ein Schiffchen tragen müssen. Die Bundeswehr führt dazu aus, alle dienstlichen Kopfbedeckungen seien gleichwertig. Es gebe keine „besseren“ oder „schlechteren“ Kopfbedeckungen. Soldatinnen und Soldaten seien in der Wahl ihrer Uniform nicht frei, sie werde in der Zentralvorschrift zwingend festgelegt. Die Bewertung ist vertretbar. Nicht nachvollziehbar bleibt aber, warum die Bundeswehr dafür eine Bearbeitungszeit von mehr als zweieinhalb Jahren benötigt hat. Bei der regelmäßigen Überprüfung der einschlägigen Zentralvorschrift will die Bundeswehr die Thematik nun nochmals prüfen.*

Auch im Zusammenhang mit Arbeitsschutzbestimmungen treten Fragen hinsichtlich einer möglichen Ungleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten auf.

- *Bei einem Truppenbesuch kam die Frage auf, ob es für Frauen eine Ausnahmegenehmigung für das Heben und Tragen von Lasten gebe. Hintergrund der Frage war die Annahme, dass die Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen hinsichtlich des Hebens und Tragens schwerer Lasten andere Regelungen vorsehen als für Männer. Das Ministerium stellte in diesem Zusammenhang klar, dass das Arbeitsschutzrecht geschlechtsspezifische Regelungen nur mit Blick auf Schwangere und stillende Mütter kennt. Die Zentralvorschrift der Bundeswehr zur Handhabung von Lasten unterscheide ebenfalls nicht nach dem Geschlecht. Sie verpflichte die Dienststellenleitung aber, bevor sie bestimmte Aufgaben überträgt, die körperliche Eignung der Soldatin oder des Soldaten gegebenenfalls durch einen Arzt feststellen zu lassen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um Gefährdungen der Lendenwirbelsäule auszuschließen, zum Beispiel durch den Einsatz von Hilfsmitteln. Bei infanteristischen Grundfertigkeiten oder bei der Ausbildung von Spezialkräften seien solche Maßnahmen allerdings nicht immer möglich, weshalb der Arbeitsschutz bestimmte Ausnahmen für die Bundeswehr zulasse. Sicherheit und Gesundheitsschutz der Soldatinnen und Soldaten seien dann aber auf andere Weise zu gewährleisten.*

11. Einsatz und Bündnis

Einsatz, einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben

Schon bald nach ihrer Aufstellung im Jahr 1955 hat die Bundeswehr sich an humanitären Hilfsaktionen im Ausland beteiligt. Im Verlauf der 90er Jahre entstand ein dauerhaftes und teils langjähriges Engagement in Auslandseinsätzen, anfangs in Somalia, dann Bosnien-Herzegowina, später im Kosovo und in Mazedonien. Der größte dieser Einsätze war die ISAF-Mission in Afghanistan (2002-2014). Zurzeit sind Bundeswehrsoldaten bei Missionen in Europa, Asien und Afrika sowie im Mittelmeer und am Horn von Afrika eingesetzt. Im Jahr 2019 beliefen sich die zusätzlichen Kosten für mandatierte Auslandseinsätze auf 964,9 Millionen Euro (2018: 975,4 Millionen Euro). Die Zahl der durch den Deutschen Bundestag mandatierten Auslandseinsätze ist im Vergleich zum Vorjahr um einen auf nunmehr zehn Einsätze gesunken: Das deutsche Mandat für die EU-Operation SOPHIA lief zum 30. Juni 2019 aus. In den mandatierten Auslandseinsätzen waren am Ende des Berichtsjahres 3.223 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr eingesetzt. Der höchste Stand lag im Jahr 2002 bei 10.434 Soldaten.

Neben den mandatierten Auslandseinsätzen hat die Bündnisverteidigung in Europa wieder an Bedeutung gewonnen. Im Rahmen der erweiterten Vornepräsenz der NATO verantwortet Deutschland seit dem 24. Januar 2017 als Rahmennation die multinationale Battlegroup für Litauen. Mit zuletzt 552 Soldaten vor Ort stellt das Engagement dort die drittgrößte Mission der Bundeswehr neben Afghanistan und Mali im Ausland dar. Die **NATO Response Force** erforderte 2019 einen weiteren Schwerpunktbeitrag für das Bündnis. Deutschland stellte im Berichtsjahr als Rahmennation die sogenannte NATO-Speerspitze Very High Readiness Joint Task Force (VJTF). Diese muss innerhalb von fünf Tagen für jedes denkbare Szenario abmarschbereit sein. Schwerpunkt der NATO-Planungen sind Landstreitkräfte an der Ostflanke des Bündnisgebietes.

Gleichwohl ist nach wie vor die Deutsche Marine in den mandatierten Auslandseinsätzen überproportional zu ihrer zahlenmäßigen Stärke als Teilstreitkraft gefordert. Auch aus der Sanität gibt es Klagen über eine ungleich verteilte Belastung:

- *Ein Arzt, der viele Einsätze absolviert hatte, äußerte gegenüber dem Wehrbeauftragten seinen Eindruck, dass ein Ungleichgewicht bei den Einsätzen bezogen auf die Dienstzeit bestehe: „Es gibt einige wenige, die diese Last tragen. Oft freiwillig und*

motiviert, oft jedoch aus Pflichtgefühl heraus und das Ende der Dienstzeit herbeisehnend. Auf der anderen Seite gibt es Kameraden, die fast keine Einsätze haben, erst recht nicht in den anspruchsvollen Einsätzen. Die entbehrungsreichen Tätigkeiten werden auf wenige Schultern verteilt, während sich andere vornehm zurückhalten.“ Diese Wahrnehmung ist kein Einzelfall.

Mission ohne Mandat

Die Bundeswehr ertüchtigt neuerdings Spezialkräfte anderer Staaten außerhalb von mandatierten Einsätzen im Rahmen von EU- oder NATO-Missionen. Diesen Ausbildungsauftrag führen Spezialkräfte der Bundeswehr (Heer und Marine) rein national auf Einladung der jeweiligen Staaten durch. Im Berichtsjahr betraf dies Kamerun, Tunesien, Jordanien und Niger. Letztgenannte Mission mit etwa 20 Soldatinnen und Soldaten trägt den Namen **GAZELLE**. Die Bedrohungslage in Niger ist vergleichbar mit der im Nachbarland Mali. So kommt es immer wieder zu dschihadistischen Angriffen. Schon zum Eigenschutz müssen die eingesetzten deutschen Kräfte deshalb bewaffnet sein. Nach Medienberichten starben am 10. Dezember 2019 71 nigrische Soldaten bei einem dschihadistischen Angriff auf die Militärbasis Inates. Auf Seiten der Angreifer kamen Berichten zufolge schwere Artillerie und mit Sprengstoff beladene Fahrzeuge mit Selbstmordattentätern zum Einsatz. Solche Angriffe gab es im Berichtsjahr immer wieder. Auch mehrere US-Soldaten sind früher bereits in Niger gefallen.

Grundsätzlich bedarf der Einsatz bewaffneter deutscher Streitkräfte außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes gemäß Paragraph 1 Absatz 2 Parlamentsbeteiligungsgesetz der Zustimmung des Bundestages. Nach Paragraph 2 Absatz 1 dieses Gesetzes liegt ein Einsatz vor, „wenn Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in bewaffnete Unternehmungen einbezogen sind oder eine Einbeziehung in eine bewaffnete Unternehmung zu erwarten ist“. Paragraph 2 Absatz 2 Parlamentsbeteiligungsgesetz regelt Ausnahmen: Danach gelten vorbereitende Maßnahmen und Planungen nicht als Einsatz im Sinne des Parlamentsbeteiligungsgesetzes, diese bedürfen daher keiner Zustimmung des Bundestages. Gleiches gilt für humanitäre und andere Hilfe, bei der „Waffen lediglich zum Zweck der Selbstverteidigung mitgeführt werden, wenn nicht zu erwarten ist, dass die Soldatinnen und Soldaten in bewaffnete Unternehmungen einbezogen werden“.

Für die Frage nach einer Mandatierung der Mission GAZELLE kommt es daher nach dem Gesetzeswortlaut entscheidend darauf an, ob zu erwarten ist, dass

die in Niger in einem Ausbildungseinsatz befindlichen Soldatinnen und Soldaten in bewaffnete Unternehmungen einbezogen werden. Der Gesetzestext beschränkt den Zustimmungsvorbehalt nicht auf Fälle, in denen die Einbeziehung der eingesetzten Soldatinnen und Soldaten in bewaffnete Unternehmungen von vornherein geplant ist. Vielmehr genügt es zur Auslösung des parlamentarischen Zustimmungsvorbehaltes, wenn die Erwartung der Einbeziehung in bewaffnete Unternehmungen aus der objektiven Gefährdungslage resultiert. Soweit der Gesetzestext. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Rechtsprechung die Voraussetzungen der Parlamentsbeteiligung bei Einsätzen der Bundeswehr im Ausland konkretisiert. Danach liege ein Einsatz bewaffneter Streitkräfte nicht erst dann vor, wenn eine Unternehmung im Ausland unter Einbeziehung deutscher Soldaten einen kriegerischen oder kriegsähnlichen Charakter aufweise. Grundsätzlich könnten auch Einsätze dem **Parlamentsvorbehalt** unterfallen, „die erkennbar von geringer Intensität und Tragweite oder politisch untergeordneter Bedeutung sind“. Andererseits betont das Gericht, dass die Erwartung, dass die eingesetzten Soldatinnen und Soldaten in eine bewaffnete Unternehmung einbezogen werden, nicht der bloßen Möglichkeit einer solchen Einbeziehung gleichgesetzt werden könne. Eine qualifizierte Erwartung beruhe zunächst auf hinreichend greifbaren tatsächlichen Anhaltspunkten dafür, dass „ein Einsatz nach seinem Zweck, den konkreten politischen und militärischen Umständen sowie den Einsatzbefugnissen in die Anwendung von Waffengewalt münden kann“. Und weiter: „Hierfür muss aus den Umständen des Falles und der politischen Gesamtlage heraus eine konkrete militärische Gefahrenlage bestehen, die eine hinreichende sachliche Nähe zur Anwendung von Waffengewalt und damit zur Verwicklung deutscher Streitkräfte in eine bewaffnete Auseinandersetzung aufweist.“

Betrachtet man die Sicherheitslage und die Berichterstattung in und aus Niger, gibt es – wie gesehen – hinreichend Anhaltspunkte dafür, dass dieser Ausbildungseinsatz in Anwendung von Waffengewalt münden kann. Frankreich befürchtet eine weitere Destabilisierung und bittet deshalb andere Staaten Europas, mehr Kampftruppen in die Region zu entsenden. Nach Mitteilung des Auswärtigen Amtes besteht in Niger ein kontinuierlich hohes Risiko von **Terroranschlägen**. In den an Mali angrenzenden Departements der Regionen Tillabéri und Tahoua wie auch im gesamten Länderdreieck Mali/Burkina-Faso/Niger komme es immer wieder zu dschihadistischen Angriffen und Anschlägen mit improvisierten Sprengsätzen auf die Sicherheitskräfte und gelegentlich auch auf zivile staatliche Einrichtungen. Die nigrischen Sicherheitsorgane haben es in der Region

Tillabéri im Grenzgebiet zu Mali und Burkina Faso zur verbindlichen Auflage gemacht, nur mit bewaffneter Eskorte, ausgestattet mit Landwaffen, zu reisen. Dies gilt auch für Entwicklungs- und Hilfsorganisationen.

Insoweit ist es nicht nachvollziehbar, dass die Bundesregierung für die Mission GAZELLE kein Mandat des Deutschen Bundestages eingeholt hat. Die an der deutschen Ausbildungsmission beteiligten **Spezialkräfte** sind ebenso Teil der Bundeswehr wie alle anderen Soldatinnen und Soldaten, auch wenn ihr Dienst oft der Geheimhaltung unterliegt. Auch die Größe der Mission ist kein Kriterium. Kleine Einsätze, wie beispielsweise der von fünf deutschen Ausbildern in Somalia (EUTM Somalia), waren stets mandatiert. Warum die Bundesregierung die für eine Mandatierung maßgebliche objektive Gefährdungslage im Fall der Ausbildungsmission GAZELLE als nicht gegeben interpretiert, erschließt sich nicht. Die in der nigrischen Hauptstadt Niamey stationierten Teile der deutschen nationalen Unterstützungskräfte für die UN-Mission MINUSMA in Mali sind dagegen vom Bundestag mandatiert. Welche Rechte und Pflichten haben die deutschen Soldaten in Tahoua, wenn ihr Camp („Wüstenblume“) angegriffen wird? Der Wehrbeauftragte wirbt im Sinne der Rechtssicherheit für die Angehörigen dieser Mission für eine Mandatierung. Ein Besuch des Camps im Berichtsjahr war geplant, konnte aber im letzten Moment nicht realisiert werden.

MINUSMA und EUTM, Mali und Niger

Im Mai des Berichtsjahres hat der Deutsche Bundestag die Verlängerung der Mandate EUTM und MINUSMA bis zum 31. Mai 2020 beschlossen. Die Mandatsobergrenze ist mit 1.100 Soldaten bei MINUSMA und 350 Soldaten bei EUTM gleich geblieben. Das neue UN-Mandat ist mit mehr Gefahren verbunden. Die Situation in Mali bleibt geprägt von der Ausweitung ethnischer und sozialer Konflikte, von terroristischen Angriffen und organisierter Kriminalität. Aus Zentralmali heraus versuchen die dschihadistischen Milizen ihren Einflussbereich weiter nach Süden auszudehnen, wie etwa der komplexe Angriff auf das EU-Trainingscamp in Koulikoro am 24. Februar 2019 gezeigt hat.

Die Soldatinnen und Soldaten berichteten dem Wehrbeauftragten bei seinem Truppenbesuch ausführlich über die **Sicherheitslage**, die Bedingungen vor Ort sowie ihre Arbeit:

- *Die Sicherheitslage sei fragil und die Hotelunterbringung des Headquarter EUTM in Bamako keine*

gute Dauerlösung. Im Übrigen sei das Camp in Koulikoro zu klein und für die Ausbildungszwecke nicht ideal geeignet. Besser wäre es, eine Art Combat Training Center, etwa in Kati, als kleines Gefechtsübungszentrum mit festem Stab und Trainingsprogramm zu errichten und eigenes Material für die Kernfähigkeiten der Infanteriekompanien bereitzustellen, um pro Jahr ein malisches Bataillon auszubilden zu können. Dort könnte man dann auch das Headquarter EUTM unterbringen.

Die Überlegungen sind schlüssig, wären allerdings sehr personalintensiv. Jedenfalls stellt sich die Frage, wie sich die Wirksamkeit des europäischen Ausbildungsbeitrags verbessern lässt.

- *Die Ausbildung der malischen Soldaten, so berichten die deutschen Kräfte, sei durch verschiedene Punkte erschwert. Sie seien in manchen Lehrgängen im Durchschnitt 47 Jahre alt und würden durch die malische Seite vorab nicht auf Eignung getestet. Zudem kämen sie aus allen Teilen des Landes, und es gebe keine einheitliche Befehlsstruktur. Der Ausbildungserfolg sei von daher überschaubar. Nach der Ausbildung im Koulikoro Training Center schicke die malische Armee die Soldaten unmittelbar in die Konfliktgebiete Zentralmalis. Für den Kampf seien sie aber nach europäischen Maßstäben noch unzureichend ausgebildet.*

Die deutschen Soldatinnen und Soldaten monierten auch ihre eigene mangelhafte Ausstattung vor dem Einsatz:

- *91 Soldaten hätten den Überziehnäseschutz Drei-Farb-Tarndruck erst im Einsatzland bekommen, ebenso wie 71 Soldaten die Kampfausstattung oder Unterbekleidung. Zu Hause habe man die Kleidungsstücke oftmals in einer falschen Größe – Schuhe drei Nummern kleiner – bekommen mit dem Hinweis: „Geh erst einmal so in den Einsatz und tausche dann!“ Kampfhandschuhe, Kampfhosen – von allem sei zu wenig da. Ein Soldat kommentierte lakonisch, nach drei Jahren mit wiederholten Einsätzen verfüge er nun endlich über circa 90 Prozent der vorgesehenen Ausstattung. Besonders problematisch sei die Einkleidung für Soldatinnen und Soldaten, die kurzfristig in den Einsatz verlegten. Selbst eine Einkleidung sechs Wochen vor dem Einsatz sei zu spät, denn Lehrgänge oder Urlaub erforderten die Transportkisten entsprechend früher abzuschicken. Insgesamt habe man die Erfahrung gemacht, dass die Kleiderkammern in Süddeutschland besser organisiert gewesen seien als die in Norddeutschland. Die Soldatinnen und Soldaten wünschen sich vor allem mehr Flexibilität und ein auf die Aufgabe und den Dienstposten individuell zugeschnittenes Ausstattungssoll.*

Das ist ein guter Vorschlag. Aufgrund der Mangelwirtschaft wäre es sinnvoll, die **Ausstattung** so zu priorisieren, dass diejenigen Soldatinnen und Soldaten die vorhandenen Artikel erhalten, die sie für die Aufgabenerfüllung wirklich benötigen.

Ein Problem, das dem Wehrbeauftragten schon bei seinem Truppenbesuch im Jahr 2018 geschildert wurde, ist immer noch ungelöst:

- *Soldatinnen und Soldaten beanstandeten, dass sie in der Einsatzvorbereitung oftmals nicht mit den Fahrzeugen oder Fahrzeugtypen (hier: EAGLE) üben könnten, die sie im Einsatz fahren müssten.*

Das Verteidigungsministerium räumt diesen Sachverhalt ein und verweist auf **Nachschulungen** im Einsatzland, wovon es im Jahr 2019 in allen Einsatzgebieten der Bundeswehr 378 (2018: 560) gegeben habe. Bei MINUSMA seien es 63 (2018: 35) Nachschulungen auf dem Fahrzeugtyp EAGLE gewesen. Aufgrund fehlender Fahrzeuge in der Heimat könne man Nachschulungen im Auslandseinsatz auch künftig nicht ausschließen. Es gibt allerdings Unfälle. Aus Sicht der Bundeswehr seien diese aber nicht auf mangelnde Erfahrung mit dem jeweiligen Einsatzfahrzeug zurückzuführen. Wie diese Kausalität mit Sicherheit behauptet werden kann, ist schwer nachvollziehbar.

Erfreulich ist, dass der **Transit** der Soldatinnen und Soldaten nun ausschließlich über das Camp Senou auf dem Flughafen in Bamako erfolgt. Die Kräfte aus dem Camp Midgard sind seit Juli 2019 dorthin umgezogen. Ein Ende hat auch der Transport mit ungeschützten Bussen in Bamako. Aufgrund der verschlechterten Sicherheitslage setzt die Bundeswehr nur noch sondergeschützte handelsübliche Fahrzeuge ein. Das kommt der Sicherheit der deutschen Soldatinnen und Soldaten zu Gute, wenn auch die Frage erlaubt sein muss, warum es mit dieser Einsicht so lange gedauert hat. Allerdings stellt sich auch hier wieder das Problem der Nachschulung der Kraftfahrer.

Wie bereits beim Truppenbesuch im Jahr 2018 monierten die Soldatinnen und Soldaten auch im Berichtsjahr die unzureichende **Sprachausbildung** in Französisch, obwohl entsprechende Sprachkenntnisse vor Ort sinnvoll seien. Vor dem Hintergrund des längerfristigen Engagements in der französischsprachigen Sahelregion sollte die Bundeswehr den Erwerb zusätzlicher Sprachkompetenz deshalb in die einsatzvorbereitende Ausbildung aufnehmen.

Ein Problem, von dem der Wehrbeauftragte bereits beim Truppenbesuch 2017 erfahren hatte, besteht nach wie vor:

- Die Truppenpsychologie in Gao/Mali hat nicht die erforderlichen zwei Räume (Büroraum und Besprechungsraum). Voraussichtlich erst Ende des Jahres 2020 werde der geplante Neubau des Stabsgebäudes fertig, in dem diese Räume dann berücksichtigt seien.

Gerade in einem Land wie Mali mit erhöhtem Gefährdungspotential sollte der Dienstherr dafür Sorge tragen, dass die **Truppenpsychologie** den Hilfe und Rat suchenden Soldatinnen und Soldaten eine angemessene Gesprächsumgebung bieten kann. Wie wichtig eine gut funktionierende Truppenpsychologie vor Ort ist, macht folgendes Beispiel deutlich:

- Ein Soldat bemängelte das Sechs-Stunden-Schichtsystem (6 Stunden Arbeit/6 Stunden Schlaf) der Feldlagersicherungskräfte in Gao. Ein Sechs-Stunden-Wechselschichtmodell kann neben Müdigkeit und Schlafstörungen zu einer eingeschränkten geistigen Leistungs- und Reaktionsfähigkeit und langfristig zu Gesundheitsschäden führen. Das Risiko für Fehlhandlungen und Unfälle steigt. Hinzu kommen die psychosozialen Folgen durch eingeschränkte Teilnahme am Kontingentalltag. Zwar hatten sich im konkreten Fall die Soldaten mit dem Schichtmodell einverstanden erklärt. Angesichts der geschilderten Risiken hätten die Vorgesetzten jedoch den Truppenarzt beziehungsweise den Truppenpsychologen einbeziehen müssen.
- Die auf dem Lufttransportstützpunkt in Niamey (Niger) stationierten deutschen MINUSMA-Soldatinnen und -Soldaten beklagten die langen Lieferzeiten von sechs bis acht Wochen für Medikamente. Der vorgesehene direkte Austausch zwischen dem Versorgungs- und Instandsetzungszentrum Sanitätsmaterial Quakenbrück und der Sanitätseinsatzstaffel Niamey finde nicht statt. Pfungstadt, Bamako und Gao seien weitere Zwischenstationen. Angesichts dieser Erfahrungen bestelle man möglichst lange im Voraus, was sich jedoch ungünstig auf die verbleibende Haltbarkeit der Medikamente auswirke.

Die Auswertung der im Rahmen des MINUSMA-Einsatzes gewonnenen Aufklärungsergebnisse von Heron 1 erfolgt vom Standort Jagel aus.

- Bei einem Truppenbesuch dort bemängelten die für die Luftbildauswertung zuständigen Soldatinnen und Soldaten, dass es bisher kein Einsatz- und Ausbildungskonzept gebe. Dies betreffe beispielsweise Regelungen zur Dauer des Dienstes am Bildschirm.

Das Verteidigungsministerium bewertet das Ausbildungskonzept für **Luftbildauswerter** als aktuell und kündigt die Erstellung von Grundlegendokumenten für ein Einsatzkonzept an.

RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan

Der Deutsche Bundestag hat das Mandat für RESOLUTE SUPPORT im März 2019 um ein Jahr mit einer gleichbleibenden Obergrenze von 1.300 Soldatinnen und Soldaten verlängert. Derzeit sind 1.200 deutsche Soldaten am Hindukusch im Einsatz, die meisten in Mazar-e Sharif. Knapp 200 Soldaten leisten ihren Dienst in der Hauptstadt Kabul, 80 sind in Kunduz im Einsatz bei der Beratung der afghanischen Streitkräfte. Darüber hinaus sind Kräfte der Bundeswehr (bis zu 65) gemeinsam mit multinationalen Partnern seit März 2019 in Meymaneh stationiert.

Bereits seit 2015 ist Kunduz wieder ständiger Einsatzort deutscher Soldaten. Sie sind im afghanischen **Camp Pamir** in einem sogenannten „Safe Haven“ untergebracht. Während des diesjährigen Truppenbesuches kritisierten die Soldatinnen und Soldaten, dass es kein Frühwarnsystem und auch kein Reaktionssystem im Camp Pamir gebe. Bereits seit einem Jahr sei die Errichtung eines etwa 30 Meter hohen Gitterrohrmastes mit Kameras als Frühwarnsystem im Gespräch. Die Forderung sei dem Einsatzführungskommando bekannt, entsprechende Maßnahmen habe es aber bislang nicht eingeleitet. Das Verteidigungsministerium teilt dazu mit, dass eigene Pionierkräfte die Leistung wegen der Komplexität der Baumaßnahme nicht erbringen könnten. Derzeit prüfe es, ob eine freihändige beziehungsweise beschränkte Vergabe an eine zivile Vertragsfirma möglich sei, um die Realisierung der Baumaßnahme zu beschleunigen. Als Interimslösung gibt es zwischenzeitlich einen Antennenanleger mit Mast zur Rundbeobachtung. Das reicht aber nicht aus, zumal auch keine Abwehrsysteme außer einem afghanischen Geschütz verfügbar sind. Ebenso unzureichend ist die Unterbringung der Soldatinnen und Soldaten in ungeschützten, gemieteten Unterkünften. Speisesaal und Sanitätscontainer sind nicht gehärtet. Am 31. August 2019 feuerten Taliban acht Geschosse auf das Camp, vier davon schlugen ein. Auch zukünftig ist mit Beschuss des Lagers zu rechnen. Das Ministerium muss deshalb nicht nur die Baumaßnahme schnellstens in Auftrag geben, sondern insgesamt für ein geschütztes Feldlager sorgen. Es geht um die Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten! Das gilt ebenso für das Camp in Meymaneh. Das Kontingent hat bereits entsprechenden Bedarf angemeldet, aber bisher ist nichts geschehen.

Kritik gab es in Kunduz an der **Verpflegung**. Seit August 2019 existiert zwar eine Feldküche, das Verteidigungsministerium lehnt aber eine bei der Einrichtung von Feldlagern übliche Containerküche ab. Die Argumentation des Ministeriums, feste Infrastruktur

sei aufgrund der Kürze des Einsatzes nicht erforderlich, überzeugt nicht. Die neue Bundeswehrpräsenz in Kunduz dauert bereits fünf Jahre, und ein Ende ist nicht absehbar.

Soldatinnen und Soldaten vor Ort monierten das Fehlen und die mangelnde Kompatibilität von **Störsendern** (Jammer). Beim Personentransport auf dem Landweg seien die Jammer als Schutz vor RCIED (Radio Controlled Improvised Explosive Device) dringend erforderlich, weshalb die Soldaten privat beschaffte Funkstörer außen an den Türen der DINGOs anbrächten. Das Verteidigungsministerium hält dagegen die Ausstattung der Fahrzeuge mit unterschiedlichen Störsendern für aufeinander abgestimmt und für im notwendigen Umfang verfügbar. Im Rahmen einer Sofortinitiative Einsatz plane es aber zusätzliche Jammer zu beschaffen, um die Anzahl einsetzbarer Fahrzeuge mit autarkem Plattformschutz weiter zu erhöhen. Die Auslieferung der ersten Geräte erwarte es aufgrund der Fertigungszeiten in der Industrie nicht vor Februar 2020.

Die **Ersatzteilversorgung** war bereits im Jahr 2018 Thema: Es dauerte über ein Jahr, bis ein Mitte 2017 angeforderter Verschluss für ein schweres Maschinengewehr eintraf. Aufgrund der Nichtverfügbarkeit von einzelnen Ersatzteilen bei den Zulieferfirmen komme es auf dem zentralen Versorgungsweg zu langen Laufzeiten, so das Verteidigungsministerium. Allerdings stünden nächsthöhere Baugruppen zur Verfügung. Bevorratung und Versorgung mit Ersatzteilen sind im Einsatz derzeit offensichtlich unzureichend. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf. Vor allem muss die Bundeswehr die Ersatzteilbevorratung vor Ort massiv erhöhen.

Mehrere Soldaten kritisierten, dass sie während des Einsatzes keinen Anspruch auf die Zulage für Sprengstoffentschärfer und Sprengstoffermittler hatten. Diese **Erschwerniszulage** wird nur bewilligt für das unmittelbare Prüfen, Entschärfen und Beseitigen von Spreng- und Brandvorrichtungen. Nicht dagegen für routinemäßiges Prüfen von zivilen Fahrzeugen, um Erkenntnisse über das Vorliegen einer konkreten Bedrohung durch Kampfmittel erst zu gewinnen. Um Missverständnisse bei den Betroffenen zu vermeiden, müssen die Vorgesetzten die Soldatinnen und Soldaten zu Beginn des Einsatzes wenigstens hierüber aufklären.

