

## **Unterrichtung**

**durch den Wehrbeauftragten**

**Jahresbericht 2018 (60. Bericht)**



**Inhaltsverzeichnis**

	Seite
<b>Vorwort.....</b>	<b>5</b>
<b>Das Berichtsjahr im Überblick .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Verwaltungsmanagement</b>	<b>11</b>
<b>2. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr</b>	<b>17</b>
<b>3. Trendwende Personal</b>	<b>17</b>
Personalmangel.....	18
Effizienz des Personaleinsatzes .....	21
Personalgewinnung.....	22
Studium bei der Bundeswehr .....	30
Beförderungen.....	31
Beurteilungen.....	32
Sicherheitsüberprüfungen .....	33
Förderungsverbot während Straf- und Disziplinarverfahren .....	34
Zurruhesetzung .....	34
Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung.....	35
Mängel in der Personalbearbeitung.....	36
Grundausbildung.....	37
Freiwilliger Wehrdienst .....	37
Reservisten.....	38
<b>4. Trendwende Material</b>	<b>40</b>
Vollausstattung und Klarstand der Hauptwaffensysteme .....	40
Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz .....	43
Bekleidung und persönliche Ausrüstung .....	45
<b>5. Trendwende Infrastruktur</b>	<b>49</b>
<b>6. Innere Führung</b>	<b>53</b>
Tradition.....	53
Führungsverhalten.....	54
Rituale.....	55
Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung .....	55
Überzogene Härte in der Ausbildung.....	57
<b>7. Soldatenalltag</b>	<b>58</b>
Soldatenarbeitszeitverordnung.....	58
Wartezeiten bei der Lehrgangsplanung.....	60
Betreuung.....	60
Lunchpakete.....	62
Finanzielles .....	62
Militärseelsorge und Religionsfreiheit.....	64
Diversity.....	66
Digitalisierung.....	67
<b>8. Frauen in der Bundeswehr</b>	<b>67</b>
<b>9. Einsatz und Bündnis</b>	<b>69</b>
Einsatz, einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben.....	69
RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan .....	70

KFOR, Kosovo .....	71
COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak .....	71
EUNAVFOR ATALANTA im Indischen Ozean .....	72
SEA GUARDIAN und SOPHIA im Mittelmeer .....	72
UNIFIL im Mittelmeer .....	73
EUTM und MINUSMA, Mali und Niger .....	74
NATO in der Ägäis .....	76
NATO im Baltikum .....	77
Very High Readiness Joint Task Force .....	78
Vorbereitung auf den Einsatz .....	79
Auslandsverwendungszuschlag .....	81
Verleihung von Einsatzmedaillen .....	81
Betreuungskommunikation .....	82
Transport in den und aus dem Einsatz .....	83
Mehr Europa .....	84
<b>10. Rechtsverstöße und Rechtspflege</b> .....	<b>87</b>
Sexuelle Belästigung .....	87
Mobbing .....	88
Soziale Medien .....	88
Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten .....	89
Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte .....	90
Straftaten gegen die Bundeswehr .....	90
Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen des Wehrbeauftragten .....	90
<b>11. Vereinbarkeit von Familie und Dienst</b> .....	<b>91</b>
Probleme einer Pendlerarmee .....	91
Pflege von Angehörigen .....	94
Kinderbetreuung .....	94
Familienpezifische Probleme bei Auslandsverwendungen .....	96
<b>12. Gesundheitliche Versorgung</b> .....	<b>96</b>
Sanitätsdienst .....	96
Einsatzbedingte psychische Erkrankungen .....	97
Suizide und Suizidversuche .....	98
Beschädigtenversorgung .....	98
<b>13. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten</b> .....	<b>100</b>
<b>14. Besuche, Begegnungen, Gespräche des Wehrbeauftragten und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b> .....	<b>106</b>
<b>15. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben des Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten</b> .....	<b>109</b>
<b>16. Organisationsplan des Amtes des Wehrbeauftragten</b> .....	<b>119</b>
<b>17. Stichwortverzeichnis</b> .....	<b>120</b>