- *Ein in Kabul eingesetzter Soldat trug in einer Eingabe vor, dass die Versendung der Wahlunterlagen für die Teilnahme an Landtagswahlen mit der Feldpost zu lange dauere, so dass nicht sicher war, ob die Briefwahlunterlagen rechtzeitig im zuständigen Wahlbüro eingehen würden. Eine Überprüfung der*

Angelegenheit durch das Bundesministerium der Verteidigung wurde eingeleitet.

COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak

Der Deutsche Bundestag hat das Mandat für den Einsatz bewaffneter deutscher Streitkräfte zur nachhaltigen Bekämpfung des IS-Terrors und zur umfassenden Stabilisierung des Irak bis zum 31. Oktober 2020 verlängert. Die deutschen Beiträge zur luftgestützten Aufklärung und zur Luftbetankung von Jordanien aus sollen Ende März 2020 auslaufen. Darüber hinaus wurde das Mandat von 800 auf maximal 700 einzusetzende Soldatinnen und Soldaten reduziert.

Deutschland war im Berichtsjahr mit circa 120 Soldatinnen und Soldaten zum Fähigkeitsaufbau der regulären irakischen Streit- und Sicherheitskräfte mit dem Schwerpunkt „Ausbildung der Ausbilder“ im Irak: in Bagdad, Taji und Erbil. Im Mai des Berichtsjahres hatte die Bundeswehr aufgrund der Sicherheits- und Bedrohungslage die Ausbildung zeitweise eingestellt.

- *Bei seinem Truppenbesuch bei der deutschen Kontingentführung in Al Azraq/Jordanien berichteten Soldaten dem Wehrbeauftragten, dass seit Monaten in Taji zu wenige gepanzerte Fahrzeuge zur Verfügung stünden. Die mögliche Anmietung von Fahrzeugen scheitere bisher an den unterschiedlichen Vorstellungen über die Vertragsgestaltung zwischen der deutschen Seite und dem US-amerikanischen Anbieter. So habe man zwar aufgrund der Einschätzung der Sicherheitslage einen eigenen Sicherungszug vor Ort und sei in voller Montur unterwegs, sitze dabei aber in ungeschützten Toyotas.*

Das Verteidigungsministerium hält den **Personentransport** innerhalb des Taji Military Complex durch ungeschützte Fahrzeuge für ausreichend. Um auch für Fahrten außerhalb des Komplexes entsprechende Fahrzeuge bereitstellen zu können, habe der Generalinspekteur der Bundeswehr im Mai 2019 die Anmietung von sondergeschützten handelsüblichen Fahrzeugen gebilligt. Im Juni habe das Einsatzkontingent 17 für sechs Monate angemietete Fahrzeuge erhalten. Es ist gut, dass nun geschützte Fahrzeuge vorhanden sind. Für deren Anmietung eine Entscheidung des Generalinspektors einholen zu müssen, mutet allerdings sehr aufwändig an. Besser wäre, wenn die Verantwortlichen vor Ort je nach Einschätzung der Sicherheits- und Bedrohungslage solche Entscheidungen selbst treffen könnten.

- *Die Soldatinnen und Soldaten beanstandeten außerdem, dass es aufgrund der schleppenden Ertei-*

lung von Visa durch die irakische Botschaft zu Verzögerungen bei der Verlegung in das Einsatzland Irak komme.

Bereits im letzten Jahresbericht hatte der Wehrbeauftragte diese Situation kritisiert. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums gab es nach den erneuten Verzögerungen bilaterale Konsultationen mit dem Ergebnis der zeitweiligen Erhöhung der Kontingente für **Sichtvermerke**, aufgrund derer eine Beschleunigung zu erwarten sei. Angesichts der Tatsache, dass die auf den Gesamtirak ausgeweitete Ausbildungsmission im Interesse des Irak liegt, sollte das Ministerium zukünftig bei Einsätzen auf Einladung eines ausländischen Staates eine Befreiung von Sichtvermerken im Rahmen des Stationierungsabkommens aushandeln.

- *Die Soldatinnen und Soldaten monierten auch, dass sie sich auf den **Schießbahnen** in Taji nicht in Übung halten könnten, da diese nicht den geforderten deutschen Sicherheitsstandards entsprechen. Mitte Juni 2019 hat die Bundeswehr nun in der vorhandenen Infrastruktur eine eigene permanente Schießmöglichkeit für die in Taji eingesetzten deutschen Soldatinnen und Soldaten eingerichtet. Umfangreiche bauliche Maßnahmen waren dafür nicht notwendig. Das wirft die Frage auf, warum die Errichtung und Genehmigung dann von August 2018 bis Juni 2019 gedauert hat.*

- *Kritik übten Soldatinnen und Soldaten außerdem an der Größe der Dienstzimmer, die zu klein für die Informationstechnik seien. Die Renovierung eines vorhandenen geeigneten Gebäudes mit entsprechend großen Zimmern habe das Einsatzführungskommando lange nicht genehmigt. Zu bemängeln sei auch, dass die bestehende Datenleitung keine hohen Datenraten zulasse. Um die Situation zu verbessern, gibt es seit Herbst 2019 einen Mehrzweckcontainer inklusive der entsprechenden Ausstattung. Das Kommando weist darauf hin, dass die Leistungsfähigkeit der Informationstechnik-Anbindung nach der Installation „Kleinstnetzwerk Bundeswehr“ und dem Anschluss an die Bürogebäude, die nun doch renoviert werden sollen, deutlich besser sei.*

- *Auch die in Al-Azraq/Jordanien stationierten Soldatinnen und Soldaten berichteten von der langwierigen Ersatzteilversorgung. Der Nachschub könne bis zu sechs, bei kontingentübergreifender Anforderung auch acht Wochen dauern. Eine dezentrale Beschaffung im Einsatz sei nicht möglich.*

Die Bundeswehr muss alles daran setzen, bei den **Ersatzteillieferungen** in die Einsatz deutlich schneller zu werden. Zudem muss in den Einsätzen die Ersatzteilbevorratung besser werden. Es sollte auch

möglich sein, kleinere Reparaturen vor Ort selbst erledigen zu können, beispielsweise an Klimageräten. Hierfür Mitarbeiter einer zivilen Firma einfliegen zu lassen, ist langwierig und teuer.

- *Ersatzteile im Heimatverband fehlen nun allerdings wegen des TORNADO-Einsatzes in Jordanien. Eine planbare Ausbildung könne so jedenfalls nur noch schwer gewährleistet werden, erfuhr der Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch in Jagel. Zudem habe man nach dem Umzug der taktischen TORNADO-Ausbildung aus Holloman/USA mangels einer Halle den zweiten Simulator noch nicht in Betrieb nehmen können.*

Das Verteidigungsministerium räumt die Schwierigkeiten ein und weist darauf hin, dass der Schwerpunkt der Ersatzteilversorgung derzeit auf dem Einsatz COUNTER DAESH liege. Die durch die Agenda Rüstung und Nutzung eingeleiteten Maßnahmen würden erst mittelfristig zu einer, allerdings nur bedingten, Verbesserung der Situation führen, denn die altersbedingte Störanfälligkeit des Waffensystems sei nur begrenzt kompensierbar. Die Halle für den zweiten Flugsimulator werde voraussichtlich Ende des Jahres 2021 fertig.

- *Ein massives Problem besteht für die Lehrgangsteilnehmer beim Taktischen Luftwaffengeschwader 51 darin, dass zu wenig Fluglehrer und Flugstunden zur Verfügung stehen. Schüler, die 14 Tage mangels Flugzeug und/oder Fluglehrer nicht fliegen konnten, mussten zu ihrer eigenen Sicherheit erst wieder „Auffrischungsflüge“ absolvieren, bevor Flugstunden mit taktischem Training möglich seien. Keiner der Basis-TORNADO-Kurse (79, 80 und 81) war zum Zeitpunkt des Truppenbesuchs abgeschlossen. Kommandierungen zum Lehrgang mussten immer wieder verlängert werden, was nicht nur demotivierend, sondern auch familienfeindlich sei. Nach Al-Azraq seien inzwischen Crews geschickt worden, die nicht einmal den Status „limited combat ready“ hätten.*

Das Kommando Luftwaffe prüfe, so das Verteidigungsministerium, eine Unterstützung in Jagel durch **Fluglehrer** des Taktischen Luftwaffengeschwaders 33 aus Büchel. Darüber hinaus plane es Ausbildungsanteile der Grundschulung in Büchel durchzuführen und ehemalige Fluglehrer der Luftwaffe im Rahmen von Reservendiensteleistungen zur Unterstützung der Ausbildung zu werben. Eine wirkliche Entspannung sei aber erst nach Ende des Einsatzes COUNTER DAESH zu erwarten. Alle im Rahmen dieses Einsatzes eingesetzten Luftfahrzeugbesatzungen hätten mindestens die für den Einsatz erforderliche Befähigungsstufe. Im Übrigen werde die Einsatzbefähigung nicht von erbrachten Flugstunden abgeleitet, sondern

von der individuell durchlaufenen Ausbildung und dem individuellen Leistungsbild.

SEA GUARDIAN und SOPHIA im Mittelmeer

Die Operation SEA GUARDIAN dient der Überwachung und Bekämpfung terroristischer Aktivitäten im Mittelmeer. Seit 2016 ist die Deutsche Marine immer nur punktuell beteiligt, in der Regel mit Schiffen, die im Transit zu anderen Einsätzen unterwegs sind. Den Einsatz führt seitens der NATO das Maritime Command (HQ MARCOM) in Northwood/Großbritannien. Auf der Grundlage eines gemeinsamen Lagebilds besteht die Möglichkeit, Schiffe zu durchsuchen. Im März 2019 hat der Deutsche Bundestag das Mandat um ein Jahr verlängert.

Das Mandat der europäischen Überwachungs-Operation SOPHIA lief dagegen zum 30. Juni 2019 aus. Bereits im Januar 2019 hatte die Bundesregierung die Beteiligung mit Kriegsschiffen an der Mission vorerst gestoppt. Hintergrund ist die fehlende Einigkeit der EU-Staaten über eine Regelung zur Verteilung der aus **See-not** Geretteten auf die Mitgliedsländer. Seit Beginn der Mission im Jahr 2015 retteten die eingesetzten Kräfte vor der Küste Libyens etwa 50.000 Menschen – die Deutsche Marine mehr als 22.500.

UNIFIL im Mittelmeer

Der Marineverband der UN-Libanon-Mission (UNIFIL) sichert die seeseitigen Grenzen durch Aufklärung und Überwachung des Verkehrs innerhalb des maritimen Einsatzgebietes. Deutschland unterstützt außerdem die libanesischen Streitkräfte beim Aufbau von Fähigkeiten, damit sie künftig ihre Küste und die territorialen Gewässer des Landes selbstständig überwachen können.

- *Die deutschen Unterstützungskräfte des Headquarters UNIFIL in Naqura monierten, die von einem durch die Vereinten Nationen beauftragten Caterer bereitgestellte Gemeinschaftsverpflegung, anders als andere Nationen, nicht nutzen zu dürfen. Die Bemühungen des Verteidigungsministerium, die deutschen Soldatinnen und Soldaten in das Memorandum of Understanding zwischen den Vereinten Nationen und dem Libanon aufzunehmen, um so die Teilnahme an der Truppenverpflegung zu ermöglichen, scheiterten. Deshalb sind sie auf Selbstverpflegung angewiesen und erhalten die Mehrkosten erstattet. Das ist nicht optimal. Das Ministerium sollte sich weiter um eine ganzheitliche Lösung bemühen.*

EUNAVFOR ATALANTA im Indischen Ozean

Seit dem 1. März 2019 wohnen die in Djibouti stationierten deutschen Kräfte ATALANTA endlich in einem den Sicherheitsansprüchen besser genügenden Hotel. Die Absicht, sie in einer militärischen Liegenschaft unterzubringen, besteht aber fort. In Betracht kommt die französische Kaserne in Djibouti-Stadt. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums wird ein Umzug wegen der hierfür erforderlichen Vereinbarungen zwischen Frankreich und Djibouti sowie wegen des erst Ende 2020 zu erwartenden neuen EU-Mandats für die Operation ATALANTA nicht vor Mitte 2021 stattfinden können.

- *Vor Ort kritisierten einige Soldatinnen und Soldaten den als unverhältnismäßig hoch empfundenen Anteil von Reservisten im Kontingent („über zwanzig Prozent“). Diese seien nicht immer gut vorbereitet und könnten die immer komplexer werdenden Aufgaben, zum Beispiel die Anwendung von SASPF in der Logistik, nicht leisten. Der Grundsatz, dass der Reservist in der Heimat den Soldaten vertrete, der in den Auslandseinsatz gehe, rücke zunehmend in den Hintergrund.*

Auch Reservistinnen und Reservisten klagen darüber, dass sie bei Lehrgängen und Fortbildungen häufig nicht zum Zuge kommen. Wenn die Bundeswehr die Reservisten schon in den Einsatz schickt, sollte sie sie auch entsprechend intensiv ausbilden und einarbeiten.

KFOR, Kosovo

Seit nunmehr 20 Jahren ist die Bundeswehr im Kosovo im Einsatz. Im Juni des Berichtsjahres hat der Deutsche Bundestag das Mandat um weitere zwölf Monate verlängert. Der KFOR-Einsatz hat sich von einer friedensschaffenden Mission mit über 50.000 internationalen Soldatinnen und Soldaten zu einer friedensbewahrenden Mission mit derzeit 3.500 Soldatinnen und Soldaten entwickelt. Die Mandatsobergrenze reduzierte sich für die deutschen Streitkräfte 2019 von 800 auf 400 Soldatinnen und Soldaten. Am Jahresende waren tatsächlich 67 deutsche Soldaten im Einsatz. Nachdem die Bundeswehr im Dezember 2018 aus dem Feldlager Prizren abgezogen ist (und es einer zivilen Nutzung übergeben hat), sind die verbleibenden Kräfte am Standort Pristina stationiert.

In Pristina besteht ein gut ausgebautes Betreuungsangebot, das multinationale Partner und zivile Dienstleister betreiben. Darüber hinaus gibt es die unbewirtschaftete Betreuungseinrichtung **German Ark**. Für die Soldatinnen und Soldaten wäre deren Bewirtschaftung zur Ergänzung des multinationalen Angebots vorteilhaft. Das Einsatzführungskommando prüft

deshalb die Vergabe an einen ortansässigen Dienstleister oder an die OASE-Einsatzbetreuung.

UNMISS, Südsudan

Das Mandat zum Einsatz von bis zu 50 deutschen Soldatinnen und Soldaten im Südsudan hat der Deutsche Bundestag zuletzt bis zum 31. März 2020 verlängert. Im Dezember waren 16 Soldatinnen und Soldaten überwiegend als UN-Militärbeobachter dort eingesetzt. Kernaufgaben von UNMISS sind der Schutz der Zivilbevölkerung, die Beobachtung der Menschenrechtssituation sowie die Sicherung des Zugangs für humanitäre Hilfe. Darüber hinaus leistet UNMISS Unterstützung bei der Umsetzung eines ausgehandelten Waffenstillstandsabkommens.

- *Soldatinnen und Soldaten des Deutschen Einsatzkontingents UNMISS berichteten, dass die reguläre Stehzeit der deutschen Militärbeobachter von sechs bis zehn Monaten unter dem Zwölf-Monate-Standard der Vereinten Nationen liege. Für die Einarbeitung und den Aufbau eines Netzwerks an lokalen Ansprechpartnern und Kontakten sei das zu kurz. Ein Personalpool für UN-Beobachter könne eine Lösung sein, dann würden auch die Heimateinheiten nicht zusätzlich belastet.*

Das Verteidigungsministerium hält längere Einsatzzeiten der deutschen **Militärbeobachter** ebenfalls für effektiver, rund die Hälfte des Einsatzpersonals sei hierzu auch bereit. Die Truppensteller würden dies aber oft nicht mittragen. Das Einsatzführungskommando der Bundeswehr habe daher sechs zusätzliche Dienstposten eingerichtet, um längerfristige Vakanzen im Inland schließen zu können. Eine gute Initiative.

UNAMID, Sudan

Am 13. Februar 2019 hat der Deutsche Bundestag die Beteiligung der Bundeswehr an der gemeinsam mit den Vereinten Nationen und der Afrikanischen Union geführten Friedensmission in Darfur (mit maximal 50 Soldatinnen und Soldaten) bis zum 31. März 2020 verlängert. Aktuell sind drei Soldaten im Hauptquartier der Mission in Zalingei und in El Fasher eingesetzt.

- *Kritik übte ein Soldat an der vom Logistikkommando der Bundeswehr erstellten Weisung, nach der die Feldpost durch den Rahmenvertragspartner nicht an die Empfängeradresse in El Fasher, sondern an die Vereinten Nationen in Khartum zu senden sei. Dadurch könne sie weder nachverfolgt werden, noch seien Haftungsansprüche im Fall von Öffnungen von*

Paketen durchsetzbar. Das Logistikkommando hat die Kritik aufgenommen und die Feldpostweisung geändert, so dass Feldpostsendungen seither direkt nach El Fasher gehen.

Eine funktionierende und zuverlässige **Feldpostversorgung** stellt einen wesentlichen Faktor für die Motivation der Kontingentangehörigen dar. Deshalb sollte auch bei anderen kleinen landgestützten Auslandsverpflichtungen sowie im Rahmen von Übungen aufgrund der hohen Portokosten für Auslandssendungen von Beginn an die Post über die offizielle Feldpost in Darmstadt gehen.

NATO in der Ägäis

Seit Februar 2016 trägt die NATO mit Teilen des Marineeinsatzverbands Standing NATO Maritime Group 2 zur Erstellung eines Lagebilds für die griechische und die türkische Küstenwache sowie die europäische Grenzschutzagentur FRONTEX in der Ägäis bei. Ziel des Einsatzes ist es, nationalen Behörden zu ermöglichen, besser gegen Schlepper und ihre Netzwerke vorgehen zu können.

Der NATO-Einsatz in der Ägäis gilt für die Bundeswehrsoldaten als anerkannte Mission. Anerkannte Missionen sind zwischenzeitlich mit mandatierten Einsätzen gleichgestellt, sodass die Soldatinnen und Soldaten die gleichen sozialen Ansprüche haben. Dennoch gibt es nach wie vor Unklarheiten, und Soldatinnen und Soldaten weisen auf Ungleichbehandlungen hin. So entspricht es aktueller Vorschriftenlage, dass Teilnehmern des Einsatzes in der Ägäis keine **Präventivkur** zusteht. Durch solche Kuren sollen sich die Soldatinnen und Soldaten nach einem Einsatz möglichst schnell wieder in ihr Umfeld integrieren können. Das Ministerium hat inzwischen eine Überarbeitung der Vorschriftenlage angewiesen. Soldatinnen und Soldaten monierten auch, dass sie den Ort für eine solche Kur nicht selbst wählen können. Viele wünschen sich einen heimatnahen Kurort, um nicht noch länger von der Familie getrennt zu sein. Die Wahl eines heimatnahen Kurorts sollte deshalb möglich sein.

- *Enttäuscht sind die Soldatinnen und Soldaten, dass sie weder eine Einsatzmedaille der Bundeswehr für die Verwendung in der Mission NATO Unterstützung Ägäis erhalten noch Zusatzurlaub.*

Die Verleihung einer **Einsatzmedaille** als Anerkennung für die geleisteten Dienste sollte auch für diese Mission machbar sein. Die Gewährung von Zusatzurlaub ist bei mandatierten Einsätzen wie bei Missionen unter anderem abhängig vom Einsatzgebiet – es müssen schwierige Arbeitsbedingungen vorliegen. Daran

scheitert es hier. Die Vorgesetzten können aber zusätzlichen Urlaub zur Erhaltung der Einsatzfähigkeit gewähren. Davon sollten die Vorgesetzten Gebrauch machen.

NATO im Baltikum

Die deutsch geführte NATO-Battlegroup Litauen in Rukla hat weiterhin eine Stärke von 1.200 Mann. Belgien, die Niederlande, Norwegen, Tschechien und Deutschland stellten im Berichtsjahr die Kräfte. Der Verband ist Teil der von der Allianz beschlossenen enhanced FORWARD PRESENCE.

Deutschland beteiligt sich außerdem seit 2014 jährlich für vier Monate an der Überwachung des Luftraumes über dem Baltikum mit bis zu sechs Kampfflugzeugen vom Typ EUROFIGHTER. So auch von September 2018 bis April 2019 mit circa 170 Soldatinnen und Soldaten zusammen mit den belgischen Streitkräften. Bereits jetzt steht fest, dass sich die Luftwaffe auch 2020 und 2021 an der Sicherung des Luftraumes über dem Baltikum beteiligen wird.

Im letzten Jahresbericht hatte der Wehrbeauftragte aufgezeigt, dass es bei der enhanced FORWARD PRESENCE des NATO-Bündnisses im Baltikum aufgrund der unterschiedlichen Höhe der **Auslandsverwendungszuschläge** in den einzelnen Ländern Regelungsbedarf gebe, wenn die Soldaten zeitweise in einem der anderen Länder ihren Dienst verrichteten. Rückwirkend zum 1. Mai 2018 erhalten die deutschen Einsatzkräfte für Aufenthalte in Estland, Lettland und Polen nun den Auslandsverwendungszuschlag der Stufe 3. Im Vorgriff auf die zwischenzeitlich erfolgte Festsetzung haben sie bereits einen Abschlag in Höhe von 46 Euro pro Tag steuerfrei erhalten. Die Differenzbeträge zahlt die Bundeswehr nach.

Die Lieferung von Ersatzteilen für die **Instandsetzung** von Fahrzeugen und Waffensystemen der Battlegroup in Litauen dauert immer noch zu lange. Das dort stationierte Gerät ist dadurch oft monatelang nicht einsetzbar. Das Verteidigungsministerium räumt ein, dass die teils nur sehr geringe Bevorratung von Ersatzteilen bei der Bundeswehr ursächlich und der Zeitbedarf der Industrie für die Herstellung solcher Teile hoch ist. Wie schon mehrfach ausgeführt: Das muss schnell besser werden!

Achtzig Prozent der Kontingentangehörigen des NATO Air-Policings sind in einem Hotel in Tallinn/Estland untergebracht, die restlichen auf dem Stützpunkt Ämari in einem Base-Hotel. Angesichts der geringen Auslastung des Base-Hotels auf dem

Stützpunkt hatte der **Bundesrechnungshof** die Unterbringung der meisten Soldatinnen und Soldaten in Tallinn kritisiert.

- *Die Soldaten äußerten gegenüber dem Wehrbeauftragten, sie seien mit der Unterbringung in Tallinn sehr zufrieden, unter anderem deshalb, weil es am Fliegerhorst keine Freizeitmöglichkeiten gebe. Außerdem sende die Präsenz von Bundeswehrangehörigen in der Stadt ein positives politisches Signal an die heimische Bevölkerung und werde auch so wahrgenommen. Das Verteidigungsministerium teilt diese Einschätzung der Soldatinnen und Soldaten und weist darauf hin, dass die praktizierte Unterbringungslösung zur Motivationssteigerung des eingesetzten Personals beitrage. Vor diesem Hintergrund sollte das Ministerium an der derzeitigen Unterkunftslösung festhalten.*

- *Die Soldatinnen und Soldaten in Estland bemängelten auch, dass sie aufgrund der Erneuerung der Start- und Landebahnen an ihrem Heimatstandort Wittmund künftig für einen längeren Zeitraum an andere Standorte verlegen müssten. Dadurch seien sie nicht nur von der Familie getrennt, sondern hätten auch finanzielle Nachteile. Sie erhielten keine Überstunden ausgezahlt und die Wegstreckenentschädigung entfalle. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums beginnt die Sanierung der Start- und Landebahn in Wittmund im Februar 2022 und dauert bis 2024. Eine Kommandierung des Personals während der Zeit der Verlegung finde nicht statt, da mit der Verlegung kein Wechsel der Disziplinarbefugnis verbunden sei. Entstehende Reisekosten könnten die Soldaten nach dem Bundesreisekostengesetz abrechnen. Aus Fürsorgegründen sollen sie für Mehrarbeit während der Bauphase vorrangig einen Freizeitausgleich erhalten. Für Fahrten zwischen dem Heimatstandort und dem Ausweichstandort stünden voraussichtlich ausreichend Transportkapazitäten zur Verfügung, sodass eine Wegstreckenentschädigung sowie ein Trennungsgeld in Form einer Wegstreckenentschädigung entfielen. Ein regelmäßiger Personaltausch solle die Abwesenheitsbelastung der betroffenen Soldatinnen und Soldaten möglichst gering halten. Die von den Soldatinnen und Soldaten gewünschte Zahlung einer Zulage für die Dauer der Verlegung an einen der anderen Standorte sei nach der aktuellen besoldungsrechtlichen Vorschriftenlage nicht vorgesehen.*

Dennoch sollte hier eine Lösung gefunden werden, die die mit der temporären Verlegung verbundenen Belastungen ausgleicht.

- *Schließlich thematisierten die Soldatinnen und Soldaten die Pauschalität, mit der die Bundeswehr im*

Hinblick auf Auslandsverwendungsfähigkeit das Ziehen von Weisheitszähnen verlange. Allein 18 Soldatinnen und Soldaten des Estland-Kontingents seien jüngst damit konfrontiert worden.

Dem Wehrbeauftragten sind diese Praktiken auch schon von anderen Seiten zur Kenntnis gelangt. Es mag Fälle geben, in denen das Ziehen der Zähne medizinisch sinnvoll ist – auf derartige Fälle sollte es dann aber auch beschränkt bleiben. Die praktizierte Pauschalität geht über den Fürsorgedanken hinaus.

- *Skeptisch zeigten sich die Soldatinnen und Soldaten in Ämari/Estland über die Umsetzung des Jahresflugstundenprogramms. Die Vorgabe des Luftwaffen-truppenkommandos liege bei 3.100 **Flugstunden**. Es sei unklar, wie das mit dem vorhandenen Personal und den materiellen Kapazitäten zu erfüllen sei. 2018 habe man von geplanten 2.500 Flugstunden etwa 2.000 durchführen können. Eine Prognose gehe für 2019 von etwa 2.600 zu leistenden Flugstunden aus. Das Verteidigungsministerium bestätigt diese Zahlen für das Taktische Luftwaffengeschwader 71 „Richthofen“ und weist darauf hin, dass die 3.100 Flugstunden die technische Maximalkapazität des Verbandes seien. Da die Luftfahrzeugführer jede bereitstellbare Flugstunde dringend zur Aus- und Weiterbildung benötigen, habe das Kommando Luftwaffe das Jahresflugstundenprogramm an diesen technischen Maximalkapazitäten ausgelegt.*

Very High Readiness Joint Task Force

Deutschland stellte im Berichtsjahr als Rahmennation die sogenannte Speerspitze der NATO Response Force (NRF), die Very High Readiness Joint Task Force (VJTF). Diese muss innerhalb von fünf Tagen für jedes denkbare Szenario abmarschbereit sein. Im letzten Jahresbericht hatte der Wehrbeauftragte darüber berichtet, dass nur 60 Prozent des für die VJTF 2019 benötigten Materials aus der eigenen Brigade komme und über 90.000 Artikel fehlten. Nunmehr hat das Kommando Heer eine Liste erstellt, die aufzeigt wie eine „Standardbrigade“ für die VJTF ausgerüstet sein sollte. Auf deren Grundlage werde die eigene Ausrüstung der Panzerlehrbrigade 9 weiter vervollständigt.

Im Jahr 2018 hatte sich die Bundeswehr mit 8.000 Soldatinnen und Soldaten zur Vorbereitung auf die VJTF-Stand-by-Phase an der NATO-Übung **Trident Juncture 18** beteiligt. Aus seinem Truppenbesuch nahm der Wehrbeauftragte eine Reihe von Prüfaufträgen mit, deren Ergebnisse erst im Berichtsjahr vorlagen.

- *Soldatinnen und Soldaten hatten darüber geklagt, dass die schweren Bodenverhältnisse in Norwegen zu einer überdurchschnittlichen Beanspruchung des Großgeräts mit überhöhten Ausfallquoten führten und die Ersatzteilbelieferung zu lange dauere. Hohe Ausfallraten aufgrund der Bodenverhältnisse hatte aus Sicht des Verteidigungsministeriums lediglich der Schützenpanzer **MARDER**, dessen Einsatzbereitschaft in Norwegen nur bei 67 Prozent gelegen habe. Tatsächlich hätten Ersatzteile vor Ort gefehlt und die Laufzeiten bei der **Ersatzteilversorgung** aus Deutschland seien aufgrund von Planungsfehlern, individuellen Fehlern bei der Anforderung sowie den bekannten Materialengpässen im Grundbetrieb deutlich zu lang gewesen.*

Um die Ersatzteilversorgung zu verbessern und Planungsfehler zu vermeiden will das Ministerium bei künftigen Übungen solcher Art den Personalansatz dafür erhöhen und im Einzelfall qualifizierteres Personal einsetzen.

- *Teilnehmer der Übung beanstandeten außerdem, dass die Schutzweste der Klasse 4 nicht Teil des persönlichen VJTF-Bekleidungssatzes sei und es außerdem zu wenig Winterbekleidung gebe. Nach Angaben des Ministeriums haben die Soldatinnen und Soldaten die Schutzweste vor Übungsbeginn erhalten. Eine dauerhafte Ausgabe im Rahmen des persönlichen Bekleidungssatzes sei erst beginnend mit den Kräften der VJTF 2023 vorgesehen. Bis dahin gehöre die Weste zum Zusatzausstattungsoll. Soldaten, die seit Beginn des Berichtsjahres zur VJTF 2019 gehörten, bekämen sie spätestens bei der Einkleidung mit der Zusatzausstattung. Für Schießvorhaben im Inland würden die erforderlichen Schutzwesten jeweils vor Ort zur Verfügung gestellt.*

Die unzureichende Ausstattung von Soldatinnen und Soldaten mit **Schutzwesten** – immerhin ein Teil, das Leben retten kann – ist seit Jahren ein Thema. Hier muss die Vollausrüstung so schnell wie möglich realisiert werden.

- *Zugetragen wurde dem Wehrbeauftragten auch, dass ein Oberstleutnant im Vorfeld des Besuchs der Verteidigungsministerin bei der NATO-Großübung seine Truppenteile instruiert habe, gegenüber der Ministerin und den begleitenden Medienvertretern nicht negativ über die Ausrüstung und das Material zu sprechen. Das Verteidigungsministerium bestreitet dies, so dass der Sachverhalt nicht aufklärbar ist.*

Unabhängig davon gilt weiterhin die Aussage der letzten Jahresberichte zur **Fehlerkultur** in der Bundeswehr: Über Missstände und Fehler muss gesprochen werden, um daraus zu lernen. Das funktioniert nur in einem Klima, in dem sich jeder Soldat und jede

Soldatin frei fühlen kann, ohne Scheu mit dem direkten oder mit höheren Vorgesetzten darüber zu sprechen, wenn etwas nicht richtig läuft.

- *An der Übung teilnehmende Mannschaftssoldaten bemängelten die fehlende Englischausbildung, obwohl sie Englisch als Funkbetriebssprache auf den Gefechtsständen anwenden müssten. Das Verteidigungsministerium hält eine flächendeckende Sprachausbildung für Mannschaften nach wie vor nicht für erforderlich, stellt ihnen aber frei, an einer englischen Sprachausbildung teilzunehmen.*

Mannschafter nutzen die durch das Bundessprachenamt angebotenen Ausbildungskapazitäten tatsächlich bisher kaum. Das Kommando Heer hat daher seinen nachgeordneten Bereich darauf hingewiesen, die zur Verfügung stehenden Kapazitäten für die **Sprachausbildung** von Mannschaftssoldaten aktiver zu nutzen. Mit Blick auf die zunehmende Einbindung der Bundeswehr in bi- und multinationale Strukturen und Missionen wäre es dennoch besser, längerdienende Mannschaftssoldaten künftig grundsätzlich in Englisch zu schulen.

- *Unklarheiten hatte es bei der Betreuung von Familienangehörigen der Übungsteilnehmer Trident Juncture durch die Familienbetreuungsorganisation der Bundeswehr gegeben. Obwohl von etlichen Soldatinnen und Soldaten gewünscht, hat keine Betreuung stattgefunden. Das zuständige Multinationale Kommando Operative Führung hatte allerdings die Betreuung überhaupt nicht beantragt, und auch der Truppensteller hatte nicht um eine Auftaktveranstaltung nachgesucht, denn bisher war Familienbetreuung bei Übungen nicht vorgesehen.*

Als Reaktion auf die Beschwerden hat das Verteidigungsministerium eine Änderung der Zentralen Dienstvorschrift A-229/2 „Übungswesen in der Bundeswehr“ veranlasst, wonach Familienbetreuung nun bei der Durchführung von Übungen, wenn sie über dreißig Tage dauern, angeboten werden soll. Diese Entscheidung ist zu begrüßen.

Betreuungskommunikation

Die weltweite und kostenfreie Bereitstellung von Betreuungskommunikation bedeutet für die Soldatinnen und Soldaten ein Stück Heimat außerhalb Deutschlands. Sie ermöglicht die Teilhabe am aktuellen Tagesgeschehen und hält die Verbindung zur Familie und zum heimatlichen sozialen Umfeld aufrecht. Inzwischen ermöglicht die Bundeswehr den Soldatinnen und Soldaten in den Auslandseinsätzen

auf verschiedenen Wegen eine kostenfreie Kommunikation. Dabei steht die Nutzung des **Internets** im Vordergrund. Ein Großteil der Soldatinnen und Soldaten zeigt sich mit der Verfügbarkeit und der Qualität des Internets zufrieden. Die Bandbreiten reichen meist – aber nicht überall – aus. Und die Störungsbehebung erfolgt – oft, aber nicht immer – schnell und unkompliziert. Bei der Neuausschreibung des Rahmenvertrags mit geplantem Leistungsbeginn zum 1. Juli 2020 sollte das Verteidigungsministerium die Möglichkeit der Bereitstellung von Vertragsleistungen an multinationale Partner, die ins deutsche Kontingent eingebettet sind, mit aufnehmen.

Nicht zufriedenstellend war die Betreuungskommunikation auf See über den zum 30. Juni 2019 ausgelaufenen Rahmenvertrag. Er entsprach in keiner Weise dem konkreten Bedarf der **Marine**. Nachdem mehrere angedachte Zwischenlösungen bis zum Abschluss eines neuen Rahmenvertrages aus verschiedenen Gründen nicht realisierbar waren, stellt die Bundeswehr die Betreuungskommunikation für die Angehörigen der Marine zwischenzeitlich über Mobilfunknetze und bordeigene Router sicher. Die Einheiten haben die hierfür erforderlichen SIM-Karten erhalten. Nun gilt es schnellstmöglich einen neuen Rahmenvertrag zu schließen, der die Bedürfnisse der Marine für die Betreuungskommunikation vollumfänglich abdeckt.

Transport in den und aus dem Einsatz

Während die IN/OUT-Termine für MINUSMA (Mali) im Berichtsjahr meist eingehalten werden konnten, berichteten Soldatinnen und Soldaten bei RESOLUTE SUPPORT (Afghanistan) erneut von Flugausfällen und -verschiebungen.

- *In einem Fall sollten Soldaten ursprünglich am 27. Februar 2019 aus dem Afghanistan-Einsatz zurück nach Deutschland fliegen. Das European Air Transport Command plante den Flug um. Erst am 1. März 2019 flog man einige wenige Soldatinnen und Soldaten mit einem zivilen Luftfahrzeug aus. Die restlichen Soldaten mussten bis zum 5. März 2019 warten, bis sie das Einsatzland verlassen konnten.*

Solche Probleme sind auch aus den vergangenen Jahren bekannt. Ein erfahrener Angehöriger des Sanitätsdienstes fasste es so zusammen:

- *„Ich habe noch keinen Einsatz mit adäquaten Übergabezeiten erlebt. Entweder zu kurz (Abklatschen) oder zu lang (sieben bis 14 Tage). Bei einem eklatanten Personalmangel im Inland sind 14 Tage nicht zu erklären. Die Flugplanung Afghanistan-*

Deutschland ist die schlechteste Verlegeplanung, die ich jemals erlebt habe.“

Überlange **Wartezeiten** sind weder zumutbar noch, wie der Petent ausführt, in Zeiten des Personalmanagements vertretbar. In derartigen Fällen muss die Bundeswehr alle Betroffenen ersatzweise zivil ein- oder ausfliegen.

Deutschland hatte sich im Rahmen der Ertüchtigungsinitiative der Bundesregierung an der Erneuerung der Start- und Landebahn des **Flugplatzes in Gao/Mali** beteiligt. Die Baumaßnahmen sind zwischenzeitlich abgeschlossen. Die Aufnahme des Flugbetriebs hat zu deutlichen Verbesserungen im innermalischen Luftverkehr geführt, was auch dem deutschen Einsatzkontingent zu Gute kommt. Für größere Flugzeuge wie A310, A330, A340 oder A400M ist die Start- und Landebahn allerdings aus brandschutztechnischer Sicht sowie aufgrund fehlender Abfertigungsbereiche für Passagiere und Gepäck immer noch nicht geeignet. Das grenzt an einen Schildbürgerstreich und bedeutet eine große Enttäuschung. Die noch im vergangenen Jahr mit der Fertigstellung der Start- und Landebahn erwartete schnellere Verlegung von Soldatinnen und Soldaten direkt nach und aus Gao ist damit vom Tisch. Am langen Weg von Deutschland über Bamako nach Gao und zurück wird sich also nichts ändern. Dies ist insbesondere für in Niamey eingesetzte Soldaten, die bis zu drei Tage über Bamako und Gao reisen müssen, bis sie ihren Einsatzort erreichen, keine erfreuliche Nachricht.

- *Soldatinnen und Soldaten im Irak hielten es nicht für ausreichend, wenn von Al Azraq nur einmal alle zwei Wochen eine TRANSALL für die 40 Soldaten nach Taji fliege. In- und Out-Flüge verzögerten sich, und Materiallieferungen erreichten ihren Bestimmungsort häufig mit erheblicher Verspätung. Auch sei jede andere Transportart innerhalb des Iraks schwierig. Bei Flugausfällen sitze man gleich mehrere Tage fest. Türkische A400M und C-17 der amerikanischen Streitkräfte allerdings würden Taji durchaus anfliegen.*

Das Verteidigungsministerium erklärt, aufgrund der derzeitigen Bedrohungslage im Zentralirak nur geschützte militärische Luftfahrzeuge wie die bewährte TRANSALL einsetzen zu können. Der Airbus A400M verfüge noch nicht über den erforderlichen Selbstschutz für den Personenlufttransport. Er werde jedoch für die wöchentliche Anbindung Al Azraqs an Deutschland genutzt. Auf Grund der knappen Verfügbarkeit von geschützten TRANSALL, der Bindung in zwei Einsatzgebieten (Jordanien/Irak und Mali/Niger) und der noch zur

Verfügung stehenden Rest-Flugstundenmenge sei eine Erhöhung der Rate an Einsatzflügen im Irak nicht möglich. Man strebe eine zeitnahe Einsatzreife der **A400M-Selbstschutzsysteme** an. Ende 2019 gebe es eine Testkampagne, aber frühestens Ende 2020 sei mit der vollen Einsatzreife zu rechnen. Deshalb prüft das Ministerium eine anteilige Übernahme zumindest von Frachttransporten nach Taji durch einen zivilen Anbieter.

Nicht nachvollziehbar ist, warum der A400M nicht wenigstens nach Erbil fliegen soll, wenn Lufthansa und Austrian Airlines regelmäßige ungeschützte Liniensflüge zu diesem Ziel anbieten.

Mehr Europa

Das Europa der Verteidigung, „l'Europe de la défense“ wie Deutschlands französische Partner sagen, kommt gegenwärtig auf drei Wegen der Europäisierung voran: Der erste Weg ist seit 2014 das Framework Nation Concept (FNC), hier geht es um die bessere Kooperation NATO-Europas. Zweitens gibt es seit 2017 die Permanent Structured Cooperation (PESCO), hier kooperiert EU-Europa. Und drittens existiert länger schon die bilaterale und multilaterale Kooperation einzelner Nationen miteinander, etwa niederländische Kampfbrigaden integriert in deutsche Heeresdivisionen oder eine neue deutsch-französische Lufttransportstaffel.

In der Praxis ist dabei die **Interoperabilität** zwischen den einzelnen europäischen Nationen ein wesentlicher Faktor. Bisher können die Truppensteller oft nicht miteinander kommunizieren, da die unterschiedlichen Systeme nicht kompatibel sind. Man behilft sich oft mit sogenannten Drehstuhlschnittstellen. Auch beim Seebataillon in Eckernförde, das mit den amphibischen Kräften der Niederlande kooperiert, sind die deutsche und die niederländische Fernmelde-technik nicht miteinander kompatibel. Die deutschen Soldaten berichten, bei Übungen müsse deshalb stets ein niederländischer Funktrupp dazukommen.

Mit dem Programm „Digitalisierung landbasierte Operationen“ will das Verteidigungsministerium einen vernetzten Informations- und Kommunikationsverbund schaffen, der auf der untersten taktischen Ebene beim abgessenen Soldaten beginnt und bis zur Ebene der verlegefähigen Gefechtsstände reicht. Mit den Niederlanden gibt es Verhandlungen bezüglich einer Kooperation. Ziel sei die vollständige und uneingeschränkte Interoperabilität durch Verwendung identischer Ausrüstung sowie die Nutzung multinational abgestimmter Informationstechnik-Standards. Als Einstieg in das Programm sei geplant, die deutschen Kräfte für die Very High Readiness Joint

Task Force 2023 mit einem einheitlichen Battle-Management-System auszustatten. Das Verteidigungsministerium will außerdem ab 2020 über das Projekt „Streitkräftegemeinsame verbundfähige Funkgeräteausrüstung“ 50 Führungsfahrzeuge ausstatten.

Auch **gemeinsame Hilfseinsätze** unterstützen die Verbundenheit zwischen den Partnernationen. Der Hurrikan Dorian hatte am 1. September 2019 Verwüstungen und Zerstörung angerichtet und tausendfach Menschenleben gekostet. Niederländische und 66 deutsche Marinesoldaten beteiligten sich gemeinsam am Hilfseinsatz auf den vom Hurrikan verwüesteten Bahamas mit dem Docklandungsschiff „Johan de Witt“, einem niederländischen Hubschrauberträger.

12. Rechtsverstöße und Rechtspflege

Sexuelle Belästigung

Die Zahl der „Meldepflichtigen Ereignisse“ wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung war mit 345 Fällen (2018: 288) wieder hoch. Außerdem lagen dem Wehrbeauftragten 32 Eingaben mit Hinweisen auf sexuelle Übergriffe vor. Sprüche wie „Dich lege ich als Nächste flach!“, unerwünschte Berührungen des Gesäßes oder zotige Aufforderungen per WhatsApp zum Geschlechtsverkehr gibt es leider nach wie vor. In den vergangenen Jahren und auch im Berichtsjahr hat das Amt des Wehrbeauftragten in vielen Bereichen der Bundeswehr einen zunehmend sensibleren Umgang mit Vorwürfen der sexuellen Belästigung festgestellt. Die vorgelegten Ermittlungsunterlagen zeigen in der Regel deutlich, dass die Bundeswehr keine Form der sexuellen Belästigung, wenn sie bekannt wird, toleriert und entsprechenden Vorwürfen ernsthaft und gründlich nachgeht. Positiv zu werten ist auch, dass die Rekruten bereits in den ersten Monaten ihrer Dienstzeit einiges über die Thematik „Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb“ erfahren. In einzelnen Verbänden habe es in den ersten 14 Tagen des Dienstes allerdings lediglich für junge Rekrutinnen eine Informationsveranstaltung zur Frage gegeben, wie man sich gegen Belästigungen zur Wehr zu setzt. Das reicht nicht, weibliche wie männliche Rekruten sollten unterrichtet werden! Zum einen kann dies dazu beitragen, einem falschen Bild von „Männlichkeit in den Streitkräften“ vorzubeugen. Zum anderen gibt es aber auch immer wieder Fälle, in denen junge Soldaten selbst Opfer sexueller Belästigung werden.

Das Verteidigungsministerium arbeitet derzeit an einer **Handreichung** zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten und sexueller Belästigung. Sie soll

sich an alle Angehörigen der Bundeswehr richten und Ausführungen zu den einschlägigen rechtlichen Grundlagen, Maßnahmen zur Prävention und Reaktion, zu treffende Maßnahmen von Vorgesetzten bei Verdachtsfällen, Maßnahmen zum Opferschutz, Ansprechstellen und Merkblätter enthalten. Zusätzlich sollen Rechtsberaterinnen und Rechtsberater die Soldatinnen und Soldaten zu dieser Thematik schulen. Ferner erarbeitet das Ministerium aus gegebenem Anlass eine Zentrale Dienstvorschrift, die auf den Umgang mit Verdachtsfällen von strafbarem oder dienstpflichtwidrigem Verhalten eingeht, bei dem Kinder oder Jugendliche Opfer von sexuellen Belästigungen und Übergriffen sind.

Das sind gute Ansätze. Es ist immer noch nötig, das Bewusstsein für einen angemessenen Umgang miteinander auf allen Ebenen zu schärfen, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- *Ein Soldat äußerte gegenüber einer Kameradin, sie „bräuchte mal wieder einen richtigen Schwanz“. Die Rechtfertigung des Soldaten, dass es sich um einen Scherz gehandelt habe, teilte der Disziplinarvorgesetzte nicht und ahndete das Verhalten mit einer Disziplinarbuße in Höhe von achthundert Euro.*
- *Gegen ihren Willen zeigte ein Soldat einer Kameradin im Beisein weiterer Soldaten Sequenzen eines Videos seiner masturbierenden Ehefrau sowie ein Foto seines eigenen erigierten Penis. Der Disziplinarvorgesetzte verhängte eine Disziplinarbuße in Höhe von 1.500 Euro.*
- *Ein Rekrut belästigte seinen Stubenkameraden mehrfach mit Sätzen wie: „Ich vergewaltige dich heute Nacht, wenn du schläfst.“ „Fick mich, mach mir ein Kind.“ Die Bundeswehr entließ ihn vorzeitig.*
- *Ein Feldwebelanwärter bezeichnete gegenüber mehreren Zeugen eine Kameradin als Hure, sie sei „nur zum Ficken gut“, verbreite Geschlechtskrankheiten und feiere Gruppensex-Partys. Der Soldat wurde aus der Bundeswehr entlassen.*

Führt eine unterschiedliche Bewertung von Verhaltensweisen dazu, dass diejenigen, die (vermeintliches) Fehlverhalten melden, mit Strafverfolgung rechnen müssen, wird dies allerdings kaum ein Klima fördern, in dem eine **werteorientierte Grundhaltung** selbstverständlich ist, wie der folgende Fall belegt:

- *Eine Soldatin hatte sexuelle Belästigung durch mehrere Kameraden, auch Vorgesetzte, sowie weiteres Fehlverhalten dieser Personen angezeigt. Obwohl im Rahmen der Ermittlungen tatsächlich unangemessene Verhaltensweisen nachweisbar waren, fehlte der eindeutige Nachweis für eine sexuelle Belästigung.*

Die Bundeswehr gab den Vorgang daraufhin an die Staatsanwaltschaft ab. Es bestehe der Verdacht gegen die Petentin, dass sie sich durch falsche Verdächtigungen und eine unwahre dienstliche Meldung strafbar gemacht habe. Die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen kamen zu dem Ergebnis, dass die Abgabe an die Staatsanwaltschaft weder erforderlich noch gerechtfertigt war.

Mobbing

45 Eingaben und 38 meldepflichtige Ereignisse lagen dem Wehrbeauftragten im Berichtsjahr zum Thema Mobbing vor (2018: 35 Eingaben, 36 meldepflichtige Ereignisse). Mobbing ist nach der Rechtsprechung eine fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweise gegenüber einzelnen Mitarbeitern zur Erreichung von Zielen, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind und die jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzen.

Obwohl jeder Soldat und jede Soldatin sich darüber im Klaren sein sollte, dass derartige Handlungen ein Dienstvergehen darstellen, ist auch die Bundeswehr von diesem Phänomen betroffen.

- Eine Soldatin schrieb, ein Hauptfeldwebel ihrer Einheit habe sie über Jahre hinweg wiederholt und anhaltend durch diffamierende Äußerungen gegenüber Dritten innerhalb der Staffel bloß gestellt und beleidigt. Nach den Ermittlungen war der Tatbestand des Mobbing eindeutig erfüllt. Der Vorgesetzte ahndete das Verhalten des beschuldigten Soldaten mit einer Disziplinarstrafe. Darüber hinaus sensibilisierte er das gesamte Personal der betreffenden Einheit zum Thema Mobbing.

In diesem Fall war es möglich, das nicht zu tolerierende Verhalten eindeutig zu klassifizieren. Vielfach erfolgen Mobbinghandlungen jedoch so subtil, dass es in der Praxis schwierig ist, den Tatbestand eindeutig nachzuweisen. Allerdings stellt nicht jede **Konfliktsituation** zwischen Soldaten oder mit dem Vorgesetzten Mobbing dar, auch wenn dies im Einzelfall so empfunden wird. Die Grenze zu einem sozial nicht mehr akzeptablen Verhalten gilt erst dann als überschritten, wenn Verhaltensweisen bezwecken, die Würde einer Person zu verletzen und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen.

In vielen dem Wehrbeauftragten vorgetragenen Fällen ließ sich Mobbing nicht eindeutig nachweisen. Regelmäßig waren jedoch Konflikte eskaliert, weil die

Betroffenen schlecht kommunizierten und Vorgesetzte Spannungen nicht rechtzeitig erkannt oder ernst genommen hatten.

- Beispielsweise schilderte ein Leutnant, er fühle sich durch seine Zugführerin im Einsatz anhaltend benachteiligt und drangsalariert. Die Ermittlungen ergaben kein zu ahndendes Fehlverhalten der Vorgesetzten. Dennoch gab es massive Zerwürfnisse. Nach Rückkehr aller Kompanieangehörigen aus dem Einsatz führten der Kompaniechef und ein weiterer Zugführer zunächst Einzelgespräche mit den Betroffenen. Anschließend arbeiteten sie mit allen Beteiligten in mehreren Gruppengesprächen die im Einsatz aufgetretenen Probleme heraus und überlegten gemeinsam Lösungsansätze. Ziel war es, den gegenseitigen Respekt wieder herzustellen, einen guten Umgang untereinander einzufordern und die Kompetenz zu vermitteln, aufkommende Probleme selber zu lösen.

Dies und andere Beispiele zeigen, dass Vorgesetzte in der Bundeswehr oft bemüht sind, ein kameradschaftliches Miteinander zu schaffen, damit für respektloses Verhalten und Mobbing kein Raum entsteht. Dabei kommt auch der „Anspruchsstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ im Ministerium eine nützliche Funktion zu.

Soziale Medien

Jeder Nutzer sozialer Medien hat es selbst in der Hand, verantwortungsvoll damit umzugehen. Veröffentlichungen im Internet sind kaum oder nur sehr schwer dauerhaft zu entfernen: „Das Netz vergisst nicht.“ Auch in diesem Berichtsjahr veröffentlichten Soldatinnen und Soldaten vorsätzlich in den sozialen Medien extremistische, rassistische, ausländerfeindliche und diskriminierende Inhalte, die unter anderem zu disziplinarischen Ermittlungen und auch zu vorzeitigen Entlassungen führten.

- Ein Stabsgefreiter stellte in einer privaten WhatsApp-Gruppe ein Hakenkreuz ein. Erste Konsequenz war die Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme und in Zusammenhang mit weiteren Vergehen dann die vorzeitige Entlassung.

- Ein Fähnrich präsentierte sich bei WhatsApp im Profilbild mit einer schwarz/anthrazitfarbigen Feldmütze sowie in einem beige/braunen Hemd und erinnerte damit an die Uniform der Hitlerjugend oder die des Afrikakorps. Als Text war zu lesen: „Vor uns marschieren mit sturmzerfetzten Fahnen die toten Helden der alten Nation und über uns die Heldenahnen.“ Der Text entstammt dem Lied „Ein junges Volk steht auf“. Das Lied wird als Kennzeichen einer verfassungswid-

rigen Organisation gewertet und ist gemäß Paragraph 86a Strafgesetzbuch verboten. Die Bundeswehr entließ den Soldaten.

- Ein Stabgefreiter bewarf zwei Asylunterkünfte mit Äpfeln. In einem Fall erging gegen ihn ein Strafbefehl. Auf seinem Mobiltelefon fand man mehrere Bild- und Textdateien, die auf ein fremdenfeindliches und rechtsextremes Gedankengut hinwiesen. In einem WhatsApp-Chat, an dem er beteiligt war, redeten sich die Teilnehmer des Öfteren mit „Führer“ an und verabschiedeten sich mit „Sieg Heil“. Weiterhin tauschte er vermeintliche Witze über Juden und Menschen mit Migrationshintergrund aus. Die Bundeswehr entließ auch diesen Soldaten vorzeitig.

Das Internet ist kein rechtsfreier Raum. Im November des Berichtsjahrs veröffentlichte das Verteidigungsministerium im Intranet der Bundeswehr und im Internet in kurzer und übersichtlicher Form die „**Social-Media-Guidelines**“. Verantwortungsvolle Nutzung der Sozialen Medien begrüßt das Ministerium ganz offiziell. Die herausgegebenen Richtlinien sollen zu einem respektvollen Umgang in diesen Medien beitragen. Sie beinhalten auch, dass die Soldatinnen und Soldaten die Belange der militärischen Sicherheit beachten. Und die veröffentlichten Inhalte müssen dem Ansehen der Bundeswehr gerecht werden. Die Praxis wird zeigen, ob alle Soldatinnen und Soldaten beim Einstellen von Inhalten ins Netz die Empfehlungen hinreichend beachten.

Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten

Disziplinarvorgesetzte müssen neben besonderen Führungsqualitäten gute Rechtskenntnisse haben. Anders könnten sie Aufgaben wie Dienstaufsicht, die Bearbeitung von Beschwerden und etwa die Durchführung von Disziplinarverfahren nicht erfolgreich erledigen. Schwächen in Rechtskenntnis und -anwendung können sich negativ auf das **Führungsverhalten** auswirken und zu einer nachhaltigen Störung des Dienstbetriebes beitragen.

- So versäumte ein Hauptmann, förmliche disziplinare Ermittlungen gegen einen Stabsfeldwebel aufzunehmen, der einem ihm unterstellten Stabsgefreiten durch einen Faustschlag das Nasenbein gebrochen hatte. Gegenüber dem Hauptmann wurde ein Dienstvergehen festgestellt. Von der Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens wurde abgesehen. Gegen den Stabsfeldwebel wurde das gerichtliche Disziplinarverfahren eingeleitet.
- Ein Kompaniechef stellte mit einer Verfügung gegenüber einem Oberleutnant unter Absehen von der

Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme fest, dass dieser ein Dienstvergehen begangen hatte. Das entsprach nicht der Wehrdisziplinarordnung, da er dem Beschuldigten das abschließende rechtliche Gehör zuvor nicht gewährt hatte. Der Oberleutnant hatte sich gegenüber einer Hauptgefreiten unter anderem dahingehend geäußert, dass er nichts von Frauen in der Bundeswehr halte und diese auch nicht in seinem Zug haben wolle. Der Verfahrensfehler des Kompaniechefs führte dazu, dass das Truppendienstgericht die Entscheidung des Kompaniechefs und ebenso den in dieser Sache ergangenen Beschwerdebescheid des Bataillonskommandeurs aufhob.

Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte

Nach wie vor dauern viele gerichtliche Disziplinarverfahren sehr lange, und Betroffene unterliegen während deren Dauer einem **Förderungsverbot**. Ihnen ist die Teilnahme an förderlichen Lehrgängen verwehrt, Beförderungen können nicht stattfinden, eine Teilnahme an Auslandseinsätzen ist dann nur im Ausnahmefall möglich und schließlich ist die Übernahme in den Status eines Berufssoldaten ausgeschlossen. Besonders bitter ist auch der damit einhergehende Ansehensverlust. Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte verweisen auf die personelle Unterbesetzung, übrigens auch der Geschäftsstellen. Die Erhöhung der Dienstpostenanzahl im Bereich der Wehrdisziplinaranwaltschaften hat offensichtlich noch keine Besserung bewirkt. Tatsächlich ist die Besetzung der Dienstposten allzu oft weit von 100 Prozent entfernt. Außerdem reduzieren die Teilnahme an Ausbildungsvorhaben und Auslandseinsätzen sowie die Inanspruchnahme von Elternzeit den Personalbestand weiter. Offene Stellen können kurzfristig nicht nachbesetzt werden. So kommt es zu überlangen Verfahrenszeiten. Entscheidend für die Leistungsfähigkeit der Wehrdisziplinaranwaltschaften ist die tatsächliche personelle Ausstattung. Durch verstärkte Neueinstellungen oder durch andere geeignete Personalmaßnahmen muss auch kurzfristige Abhilfe möglich sein.

Im Bereich der **Truppendienstgerichte** sollte die personelle Ausstattung ebenfalls ermöglichen, dass die Richter das tatsächliche Arbeitsaufkommen in vertretbarer Zeit bewältigen können. Das Amt des Wehrbeauftragten beobachtet immer noch Verfahren, bei denen die Anschuldigung bereits mehrere Jahre zurückliegt:

- In einem besonders extremen Fall liegt einem Truppendienstgericht die Anschuldigungsschrift seit April 2014 vor. Ein Termin zur Hauptverhandlung ist im ersten Halbjahr 2020 beabsichtigt.

Die Ursachen sind vielschichtig. Neben personeller Unterbesetzung und einer unterschiedlichen Belastung der jeweiligen Kammern spielen die sachliche und die rechtliche Komplexität mancher Fälle eine Rolle. Die durchschnittliche **Verfahrensdauer** von der Anschuldigungsschrift bis zum Urteil wird immer länger, und die Verfügbarkeit von Beisitzern und Zeugen, die sich beispielsweise im Einsatz befinden, wird immer schwieriger. Zudem steigen die Verfahrenszahlen. Das Ministerium teilt mit, das vorhandene Personal könne die Zahl der unerledigt bleibenden Verfahren nicht signifikant reduzieren. Es prüfe die Einrichtung von vier weiteren aktiven Kammern. Das sollte nun schnellstmöglich erfolgen.

Tiefgreifende strukturelle Veränderungen und das sich wandelnde Aufgabenspektrum der Bundeswehr erfordern eine Novellierung der seit 2001 im Wesentlichen unveränderten **Wehrdisziplinarordnung**. Einen ersten Maßnahmenkatalog hat das Verteidigungsministerium im Sommer 2017 vorgelegt. Die Vorgesetzten sollen ein einfaches, effektives und schnelles Disziplinarrecht an die Hand bekommen. Ziel ist eine breite Akzeptanz in der Truppe. Neben der transparenten Erarbeitung der neuen Grundlagen hat das Ministerium bereits Sofortmaßnahmen eingeleitet. Dazu gehört die Verlängerung der **Verjährungsfrist** für Disziplinarmaßnahmen im einfachen Disziplinarverfahren von sechs auf zwölf Monate und die Heraufsetzung der maximal zulässigen Höhe einer Disziplinarbuße auf den zweimonatigen Betrag der Dienstbezüge oder des Wehrsolds; außerdem die Erweiterung der Möglichkeit zur Verhängung von gerichtlichen Disziplinarmaßnahmen im Wege eines Disziplinargerichtsbescheides bis einschließlich einer Dienstgradherabsetzung sowie diverse Änderungen im Hinblick auf datenschutzrechtliche Neuregelungen. Überdies soll die fristlose Entlassung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit bei schweren Dienstvergehen nicht mehr nur in den ersten vier, sondern in den ersten acht Jahren möglich sein. Dies allerdings ist strittig.

Die eingesetzte „Expertengruppe Wehrdisziplinarordnung“ sollte dafür Sorge tragen, Arbeitslasten nicht nur zu verschieben, sondern tatsächlich zu reduzieren. Maßnahmen, die bestehende Verfahren weiter verkomplizieren, helfen niemanden. Die effizienteste Möglichkeit, gerichtliche Disziplinarverfahren zu beschleunigen, ist immer noch eine an der tatsächlichen Arbeitsbelastung ausgerichtete Personalausstattung der Rechtspflege. Beabsichtigt ist, noch vor Ende der Legislaturperiode einen abgestimmten Gesetzentwurf vorzulegen.

Straftaten gegen die Bundeswehr

Im Berichtsjahr gab es einen Anstieg der Straftaten gegen die Bundeswehr. Nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung waren im Jahr 2019 102 Anschläge beziehungsweise Straftaten gegen die Bundeswehr (2018: 86) zu verzeichnen, darunter 14 Gewalttaten gegen Bundeswehrangehörige (2018: sieben), sieben Brandanschläge (2018: fünf), vier Sabotageakte (2018: fünf) und 77 Gewalttaten gegen Sachen (2018: 69). Den Gewalttaten gegen Sachen wurden alle Beschädigungen von Bundeswehrmaterial, die Zerstörung von Werbeträgern der Bundeswehr oder Vandalismus auf Truppenübungsplätzen zugeordnet.

Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen des Wehrbeauftragten

Der Wehrbeauftragte hat zur Erfüllung seiner Aufgaben nach dem Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages umfangreiche Informationsrechte. Immer wieder wird die Bearbeitung von Vorgängen durch mangelnde Sorgfalt von Dienststellen der Bundeswehr beeinträchtigt. Disziplinarvorgesetzte versäumten in einigen Fällen, in denen der Wehrbeauftragte „Meldepflichtige Ereignisse“ von Amts wegen aufgegriffen hatte, in ihren **Stellungnahmen** den Namen des beschuldigten Soldaten anzugeben. Zwingende Geheimhaltungsgründe waren nicht zu erkennen. Das erschwerte für den Wehrbeauftragten Nachfragen bei übergeordneten Dienststellen und Wehrdisziplinaranwaltschaften oder beim Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr, ebenso wie die Zuordnung von Eingaben zu „Meldepflichtigen Ereignissen“. In anderen Fällen fehlten zur Sachverhaltsaufklärung notwendige **Ermittlungsunterlagen**. Und schließlich behinderten unnötige zeitliche Verzögerungen bei der Information über neue aktuelle Sachstände die Arbeit. In einigen Fällen musste der Wehrbeauftragte die neuen Informationen erst schriftlich abfragen. Diese Versäumnisse sollten nicht alle mit der hohen Auftragsdichte und den knappen Personalressourcen in allen Bereichen der Bundeswehr und bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften erklärt werden.

13. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Deutschland hat zu Beginn dieses Jahres der „Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ zugestimmt. Ziel dieser Richtlinie ist es, in der gesamten Europäischen Union die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu

verbessern. Die Bundeswehr hat in den vergangenen Jahren Anstrengungen unternommen, um dieses Ziel auch in den Streitkräften zu verankern. Auch wenn die „Vereinbarkeit“ nach wie vor ein Schwerpunktthema der Eingaben ist, zeigen die mit der „Agenda Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders“ angestobenen Maßnahmen und die in Kraft gesetzten Regelungen des Attraktivitätssteigerungsgesetzes durchaus Wirkung.

Probleme einer Pendlerarmee

Soldatinnen und Soldaten zählen nach wie vor zu einer der Berufsgruppen, die mit den längsten Pendelstrecken zwischen Wohn- und Arbeitsort leben müssen. Im Durchschnitt nimmt jede Soldatin und jeder Soldat täglich eine Fahrtstrecke von 121 Kilometern zwischen Dienst- und Wohnort auf sich. Mobilitätsforscher haben festgestellt, dass Werte wie Blutdruck, Herzfrequenz oder die Konzentration von Stresshormonen bei Pendlern erhöht sein können. Viele Pendler sparen an Schlaf, wodurch die Zeit zur Regeneration fehlt. Pendeln bedeutet **Stress** und mindert die Leistungsfähigkeit. Die Bundeswehr darf daher in ihren Anstrengungen, die Vereinbarkeit des Dienstes in der Bundeswehr mit familiären Verpflichtungen zu erleichtern und weitere Maßnahmen für mehr Autonomie und Flexibilität zu schaffen, nicht nachlassen. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass viele Soldatinnen und Soldaten nach einer aktuellen Studie des Psychologischen Dienstes der Bundeswehr davon absehen, einen Antrag auf die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten zu stellen, weil die Sorge besteht, an einen für sie unattraktiven Standort versetzt zu werden oder durch häufige Versetzungen und Umzüge die private Zukunft nicht verlässlich planen zu können.

Telearbeit und mobiles Arbeiten sind Arbeitsformen, die die Verbindung von Beruf und Familie erheblich vereinfachen können. Etwa 8.000 bewilligte Anträge auf Telearbeit sind ein Beleg für den hohen Zuspruch, den diese Form des Arbeitens in den Streitkräften genießt. Im Jahr 2017 hat das Verteidigungsministerium im Rahmen einer Evaluierung die bisherigen Erfahrungen mit Telearbeit zusammengetragen. Befragte waren sowohl Vorgesetzte als auch telearbeitende Soldatinnen und Soldaten. Nach Auswertung der – überwiegend positiven – Rückmeldungen hat die Bundeswehr die einschlägige zentrale Dienstvorschrift nun überarbeitet. Auf dieser Grundlage stellt sie Arbeitshilfen und Informationsmaterialien zur Verfügung. Diese erläutern nicht nur die Grundlagen für Telearbeit oder mobiles Arbeiten besser als bisher, sie geben auch Entscheidungshilfen und machen Abläufe transparenter. Damit haben Vorgesetzte heute mehr

Handlungssicherheit, wenn es darum geht, in der Dienststelle festzulegen, wie viele Telearbeitsplätze es geben kann und welche Dienstposten im Einzelnen telearbeitsfähig sind. Geplant ist auch die Erweiterung der Schulungsangebote.

Eine Lösung gibt es inzwischen zur Vereinbarkeit von Telearbeit und wöchentlichem **Dienstsport**. Soldatinnen und Soldaten können regelmäßig an Diensteinheiten heimatnäherer Dienststellen teilnehmen. Die für die Telearbeit oder das mobile Arbeiten abzuschließende Individualvereinbarung muss hierzu die Einzelheiten (Zweck, Ort, Tage, Uhrzeiten) regeln. Damit sind Betroffene zum Beispiel auch bei einem Wegeunfall abgesichert.

Die Bundeswehr favorisiert die Telearbeit gegenüber Teilzeitarbeitsmodellen. Telearbeit, so die Argumentation, sei im Vergleich zur Teilzeit vorteilhafter: für die Bundeswehr, weil der Soldat oder die Soldatin weiterhin in Vollzeit arbeitet, für die Soldatin oder den Soldaten, weil er oder sie nicht auf einen Teil des Einkommens verzichten muss. Viele Soldatinnen und Soldaten versuchen dennoch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf über **Teilzeitarbeit** zu erreichen. Auch hier ist es zu Verbesserungen gekommen. Bereits der letzte Jahresbericht weist darauf hin, dass teilzeitbeschäftigte Soldatinnen und Soldaten auf Schwierigkeiten stoßen können, wenn die zulässige Dauer von zwölf Jahren ausgeschöpft ist.

- *So betonte eine Berufssoldatin, deren Ehemann ebenfalls Soldat ist – teilweise im Auslandseinsatz –, dass sie als Mutter eines 14-jährigen Sohnes und Tochter pflegebedürftiger Eltern über zwölf Jahre hinaus darauf angewiesen sei, in Teilzeit arbeiten zu können.*

Das Verteidigungsministerium hatte bisher eine Übernahme der in diesen Fällen günstigeren beamtenrechtlichen Regelungen mit dem Hinweis auf die Besonderheiten des militärischen Dienstes grundsätzlich abgelehnt. Nunmehr zeigt sich die Bundeswehr offen für Ausnahmen in begründeten Einzelfällen. Und mehr noch: Künftig soll eine unterhältige Teilzeit möglich sein. Bisher geht das nur während der Elternzeit.

Alternative Arbeitszeitmodelle haben Vorteile. Davon müssen manche Vorgesetzte überzeugt werden. Unterstützung und Beratung durch die Personalführung ist dabei sicher hilfreich. Noch wichtiger ist es, der Tendenz entgegenzuwirken, dass teilzeitbeschäftigte Soldatinnen und Soldaten schlechter beurteilt werden als ihre in Vollzeit tätigen Kameradinnen und Kameraden. Das gilt ebenso für die Entwicklungsprognosen, die nach Wahrnehmung einiger

militärischer Gleichstellungsbeauftragter für Teilzeitkräfte oft negativer seien.

Erfreulicherweise sind im Berichtsjahr die Beschwerden über fehlerhafte oder schleppende Antragsbearbeitung sowohl im Hinblick auf die Telearbeit als auch hinsichtlich der Teilzeit deutlich zurückgegangen. Fehlende Unterlagen von Seiten der Antragsteller oder eine suboptimale Kommunikation aller Beteiligten lagen den meisten Eingaben zugrunde. Unstimmigkeiten lassen sich in vielen Fällen in einem direkten und offenen Gespräch lösen, bevor sie sich zu echten Belastungen entwickeln.

Um Soldatenfamilien in Notsituationen besser unterstützen zu können, hatte die Bundeswehr vor einigen Jahren den sogenannten **Familienservice** (awo lifebalance GmbH) als Pilotprojekt gestartet. Dieser vermittelt innerhalb von 24 Stunden eine Kindernotfallbetreuung beziehungsweise eine Notfallbetreuung zur Sicherung der Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen. Zum Leistungspaket gehört ebenfalls eine Kinderferienbetreuung. Die Kosten für die Vermittlung der Leistung aus dem Familienservice trägt das Verteidigungsministerium. Die in Anspruch genommene Leistung zahlen die Nutzerinnen und Nutzer selbst. Obwohl im Berichtsjahr lediglich 17 Anfragen vorgelegt haben, ist das Ministerium von diesem Angebot überzeugt und will es auf das gesamte Bundesgebiet erweitern. Als positive Unterstützung in Notsituationen und als Ultima Ratio sehr geeignet, sei die angebotene Leistung bisher nur zu wenig bekannt. Optimierungsbedarf besteht also an einer leicht zugänglichen und flächendeckenden Information.

Bei der Gestaltung partnerschaftsbezogener Vorschriften findet die Vielzahl der heutigen Lebensmodelle nach wie vor kaum Berücksichtigung. So sind unverheiratete Soldatinnen und Soldaten, die in einer auf Dauer angelegten Gemeinschaft leben, gegenüber verheirateten Kameradinnen und Kameraden zum Beispiel im Zusammenhang mit der Gewährung von Familienzuschlägen benachteiligt. Das gilt auch für Geschiedene mit Elternpflichten. Beim Trennungstagegeld sowie den Reisebeihilfen hat der Gesetzgeber die **Ungleichbehandlung** für beide Personengruppen erfreulicherweise beseitigt: Ab dem 1. Juni 2020 erhalten alle berechtigten (ledige wie auch verheiratete) Soldatinnen und Soldaten ein einheitliches Trennungstagegeld in Höhe von 14 Euro. Ebenso existiert dann eine für alle Berechtigten geltende einheitliche Reisebeihilfe für die Rückreise zum heimischen Wohnsitz.

Nicht alle Verwendungs- und Versetzungswünsche lassen sich realisieren, sei es wegen fehlender Einpla-

nungsmöglichkeiten, sei es wegen fehlender Ersatzstellung. Gerade im Hinblick auf den Wunsch nach einer **heimatnahen Verwendung** fühlten sich Betroffene oft von der Personalführung unverstanden oder schlecht informiert. Um Enttäuschungen zu mildern und Unverständnis erst gar nicht aufkommen zu lassen, müssen Betroffene am Entscheidungsprozess aktiv teilhaben können. So fällt es leichter, gegebenenfalls eine Negativentscheidung anzunehmen, auch wenn die eigene familiäre Situation dadurch nicht einfacher wird.

Familienpezifische Probleme bei Auslandsverwendungen

Nach der neuen Einsatz- und Missionssystematik ist grundsätzlich eine Stehzeit im Einsatz von sechs Monaten vorgesehen. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums weicht die tatsächliche Stehzeit der Soldatinnen und Soldaten bei den einzelnen Einsätzen allerdings sehr stark voneinander ab. Bei landgestützten Einsätzen unter Federführung des Heeres betrage sie regelmäßig sechs Monate. Bei den Teilstreitkräften Marine und Luftwaffe werde hingegen überwiegend mit kürzeren Einsatzzeiträumen gearbeitet. Bei Verwendungen in multinationalen Stäben und bei Beobachtermissionen der Vereinten Nationen seien Stehzeiten von jeweils mehr als sechs Monaten üblich.

Eine Verlängerung der **Stehzeit im Einsatz** von bisher vier auf sechs Monate stellt eine eindeutige Verschlechterung dar. Das Verteidigungsministerium hat eine Evaluierung der verlängerten Einsatzzeiträume in Bezug auf die Belastung der Soldaten und ihrer Angehörigen angekündigt. Diese liegt allerdings noch nicht vor. In einer aktuellen Untersuchung der Streitkräftebasis bewerten Truppenpsychologen einen derart langen Einsatzzeitraum nicht nur als Verschlechterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, er bringe auch gesundheitliche Gefahren für die Soldatinnen und Soldaten. So würden Studien einen signifikanten negativen Zusammenhang zwischen längerer Einsatzdauer und Wohlbefinden sowie zwischen einer längeren Einsatzdauer und einer alkoholbedingten Störung belegen. Auch die Wahrscheinlichkeit, an einer posttraumatischen Belastungsstörung zu erkranken, vergrößere sich mit zunehmender Einsatzdauer. Deutlich steige außerdem die Gefahr der Entfremdung von heimatlichen Werten und Normen. Zudem werde die Wiedereingliederung in das soziale und dienstliche Umfeld erschwert. Aus der Truppe ist zu hören, dass Freiwilligenbewerbungen bei einer sechsmonatigen Stehzeit voraussichtlich abnehmen und ein wachsender Wunsch nach Splittingmodellen zu

erwarten sei. Eine sechsmonatige Abwesenheit insbesondere von Schlüsselpersonal sei im Übrigen im Grundbetrieb nur schwer zu kompensieren. Den Empfehlungen aus Truppenpsychologie und Truppe folgend, sollte deshalb grundsätzlich eine Einsatzdauer von vier Monaten Standard sein.

- *Im Rahmen eines Truppenbesuches beim deutschen Einsatzkontingent UNIFIL im Libanon beklagten Soldatinnen und Soldaten der Marine die Regelungen bei der Familienzusammenführung im Einsatz. Wenn Marinesoldaten aus zwingenden dienstlichen Gründen keine **Familienheimfahrt** unternehmen können, besteht die Möglichkeit einer Besuchsreise für Familienangehörige in einen sicheren Hafen. Konnte bisher nur ein Angehöriger reisen, sind es seit 1. Januar 2019 mehrere (Ehegatte, Lebenspartner oder ledige Kinder). Das ist eine Verbesserung. Allerdings gelten diese Regelungen nur für Kinder, die dauerhaft im eigenen Haushalt leben und für die ein Anspruch auf Familienzuschlag besteht. Ein solcher besteht aber nicht bei getrennt Lebenden oder Geschiedenen, wenn Kinder dauerhaft beim anderen Elternteil oder nach dem sogenannten Wechselmodell wochenweise jeweils bei einem Elternteil leben. Für geschiedene Soldaten mit Elternpflichten ist es ohnehin nicht immer leicht, den regelmäßigen Kontakt zu ihren Kindern aufrecht zu erhalten. Der Bundeswehr sollte es von daher gelingen, eine Regelung zu schaffen, die Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten auch dann einen Anspruch auf Reisebeihilfen für ihre Kinder zugesteht, wenn diese nicht mit ihnen in einer häuslichen Gemeinschaft leben.*

Gerade weil der Soldatenberuf für viele Beziehungen eine so große Belastung darstellt, dass sie daran zerbrechen, hat die Bundeswehr hier eine besondere **Fürsorgepflicht**. Dies ist jedoch nicht das einzige Beispiel dafür, dass die heutige Lebenswirklichkeit noch nicht überall Berücksichtigung findet.

- *Das NATO-Truppenstatut von 1951, so Soldatinnen und Soldaten im Rahmen eines Truppenbesuchs, berücksichtige in vielen Zusammenhängen ausschließlich Eheleute, nicht jedoch unverheiratete Paare. Wenn die Bundeswehr auf Dauer als Arbeitgeberin wirklich attraktiv bleiben will, wird es höchste Zeit, sich auch hier für eine Änderung überholter Normen einzusetzen.*

Die **Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung** (SHV) soll Familien bei den Herausforderungen besonderer Auslandsverwendungen, einsatzgleicher Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben oder der Vorbereitung auf eine besondere Auslandsverwendung entlasten. Ein Anspruch besteht, wenn die Kinderbetreuung

oder die Pflege bedürftiger Angehöriger ausschließlich durch eine Familien- und Haushaltshilfe sicherzustellen ist und die Kosten nicht anderweitig erstattungsfähig sind. Die Kostenerstattung zielt nach Aussage des Verteidigungsministeriums auf die Bewältigung außergewöhnlicher Umstände ab und sei keine Regelleistung für den Wegfall üblicher familiärer Mithilfe bei einer beruflich bedingten Abwesenheit. Derzeit können Betroffene Kosten in Höhe von bis zu 50 Euro pro Tag (bei einem Stundenhöchstsatz von zehn Euro) in Rechnung stellen. Die Hürden für eine Inanspruchnahme sind nach den Aussagen Betroffener zu hoch, und der tatsächliche Bedarf wird in keiner Weise gedeckt. Wenig zeitgemäß muten die Kostenansätze an. In vielen Regionen ist es schlichtweg unmöglich, im Bedarfsfall eine qualifizierte Unterstützung für einen Stundensatz zu finden, der knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Die Höhe der Unterstützungsleistung sollte sich daher an einem realistischen Maß orientieren. Der Begriff „Haushaltshilfen-Verordnung“ suggeriert zudem, Leistungen für eine „Haushaltshilfe“ erhalten zu können. Tatsächlich handelt es sich jedoch um Zuwendungen für „Betreuungsleistungen“. Auch dies führt immer wieder zu Missverständnissen und Irritationen. Der Name der Verordnung sollte daher die tatsächliche Bestimmung wiedergeben. Seit 2015 liegen 730 Erstanträge und 300 Folgeanträge vor, 130 wurden bislang abgelehnt. Die Höhe der erstatteten Betreuungskosten beträgt insgesamt 400.000 Euro.

Einige Soldaten in Auslandsverwendungen kritisieren die 2015 eingeführten fixen Versetzungstermine am 1. April und 1. Oktober. Die Termine seien meist nicht mit dem jeweiligen Schulbeginn in den Ländern kompatibel, die Wohnungssuche werde erschwert und Umzugsfirmen an Bundeswehrstandorten seien häufig ausgebucht. Andere Nationen wechselten bereits in den Sommerferien. Das Verteidigungsministerium hält dagegen, die Termine seien für das Gros der Soldatinnen und Soldaten vorteilhaft, außerdem stehe es den Soldaten frei, vorweg oder nachträglich umzuziehen. Schließlich seien auch Abweichungen von den festen **Versetzungsterminen** nach Genehmigung durch die Personal bearbeitende Dienststelle möglich. Die Bundeswehr sollte diese Möglichkeiten mehr als bisher bei den ins Ausland gehenden Soldatinnen und Soldaten bekannt machen und nutzen.

Probleme entstehen in Auslandsverwendungen auch im Hinblick auf laufende **Versicherungsverträge** oder Beitragszahlungen, zum Beispiel für den ADAC. Schwieriger werde es zudem, einen Kreditvertrag abzuschließen. Das Auswärtige Amt stellt seinen Beschäftigten im Ausland zur Korrespondenz mit Banken und Versicherungen eine Bescheinigung aus,

die die Zentrale des Auswärtigen Amtes in Berlin zum dienstlichen Wohnsitz erklärt. Diese Bescheinigung stellt keine Wohnungsbescheinigung im Sinne des Bundesmeldegesetzes dar. Das Verteidigungsministerium prüft, ob die Einrichtung einer solchen Inlandspostadresse für Angehörige der Bundeswehr möglich ist und die bestehenden Probleme beseitigen kann.

Schwierigkeiten bei der **schulischen Versorgung** ihrer Kinder am Auslandsstandort können dazu führen, dass Soldaten eine vorgesehene Verwendung nicht antreten.

- *So zog ein Soldat, der für eine integrierte Verwendung am NATO-Standort Sigonella auf Sizilien vorgesehen war, seine Bewerbung zurück, nachdem Pläne der Bundeswehr, dort eine Auslandsschule zu errichten, gescheitert waren. Er hätte seine Kinder auf der vor Ort befindlichen Schweizer Schule anmelden sollen, die er für ungeeignet hielt. Geeignet war nach seiner und der Ansicht seiner Ehefrau ausschließlich die amerikanische Schule. Die Bundeswehr lehnte seinen Antrag auf Anerkennung der Beihilfefähigkeit der Schulgebühren für diese Schule jedoch ab.*

- *In einem anderen Fall übernahm die Bundeswehr zwar die Kosten für den Besuch der amerikanischen Schule, aber nur, weil das Kind hochbegabt war und eine entsprechende Empfehlung der Grundschule vorlag. Es gestaltet sich zunehmend schwierig, für den Standort Sigonella geeignete Bewerber zu finden, da sowohl die schulische Situation als auch eine Betreuung der Kinder im Vorschulalter bisher nicht zufriedenstellend gelöst sind. Die Bundeswehr ist sich der Problematik bewusst und prüft derzeit, inwieweit sie die Kinderbetreuung dort verbessern kann. Auch plant sie die Rahmenbedingungen am Standort insgesamt zu untersuchen. Hierzu zählt neben einer umfassenden Vergleichsbetrachtung der dort zum jetzigen Zeitpunkt für deutsche Schüler in Frage kommenden Schulen auch die Wohnsituation.*

Solche Betrachtungen sollte die Bundeswehr an Auslandsstandorten vorausschauend und nicht erst dann, wenn sich keine Bewerber mehr finden, vornehmen.

Kinderbetreuung

Eine geeignete Betreuung von Kindern sei bedeutsam für eine tragfähige Balance von Familie und Dienst, führt die entsprechende Zentrale Dienstvorschrift aus. Daher ist ein Ziel der Attraktivitätsoffensive „**Bundeswehr in Führung**“ auch die Gewährleistung einer lückenlosen Kinderbetreuung.

Im Rahmen dieser Attraktivitätsoffensive hat die Bundeswehr mittlerweile manche Lücken bei der Kinderbetreuung geschlossen. Insgesamt unterhält die Bundeswehr im Jahr 2019 1002 (2018: 870) Betreuungsplätze bundesweit. Hiermit geht allerdings an keinem Standort eine Überdeckung des bestehenden Bedarfs einher, was einen Pull-Effekt bewirken könnte. Vielmehr sind die vorhandenen Plätze mehrheitlich zu 100 Prozent ausgelastet. An manchen Standorten, so zum Beispiel Wunstorf, wird sogar mit **Wartelisten** gearbeitet, was wenig attraktiv für Zuversetzte sein dürfte. Erfreulich ist hingegen, dass am Standort Wilhelmshaven künftig weitere 30 Plätze zur Verfügung stehen sollen, womit eine umfängliche Bedarfsdeckung möglich wird. Im Interesse ihrer Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt muss die Bundeswehr weiterhin bemüht sein, Soldatenfamilien bei einer qualifizierten Kinderbetreuung bestmöglich zu unterstützen. Dies gilt vor allem dort, wo die Gemeinden eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung, zum Beispiel was die Betreuungszeiten angeht, nicht sicherstellen können. Die Bundeswehr weist stets darauf hin, dass nach den verfassungsrechtlichen Regelungen der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz gegenüber den Städten und Gemeinden, nicht jedoch gegenüber der Bundeswehr besteht. Das müsste die Bundeswehr allerdings nicht daran hindern, eine Art Garantie für die geeignete Kinderbetreuung am Standort zu übernehmen und entsprechend Angebote und Nachfrage aktiv zu koordinieren.