## Vorwort

Vieles muss und soll besser werden, damit unsere Soldatinnen und Soldaten ihrer heutigen Doppelaufgabe voll gerecht werden können: einen substanziellen Beitrag zur kollektiven Verteidigung in Europa zu leisten und *gleichzeitig* wie bisher an multinationalen Kriseneinsätzen außerhalb des Bündnisgebiets weltweit teilzunehmen. Viele Hebel wurden in Bewegung gesetzt, Papiere sind geschrieben, politische Beschlüsse gefasst, zusätzliches Geld steht in Aussicht, die Bundeswehr wird größer. Das ist anzuerkennen, Besserung scheint absehbar. Aber immer noch stehen zu viele, oft selbst gemachte bürokratische Hürden – alte und neue – auf dem Weg zur vollen Einsatzbereitschaft. Die Verwaltung des Mangels bleibt Alltag. Spürbar sind für viele Soldatinnen und Soldaten die kommenden Trendwenden bisher kaum. Die Belastung bleibt hoch, der Erwartungsdruck steigt.

In einem Rundbrief an die Angehörigen seines Verbandes schreibt 2018 ein Marinekommandeur: „Wir bewegen uns ressourcenmäßig am Limit und leben von der Substanz. Anforderungen an uns, der tatsächliche Zustand unseres Materials und die Verfügbarkeit von Personal befinden sich nicht in der Waage, um die Einsatzbereitschaft im geforderten Umfang herzustellen und Belastungen ausgewogen zu verteilen.“

Ein Thesenpapier des Heereskommandos analysiert: „Die derzeitige Beschaffungspraxis ist darauf ausgerichtet, Risiken möglichst auszuschließen und strebt maximale (rechtliche) Sicherheit und Regelkonformität an. Immer komplexere, sich gegenseitig teils sogar widersprechende Regelungen erzeugen immer höheren sequentiellen Abstimmungsbedarf und vielfältige Schnittstellen.“

Und der Luftwaffeninspekteur teilt im Sommer 2018 öffentlich mit: „Die Luftwaffe befindet sich an einem Tiefpunkt.“

Diese Ehrlichkeit ist gut. Sie ist existentiell für die Zukunft der Bundeswehr. Nichts kommt von selbst. Wer Verbesserungen will, muss Missstände ansprechen. Entscheidungen sind nötig. Abwarten kann keine Option mehr sein. Die Bundeswehr als Parlamentsarmee ist transparenter als die Streitkräfte anderer Nationen, die aber oft mit ganz ähnlichen Problemen kämpfen. Es entspricht unseren Prinzipien der Inneren Führung, Beschwerden und Hinweise der Soldatinnen und Soldaten ernst zu nehmen. Um ihre Rechte, um ihre bestmögliche Ausbildung, Aufstellung und Ausrüstung geht es.

Dass im Berichtsjahr fast alle an die Bundeswehr gestellten Aufgaben doch irgendwie gelöst wurden, hat ganz wesentlich mit der loyalen Professionalität und der Liebe zu ihrem Beruf zu tun, die Soldatinnen und Soldaten immer wieder Wege finden lassen, wo der „Dienstweg“ einen manchmal verzweifeln lassen könnte.

Als Haupthindernis für notwendige Verbesserungen erleben viele Soldatinnen und Soldaten die Überorganisation von allem und jedem. Sie sagen: „Wir verwalten uns zu Tode“ und sprechen vom „Bürokratiemonster Bundeswehr“.

Warum erwirtschaftet etwa die britische Royal Air Force mit ihrer EUROFIGHTER-Flotte so viel mehr Flugstunden als unsere Luftwaffe?

Warum müssen Baumaßnahmen für die Bundeswehr stets doppelt oder dreimal so lange dauern wie ziviles Bauen?

Das Studierendenwerk Berlin, eine Anstalt des öffentlichen Rechts, zuständig für 170.000 Studentinnen und Studenten, gibt täglich 35.000 Essen aus, bringt 10.000 Studierende in eigenen Wohnheimen unter, betreibt sieben Kindergärten, kümmert sich um BAföG-Anträge, bietet psychologische und Sozialberatung an – und das mit 100 Millionen Euro Umsatz im Jahr. Was würde das alles, wenn man es ausrechnen könnte, bei der 43 Milliarden Euro schweren Bundeswehr kosten?