Der schon seit Jahren angekündigte Bau einer **Kindertagesstätte** im Bereich des Bundeswehrkrankenhauses Berlin zieht sich aufgrund nachträglich aufgetretener Schwierigkeiten bei der Baufeldfreimachung weiter hin. Positiv ist indes, dass die Pilotprojekte zur Kinderbetreuung an Lehrgangsstandorten erfolgreich waren und jetzt acht weitere Lehrgangsstandorte eine entsprechende Kinderbetreuung erhalten sollen. Hier gilt es, die erforderlichen Verhandlungen schnell zum Abschluss zu bringen.

Trotz einiger Verbesserungen gestaltet sich die **Betreuung von Schulkindern** sowohl nach Schulschluss als auch in der Ferienzeit weiterhin schwierig. Gerade für Soldatinnen kann dieser Umstand ein Kriterium dafür sein, sich gegen eine Karriere als Berufssoldatin zu entscheiden. Die Bundeswehr sollte auch hier Angebote unterbreiten können, um konkurrenzfähig zu bleiben.

Im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der **Elternzeit** bei erneuter Schwangerschaft und Mutterschutz war es in der Vergangenheit mehrfach zu Problemen gekommen. Betroffene Soldatinnen

wussten nicht, dass es eines Antrages zur Unterbrechung der Elternzeit bedarf. Das Verteidigungsministerium hat auf Intervention des Wehrbeauftragten die Arbeitsanweisung für die Personalsachbearbeiter entsprechend überarbeitet. Auch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr hat seine Arbeitsmaterialien angepasst. Widersprüche oder Beschwerden mit dem Ziel, eine laufende Elternzeit nachträglich zum Beginn der Mutterschutzfrist zu beenden, hat es seither nicht mehr gegeben hat. Dieses Beispiel zeigt, dass manche Probleme durch ausreichende Information und Beratung vermieden werden können.

14. Gesundheitliche Versorgung

Sanitätsdienst

Die medizinische Versorgung der Soldatinnen und Soldaten im In- und Ausland wird vom Sanitätsdienst der Bundeswehr sichergestellt. Anlaufstelle im Krankheitsfall sind die Sanitätsversorgungszentren, in denen Ärzte, idealerweise Sanitätsoffiziere, sie behandeln und gegebenenfalls zu Bundeswehr-Fachärzten überweisen. Da Soldaten nicht die freie Arztwahl haben, müssen sie grundsätzlich das für sie zuständige **Sanitätsversorgungszentrum** aufsuchen. Struktur und Personalumfang der Versorgungszentren sind deshalb auf den Betreuungsumfang auszurichten und das Personal ist entsprechend auszubilden. Leider gibt es da immer wieder Anlass zur Kritik:

- *Zur Wahrnehmung eines Facharzttermins in einem Bundeswehrkrankenhaus erhielt eine Soldatin von ihrem zuständigen Sanitätsversorgungszentrum kopierte Teile ihrer Gesundheitsunterlagen in einem verschlossenen Umschlag mit. Als sich vor Ort herausstellte, dass es sich um die falschen Kopien handelte, versuchten sowohl die Petentin als auch der Facharzt mehrmals vergeblich, beim Sanitätsversorgungszentrum anzurufen, in der Hoffnung, die benötigten Befunde kurzfristig übermittelt bekommen zu können. Dort war aber aufgrund eines Antretens des Sanitätsversorgungszentrums und einer anschließenden Veranstaltung niemand erreichbar. Ohne die benötigten Unterlagen war eine weitere fachärztliche Untersuchung nicht möglich, weshalb die Petentin umsonst eine Fahrtstrecke von 522 Kilometer zurückgelegt hatte. Ungeachtet des Umstandes, dass Patientenunterlagen zur Vorlage bei anderen Ärzten vom Sanitätspersonal auch unter fachlichen Gesichtspunkten stets mit besonderer Sorgfalt zusammenzustellen sind, ist es nicht hinnehmbar, dass ein ganzes Sanitätsversorgungszentrum während der Dienstzeit zeitweise telefonisch nicht erreichbar ist. Schließlich*

sind auch Erkrankte darauf angewiesen, ihren Truppenarzt im Akutfall anrufen zu können. Das Kommando Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung hat das betreffende Sanitätsversorgungszentrum angewiesen, künftig eine durchgehende telefonische Erreichbarkeit sicherzustellen und mehr Sorgfalt bei der Zusammenstellung von Gesundheitsunterlagen zu üben.

Neben der telefonischen Erreichbarkeit muss auch sichergestellt sein, dass jederzeit tatsächlich ein Truppenarzt vor Ort verfügbar ist.

- *Das war in einem Sanitätsversorgungszentrum an mehreren Tagen nicht der Fall, da sich beide am Standort tätigen Truppenärzte gleichzeitig im Auslandseinsatz befanden und kurzfristig auch der Leiter des Zentrums, der aufgrund seiner Leitungsaufgaben ohnehin nur zu 50 Prozent kurativ tätig sein konnte, als einziger anwesender Stabsoffizier ausfiel. Es ist unverständlich, dass die Bundeswehr zwei von drei in einem Sanitätsversorgungszentrum tätigen Truppenärzten ohne entsprechenden personellen Ersatz gleichzeitig in einen Auslandseinsatz entsendet. Hier müssen die vorgesetzten Kommandobehörden besser planen und koordinieren.*

Bereits im Jahresbericht 2018 hat der Wehrbeauftragte auf die unzureichende personelle Ausstattung des Sanitätsversorgungszentrums Eckernförde hingewiesen. Diese Situation hatte sich auch im Berichtsjahr zunächst nicht verbessert.

- *So machte eine Petentin, die das Sanitätsversorgungszentrum aufsuchte, die Erfahrung, dass sich dort bereits gegen 7.15 Uhr, dem Beginn der Anmeldung zur Neukrankensprechstunde, eine Warteschlange von über 30 Patienten gebildet hatte. An diesem Tag waren von insgesamt sieben am Standort tätigen Sanitätsoffizieren nur ein Sanitätsoffizier sowie eine zivile Vertragsärztin anwesend, die um 8.00 Uhr ihren Dienst begann. Gegen 8.15 Uhr fuhr man dann 15 wartende Soldaten per Bus zum Sanitätsversorgungszentrum Kiel. In seiner Stellungnahme teilte der Leiter des Sanitätsversorgungszentrums Eckernförde mit, er habe bereits seinen Vorgesetzten dargelegt, mit der derzeitigen Situation von Personal und Infrastruktur seinen Auftrag der Kuration und Begutachtung von 2.500 Soldaten am Standort nicht sicherstellen zu können. Im zweiten Halbjahr hat das Sanitätsversorgungszentrum Eckernförde einen truppenärztlichen Dienstposten hinzu bekommen. Es muss sich zeigen, ob die Betreuungssituation dadurch besser wird.*

Ein Rückgriff auf **zivile Vertragsärzte** mag als personelle Unterstützung grundsätzlich sinnvoll sein, schließlich bringen sie zusätzliche ärztliche Expertise

ein. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Vertragsärzte teilweise nicht die gleichen Kenntnisse über innerorganisatorische Regelungen und Verwaltungsverfahren der Bundeswehr besitzen, wie sie Sanitäts-offiziere haben.

- Ein ziviler Vertragsarzt führte bei einem Soldaten zum Ende von dessen Wehrübung im Sanitätsversorgungszentrum eine Entlassungsuntersuchung durch. Entgegen den Regelungen in der einschlägigen Zentralvorschrift zur Wehrmedizinischen Begutachtung vergab er fälschlicherweise den Grad „verwendungsfähig als Reservist, Signierziffer 6“. Die Signierziffer 6 ist aber nur zu vergeben, wenn eine gesundheitliche Eignung beziehungsweise Verwendungsfähigkeit dauerhaft auszuschließen ist – was nicht der Fall war. Um weitere Reservendienstleistungen durchführen zu können, musste der Reservist sich bei dem für ihn zuständigen Karrierecenter erneut untersuchen lassen. Das Verteidigungsministerium hat eingeräumt, dass der Wissensschatz des Vertragsarztes über wehrmedizinische Begutachtungen gering gewesen sei und er erst nach entsprechender Schulung wieder in diesem Bereich eingesetzt werden sollte.

- Ein ziviler Honorararzt versagte einem Offizier in der Zentralen Interdisziplinären Notfallaufnahme eines Bundeswehrkrankenhauses eine fachärztliche Untersuchung durch einen Dermatologen mit der Begründung, dass außerhalb der Rahmendienstzeiten die Dermatologie nur bei ärztlich festgestellter Indikation zur stationären Aufnahme eines dermatologischen Patienten ins Haus komme. Dem zivilen Honorararzt war nicht bekannt, dass Soldaten von dieser Regelung ausgenommen sind, so dass die Dermatologie hätte informiert werden müssen.

- Ein ziviler Vertragsarzt überwies einen Stabsoffizier aufgrund eines Befundes in eine zivile Klinik. Auswahl der Klinik und Terminvereinbarung erfolgten durch den Vertragsarzt. Die Unterlagen erhielt der Soldat in einem verschlossenen Umschlag mit. Allerdings stellte der überweisende Vertragsarzt nur einen Überweisungsschein und nicht – wie dies korrekt gewesen wäre – eine für die Untersuchung in der privaten Klinik erforderliche Kostenübernahmeerklärung aus. Um die Leistungen trotz des vom Vertragsarzt begangenen Fehlers abrechnen zu können, legte man dort dem Stabsoffizier einen privaten Behandlungsvertrag vor, den dieser im Bewusstsein unterschrieb, die notwendigen Behandlungskosten von der Bundeswehr erstattet zu bekommen. Die Bundeswehr lehnte dies allerdings zunächst mit der Begründung ab, mit dem Unterschreiben des Behandlungsvertrages habe der Soldat gemäß Paragraph 3 Bundeswehrheilfürsorge-Verordnung seinen Anspruch auf eine Kostenerstattung verwirkt. Dieser besagt, dass bei

Inanspruchnahme einer anderen Heilbehandlung als der truppenärztlichen Versorgung, ohne entsprechende truppenärztliche Veranlassung die Kosten hierfür nicht zu erstatten sind. Erst nach Intervention durch den Wehrbeauftragten erklärte sich das Verteidigungsministerium bereit, „aus Fürsorgegründen und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ die Kosten für die in Anspruch genommenen ärztlichen Leistungen teilweise nachträglich zu erstatten. Soldaten müssen darauf vertrauen können, dass die sie behandelnden Ärzte korrekt handeln. Vom Arzt nachweislich begangene Fehler bei der Wahl eines Formulars muss sich die Bundeswehr zurechnen lassen. Sie dürfen nicht zu Lasten des Soldaten gehen. Entgegen der unhaltbaren rechtlichen Begründung im Ablehnungsbescheid hatte der Soldat die Klinik ja gerade auf truppenärztliche Veranlassung hin aufgesucht. Insoweit hätte die Bundeswehr zumindest die Kosten erstatten müssen, die auch bei vorheriger Ausstellung einer Kostenübernahmeerklärung entstanden wären.

Jahr für Jahr klagen Betroffene über Defizite bei der personellen Besetzung der **Bundeswehrkrankenhäuser** mit Fachpersonal.

- Ein Krankenpfleger wies auf zu wenige Pflegekräfte in der Station Unfallchirurgie/Orthopädie hin. Zeitweise sei eine professionelle Versorgung der Patienten nur unzureichend möglich, und das Pflegepersonal auf der Station stoße aufgrund der hohen Überstundenzahl an seine Belastungsgrenzen. Die Überprüfung zeigte, dass in der einen betroffenen Abteilung insgesamt 86 von 427 Dienstposten und in der anderen Abteilung 11 von 45 Dienstposten vakant waren.

Die Zahl der eingerichteten Dienstposten orientiert sich am durchschnittlichen Betreuungsumfang. Eine hohe Zahl an Vakanzen bedeutet regelmäßig für das vorhandene Personal, dass dies die Aufgaben der fehlenden Kollegen und Kameraden durchgängig mit übernehmen muss. Hier besteht weiter Handlungsbedarf.

Einsatzbedingte psychische Erkrankungen

Die Anzahl der Soldatinnen und Soldaten, die sich wegen einer einsatzbedingten psychischen Erkrankung erstmals in fachärztliche Behandlung begeben haben, bewegt sich weiterhin auf einem hohen Niveau. 2016 gab es 318 Neuerkrankte, 2017 waren es 274, 2018 betrug die Zahl 279, und im Jahr 2019 waren es 290. Die Gesamtzahl der erkrankten Soldatinnen und Soldaten betrug im Jahr 2019 982. Diese Zahl hat von 751 im Jahre 2016, über 784 (2017) und 867 (2018) kontinuierlich zugenommen. Die steigen-

den Zahlen zeigen, dass sich einsatzbedingte psychische Erkrankungen nicht kurzfristig therapieren lassen, sich eine Behandlung vielmehr in der Regel über mehrere Jahre hinzieht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Traumatisierte oft erst mit mehrjähriger Verzögerung in die Behandlung kommen. Das Verteidigungsministerium geht deshalb davon aus, dass zum Beispiel aus dem Kreis der Soldatinnen und Soldaten, die an den Kampfhandlungen in Afghanistan 2009 bis 2012 beteiligt waren, weitere psychische Krankheitsfälle hinzukommen können.

Um diese adäquat zu behandeln, ist es erforderlich, dass in den Sanitätseinrichtungen und Krankenhäusern der Bundeswehr ausreichend **Therapiekapazitäten** vorhanden sind. Ebenso wichtig ist es aber auch, Maßnahmen zu treffen, um dem Auftreten psychischer Erkrankungen bei Einsatzsoldaten entgegenzuwirken oder zumindest eine Verschlimmerung einer solchen Erkrankung zu verhindern. Neben der Durchführung von Präventivkuren muss die Bundeswehr sicherstellen, dass für alle Soldaten zwischen zwei Auslandseinsätzen im Sinne der 1/5-Regelung pro geleistetem Einsatzmonat eine einsatzfreie Zeit von fünf Monaten liegt, um sich wieder vollständig ins „normale“ Leben integrieren zu können. Da es von bestimmten Spezialisten zu wenige in der Bundeswehr gibt, kommt es immer wieder zur Umgehung dieser Regel. Das schafft möglicherweise zusätzliche Probleme.

Die ärztliche Behandlung der Erkrankung ist das eine. Daneben besteht die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen an den vom Sportmedizinischen Institut der Bundeswehr angebotenen Lehrgängen **„Sporttherapie nach Einsatzschädigung“** und **„Spezielle Sporttherapie nach Einsatzschädigung“** teilzunehmen. Wichtige Bausteine im Rahmen der Rehabilitation psychisch einsatzgeschädigter Soldatinnen und Soldaten sind außerdem die spezifischen Betreuungsangebote der Bundeswehrkrankenhäuser und der Militärseelsorge sowie das „Fachberatungsseminar Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“.

Das einwöchige **Fachberatungsseminar** bietet ein weit gefächertes Unterstützungsangebot für die Teilnehmer in ihrer jeweiligen individuellen Lebenssituation. Der Austausch mit anderen Betroffenen, die oftmals mit ähnlichen Problemen zu kämpfen haben, und die Möglichkeit, mit dem Fachpersonal Lösungsansätze für den Alltag zu erarbeiten, heben die Teilnehmer als besonders positiv hervor. Darüber hinaus können an diesem Seminar auch Angehörige teilnehmen und erhalten so – oft zum ersten Mal – Aufklärung, Hilfe und vor allem Wertschätzung. Dies ist von besonderer Bedeutung, weil Angehörige im Rahmen der Rehabilitation als sozialer Rückhalt der Betroffenen eine wichtige Rolle spielen. Umso bedauerlicher

ist es, dass immer wieder von Teilnehmern geäußert wird, dass sie nur durch Zufall von diesem Betreuungsangebot erfahren haben. Psychisch Einsatzgeschädigte und ihre Angehörigen sollten über alle in Betracht kommenden Unterstützungsangebote der Bundeswehr informiert sein. Information bedeutet in diesem Fall auch in hohem Maße Wahrnehmung und Wertschätzung. Hier bedarf es weiterer Anstrengungen, um zu erreichen, dass jeder psychisch Einsatzgeschädigte so früh wie möglich über eine umfassende Aufstellung aller Hilfsangebote verfügt. Auch wenn letztlich die Entscheidung über die Teilnahme beim Truppenarzt liegt, sollte dies kein Grund sein, auf eine entsprechende Unterrichtung der Betroffenen zu verzichten.

Eine **Einbeziehung von Angehörigen** in die Therapie psychisch Einsatzgeschädigter ist oftmals sinnvoll oder sogar notwendig. Es ist insoweit positiv zu vermerken, dass im Berichtsjahr eine Regelung im Einsatzweiterverwendungsgesetz (Paragraph 20a) geschaffen wurde, wonach Angehörige im Falle ihrer Einbeziehung Anspruch auf Erstattung bestimmter Aufwendungen haben. Das als Pilotprojekt gestartete Modell einer Familienkur, bei der die therapeutische Behandlung von familiären Konflikten und Belastungen unter anderem nach Auslandseinsätzen im Fokus steht, wird leider noch nicht im Regelbetrieb durchgeführt. Das sollte nach entsprechender Evaluation zügig geschehen.

Neben der therapeutischen Behandlung ist die **Wiedereingliederung** psychisch Erkrankter in den Dienstbetrieb ein wichtiges Element im Rahmen der Rehabilitation. In der Schutzzeit befindliche oder nach dem Einsatzweiterverwendungsgesetz wieder eingestellte Soldatinnen und Soldaten sollen Dienst leisten, sobald dies unter therapeutischen Gesichtspunkten möglich ist. Hier tun sich mehrere Problemfelder auf: Zum einen ist es schwierig, für noch nicht voll belastbare Soldatinnen und Soldaten ein entsprechendes dienstliches Umfeld zu finden, wo sie/er sich entsprechend ihren oder seinen aktuellen Möglichkeiten sinnvoll einbringen kann. Zum anderen ist es für die aufnehmenden Dienststellen oft eine Herausforderung, die notwendige Betreuung durch Vorgesetzte oder Kameraden im Rahmen des zu erledigenden dienstlichen Auftrags zu gewährleisten. Wichtig ist hier vor allem, dass Vorgesetzte und Kameraden eine ausreichende Schulung sowie fachliche Unterstützung beim Umgang mit psychisch Einsatzgeschädigten erhalten. Auch der behandelnde Truppenarzt muss fachlich und von seinem Erfahrungshorizont her in der Lage sein, die Wiedereingliederung medizinisch zu begleiten. Da nur die wenigsten Truppenärzte eine psychiatrische Fachausbildung besitzen, können im

Einzelfall entsprechende Weiterbildungen erforderlich sein. Auf jeden Fall ist zu vermeiden, dass Betroffene über Jahre hinweg im Krankenstand verbleiben. Das Ziel einer vollständigen Rehabilitation wäre so kaum zu erreichen.

Dennoch gibt es psychisch Einsatzgeschädigte, die aufgrund der Schwere ihrer Erkrankung und eines langen Krankheitsverlaufs nicht mehr in der Lage sein werden, regulär Dienst zu leisten. Nach dem Einsatzweiterverwendungsgesetz sind das die Fälle, in denen die Ziele der Schutzzeit nicht (mehr) zu erreichen sind. Fälle dieser Art werden erst seit 2018 valide erfasst. Danach hat die Bundeswehr seit Oktober 2018 in insgesamt elf Fällen die Schutzzeit wegen Nichterreichens der Ziele beendet. Im Verhältnis zu insgesamt 841 in der Schutzzeit befindlichen Soldatinnen/Soldaten ist dies noch keine große Zahl. Dennoch sollte die Bundeswehr ein Augenmerk darauf richten, für diese Betroffenen ausreichende Unterstützung im Hinblick auf die zivilberufliche Eingliederung zu leisten.

In besonders gelagerten Problemfällen kann auch die Deutsche **Härtefallstiftung** schnell Abhilfe schaffen. Sie übernimmt Aufgaben und Leistungen, die der Dienstherr teilweise aus rechtlichen Gründen nicht erbringen kann. Seit dem Jahr 2017 erhält die Stiftung hierfür jährlich Haushaltsmittel in Höhe von 1,5 Millionen Euro. Angesichts der immer komplexer werdenden Einzelfälle sollte eine Erhöhung der jährlichen Zuwendungen erwogen werden.

Suizide und Suizidversuche

Im Jahr 2019 sind 21 Selbsttötungen (2018: 17, 2017: 14, 2016: 12, 2015: 25, 2014: 24) und 52 Selbsttötungsversuche (2018: 57, 2017: 55, 2016: 46, 2015: 44, 2014: 43) von Soldatinnen und Soldaten gemeldet

worden. Gezählt wurden alle Tagesmeldungen der verschiedenen Meldekategorien der Bundeswehr unabhängig vom Überprüfungsergebnis. In der Statistik finden sich damit auch Fälle mit Verdacht auf Suizidversuch und Fälle, in denen Suizidabsichten lediglich geäußert wurden – mithin also Fälle, in denen gar kein Suizidversuch stattgefunden hat. Zudem können sich Betroffene aufgrund der Systematik des Meldewesens mit wiederholten Suizidversuchen oder vollendetem Suizid, dem ein oder mehrere Versuche vorausgegangen waren, mehr als einmal in der Statistik wiederfinden.

Die jährliche Suizidrate in der Bundeswehr (0,01 Prozent) ist augenscheinlich deckungsgleich mit derjenigen der Gesamtbevölkerung (0,01 Prozent). Das Durchschnittsalter bei den Suiziden in Deutschland lag in den letzten Jahren bei 57 Jahren. Deutlich mehr Männer als Frauen nehmen sich das Leben (2017 wurden 76 Prozent der Selbsttötungen von Männern begangen). Die Bundeswehr besteht – anders als die Gesamtbevölkerung – überwiegend aus Männern im Alter von 20 bis 60 Jahren.

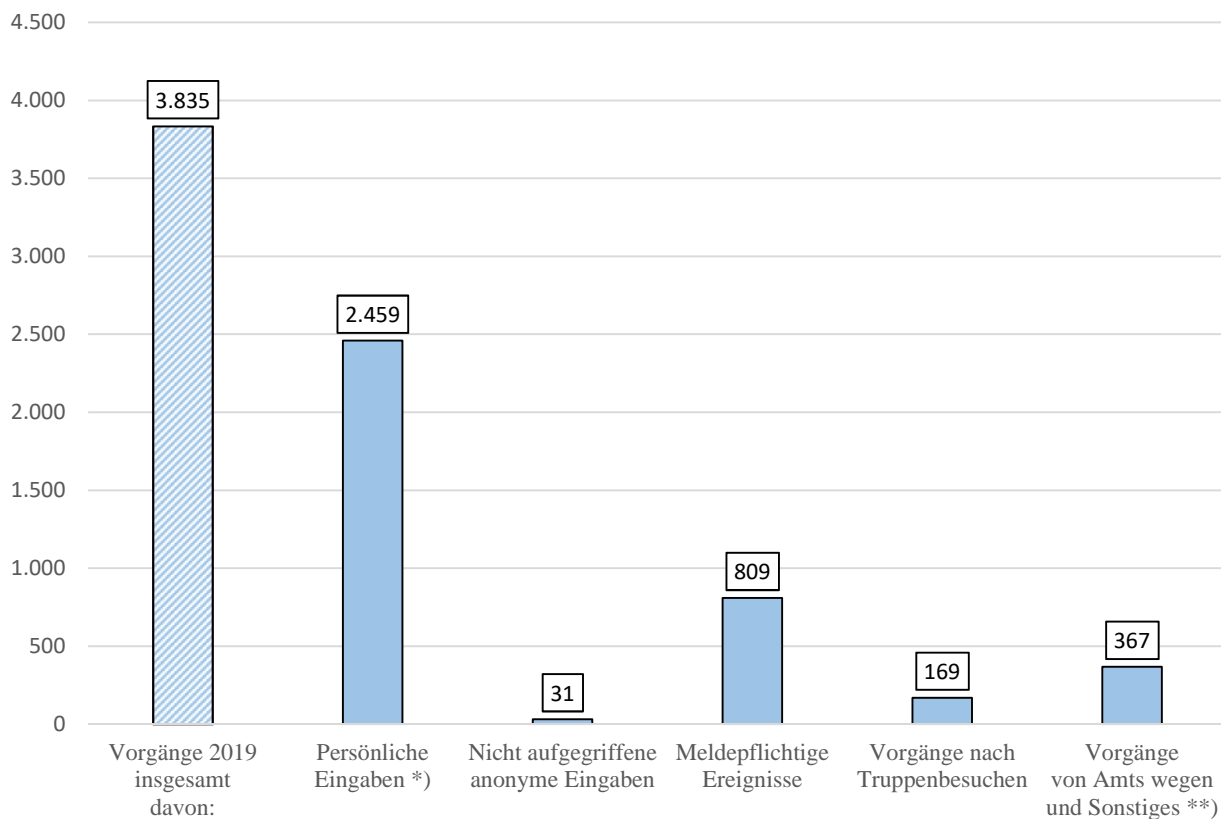
Das Verteidigungsministerium will die für die Fälle der Jahre 2015 und 2016 durchgeführte themenbezogene Untersuchung nur fortführen, wenn es bei der Beobachtung der weiteren Entwicklung Erkenntnisse gewinnt, die eine weitergehende Untersuchung begründen. Das ist schlecht. Ohne eine systematische Untersuchung kann das Verteidigungsministerium kaum seriös bewerten, ob die zuletzt verbesserten und neu entwickelten präventiven Maßnahmen ausreichend greifen oder ob es Angebote weiter anpassen muss. Dass die „Führungshilfe Umgang mit Suizid“ zur Sensibilisierung der Vorgesetzten seit ihrer Ankündigung 2017 bis heute nicht vorliegt, macht ratlos.

15. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 3.835 Vorgänge erfasst worden. Vorgänge sind alle mit einem Aktenzeichen versehenen Bearbeitungsgegenstände. Neben den Eingaben der Soldatinnen und Soldaten, von deren Familienangehörigen und sonstigen Personen, fallen darunter die vom Wehrbeauftragten überprüften „Meldepflichtigen Ereignisse“ in der Bundeswehr,

Vorgänge, die nach einem Truppenbesuch aufgegriffen werden, und Vorgänge, mit denen der Wehrbeauftragte sich von Amts wegen befasst. Zu letzteren gehören Erkenntnisse, die der Wehrbeauftragte beispielsweise aus Presseberichten oder Gesprächen erhält. Darüber hinaus sind Schreiben von Zivilbeschäftigten, die an den Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags abgegeben werden, und allgemeine Anfragen von Privatpersonen unter Sonstiges erfasst.