Studierende und Soldaten sind ganz gewiss nicht das Gleiche, aber etliche Grundfunktionen – Verpflegung, Unterkunft, Kita, Beratung – sind durchaus „vergleichbar“: Standards,

Strukturen, Kosten. Durch Vergleichen lernen, heißt neudeutsch *Benchmarking*, gesucht ist die effizientere *Best Practice* – idealerweise lieber gut und günstig als schlecht und teuer.

Lernen lässt sich vom zivilen Bereich, etwa vom kreativen Beschaffungsmanagement der Bundespolizei beim schnellen Zulauf neuer Grenzschutzschiffe, vom *Lean Management* des Technischen Hilfswerks, vom *Tooth-to-Tail*-Verhältnis unserer weiterführenden Schulen; von Streitkräften befreundeter Nationen, die manchmal mit deutlich weniger finanziellem Aufwand gute Lösungen finden. Und lernen können auch innerhalb der Bundeswehr die ganz unterschiedlich strukturierten Teilstreitkräfte voneinander, wenn es um gute Organisation geht. Zu viele Soldatinnen und Soldaten müssen täglich einen Teil ihrer Arbeitskraft an ungünstige Strukturen verschwenden.

Für verschwenderischen Umgang mit den Ressourcen Geld und Zeit steht nicht zuletzt der Fall „Gorch Fock“. Er zeigt paradigmatisch die Diffusion von Verantwortung in einer zersplitterten Zuständigkeitskultur, wo es niemandes Aufgabe zu sein scheint zu fragen: „Ist das normal, wenn der Reparaturpreis sich von zehn auf 135 Millionen Euro verdreizehnfacht?“

Im Berichtsjahr haben 2.534 Soldatinnen und Soldaten sich mit persönlichen Eingaben an den Wehrbeauftragten gewandt, 2017 waren es 2.528. Die Zahl der von Amts wegen aufgegriffenen „Meldepflichtigen Ereignisse“ war 2018 nach dem Meldeboom des Vorjahres rückläufig. Besonderes Augenmerk lag dabei für das Amt des Wehrbeauftragten wiederum auf den Themen sexuelle Übergriffe, Rechtsextremismus und Diskriminierung. Hier wird es auch ein Dunkelfeld nicht gemeldeter Vorfälle geben. Die Bemühungen der Bundeswehr um Reformen bei der Ausbildung, im vergangenen Jahr ein Schwerpunktthema des Berichts, werden ausdrücklich anerkannt.

Für gute Zusammenarbeit ist zu danken den vielen Stellen in der Bundeswehr, die engagiert an der notwendigen Sachverhaltsaufklärung mitgewirkt und oft auch Konsequenzen daraus gezogen haben. Die Zusammenarbeit mit Vertrauenspersonengremien und Personalräten, mit GVPA und HPR, dem Bundeswehrverband, dem Reservistenverband und anderen Berufsverbänden, Gewerkschaften und Stiftungen, mit den Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten, mit evangelischer und katholischer Militärseelsorge, mit meinen Kollegen in anderen europäischen Ländern und mit dem Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) war gut und vertrauensvoll. Dank gilt auch dem Verteidigungsausschuss und der politischen Leitung des Verteidigungsministeriums für allzeit offenen, konstruktiven Austausch zum Wohl unserer Soldatinnen und Soldaten.

**Dr. Hans-Peter Bartels**

## Das Berichtsjahr im Überblick

Das Verteidigungsministerium hat im Berichtsjahr mit der Konzeption der Bundeswehr und dem neuen Fähigkeitsprofil die Strategie der Bundeswehr für die Zukunft festgelegt. Danach soll die Vollausrüstung bis zum Jahr 2031 vollendet sein. Seit 2016 laufen die Trendwenden in den Bereichen Finanzen, Personal, Material und Infrastruktur. Mit all dem soll die Bundeswehr den gestiegenen Anforderungen an die Landes- und Bündnisverteidigung gerecht werden. Welche Fortschritte sind im Einzelnen zu verzeichnen?