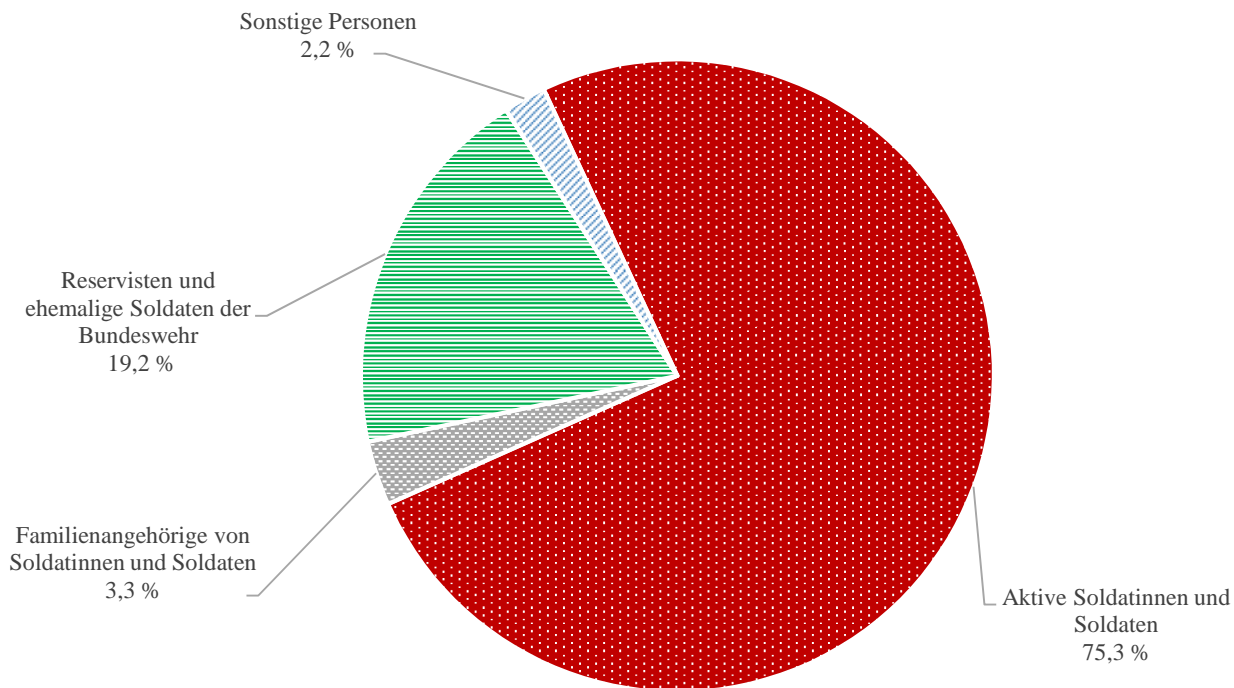
Aufschlüsselung der Vorgänge – absolute Zahlen



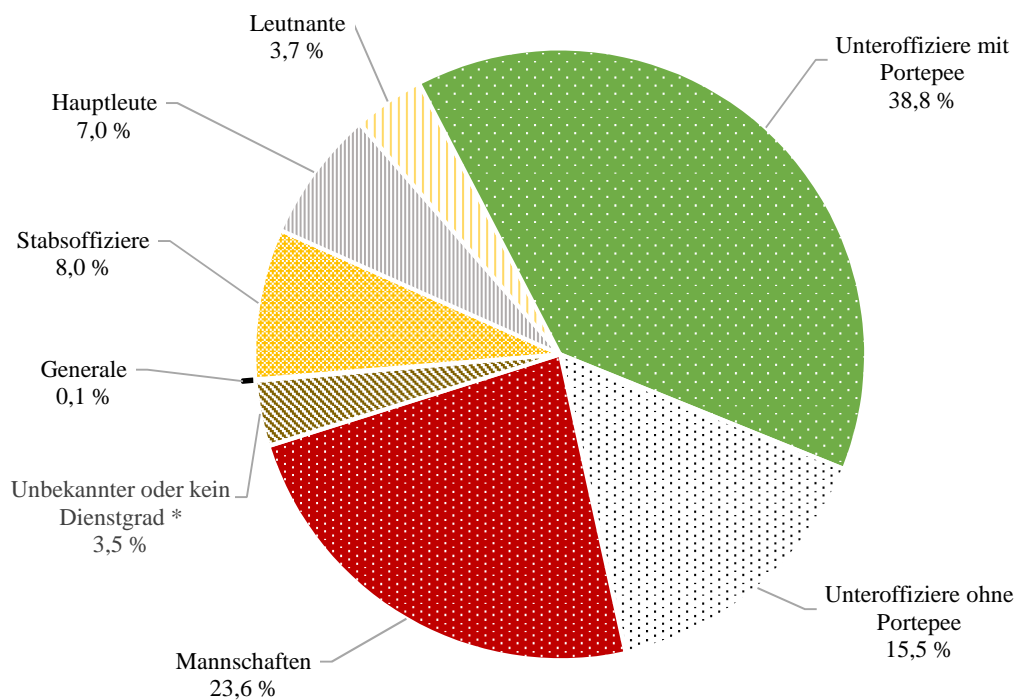
*) Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen

**) Erkenntnisse aus Presseberichten und Gesprächen, Schreiben von Zivilbeschäftigten, allgemeine Anfragen von Privatpersonen

Aufschlüsselung der persönlichen Eingaben (2.459) nach Einsendern in Prozent



Aufschlüsselung nach Dienstgradgruppen in Prozent



*) unter anderem Familienangehörige

Aufschlüsselung der Vorgänge (3.835) nach Sachverhalten (6.761) *)

	Anzahl
Personalangelegenheiten aktiver Soldatinnen und Soldaten	2.381
<u>davon unter anderem:</u>	
Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen	512
Verwendungsplanung, Beurteilung, Beförderung	671
Personalbearbeitung und Personalführung	597
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	425
Personalstruktur	52
Reservistenangelegenheiten	89
Menschenführung, Kameradschaft	653
Disziplinarrecht, Rechtsverstöße	949
Verhalten und Auftreten von Soldatinnen und Soldaten innerhalb und außerhalb des Dienstes	80
Ausbildung, Ausrüstung für die Ausbildung	243
Auslandseinsätze, Ausrüstung im Einsatz	451
Sicherheitsfragen, Unfälle	68
Vereinbarkeit von Familie und Dienst	347
<u>davon:</u>	
Pendlerangelegenheiten	194
Gesundheit, Sanitätsdienst, Heilfürsorge	212
Infrastruktur, Unterkünfte	142
Verpflegung, Bekleidung, Betreuung	115
Versorgung, Soziales	662
Arbeitszeit	63
Diversity	56
<u>davon:</u>	
Frauen in den Streitkräften (Gleichstellungsfragen)	39
Soldaten mit Migrationshintergrund	3
Sexuelle Vielfalt	11
Selbsttötung, Selbsttötungsversuch	73
Sonstiges **)	266

*) In einem Vorgang werden bis zu drei Sachverhalte erfasst, weshalb die Anzahl der Sachverhalte höher ist, als die Anzahl der Vorgänge.

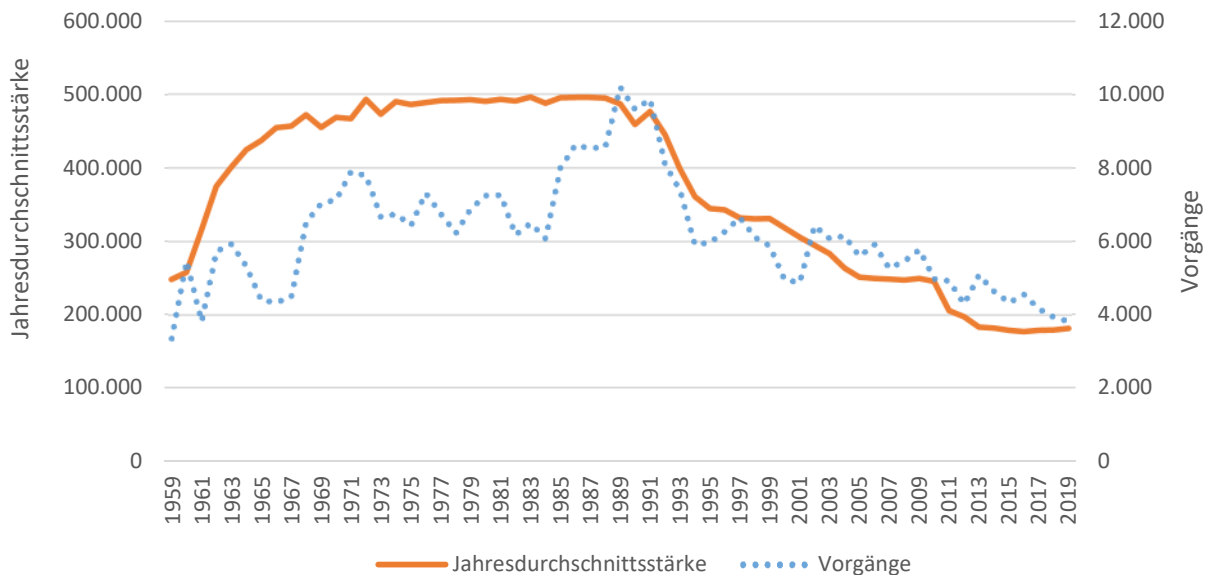
***) U.a. Unzuständigkeit, Abgabe an Petitionsausschuss, Anfragen wegen Akteneinsicht, Reaktionen auf den Jahresbericht

Entwicklung der Zahl der Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2019

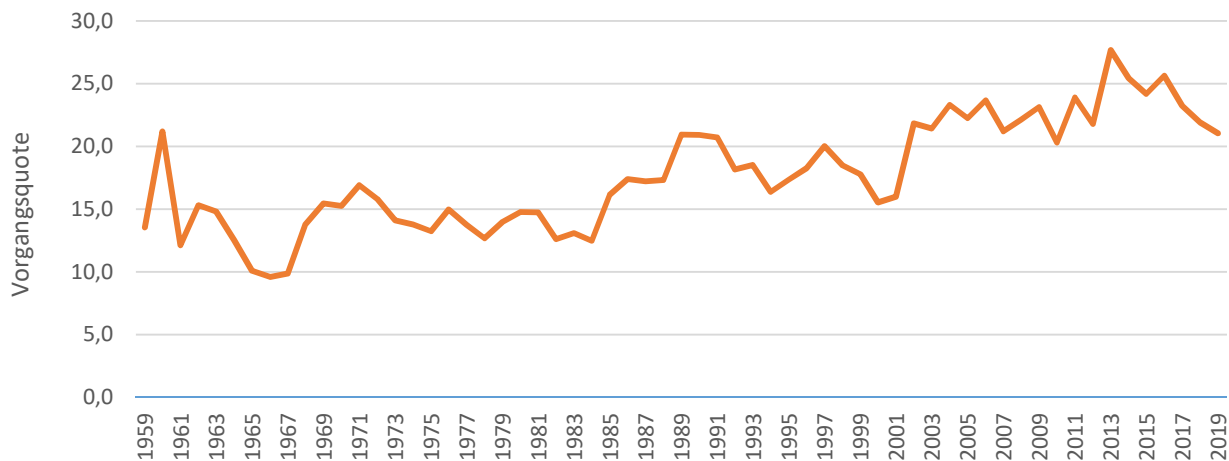
Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1959	3.368	248.800	13,5
1960	5.471	258.080	21,2
1961	3.829	316.090	12,1
1962	5.736	374.766	15,3
1963	5.938	401.337	14,8
1964	5.322	424.869	12,5
1965	4.408	437.236	10,1
1966	4.353	454.569	9,6
1967	4.503	456.764	9,9
1968	6.517	472.070	13,8
1969	7.033	455.114	15,5
1970	7.142	468.484	15,2
1971	7.891	466.889	16,9
1972	7.789	492.828	15,8
1973	6.673	472.943	14,1
1974	6.748	490.053	13,8
1975	6.439	486.206	13,2
1976	7.319	488.616	15,0
1977	6.753	491.424	13,7
1978	6.234	491.481	12,7
1979	6.884	492.344	14,0
1980	7.244	490.243	14,8
1981	7.265	493.089	14,7
1982	6.184	490.729	12,6
1983	6.493	495.875	13,1
1984	6.086	487.669	12,5
1985	8.002	495.361	16,2
1986	8.619	495.639	17,4
1987	8.531	495.649	17,2
1988	8.563	494.592	17,3
1989	10.190	486.825	20,9
1990	9.590	458.752	20,9
1991	9.864	476.288	20,7
1992	8.084	445.019	18,2
1993	7.391	399.216	18,5
1994	5.916	361.177	16,4

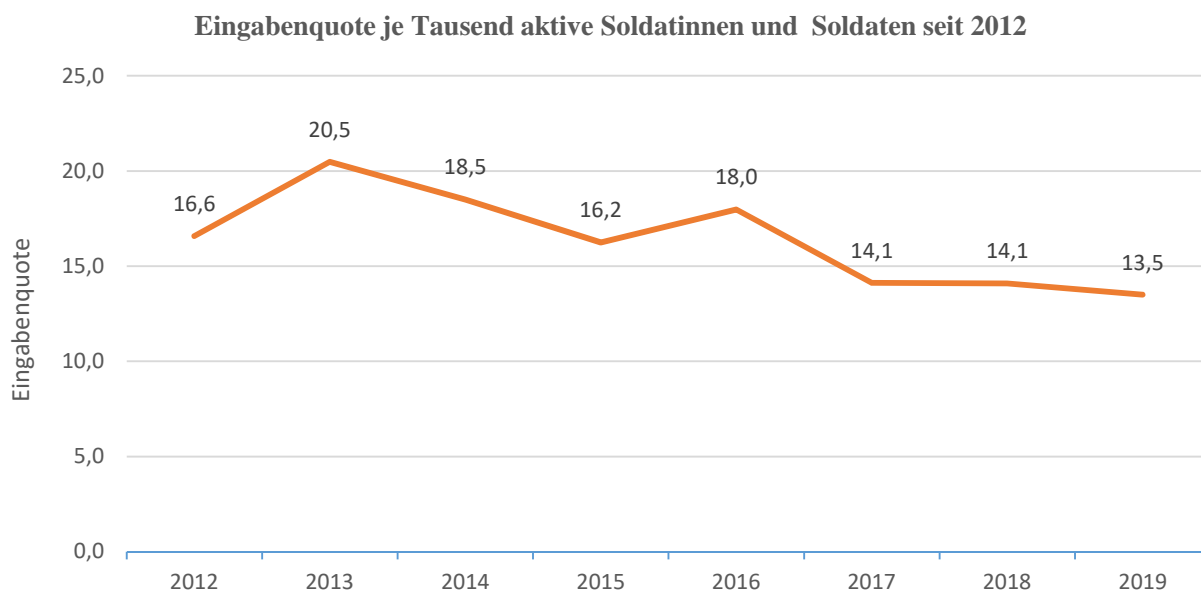
Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1995	5.979	344.690	17,3
1996	6.264	342.870	18,3
1997	6.647	332.013	20,0
1998	6.122	330.914	18,5
1999	5.885	331.148	17,8
2000	4.952	318.713	15,5
2001	4.891	306.087	16,0
2002	6.436	294.800	21,8
2003	6.082	283.723	21,4
2004	6.154	263.990	23,3
2005	5.601	251.722	22,3
2006	5.918	249.964	23,7
2007	5.276	248.995	21,2
2008	5.474	247.619	22,1
2009	5.779	249.900	23,1
2010	4.993	245.823	20,3
2011	4.926	206.091	23,9
2012	4.309	197.880	21,8
2013	5.095	184.012	27,7
2014	4.645	182.703	25,4
2015	4.344	179.633	24,2
2016	4.560	177.800	25,6
2017	4.173	178.881	23,3
2018	3.939	179.791	21,9
2019	3.835	182.219	21,0
Gesamt	376.651		

Vergleich der Entwicklung der Vorgänge mit der Jahresdurchschnittsstärke seit 1959



Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 1959





Entwicklung der Zahl der persönlichen Eingaben bezogen auf die Jahresdurchschnittsstärke seit 2012 *)

Berichtsjahr	Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Gesamtzahl der persönlichen Eingaben	Quote der persönlichen Eingaben je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
2012	197.880	3.281	16,6
2013	184.012	3.770	20,5
2014	182.703	3.379	18,5
2015	179.633	2.917	16,2
2016	177.800	3.197	18,0
2017	178.881	2.528	14,1
2018	179.791	2.534	14,1
2019	182.219	2.459	13,5

*) Eine statistische Erfassung der persönlichen Eingaben ist erst seit der Einführung eines neuen Datenerfassungssystems im Amt des Wehrbeauftragten im Jahr 2012 möglich.

16. Besuche, Begegnungen, Gespräche des Wehrbeauftragten und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Truppenbesuche des Wehrbeauftragten im Jahr 2019

04.-05.02.	Amman, Al Azraq (Jordanien)	Deutsches Einsatzkontingent COUNTER DAESH
25.02.	Northwood (Großbritannien)	NATO Allied Maritime Command
04.-06.03.	Djibouti, Dschuba (Südsudan), Kairo (Ägypten)	Einsatzreise mit dem Parlamentarischen Staatssekretär Thomas Silberhorn: Deutsches Einsatzkontingent ATALANTA, Deutscher Anteil UNMISS
28.03.	Pfullendorf	Ausbildungszentrum Spezielle Operationen
30.-31.03.	Erbil (Irak)	Deutsches Einsatzkontingent COUNTER DAESH / Capacity Building Iraq
08.04.	Calw	Kommando Spezialkräfte
16.04.	Burg	Logistikbataillon 171
17.-18.04.	Tallinn, Ämari (Estland)	Deutsches Kontingent Verstärkung Air Policing Baltikum
24.04.	Oldenburg	Verpflegungsamt der Bundeswehr
25.04.	Osterholz-Scharmbeck	Logistikschule der Bundeswehr
30.04.	Pullach	Bundesnachrichtendienst
27.05.	Schwarzenborn	Jägerbataillon 1
28.05.	Wildflecken	Gefechtssimulationszentrum Heer
13.06.	Bischofswiesen	Gebirgsjägerbataillon 232
21.06.	Hohn	Lufttransportgeschwader 63
24.06.	Eckernförde	Seebataillon
24.06.	Eckernförde	Kommando Spezialkräfte der Marine
19.08.	Flensburg	Schule für strategische Aufklärung
26.-29.08.	Bamako, Koulikoro, Gao (Mali); Niamey (Niger)	Deutsches Einsatzkontingent MINUSMA, Deutsches Einsatzkontingent EUTM, Mission GAZELLE
18.09.	Köln	Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr
18.09.	Hürth	Bundessprachenamt

19.09.	Wiesbaden	U.S. Army Europe Headquarters
02.10.	Stettin (Polen)	Multinational Corps Northeast
07.-09.10.	Mazar-e Sharif, Kunduz (Afghanistan)	Deutsches Einsatzkontingent RESOLUTE SUPPORT
31.10.	München	Universität der Bundeswehr München
11.11.	Hamburg	Universität der Bundeswehr Hamburg
20.11.	Mannheim	Bildungszentrum der Bundeswehr
25.11.	Brunssum (Belgien)	NATO Allied Joint Force Command
02.12.	Nordholz	Marinefliegerkommando, MFG 3, MFG 5
03.12.	Flensburg	Marineschule Mürwik

Begegnungen und Gespräche des Wehrbeauftragten

Der Wehrbeauftragte nahm über die Truppenbesuche hinaus weitere auswärtige Termine wahr, die im Zusammenhang mit seinem gesetzlichen Auftragsstand. Dazu zählten internationale und nationale Konferenzen wie die Münchner Sicherheitskonferenz oder die 11. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (2019 in Sarajevo/Bosnien-Herzegowina), Tagungen unterschiedlicher Gliederungen des Deutschen Bundeswehrverbandes und des Reservistenverbandes. Darüber hinaus besuchte der Wehrbeauftragte Veranstaltungen wie die Feierlichkeiten zum Tag der Deutschen Einheit beim Multinationalen Korps Nordost, ein öffentliches Gelöbnis, die Helmut und Loki Schmidt-Stiftung anlässlich der Übergabe des Findbuchs über den ehemaligen Wehrbeauftragten Karl Wilhelm Berkhan, die Stiftung Veteranenheim Deutscher Soldaten sowie Veranstaltungen mit Vortrag und Diskussion von Vereinen und politischen Stiftungen. Gespräche führte der Wehrbeauftragte unter anderem mit Delegationen ausländischer Parlamentarier, Regierungsvertretern und Wissenschaftlern.

Reisen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Wehrbeauftragten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wehrbeauftragten hatten im Berichtsjahr insgesamt 57 Termine bei Truppenteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche.

Besuchergruppen

Im Amt des Wehrbeauftragten wurden 66 Besuchergruppen durch den Wehrbeauftragten oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut. 21 davon waren internationale Gruppen mit Soldatinnen und Soldaten der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung und verschiedener internationaler Streitkräfteseminare, unter anderem aus Ungarn, Lettland, Niederlande, USA, Vereinigte Arabische Emirate, Weißrussland, Frankreich, Armenien, Estland, Montenegro, Rumänien, Litauen, Irak und Mazedonien. 40 Besuchergruppen kamen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr. Schließlich besuchten fünf Gruppen politisch interessierter Bürgerinnen und Bürger das Amt des Wehrbeauftragten.

17. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben des Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten

Auszug aus dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

vom 23. Mai 1949 (BGBl. I S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1546)

Artikel 17

Jedermann hat das Recht, sich einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen und an die Volksvertretung zu wenden.

Artikel 17a

(1) Gesetze über Wehrdienst und Ersatzdienst können bestimmen, dass für die Angehörigen der Streitkräfte und des Ersatzdienstes während der Zeit des Wehr- oder Ersatzdienstes das Grundrecht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten (Artikel 5 Abs. 1 Satz 1 erster Halbsatz), das Grundrecht der Versammlungsfreiheit (Artikel 8) und das Petitionsrecht (Artikel 17), soweit es das Recht gewährt, Bitten oder Beschwerden in Gemeinschaft mit anderen vorzubringen, eingeschränkt werden.

(2) Gesetze, die der Verteidigung einschließlich des Schutzes der Zivilbevölkerung dienen, können bestimmen, dass die Grundrechte der Freizügigkeit (Artikel 11) und der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13) eingeschränkt werden.

Artikel 45b

Zum Schutz der Grundrechte und als Hilfsorgan des Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle wird ein Wehrbeauftragter des Bundestages berufen. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.

Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages

(Gesetz zu Artikel 45b des Grundgesetzes - WBeauftrG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juni 1982 (BGBl. I S. 677), zuletzt geändert durch Artikel 15

Absatz 68 Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

§ 1

Verfassungsrechtliche Stellung; Aufgaben

(1) Der Wehrbeauftragte nimmt seine Aufgaben als Hilfsorgan des Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle wahr.

(2) Der Wehrbeauftragte wird auf Weisung des Bundestages oder des Verteidigungsausschusses zur Prüfung bestimmter Vorgänge tätig. Eine Weisung kann nur erteilt werden, wenn der Verteidigungsausschuss den Vorgang nicht zum Gegenstand seiner eigenen Beratung macht. Der Wehrbeauftragte kann bei dem Verteidigungsausschuss um eine Weisung zur Prüfung bestimmter Vorgänge nachsuchen.

(3) Der Wehrbeauftragte wird nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung tätig, wenn ihm bei Wahrnehmung seines Rechts aus § 3 Nr. 4, durch Mitteilung von Mitgliedern des Bundestages, durch Eingaben nach § 7 oder auf andere Weise Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundrechte der Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen. Ein Tätigwerden des Wehrbeauftragten nach Satz 1 unterbleibt, soweit der Verteidigungsausschuss den Vorgang zum Gegenstand seiner eigenen Beratung gemacht hat.

§ 2

Berichtspflichten

(1) Der Wehrbeauftragte erstattet für das Kalenderjahr dem Bundestag einen schriftlichen Gesamtbericht (Jahresbericht).

(2) Er kann jederzeit dem Bundestag oder dem Verteidigungsausschuss Einzelberichte vorlegen.

(3) Wird der Wehrbeauftragte auf Weisung tätig, so hat er über das Ergebnis seiner Prüfung auf Verlangen einen Einzelbericht zu erstatten.

§ 3

Amtsbefugnisse

Der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben die folgenden Befugnisse:

1. Er kann vom Bundesminister der Verteidigung und allen diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Diese Rechte können ihm nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft der Bundesminister der Verteidigung selber oder sein ständiger Stellvertreter im Amt; er hat sie vor dem Verteidigungsausschuss zu vertreten. Aufgrund einer Weisung nach § 1 Abs. 2 und bei einer Eingabe, der eine Beschwerde des Einsenders zugrunde liegt, ist der Wehrbeauftragte berechtigt, den Einsender sowie Zeugen und Sachverständige anzuhören. Diese erhalten eine Entschädigung oder Vergütung nach dem Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz.
2. Er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.
3. Er kann einen Vorgang der für die Einleitung des Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständigen Stelle zuleiten.
4. Er kann jederzeit alle Truppenteile, Stäbe, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihre Einrichtungen auch ohne vorherige Anmeldung besuchen. Dieses Recht steht dem Wehrbeauftragten ausschließlich persönlich zu. Die Sätze 2 und 3 aus Nummer 1 finden entsprechende Anwendung.
5. Er kann vom Bundesminister der Verteidigung zusammenfassende Berichte über die Ausübung der Disziplinalgewalt in den Streitkräften und von den zuständigen Bundes- und Landesbehörden statistische Berichte über die Ausübung der Strafrechtspflege anfordern, soweit dadurch die Streitkräfte oder ihre Soldaten berührt werden.
6. Er kann in Strafverfahren und disziplinargerichtlichen Verfahren den Verhandlungen der Gerichte beiwohnen, auch soweit die Öffentlichkeit ausgeschlossen ist. Er hat im gleichen Umfang wie der Anklagevertreter und der Vertreter der Einleitungsbehörde das Recht, die Akten einzusehen. Die Befugnis aus Satz 1 steht ihm auch in Antrags- und Beschwerdeverfahren nach der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung vor den Wehrdienstgerichten sowie in Verfahren vor den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit, die mit seinem Aufgabenbereich zusammenhängen,

zu; in diesen Verfahren hat er das Recht zur Akteneinsicht wie ein Verfahrensbeteiligter.

§ 4

Amtshilfe

Gerichte und Verwaltungsbehörden des Bundes, der Länder und der Gemeinden sind verpflichtet, dem Wehrbeauftragten bei der Durchführung der erforderlichen Erhebungen Amtshilfe zu leisten.

§ 5

Allgemeine Richtlinien; Weisungsfreiheit

(1) Der Bundestag und der Verteidigungsausschuss können allgemeine Richtlinien für die Arbeit des Wehrbeauftragten erlassen.

(2) Der Wehrbeauftragte ist - unbeschadet des § 1 Abs. 2 - von Weisungen frei.

§ 6

Anwesenheitspflicht

Der Bundestag und der Verteidigungsausschuss können jederzeit die Anwesenheit des Wehrbeauftragten verlangen.

§ 7

Eingaberecht des Soldaten

Jeder Soldat hat das Recht, sich einzeln ohne Einhaltung des Dienstweges unmittelbar an den Wehrbeauftragten zu wenden. Wegen der Tatsache der Anrufung des Wehrbeauftragten darf er nicht dienstlich gemäßigert oder benachteiligt werden.

§ 8

Anonyme Eingaben

Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet.

§ 9

Vertraulichkeit der Eingaben

Wird der Wehrbeauftragte aufgrund einer Eingabe tätig, so steht es in seinem Ermessen, die Tatsache der Eingabe und den Namen des Einsenders bekannt zu geben. Er soll von der Bekanntgabe absehen, wenn der Einsender es wünscht und der Erfüllung des Wunsches keine Rechtspflichten entgegenstehen.

§ 10

Verschwiegenheitspflicht

(1) Der Wehrbeauftragte ist auch nach Beendigung seines Amtsverhältnisses verpflichtet, über die ihm amtlich bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen,

die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(2) Der Wehrbeauftragte darf, auch wenn er nicht mehr im Amt ist, über solche Angelegenheiten ohne Genehmigung weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. Die Genehmigung erteilt der Präsident des Bundestages im Einvernehmen mit dem Verteidigungsausschuss.

(3) Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, darf nur versagt werden, wenn die Aussage dem Wohl des Bundes oder eines deutschen Landes Nachteile bereiten oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernstlich gefährden oder erheblich erschweren würde.

(4) Unberührt bleibt die gesetzlich begründete Pflicht, Straftaten anzuzeigen und bei Gefährdung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung für deren Erhaltung einzutreten.