Gute erste Schritte gibt es bei der Trendwende Finanzen. Wenn nach dem kräftigen Haushaltsplus für 2019 der Verteidigungsetat bis 2024 tatsächlich auf 1,5 Prozent der deutschen Wirtschaftsleistung steigt, wäre die Bundeswehr sowohl in der Lage, die wachsenden Personalkosten abzudecken als auch die erkannten Lücken in der Ausrüstung zu schließen. Im internationalen Vergleich könnte sich der Bundeswehretat dann ebenfalls gut sehen lassen. Er würde sich in der Größenordnung der britischen und französischen Militärausgaben bewegen. Die Rahmenbedingungen werden also besser.

Dennoch blockiert sich die Bundeswehr zu oft selbst in ihrem Bemühen, die Trendwenden umzusetzen. Soldatinnen und Soldaten kritisieren eine Zunahme des Verwaltungsaufwandes in vielen Bereichen zulasten des eigentlichen Kernauftrages, eine zu hohe Regelungsdichte kombiniert mit einer zu starren Anwendung von Vorschriften: Einfaches wird verkompliziert, Bewährtes verschlimmbessert, ineffizienter Personaleinsatz, unnötige Arbeitsaufträge oder sinnlose Arbeitsschritte. So kamen die Trendwenden Personal, Material und Infrastruktur im Berichtsjahr nur zögerlich voran. Es bleibt dabei: Mehr Tempo durch effektivere Organisation ist unverzichtbar, wenn die Reformen zu einem Erfolg werden sollen.

Hinzu kommen aber auch neue Aufgaben, Stichwort Digitalisierung. Die Einrichtung des neuen Organisationsbereichs Cyber- und Informationsraum im April 2017 war ein Fortschritt. Notwendig ist aber immer noch eine breit angelegte Debatte über künftige Reaktionen der Bundeswehr auf Cyber-Angriffe unter Einbeziehung von Experten außerhalb von Bundeswehr und Politik.

Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums gab es Ende 2018 rund 173.000 Berufs- und Zeitsoldaten, das sind 4.000 mehr als im Dezember des Vorjahres. War bisher eine Stärke von 198.000 Soldatinnen und Soldaten bis zum Jahr 2024 geplant, so erhöhte das Ministerium zum Ende des Berichtsjahres sein Plan-Soll um weitere 5.000 auf 203.000 Soldatinnen und

Soldaten bis zum Jahr 2025. Damit steigt der Druck auf die Personalgewinnungsorganisation. Selbst noch nicht optimal personell aufgestellt, lief ihre Praxis, Personal zu generieren, bisher nicht rund, wie zahlreiche Eingaben belegen.

Wirtschaft, Polizei und andere öffentliche Arbeitgeber werben gleichfalls verstärkt um Nachwuchs. Der Vorteil der Bundeswehr ist die Ausbildungsvielfalt. Kein anderer Arbeitgeber in Deutschland bietet so viele Ausbildungsgänge, Berufe und Verwendungen – vom Führerschein bis zur Promotion. Unsere Streitkräfte können damit fast jedem ein Angebot machen, zu finanziellen Bedingungen, die attraktiv sind. Andere können aber mit Lebensarbeitszeitverhältnissen und festen Standorten werben, während die Bundeswehr zunächst immer nur Zeitverträge anbietet und die Bereitschaft zur jederzeitigen Versetzbarkeit verlangt. Das ist eine Art negatives Alleinstellungsmerkmal. Und auch die aktuellen dienstlichen Rahmenbedingungen (Material, Infrastruktur, planbare Einsatzbelastung, Vereinbarkeit von Dienst und Familie) sind Faktoren, mit denen die Bundeswehr gegenwärtig nicht unbedingt glänzt.