§ 11

(weggefallen)

§ 12

Unterrichtungspflichten durch Bundes- und Länderbehörden

Die Justiz- und Verwaltungsbehörden des Bundes und der Länder sind verpflichtet, den Wehrbeauftragten über die Einleitung des Verfahrens, die Erhebung der öffentlichen Klage, die Anordnung der Untersuchung im Disziplinarverfahren und den Ausgang des Verfahrens zu unterrichten, wenn einer dieser Behörden die Vorgänge vom Wehrbeauftragten zugeleitet worden sind.

§ 13

Wahl des Wehrbeauftragten

Der Bundestag wählt in geheimer Wahl mit der Mehrheit seiner Mitglieder den Wehrbeauftragten. Vorschlagsberechtigt sind der Verteidigungsausschuss, die Fraktionen und so viele Abgeordnete, wie nach der Geschäftsordnung der Stärke einer Fraktion entsprechen. Eine Aussprache findet nicht statt.

§ 14

Wählbarkeit; Amtsdauer; Verbot einer anderen Berufsausübung; Eid; Befreiung vom Wehrdienst

(1) Zum Wehrbeauftragten ist jeder/jede Deutsche wählbar, der/die das Wahlrecht zum Bundestag besitzt und das 35. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Das Amt des Wehrbeauftragten dauert fünf Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

(3) Der Wehrbeauftragte darf kein anderes besoldetes Amt, kein Gewerbe und keinen Beruf ausüben und

weder der Leitung und dem Aufsichtsrat eines auf Erwerb gerichteten Unternehmens noch einer Regierung oder einer gesetzgebenden Körperschaft des Bundes oder eines Landes angehören.

(4) Der Wehrbeauftragte leistet bei der Amtsübernahme vor dem Bundestag den in Artikel 56 des Grundgesetzes vorgesehenen Eid.

(5) Der Wehrbeauftragte ist für die Dauer seines Amtes vom Wehrdienst befreit.

§ 15

Rechtsstellung des Wehrbeauftragten ; Beginn und Beendigung des Amtsverhältnisses

(1) Der Wehrbeauftragte steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis. Der Präsident des Bundestages ernennt den Gewählten.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung oder, falls der Eid vorher geleistet worden ist (§ 14 Abs. 4), mit der Vereidigung.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Ablauf der Amtszeit nach § 14 Abs. 2 oder durch den Tod

1. mit der Abberufung,

2. mit der Entlassung auf Verlangen.

(4) Der Bundestag kann auf Antrag des Verteidigungsausschusses seinen Präsidenten beauftragen, den Wehrbeauftragten abzurufen. Dieser Beschluss bedarf der Zustimmung der Mehrheit der Mitglieder des Bundestages.

(5) Der Wehrbeauftragte kann jederzeit seine Entlassung verlangen. Der Präsident des Bundestages spricht die Entlassung aus.

§ 16

Sitz des Wehrbeauftragten; Leitender Beamter; Beschäftigte; Haushalt

(1) Der Wehrbeauftragte hat seinen Sitz beim Bundestag.

(2) Den Wehrbeauftragten unterstützt ein Leitender Beamter. Weitere Beschäftigte werden dem Wehrbeauftragten für die Erfüllung seiner Aufgaben beigegeben. Die Beamten beim Wehrbeauftragten sind Bundestagsbeamte nach § 176 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Januar 1977 (BGBl. I S. 1, 795, 842), zuletzt geändert durch § 27 des Gesetzes vom 26. Juni 1981 (BGBl. I S. 553). Der Wehrbeauftragte ist Vorgesetzter der ihm beigegebenen Beschäftigten.

(3) Die dem Wehrbeauftragten für die Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung zu stellende notwendige Personal- und Sachausstattung ist im Einzelplan des Bundestages in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 17

Vertretung des Wehrbeauftragten

(1) Der Leitende Beamte nimmt die Rechte des Wehrbeauftragten mit Ausnahme des Rechts nach § 3 Nr. 4 bei Verhinderung und nach Beendigung des Amtsverhältnisses des Wehrbeauftragten bis zum Beginn des Amtsverhältnisses eines Nachfolgers wahr. § 5 Abs. 2 findet entsprechende Anwendung.

(2) Ist der Wehrbeauftragte länger als drei Monate verhindert, sein Amt auszuüben, oder sind nach Beendigung des Amtsverhältnisses des Wehrbeauftragten mehr als drei Monate verstrichen, ohne dass das Amtsverhältnis eines Nachfolgers begonnen hat, so kann der Verteidigungsausschuss den Leitenden Beamten ermächtigen, das Recht aus § 3 Nr. 4 wahrzunehmen.

§ 18

Amtsbezüge; Versorgung

(1) Der Wehrbeauftragte erhält vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das Amtsverhältnis beginnt, bis zum Schluss des Kalendermonats, in dem das Amtsverhältnis endet, Amtsbezüge. § 11 Abs. 1 Buchstaben a und b des Bundesministergesetzes sind mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass das Amtsgehalt und der Ortszuschlag 75 vom Hundert des Amtsgehaltes und des Ortszuschlages eines Bundesministers betragen. Die Amtsbezüge werden monatlich im Voraus gezahlt.

(2) Im Übrigen werden § 11 Abs. 2 und 4 und die §§ 13 bis 20 und 21a des Bundesministergesetzes entsprechend angewandt mit der Maßgabe, dass an die Stelle der zweijährigen Amtszeit (§ 15 Abs. 1 des Bundesministergesetzes) eine fünfjährige Amtszeit tritt. Satz 1 gilt für einen Berufssoldaten oder Soldaten auf Zeit der zum Wehrbeauftragten ernannt worden ist, entsprechend mit der Maßgabe, dass für Soldaten auf Zeit bei Anwendung des § 18 Abs. 2 des Bundesministergesetzes an die Stelle des Eintritts in den Ruhestand die Beendigung des Dienstverhältnisses tritt.

(3) Die Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I S. 1621), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 31. Mai 1979 (BGBl. I S. 618), der höchsten Reisekostenstufe und des Bundesumzugskostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I S. 1628), zuletzt geändert durch Artikel VII des Gesetzes vom

20. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3716), für die infolge der Ernennung und Beendigung des Amtsverhältnisses erforderlich werdenden Umzüge sind entsprechend anzuwenden.

§ 19

(weggefallen)

§ 20

(Inkrafttreten)

Auszug aus der Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages

in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1980 (BGBl. I S. 1237), zuletzt geändert laut Bekanntmachung vom 1. März 2019 (BGBl. I S. 197)

§ 113

Wahl des Wehrbeauftragten

Die Wahl des Wehrbeauftragten erfolgt mit verdeckten Stimmzetteln (§ 49).

§ 114

Berichte des Wehrbeauftragten

(1) Die Berichte des Wehrbeauftragten überweist der Präsident dem Verteidigungsausschuss, es sei denn, dass eine Fraktion oder fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangen, ihn auf die Tagesordnung zu setzen.

(2) Der Verteidigungsausschuss hat dem Bundestag Bericht zu erstatten.

§ 115

Beratung der Berichte des Wehrbeauftragten

(1) Der Präsident erteilt dem Wehrbeauftragten in der Aussprache über die von ihm vorgelegten Berichte das Wort, wenn es von einer Fraktion oder von anwesenden fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangt worden ist.

(2) Die Herbeirufung des Wehrbeauftragten zu den Sitzungen des Bundestages kann von einer Fraktion oder von anwesenden fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangt werden; Absatz 1 findet entsprechende Anwendung.

**Verfahrensgrundsätze für die
Zusammenarbeit zwischen dem
Petitionsausschuss
und dem Wehrbeauftragten
des Deutschen Bundestages**

1. Der Petitionsausschuss unterrichtet den Wehrbeauftragten von einer Petition, wenn sie einen Soldaten der Bundeswehr betrifft. Der Wehrbeauftragte teilt dem Petitionsausschuss mit, ob bei ihm in derselben Angelegenheit ein Vorgang entstanden ist und ob er tätig wird.
2. Der Wehrbeauftragte unterrichtet den Petitionsausschuss von einem Vorgang, wenn in derselben Angelegenheit erkennbar dem Petitionsausschuss eine Petition vorliegt.
3. Sind der Petitionsausschuss und der Wehrbeauftragte sachgleich befasst, so wird der Vorgang grundsätzlich zunächst vom Wehrbeauftragten bearbeitet.

Wird der Petitionsausschuss tätig, so teilt er dies dem Wehrbeauftragten mit.

Der Wehrbeauftragte und der Petitionsausschuss unterrichten sich – regelmäßig schriftlich – von dem Fortgang der Bearbeitung und deren Ergebnis.

**Auszug aus der Zentralen Dienstvorschrift
A-2600/2
Wehrbeauftragtenangelegenheiten**

Inhaltsverzeichnis

- 1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten
- 2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten
 - 2.1 Aufgaben
 - 2.2 Befugnisse
- 3 Verfahrensregelungen
 - 3.1 Allgemein
 - 3.2 Bearbeitung
 - 3.3 Anhörungen
 - 3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde
 - 3.5 Bearbeitung in Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle
 - 3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten
- 4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten
- 5 Datenschutz
- 6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten

101. Zum Schutz der Grundrechte und als Hilfsorgan des Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle wird eine Wehrbeauftragte oder ein Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages berufen. Das Nähere bestimmt das Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages (Gesetz zu Artikel 45b des Grundgesetzes) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juni 1982 (Bundesgesetzblatt (BGBl) I S. 677), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 68 Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl I S. 160) geändert wurde.

2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten

2.1 Aufgaben

201. Die oder der Wehrbeauftragte wird tätig

- auf Weisung des Bundestages oder des Verteidigungsausschusses zur Prüfung bestimmter Vorgänge,
- nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung, wenn ihr bzw. ihm auf Grund
 - ihrer bzw. seiner Besuche nach § 3 Nummer 4 des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages (WBeauftrG),
 - durch Mitteilung von Mitgliedern des Bundestages,
 - durch Eingaben gemäß § 7 WBeauftrG
 - oder auf andere Weise

Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundrechte der Soldatinnen bzw. der Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen.

2.2 Befugnisse

202. Die oder der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihr oder ihm übertragenen Aufgaben folgende Befugnisse:
 - a) Sie oder er kann von der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister der Verteidigung und allen dieser bzw. diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Dieses Recht kann nur verweigert werden, wenn zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Die Entscheidung über die

Verweigerung trifft die Bundesministerin oder der Bundesminister der Verteidigung.

- b) Sie oder er kann auf Weisung des Deutschen Bundestages oder des Verteidigungsausschusses und bei einer Eingabe der eine Beschwerde des Einsenders bzw. der Einsenderin zugrunde liegt, den Einsender oder die Einsenderin sowie Zeugen bzw. Zeuginnen und Sachverständige anhören.
- c) Sie oder er hat jederzeit Besuchsrecht bei Truppteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihren Einrichtungen, auch ohne vorherige Anmeldung. Dieses Besuchsrecht ist der oder dem Wehrbeauftragten persönlich vorbehalten. Dieses Recht steht nach Ermächtigung durch den Verteidigungsausschuss auch der Leitenden Beamtin oder dem Leitenden Beamten zu. Die Wahrnehmung dieses Rechtes kann nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Dazu ist die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung über das Bundesministerium der Verteidigung Führungsstab der Streitkräfte III 2 (BMVg FüSK III 2) unverzüglich einzuholen.
- d) Sie oder er kann auch nichtöffentlichen Verhandlungen der Strafgerichte oder der Verwaltungsgerichte, die mit ihrem oder seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, und der Wehrdienstgerichte beiwohnen. In diesen Verfahren hat sie oder er das Recht zur Akteneinsicht wie eine Verfahrensbeteiligte bzw. ein Verfahrensbeteiligter.
- e) Sie oder er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.
- f) Sie oder er kann einen Vorgang der Stelle zuleiten, die für die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständig ist.

203. Mit Ausnahme des Besuchsrechts nach Nr. 202 Buchstabe c) können die Befugnisse auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der oder des Wehrbeauftragten wahrgenommen werden. Informationsbesuche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vorher anzumelden.

3 Verfahrensregelungen

3.1 Allgemein

301. Wehrbeauftragtenangelegenheiten sind vorrangig zu bearbeiten. Bei längerer Dauer der Bearbeitung ist die oder der Wehrbeauftragte in angemessenen Zeitabständen über den Stand der

Angelegenheit durch die Dienststelle zu unterrichten, die die Stellungnahme abzugeben hat.

Wenn im Zusammenhang mit einem Ersuchen der oder des Wehrbeauftragten um Auskunft oder Akteneinsicht sowie bei Besuchen Zweifel bestehen, ob zwingende Geheimhaltungsgründe dem Ersuchen entgegenstehen, ist unverzüglich die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung über das BMVg FüSK III 2 einzuholen. Die oder der Wehrbeauftragte ist hierüber zu unterrichten.

3.2 Bearbeitung

302. Schreibt die oder der Wehrbeauftragte persönlich Angehörige der Bundeswehr an, antwortet diejenige bzw. derjenige, an die bzw. den das Schreiben gerichtet ist. Schreibt die oder der Wehrbeauftragte eine Dienststelle an, antwortet die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter. Die abschließende Stellungnahme ist grundsätzlich durch die Dienststellenleitung selbst zu zeichnen.

303. Erforderliche Untersuchungen führt die oder der jeweils zuständige Disziplinarvorgesetzte durch. Festgestellte Mängel sind abzustellen. Gleiches gilt, wenn eine Dienststelle der Bundeswehr durch das BMVg mit der Beantwortung eines Ersuchens der oder des Wehrbeauftragten beauftragt wurde.

304. Die Bearbeitung von Angelegenheiten der oder des Wehrbeauftragten innerhalb des BMVg richtet sich nach den entsprechenden Regelungen der Ergänzenden Geschäftsordnung des BMVg.

305. Werden übergeordnete Vorgesetzte zu einer Stellungnahme aufgefordert, so veranlassen sie die Überprüfung des Sachverhaltes und übersenden das ihnen vorgelegte Untersuchungsergebnis zusammen mit der eigenen Stellungnahme an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten.

306. Wird der dem BMVg nachgeordnete Bereich mit Vorgängen von der Wehrbeauftragten bzw. dem Wehrbeauftragten unmittelbar, d. h. ohne Einbindung des Ministeriums, befasst, gilt grundsätzlich die Zentrale Dienstvorschrift A-500/1 „Zusammenarbeit des BMVg mit den Dienststellen des nachgeordneten Bereiches“. Bei Vorgängen mit Bedeutung für die Leitung des BMVg ist die entsprechende fachliche Stelle im BMVg nachrichtlich zu beteiligen. In Fällen von herausgehobener grundsätzlicher bzw. strategischer Bedeutung ist der ministeriellen fachlich

zuständigen Stelle vor Abgang auf dem Dienstweg zu berichten. Das Referat FüSK III 2 ist in beiden Fällen nachrichtlich zu beteiligen.

307. Stellungnahmen von Dienststellen der Bundeswehr, die nach Ersuchen durch die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten aufgrund von Meldungen gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A-2640/34 „Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ oder gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A-200/5 „Meldewesen der Bundeswehr“ Besondere Vorkommnisse in den unten genannten Fällen oder aufgrund von Eingaben abgegeben wurden, sind unmittelbar mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang über das Zentrum Innere Führung, Bereich Innere und Soziale Lage, dem BMVg FüSK III 2 vorzulegen.

Dies betrifft

- Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Straftaten nach dem Wehrstrafgesetz“ gemäß A-2640/34 Nrn. 321 bis 325,
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Sexualstraftaten und sexuelle Belästigung von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2640/34 Nrn. 341 und 342),
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Spionage, Extremismus oder Verstoß gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, ausgeführt von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2640/34 Nrn. 361 bis 363).
308. Darüber hinaus sind auf Anforderung dem BMVg alle von Dienststellen der Bundeswehr abgegebenen Stellungnahmen mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang auf dem Dienstweg vorzulegen, wenn
- der Angelegenheit politische oder öffentliche/mediale Bedeutung beizumessen ist oder
 - in der Sache ein gerichtliches Disziplinarverfahren oder ein Strafverfahren eingeleitet wurde oder die Einleitung zu erwarten ist.
309. Soweit Soldatinnen oder Soldaten im Zusammenhang mit ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten die behandelnden Ärzte und Ärztinnen oder ärztlichen Gutachter und Gutachterinnen von deren ärztlicher Schweigepflicht entbinden, bezieht sich

dies im Zweifel ausschließlich auf deren Stellungnahmen unmittelbar gegenüber der bzw. dem Wehrbeauftragten.

Mehrausfertigungen dieser Stellungnahmen sowie beigefügte Anlagen, die anderen Dienststellen im Geschäftsbereich des BMVg auf dem Dienstweg vorzulegen sind, dürfen keine Tatsachen oder Wertungen enthalten, die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen.

310. Die an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten gerichteten Stellungnahmen sind gegebenenfalls so abzufassen, dass die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegenden Aussagen in einer besonderen Anlage zusammengefasst und nur der oder dem Wehrbeauftragten unmittelbar mit dem Originalschreiben übersandt werden.
311. Über Eingaben, deren Inhalt und entsprechende Stellungnahmen haben alle Beteiligten auch untereinander die Pflicht zur Verschwiegenheit gemäß den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen (z. B. § 14 des Soldatengesetzes, § 67 des Bundesbeamtengesetzes und § 37 Beamtenstatusgesetzes, § 3 Abs. 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst) zu beachten, soweit es nicht die unmittelbare Bearbeitung der Eingabe betrifft.
312. Den Vorgang zur Prüfung einer Belehrung auszuwerten, ist erst nach Abschluss des Verfahrens zulässig. Die Namen der Beteiligten dürfen hierbei nicht bekanntgegeben werden. Insbesondere bei Vernehmungen von Soldatinnen und Soldaten oder von Zeuginnen und Zeugen ist diesen nur der Teil einer Eingabe zur Kenntnis zu geben, der sie selbst betrifft oder zu dem sie vernommen werden.
313. Grundsätzlich wird ein Verfahren durch ein Schreiben der oder des Wehrbeauftragten abgeschlossen. Teilt die oder der Wehrbeauftragte den Abschluss des Verfahrens mit, so ist dies mit dem Ergebnis ihrer oder seiner Prüfung den beteiligten Dienststellen und den von der Eingabe betroffenen Personen bekanntzugeben.
314. Eingaben, welche die oder der Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr zur Stellungnahme übersendet, dürfen nur dann als Beschwerden nach der Wehrbeschwerdeordnung (WBO) behandelt werden, wenn eine solche Umdeutung dem ausdrücklichen Willen der Petentin oder des Petenten entspricht.

3.3 Anhörungen

315. Macht die oder der Wehrbeauftragte von dem Recht auf Auskunft und Akteneinsicht (Nr. 202 Buchstabe a)) Gebrauch, ist dies in jeder Hinsicht zu unterstützen. Für die Anhörung ist, soweit erforderlich, Dienstbefreiung oder Sonderurlaub gemäß § 9 der Soldatenurlaubsverordnung (SUV) in Verbindung mit Nr. 307 der Zentralen Dienstvorschrift A-1420/12 „Ausführung der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung“ zu erteilen.
316. Soweit über Angelegenheiten angehört werden soll, die der Pflicht zur Verschwiegenheit unterliegen, können Anzuhörende über Vorgänge bis zum Verschlussgrad „Verschlussache - Nur für den Dienstgebrauch“ (VS-NfD) aussagen. Bei Vorgängen mit höherem Verschlussgrad hat die oder der Anzuhörende die Aussagegenehmigung über die zuständigen Disziplinarvorgesetzten einzuholen. Bei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern sind die beamten- und tarifrechtlichen Regelungen entsprechend anzuwenden.
317. Können die zuständigen Disziplinarvorgesetzten die Genehmigung nicht erteilen, holen sie die Entscheidung ihrer Vorgesetzten ein. Die Genehmigung zu versagen, bleibt dem BMVg FüSK III 2 vorbehalten.
318. Die angehörten Personen werden entsprechend dem Justizvergütungs- und Justizentschädigungsgesetz vom 5. Mai 2004 (BGBl I S. 718, 776), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl I S. 2418) geändert worden ist, entschädigt. Diese erfolgt auf Antrag durch das Amt der oder des Wehrbeauftragten.

3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde

319. Wurde eine Beschwerde nach der WBO, einschließlich der Disziplinarbeschwerde nach § 42 der Wehrdisziplinarordnung (WDO), eingelegt und liegt in gleicher Angelegenheit eine Eingabeangelegenheit vor, so ist die oder der Wehrbeauftragte über Sachstand und Fortgang der Beschwerdesache zu unterrichten. Eine Mehrausfertigung der Entscheidung ist ihr bzw. ihm unverzüglich zuzuleiten. Die Einlegung eines Rechtsmittels sowie die Unanfechtbarkeit der Beschwerdeentscheidung sind gesondert mitzuteilen.
320. Geht eine Eingabeangelegenheit über eine eingelegte Beschwerde nach der WBO hinaus, ist

bezüglich dieses Teils der Eingabe wie bei sonstigen Eingaben zu verfahren.

321. Werden aufgrund einer Eingabeangelegenheit disziplinare Ermittlungen aufgenommen, so ist die oder der Wehrbeauftragte hiervon zu unterrichten. Nach Abschluss des Verfahrens ist der oder dem Wehrbeauftragten die getroffene Entscheidung mitzuteilen. In einem gerichtlichen Disziplinarverfahren sind durch die Einleitungsbehörde oder die für sie tätige Wehrdisziplinaranwaltschaft auch wesentliche Zwischenentscheidungen mitzuteilen.
322. Durch eine Eingabe an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten werden die Rechtsbehelfe nach der WBO und der WDO nicht ersetzt. Selbst wenn eine Eingabe an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten als Beschwerde oder als Antrag nach der WBO oder der WDO anzusehen ist, werden die dort festgelegten Fristen nur dann gewahrt, wenn die Eingabe innerhalb dieser Frist bei der für die Entgegennahme der Beschwerde oder des Antrags zuständigen Stelle eingeht.

3.5 Bearbeitung in Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle

323. Für die Bearbeitung von Vorgängen, die die oder der Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr zur Regelung in eigener Zuständigkeit übersendet, gilt Folgendes:
- a) Richtet sich der Vorgang gegen eine Soldatin oder einen Soldaten, ist er der oder dem zuständigen nächsten Disziplinarvorgesetzten zuzuleiten.
 - b) Sonstige Vorgänge sind der Stelle zuzuleiten, die den Gegenstand des Vorgangs zu beurteilen hat.
324. Die in Nr. 323 Buchstabe b) bezeichnete Stelle hat der Einsenderin bzw. dem Einsender auf dem Dienstweg einen Bescheid zu erteilen, der auch mündlich durch die zuständigen Disziplinarvorgesetzten eröffnet werden kann.

3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten

325. Besuche der oder des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass (z. B. in Zusammenhang mit Besonderen Vorkommnissen oder mehreren gleichlautenden oder ähnlichen Eingaben im Bereich desselben Truppenteils bzw. derselben Dienststelle) sind durch die betroffenen Dienststellenleiter bzw. Dienststellenleiterinnen dem BMVg fernschriftlich/per Mail nach folgendem Muster zu melden:

Bundesministerium der Verteidigung
 FüSK III 2
 Stauffenbergstraße 18
 10785 Berlin
 (Mail: BMVgFueSKIII2@BMVg.BUND.DE)
 nachrichtlich auf dem Dienstweg:

Höhere Kommandobehörden und Bundesoberbehörden aller Organisationsbereiche oder dem BMVg unmittelbar unterstellte militärische Dienststellen

(Kdo H, Kdo Lw, MarKdo, KdoSKB, KdoSanDstBw, EinsFüKdoBw, PlgABw, LufABw, BAPersBw, BAAINBw, BAIUDBw, BSprA, BiZBw, UniBw HH/M, EKA, KMBA, BWDA)

Inhalt:

Betr.: Truppenbesuch der bzw. des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass

- Zeitpunkt
- Truppenteil/Dienststelle
- Standort und Unterkunft
- Anlass

4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten

Alle Soldatinnen und Soldaten sind über die Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten zu Beginn der Grundausbildung und erneut nach Versetzung in die Stammeinheit durch ihre Disziplinarvorgesetzten zu unterrichten.

401. Jede Soldatin und jeder Soldat hat das Recht, sich unmittelbar, ohne Einhaltung des Dienstweges, mit Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten zu wenden.

402. Die Anschrift lautet:

Die bzw. Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages
 Platz der Republik 1
 11011 Berlin

(Mail: wehrbeauftragter@bundestag.de)

Die Anschrift ist gemäß Zentralrichtlinie A2-2630/0-0-2 „Leben in der militärischen Gemeinschaft“ Nr. 329 durch Aushang an der Informationstafel oder dem Informationsportal in der Einheit/Dienststelle bekannt zu geben.

403. Eingaben/Schreiben von Bundeswehrangehörigen an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbe-

auftragten werden auch mit Dienstpost befördert. Sie können in der Einheit/Dienststelle abgegeben werden.

404. Soldatinnen oder Soldaten können sich nur einzeln an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten wenden.

405. Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet (§ 8 WBeauftrG).

406. Wendet sich eine Soldatin oder ein Soldat vor Abfassung einer Eingabe an ihre oder seine Disziplinarvorgesetzte bzw. ihren oder seinen Disziplinarvorgesetzten, ist ihr bzw. ihm Rat und Hilfe zu gewähren. Es ist ein Dienstvergehen und zugleich eine Straftat nach § 35 des Wehrstrafgesetzes, wenn Vorgesetzte durch Befehle, Drohungen, Versprechungen, Geschenke oder sonst auf pflichtwidrige Weise Untergebene davon abhalten, Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten zu richten oder Eingaben unterdrücken. Auch der Versuch ist strafbar und kann als Dienstvergehen geahndet werden.

407. Die Soldatin oder der Soldat darf nicht dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden, weil sie bzw. er sich mit einer Eingabe an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten gewandt hat. Die Beachtung des Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Satz 2 WBeauftrG ist sicherzustellen. Enthält die Eingabe Dienstpflichtverletzungen oder Straftaten, z. B. Beleidigungen oder Verleumdungen, kann dies als Dienstvergehen disziplinar geahndet oder strafgerichtlich verfolgt werden (vgl. Nr. 3323 der Zentralen Dienstvorschrift A-2160/6 „Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung“).

408. Unterlagen, die höher als VS-NfD eingestuft sind, dürfen Soldatinnen und Soldaten ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten nicht beifügen. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf die Darstellung von einzelnen Tatsachen, die ihres oder seines Wissens nach einem höheren Geheimhaltungsgrad als VS-NfD unterliegen. Erscheint die Mitteilung solcher Umstände aus Sicht der Petentin oder des Petenten erforderlich, kann in der Eingabe darauf hingewiesen werden oder die Petentin bzw. der Petent nimmt unmittelbar Kontakt mit dem Amt der bzw. des Wehrbeauftragten auf, um ihr bzw. sein Anliegen unter Beachtung der Geheimschutzvorschriften vorzutragen.

409. Der oder dem Wehrbeauftragten ist auf Anfrage grundsätzlich Auskunft über die in Nr. 408 genannten Unterlagen und Tatsachen sowie Akteneinsicht in Unterlagen zu gewähren, die höher als VS-NfD eingestuft sind. Eine entsprechende Anfrage darf nur aus zwingenden Gründen der Geheimhaltung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister der Verteidigung selbst oder ihre bzw. seine ständige Vertreterin oder ihren bzw. seinen ständigen Vertreter im Amt versagt werden (vgl. § 3 Nr. 1 WBeauftrG). Anfragen von Dienststellen zur Entscheidung sind über das BMVg FüSK III 2 vorzulegen.

Die Hinweise in den Nrn. 202 Buchstabe a), Buchstabe c), 301, 316 und 317 sind dabei zu beachten.