Zunehmend erweisen sich Reservistinnen und Reservisten als wertvolle echte Personalreserve, um Personallücken kurz- oder längerfristig zu schließen. In zahlreichen Spezialverwendungen der Bundeswehr ist es allerdings nicht immer möglich, Vakanzen durch Reservisten aufzufangen. Die Dienstposten bleiben unbesetzt, was zu einer hohen Belastung der übrigen Soldatinnen und Soldaten in diesen Bereichen führt. Ein Innehalten im Prozess des Ausdifferenzierens jeglicher Fähigkeiten und Laufbahnen – zugunsten einer Konzentration auf weniger, dafür breiter angelegte Verwendungsreihen – könnte deshalb nützlich sein.

Ältere Berufssoldaten beunruhigt die Absicht, die Praxis der Zurruesetzung nach der besonderen Altersgrenze künftig in Richtung der allgemeinen Altersgrenze weiter zu verändern. Hier sollte soweit wie möglich auf Freiwilligkeit gesetzt werden. Immer mehr herrscht zudem unter den Langgedienten in der Bundeswehr das Stimmungsbild, Anreize und Attraktivitätsprogramme gebe es nur für das neue Personal, während das Bestandspersonal klaglos alle Belastungen zu tragen habe.

Zu wenig Personal auf der einen, fehlendes Material auf der anderen Seite: Oftmals trifft Lücke auf Lücke. Von einer materiellen Vollausrüstung ist die Truppe weit entfernt. In allen Bereichen mangelt es an Material. Kaum einsatzbereite LEOPARD 2, teure Nachrüstungsprogramme für den neuen Schützenpanzer PUMA, keine Tanker bei der Marine im zweiten

Halbjahr 2018, ein großer Teil der U-Boote defekt, weniger als die Hälfte der EUROFIGHTER und TORNADOs flugfähig und auf ein Minimum reduzierte Munitionsbestände – diese Lage wirkt sich nicht nur auf Einsatz und einsatzgleiche Verpflichtungen aus, es leiden vor allem Ausbildung und Übung. Nachwuchs für vakante Dienstposten kann nicht oder nur verzögert ausgebildet werden, die Stellen bleiben länger vakant, und das vorhandene Personal ist übermäßig belastet. Soldatinnen und Soldaten wollen und müssen üben, um gute Leistungen zu erbringen und ihren Auftrag zu erfüllen, am besten im Sinne von „train as you fight“. Nur so ist es auch möglich, Schwachstellen zu identifizieren. Fehlende Übungsmöglichkeiten führen zu Frustration bis hin zur Kündigung. Wenn – wie im Berichtsjahr geschehen – Kampfpiloten deshalb ihr Dienstverhältnis vorzeitig beenden, verwundert das nicht.

Auch die Ersatzteillage hat sich nicht verbessert, und viel zu lange Wartezeiten bei Industriestandsetzungen sind mittlerweile die Regel. Eine Rückkehr zur umfassenden Ersatzteilbevorratung und maßvolles Insourcing, um künftig weniger auf die ökonomische Rationalität privatwirtschaftlicher Firmen angewiesen zu sein, könnten die Lage verbessern. Selbst von Basics wie persönlichen Ausrüstungsgegenständen (Schutzwesten, Stiefel, Bekleidung, moderne Helme, Nachtsichtgeräte) ist immer noch viel zu wenig da, um jede Soldatin und jeden Soldaten gleichermaßen zu versorgen. Nur unter großen Anstrengungen gelang es der Bundeswehr die 8.000 deutschen Soldatinnen und Soldaten, die im Herbst an der NATO-Übung Trident Juncture in Norwegen teilnahmen, mit Winterbekleidung und Schutzwesten auszustatten.

Ein Grundübel sind viel zu lange Beschaffungsprozesse, nichts geht wirklich schnell. Im gesamten Beschaffungswesen hat sich eine Absicherungsdoktrin etabliert, die nachhaltig lähmt. Dabei geht es im Gegensatz zu den großen Beschaffungsprogrammen bei der persönlichen Ausstattung nur noch darum, die Dinge anzuschaffen. Die Phasen der Entwicklung, Erprobung und Zertifizierung sind abgeschlossen. Deshalb sollte neben den großen Plan der Vollausrüstung bis 2031 ein kleineres Sofortprogramm treten, das den Schwerpunkt auf die persönliche Ausrüstung aller Soldatinnen und Soldaten legt. Dies würde bei den Soldaten den Eindruck verstärken, dass die Trendwenden wirklich begonnen haben und nicht nur auf dem Papier stehen.