5 Datenschutz

501. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Zentrale Dienstvorschrift A-2122/4 „Datenschutz“ sind bei der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten (Einholung von Stellungnahmen, Anfertigung von Berichten/Vorlagen, Übersendung von Antwort-

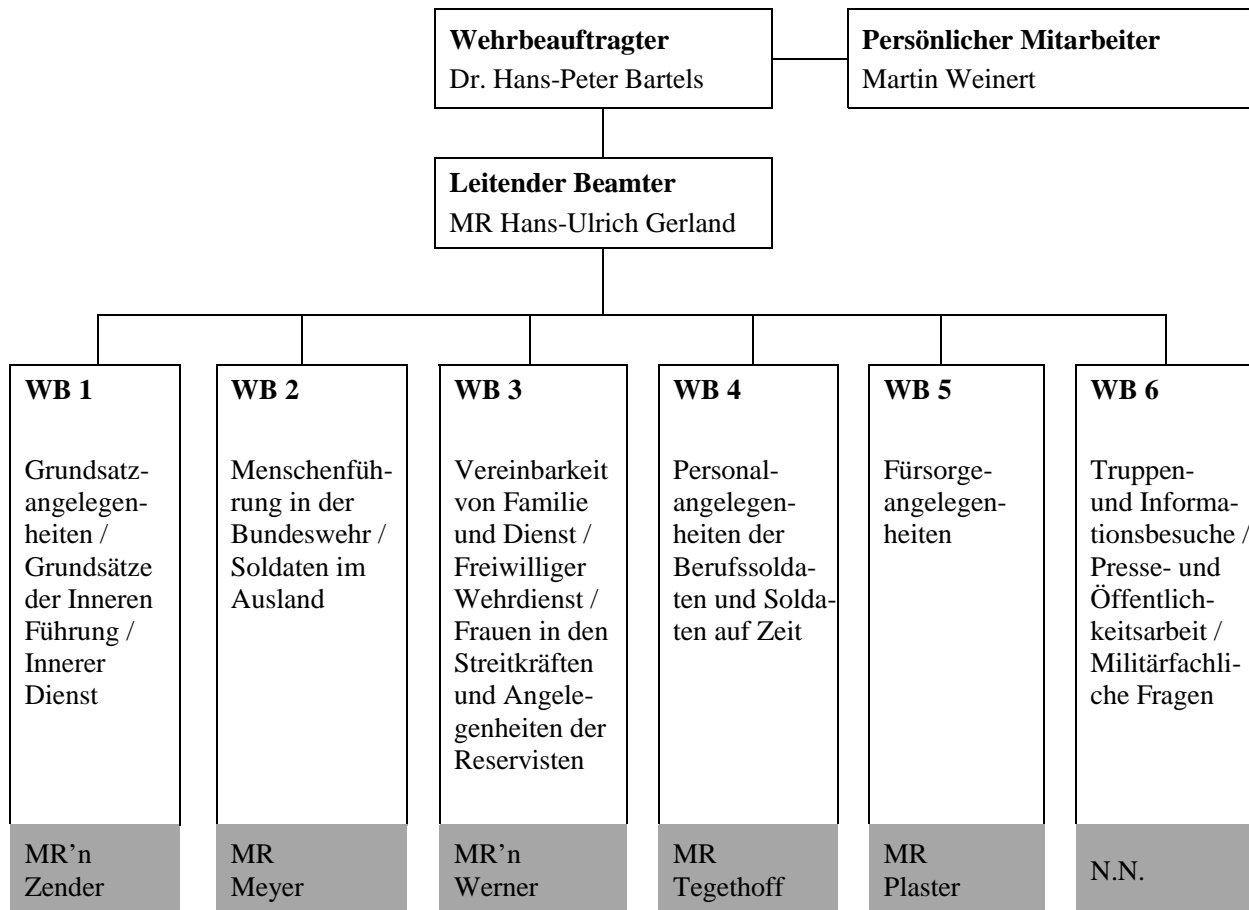
schreiben usw.) zu beachten. Hierbei sind die in der A-2122/4 vorgesehenen Sicherungsmaßnahmen – bis hin zum Schutzbereich 3 – zu berücksichtigen.

6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

601. Von allen Vorgesetzten wird erwartet, vertrauensvoll mit der oder dem Wehrbeauftragten zusammenzuarbeiten und ihr bzw. ihm damit die Möglichkeit zu geben, sich schnell und gründlich zu unterrichten. Das Verständnis der Soldatinnen und Soldaten für unsere Staats- und Rechtsordnung, Vertrauen zur Demokratie, aber auch zur Bundeswehr können damit wesentlich gefördert werden.

602. Alle Disziplinarvorgesetzten sind aufgefordert, Erfahrungen in der Anwendung dieser Zentralen Dienstvorschrift auf dem Dienstweg an BMVg FüSK III 2 zu melden.

18. Organisationsplan des Amtes des Wehrbeauftragten



Postanschrift

Platz der Republik 1
 11011 Berlin

Besucheranschrift:

Neustädtische Kirchstraße 15
 10117 Berlin
 Telefon: +49 30 227-38100
 Fax: +49 30 227-38283
 IVBB-Rufnummer: +49 30 1818-38100

wehrbeauftragter@bundestag.de

www.bundestag.de/parlament/wehrbeauftragter

19. Stichwortverzeichnis

A

A400M.....	24, 44, 80
Aachen.....	59
ABC-Abwehrbataillon 7.....	59
Afghanistan	4f., 8, 35, 60, 69, 72, 79, 91, 101
Ägäis.....	4, 76
Air Policing Baltikum.....	17
Al Azraq	73, 80, 100
Allgemeine Grundausbildung	28
Altersgrenze.....	30, 37f., 42
Amt für Heeresentwicklung.....	34
Anrechnungsfälle.....	62
Ansprechstelle	27, 33, 65f., 82
Ansprechstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr	66, 82
Antisemitismus	9, 56, 65
Arbeitszeit	10, 13, 58, 85, 95
Arbeitszeitverordnung	3, 58f.
Artillerie	24
Assistenzpersonal Rettungsdienst.....	25
ATALANTA	75, 100
Attraktivität	21, 24, 33
Ausbildung	3, 7, 13f., 17, 22, 26f., 29, 31, 34f., 38, 40ff., 45ff., 55, 57, 59, 64, 67f., 71, 73f., 79, 95
Ausbildungskommando	50
Ausbildungslehrgang	23
Ausbildungsunterstützung	4, 8, 73
Ausbildungsunterstützung Irak	4, 73
Ausbildungszentrum Technik Landsysteme	59
Auslandsdienstbezüge	61
Auslandseinsatz 5, 9, 20, 39, 41f., 64, 69, 71, 75, 79, 83, 85, 89, 91	
Auslandsverwendung.....	17, 62, 77f., 87
Ausnahmegenehmigung	68
Ausnahmetatbestände	62
Ausrüstung.....	3, 5, 7f., 18, 29, 45f., 48, 50f., 54, 78, 80, 95
Außendienstzulage.....	61

B

Bagdad.....	73
Ballungsräume	12, 62
Baltikum	4, 17, 44, 77, 100
Bamako.....	70ff., 80, 100
Battis, Ulrich, Prof.	34
Bearbeitungszeiten.....	10, 37, 39, 42, 62f.
Beförderung.....	27, 35f., 42, 83, 95
Bekleidung.....	3, 8, 48, 50f., 95
Belgien.....	22, 77, 101
Beratungsplattformen	27
Berkhan, Karl-Wilhelm	11, 101
Berlin	9, 52ff., 65, 88, 110, 112
Berufsabschlüsse	22, 34
Berufsförderung.....	38

Berufsförderungsdienst	34, 38
Berufssoldatinnen und -soldaten.....	8, 21f., 37f., 62
Beschädigtenversorgung	19
Beschaffung	8, 16, 45f., 48ff., 51, 74
Beschaffungsamt.....	46
Beschwerde.....	63, 83, 106f., 109
Besoldung	33, 41f., 61f., 95
Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BeStMG).....	8, 61, 63
Bestandspersonal	8, 20, 26
Betreuung.....	26, 59f.
Betreuungskommunikation	4, 79
Betreuungsurlaub	26
Beurteilung	34f.
Bewerbung.....	21, 28, 31, 34, 39f., 42, 88
"bewirtschaftete Betreuung 2019+"	60
Bezahlung	62
Binnenarbeitsmarkt	3, 8, 33, 38, 46
Bischofswiesen	47, 53f., 100
Bleidorn-Kaserne	54
Blücher-Kaserne	53
Bordsicherungssoldaten	62
Bosnien-Herzegowina.....	69, 101
BOXER.....	17, 19, 47
Braunschweig.....	39
Büchel	48, 74
Bückeberg.....	25, 47
Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (BAAINBw)	8, 18, 45f., 110
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr.....	15, 27f., 32, 39f., 63, 84, 89, 100
Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD)	6, 36, 57
Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr	17, 45f., 54, 63
Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA).....	19
Bundesrechnungshof.....	27, 44f., 77
Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM)	48, 51
Bundeswehrdienstleistungszentrum Landsberg	46
Bundeswehr-Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz	23, 58
Bundeswehrfachschule Hamburg.....	38
Bundeswehrfeuerwehr	62
Bundeswehrkrankenhaus	62, 89ff.
Bundeswehrverband.....	6, 38, 101
Bundeswehrzentralkrankenhaus Koblenz	63
Bürokratie	5, 12, 14, 17, 35, 41

C

C-17	80
Camp Pamir	72
CH-53	35, 44, 46
Christoph-Probst-Kaserne.....	58
Corporate Design	18
COUNTER DAESH	4, 8, 73f., 100

Cyber- und Informationsraum (CIR) 15, 25

D

Darfur 76
 Darmstadt 44, 76
 Dauereinsatzaufgaben 4, 5, 44, 69, 87
 "De-Maizière-Kommission" 12, 15
 Deutsche Bahn AG 63
 Deutsche Islamkonferenz 65
 Deutscher Bundestag 1, 11, 19, 61, 64, 70, 72f., 75f.
 "Die Rekruten" 28
 "Die Springer" 8, 28
 Dienstaufsicht 32, 40, 57, 83
 Dienstbefreiung 109
 Diensthenden 48
 Dienstthunde 63
 dienstpostenähnliches Konstrukt 26
 Dienstrechtsneuordnungsgesetz 102, 106
 Dienstvergehen 11, 56, 82ff., 110
 Dienstverhältnis 25, 31f., 66, 85
 Dienstvorschriften 12
 Dienstzeit 8, 23, 28ff., 32, 34, 37, 39, 69, 81, 89
 Dienstzeugnis 39
 Digitalisierung 3, 7, 14, 15ff., 80
 DINGO 47
 Diskriminierung 56, 66, 82
 Disziplinarverfahren 55f., 83f., 104, 108f.
 Disziplinarvorgesetzter 4, 9, 32, 83, 109ff.
 Diversity 3, 65, 95
 Djibouti 75, 100
 Doberlug-Kirchhain 44
 Docklandungsschiff 81
 Donnerberg-Kaserne 59
 Drohnen 48

E

EAGLE IV/V 47
 Eckernförde 52f., 64, 80, 89, 100
 Eignungsfeststellung 28
 Eingabe 17, 39, 60, 63, 65, 73, 103, 107ff.
 Einmannpackung 60
 Einsatz 3ff., 13f., 19, 24ff., 35, 40ff., 49, 51, 54, 64, 67ff.,
 82, 84, 86f., 91f., 95
 Einsatzausbildungszentrum (EAZ) 45
 einsatzbedingte psychische Erkrankung 91
 Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz 23, 58
 Einsatzführungskommando der Bundeswehr 72, 74ff.
 einsatzgleiche Verpflichtung 4f., 13, 17, 43, 69
 Einsatzgruppenversorger FRANKFURT AM MAIN 48
 Einsatzmedaille 66f., 76
 Einsatzversorgung 17
 Einsatzvorbereitung 13, 71
 Einsatzweiterverwendungsgesetz 91f.
 El Fasher 76
 Elektronische Kampfführung 28
 Elternzeit 26, 41, 83, 85, 88
 Entschädigung 103
 Erbil 73, 80, 100
 Erfahrungsstufe 62

Erfurt 27
 Ersatzteile 73f.
 Erschwerniszulage 62, 73
 Estland 77f., 100f.
 Ethische Bildung 65
 EUNAVFOR ATALANTA 4, 75
 EUROFIGHTER 24, 44, 47, 77
 Europa 4, 7f., 15, 20, 43, 69f., 80
 Europäische Union 84
 Euskirchen 65
 EUTM Somalia 70
 Evaluierung 32, 85f.
 Extremismus 6, 9, 56f., 108

F

F125 17, 45
 Fachkräfte 21
 Fähigkeitsprofil 38, 43
 Fahrtkosten 41, 63
 Familie 9, 87
 Familienservice 86
 Fehlerkultur 78
 Feldafing 54
 Feldpost 73, 76
 finanzieller Ausgleich 59
 Fliegerkombinationen 49
 Flüchtlingsausbildung 26
 Flugausfälle 25
 Flugbereitschaft 25, 37
 Fluggerätemechanik 23
 Flugsicherheit 48
 Flugstunden 7, 35, 44, 47, 74, 78
 Förderungsverbot 83
 Framework Nation Concept (FNC) 80
 Frankreich 20, 22, 60, 70, 75, 101
 Frauen 3, 27, 34, 56, 67f., 83, 92, 95, 112
 Fregatten 16, 43, 45
 freiheitlich-demokratische Grundordnung 56
 Freistellung 26, 42
 Freiwilliger Wehrdienst 3, 8, 21, 30, 40f., 67, 112
 Freizeitausgleich 62, 77
 FRONTTEX 76
 Führungsakademie der Bundeswehr 8, 22
 Führungsverhalten 3, 55, 83
 Funkdisziplin 19

G

Gao (Mali) 72, 80, 100
 GAZELLE 9, 69f., 100
 Gebirgsjägerbataillon 232 47, 54
 Gefechtsshelm 49f.
 Gefechtsmedaille 66
 Gehörschutz 49f.
 Geoinformationsdienst 31
 Georgien 66
 German Ark 75
 Gesamtvertrauenspersonenausschuss 6
 Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen
 Einsatzbereitschaft der Bundeswehr 41

Gesundheitsunterlagen.....	39, 89
Gleichstellungsbeauftragte	6
Großbritannien.....	22, 75, 100
Grundausbildung ...	3, 8, 22f., 26, 28, 30, 36, 40, 59, 63, 110
Grundbetrieb.....	17, 25f., 41, 58f., 78, 87
Grundgesetz.....	102
Grundsätze der Inneren Führung	11, 66, 102, 106, 112

H

Hagenow.....	40
Hamburg.....	34, 38, 101
Hammelburg.....	50
Härtefallstiftung.....	92
Hauptwaffensysteme	3, 5, 43
Haushaltshilfe.....	87
Heer ...	5, 9, 18, 22ff., 29, 33, 40, 43f., 47ff., 54, 62f., 67, 69, 78f., 86, 100
heimatnahe Verwendung	26
Heron 1.....	72
Heye, Hellmuth.....	11
HIL GmbH (Heeresinstandsetzungslogistik)	17, 44
Hohn (Flugplatz)	54, 100
Holloman/USA.....	74
Hoogen, Matthias.....	12
Höxter.....	59
Hubschrauber.....	25, 45, 47
Hubschrauberausbildungszentrum	47
Husum	59
Hygiene	8, 51, 59

I

Informationstechnologie.....	54
Infrastruktur.....	3, 7f., 15, 17, 45, 51, 63, 72, 74, 89, 95
Infrastrukturteam	55
Ingolstadt.....	48
Innere Führung	3, 7, 12ff., 55, 57, 65, 101, 108
Instandhaltung	17
Institut für Präventivmedizin der Bundeswehr	39
ICOAF, International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces.....	101
Internet.....	18, 22, 82f.
Internet-Karriereportal.....	22
Irak	8, 60, 73f., 80, 100f.
ISAF.....	67, 69
Islamismus.....	57

J

Jagel.....	72, 74
Jägerbataillon 1.....	47, 53, 100
Jemen.....	5
Jordanien	69, 73f., 80, 100
Jugendoffiziere	25
Julius-Leber-Kaserne.....	52, 54

K

Kabul.....	72f.
Kaiserslautern.....	48

Kamerun	69
Kampfschuh.....	50f.
Kampfschwimmer.....	62
Kampfstiefel	51
Kanada.....	22
Karriereberatung	26ff., 40
Karrierecenter	27ff., 31f., 39f., 42, 90
Kasernen	58
Katastrophen- und Heimatschutz	41
Kati (Mali).....	71
KFOR.....	4, 75
Kiel	28, 52f., 89
Kinder	55, 68, 81, 87f.
Kinderbetreuung	4, 87f.
Koalitionsvertrag	45, 54
Koblenz.....	45f., 63, 65
kollektive Verteidigung.....	7f., 15, 20
Köln	63, 100
Kommando Heer.....	18, 33, 50, 78f.
Kommando Luftwaffe.....	39, 74, 78
Kommando Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung	89
Kommandosoldaten	62, 67
Kommando Spezialkräfte (KSK)	57
Kompaniefeldwebel	61
Koppeltragegestell	49
körperliche Eignung.....	68
Korporal.....	33
Korvette	45
Kosovo.....	69, 75
Koulikoro.....	70f., 100
Kramp-Karrenbauer, Annegret	7, 64
Kunduz.....	8, 72, 101

L

Landes- und Bündnisverteidigung	43, 69
Landesbauverwaltung	53
Landesregiment.....	42
Landsberg	46
Laufbahnausbildung.....	26, 34
Lebenspartner.....	87
Lehrgänge	17, 38, 44, 71
Lettland.....	20, 77, 101
Leyen, Ursula, von der.....	12, 52, 66
Libanon.....	75, 87
Libyen	5
Litauen	20, 69, 77, 101
Logistikkommando der Bundeswehr	16, 76
Logistikschule.....	17, 53, 59, 100
Löwenstein-Kaserne	59
Luftbetankung.....	73
Luftbildauswerter.....	72
Lufttransport	24
Luftwaffe	5, 23f., 30, 39, 44, 47f., 51, 62, 67, 74, 77f., 86
Lüneburg.....	52

M

Mainz.....	27
Mali.....	4, 8f., 17, 60, 69f., 72, 79f., 100

Mandatierung	69f.
Mangelverwaltung	8
Mangelverwendung	28, 30
MARDER	43f., 78
Marine 5, 16, 19, 23ff., 28, 30, 39, 43ff., 47f., 67, 69, 75, 79, 86f., 100	
Marinearsenal	44f., 48
Marineinsatzverband Standing NATO	
Maritime Group 2	76
Marineelektronik	24, 39
Marineflieger-Operationsdienst	24
Marineschule	101
Maritime Command (HQ MARCOM)	75, 100
Marketenderwaren	61
Material	7, 8, 13f., 43, 54, 71, 78
materielle Einsatzbereitschaft	5, 43f., 47
Mayen	65
Mazedonien	69, 101
Mehrarbeit	59, 61, 77
Mehrbesatzungskonzept	45
Mehrzweckkampfschiff (MKS 180)	19, 45
Meldepflichtige Ereignisse	56, 84
Migrationshintergrund	83, 95
Militärinmame	65
Militärrabbiner	64f.
Militärseelsorge	3, 6, 9, 64f., 91
Minderjährige	32
MINURSO	66
MINUSMA	4, 8f., 70f., 79, 100
Mobbing	4, 82
Mobiltelefon	83
München	39, 54, 62, 101
Munition	43
Munster	58
Mürwik	101
muslimische Soldaten	64f.
Mutterschutz	88

N

Nachtsichtgeräte	8, 47
Naqura	75
NATO	4f., 7f., 13, 15, 20, 22, 60, 69, 75ff., 80, 87f., 100f.
NATO-Operation SEA GUARDIAN	4, 75
NATO-Quote	7, 20
Neuburg a.d. Donau	48, 54
NH-90	25, 44, 47
Niederlande	77, 80, 101
Niger	4, 8f., 69f., 72, 80, 100
Nordsyrien	5
Northwood/Großbritannien	75
Nörvenich	47
Norwegen	77f.

O

OASE	76
Offizier Truppendienst Heeresuniformträger (Ausbildungslehrgang)	23
Oldenburg	17, 100
Orientierungstage	29, 30, 41

Osterholz-Scharmbeck	17, 53, 59, 100
OSZE	66
Örtzetal-Kaserne in Munster	58

P

P-3C ORION	45
Panzerdivision, 1	17
Panzergrenadierbataillon 401	40
Panzerlehrbrigade 9	78
Parlamentsbeteiligungsgesetz	69
Pendler	4, 6, 10, 12, 62f., 77, 85
Personal 5, 7, 13ff., 20ff., 29f., 33f., 38, 45ff., 49, 52, 54, 60, 62, 78, 82, 84, 87, 89f., 105, 112	
Personalarbeit	3, 15f., 35, 39, 95
Personalbindung	8, 22, 24f., 29, 62
Personalbindungszuschlag	30
Personalführung	29, 54, 85f., 95
Personalgewinnung	3, 8, 15, 21, 24ff., 40, 62
Personalgewinnungsorganisation	27, 41
Personalmangel	3, 12, 23f., 26, 29, 48, 53, 79
Personalstrategie	32
PESCO	80
Pflege	46, 84, 87
Pflegepersonal	90
Pfullendorf	59, 100
Pionier-Kaserne	52
Planstellen	26, 36
Planungsamt	51
Pöcking	54
Polen	77, 101
Polizei	48
Pristina	75
Prizren	75
Programm	6f., 12, 14
psychische Erkrankungen	4, 90f.
Psychologen	32
PUMA	19, 43f.

R

Rechtskenntnisse	4, 83
Rechtspflege	4, 81, 84
Rechtsverstoß	4, 81, 95
Reichsbürger	56f.
Reisebeihilfe	63, 86f.
Reservisten	3, 9, 20, 22, 41ff., 54, 60, 75, 112
Reservistenkordel	41
Reservistenverband	101
RESOLUTE SUPPORT	4, 8, 72, 79, 101
Rheinland-Pfalz	48, 63
Ruanda	66
Rucksackmodell	5, 50
Rukla	77
Rumänien	101
Rüstung	5

S

Sahel	5
Sanierung	53, 77

Sanitätsdienst.....	4, 5, 12, 25, 29f., 46, 67f., 89, 95
Sanitätsunterstützungszentren.....	25, 68, 89, 90
Sanitätsversorgungszentren.....	89
Sarajevo-Luftbrücke.....	66
SAR-Dienst.....	45, 59
SASPF.....	7, 16ff., 35, 47, 75
Schäuble, Wolfgang, Dr.....	9, 11
Schimmelbefall.....	12
Schülerstellen.....	26
Schuster, Josef, Präsident des Zentralrats der Juden in Deutschland.....	64ff.
Schutzwesten.....	8, 49f., 78
Schutzzeit.....	26, 91f.
Schwarzenborn.....	47, 52f., 60, 100
Schwerin.....	38
SEA GUARDIAN.....	4, 75
SEA KING.....	45
SEA LION.....	45
Seiteneinsteiger.....	8, 20, 42
Selbsteinkleider.....	48
sexuelle Belästigung.....	81, 108
sexuelle Selbstbestimmung.....	9, 81
Sicherheitsüberprüfung.....	3, 36f.
Sigonella (Italien).....	88
Soldatenarbeitszeitverordnung.....	3, 58f.
Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung (SHV).....	87
Soldatenlaufbahnverordnung.....	31, 35
Solling.....	52
Somalia.....	66, 69f.
SOPHIA.....	4, 69, 75
Soziale Medien.....	4, 82
Spezialkräfte.....	9, 16, 57, 62, 67ff.
Spieße.....	12, 14, 17
Sport.....	3, 31, 58f., 63f., 85, 91
Sportschule der Bundeswehr.....	64
Sprachausbildung.....	71, 79
St. Wendel.....	44
Staatsbürger in Uniform.....	14
Stabskorporal.....	33
Statuswechsel.....	33f.
Stehzeit.....	27, 76, 86
Steinmeier, Frank-Walter.....	8
Strausberg.....	27
Streitkräftebasis.....	5, 22, 30, 67, 86
Streitkräftepersonalstrukturangepassungsgesetz.....	20
Studienabbrecher.....	23
Studium.....	22f., 26
Suizid.....	4, 92

T

Tagesbefehl.....	12, 66
Taji.....	73f., 80
Taktisches Luftwaffengeschwader 31.....	47
Taktisches Luftwaffengeschwader 33.....	48, 74
Taktisches Luftwaffengeschwader 51.....	74
Taktisches Luftwaffengeschwader 74.....	48
Taliban.....	72
Tallinn (Estland).....	77
Tanker.....	20

Teilzeit.....	41, 85f.
Telearbeit.....	85f.
Tender.....	45
Terrorismus.....	9
Theodor-Körner-Kaserne.....	52, 59
TIGER.....	24, 44
Todendorf/Panker.....	60
TORNADO.....	24, 46, 48, 74
Tradition.....	9, 58
TRANSALL.....	44, 80
Trendwende.....	3, 7f., 14, 19f., 22, 27, 30, 38, 43, 51
Trendwende Finanzen.....	7, 19
Trendwende Material.....	3, 8, 43
Trendwende Personal.....	3, 20, 22, 27, 30, 38
Trennungsgeld.....	62f., 77
Treuhandkonto.....	48
Trident Juncture 18.....	78f.
Truppenarzt.....	25, 57, 72, 89, 91
Truppendienstgericht.....	4, 55f., 83
Truppenküchen.....	8, 60f.
Tschechien.....	77
Tunesien.....	69

U

Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen des Wehrbeauftragten.....	4, 84
Überstunden.....	77
überzogene Härte.....	57
Übungsleiter.....	63f.
Ulm.....	54
Umgangston.....	40
Umzugskostenvergütung.....	62f.
UNAMID.....	4, 76
UNIFIL.....	4, 75, 87
Uniform.....	11, 14, 41, 55, 57, 68, 82
Universität der Bundeswehr Hamburg.....	34, 101
Universität der Bundeswehr München.....	101
UNMISS.....	4, 76, 100
UNOMIG.....	66
UNOSOM.....	66
UNSCOM.....	66
UNTAC.....	66
Unterkünfte.....	15, 41, 54, 72, 110
Urlaub.....	42, 44, 71, 77, 109
USA.....	51, 63, 74, 101

V

Vakanzen.....	23, 25f., 37, 76, 90
Vektorenschutz.....	50
Verband der Reservisten.....	42
Vereinbarkeit von Familie und Dienst.....	4, 30, 84, 95
Verpflegung.....	3, 15, 41, 59f., 72, 75, 95
Verpflegungs- und Betreuungskonzept.....	59f.
Verpflegungsamt der Bundeswehr.....	59, 100
Versetzung.....	34, 39, 63, 85, 110
Verteidigungsausgaben.....	19f.
Verteidigungshaushalt.....	7, 19f., 46
Verwendungsplanung.....	95
Very High Readiness Joint Task Force.....	4, 69, 78, 81

Veteranen.....	66
Vielfalt.....	65, 95
Visa.....	74
Volksverhetzung.....	56
Vollausstattung der Bundeswehr	3, 5, 43, 51, 78
Vorbildfunktion	68

W

Waffenausbildung.....	36f.
Wahlrecht	63, 104
Warendorf.....	64
Wehrbeauftragtenangelegenheiten.....	106f., 111
Wehrdienstleistende.....	21, 30, 40f.
Wehrdisziplinaranwaltschaften.....	4, 83f.
Wehrdisziplinarordnung	83f., 103, 109f.
Wehrmacht	58
Wehrpflicht.....	20ff., 32, 41
Weiterverpflichtung.....	23, 29f., 34, 39
Werbung der Bundeswehr	42
Wertfliegezeiten	44, 48

WhatsApp	56, 66, 81ff.
Wiedereinsteller	20, 28f.
Wilhelm-Frankl-Kaserne	54
Wilhelmshaven	88
Wittmund	77
WOLF	47

Z

Zahnmedizin	25
Zalinger	76
Zeitausgleich.....	62, 77
Zeitsoldaten.....	8, 20f., 34, 38, 41f., 51, 67, 84, 105, 112
Zentraler Sanitätsdienst..	4, 5, 12, 25, 29f., 46, 67, 68, 89, 95
Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.....	65
Zentrum Innere Führung	65, 108
zivilberufliche Aus- und Weiterbildung.....	34, 38f.
Zulagen	61
Zusatzausstattung.....	49, 78
Zwei-plus-Vier-Vertrag	20