Die Fortschritte im Bereich Infrastruktur sind bisher allenfalls verhalten. Was über Jahrzehnte vernachlässigt wurde, kann in drei Jahren der Trendwende nicht aufgeholt werden – trotz des erkennbar guten Willens. Vom Duschkopf bis zum Hallendach, der Zustand zu

vieler Gebäude ist nach wie vor beklagenswert. Einige im Bericht aufgezeigte positive Beispiele beweisen: Auch die Bundeswehr kann „schnell“. Das dürfen aber keine Einzelfälle bleiben. Die Truppe wird größer, das Niveau der Unterbringung soll steigen. Hierfür braucht die Bundeswehr mehr Platz. Ein Spind und ein Bett für wirklich jede Soldatin und jeden Soldaten in der Kaserne, das sollte selbstverständlicher Standard sein. Die Absicht des Heeres, in den Stäben einiger Verbände zusätzliche Dienstposten für „Kümmerer“ einzurichten (Stabsoffiziere mit langer Stehzeit am Standort, die sich um Infrastruktur, Kinderbetreuung, WLAN, Verkehrsanbindung und vieles mehr kümmern können), sollte Schule machen. Denn gute Bedingungen in diesen Bereichen sind existenziell für die Soldatinnen und Soldaten unserer Pendlerarmee, um Dienst und Familienleben besser zu vereinbaren.

Zügig gestaltete sich die Erarbeitung des neuen, dritten Traditionserlasses nach 1965 und 1982, den die Bundeswehr im Berichtsjahr vorlegte. Auf zehn Seiten werden Grundlagen für eine zeitgemäße historisch-politische Bildung dargestellt. Der Erlass ist gut und erfüllt seinen Zweck, insbesondere was die kritische Auseinandersetzung mit der deutschen militärischen Vergangenheit angeht. Mit der im Erlass dargelegten Ableitung des verfassungsgemäßen Wertefundaments lässt sich Erinnerungs- und Bewahrungswürdiges aus allen Epochen der deutschen Militärgeschichte in das Traditionsgut der Bundeswehr übernehmen. Die Umbenennung der Emmich-Cambrai-Kaserne in Hauptfeldwebel-Lagenstein-Kaserne im Berichtsjahr ist beispielhaft für die moderne Traditionspflege der Bundeswehr. Der neue Traditionserlass bekräftigt auch, dass Rituale in der Bundeswehr, die gegen die Prinzipien der Inneren Führung, die Menschenwürde oder die körperliche Unversehrtheit verstoßen, zu unterlassen sind. Dennoch gab es im Berichtsjahr Meldungen über derartige Dummheiten. Mehrere Fälle überzogener Härte in der Ausbildung blieben diesmal anders als im Vorjahr glücklicherweise ohne längerfristige oder bleibende Schäden für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten.

Der Anstieg der einschlägigen „Meldepflichtigen Ereignisse“ seit 2017 im Bereich Rechtsextremismus (2016: 63, 2017: 167, 2018: 170) dürfte auch Folge einer verstärkten Sensibilisierung durch die öffentlich diskutierten Vorfälle sein, in denen es um das Traditionsverständnis der Bundeswehr und die Grundsätze der Inneren Führung ging.

Es ist gut und eine Frage der Ehre, dass die Soldaten hinschauen und melden. Aufmerksam und konsequent hat die Bundeswehr solche Vorfälle verfolgt und sanktioniert, bis hin zur Entlassung aus dem Dienst wegen mangelnder charakterlicher Eignung.



Extremismus, Rassismus und Antisemitismus haben in der Bundeswehr nichts verloren!

Das gilt ebenso für Sexismus. Die Zahl der „Meldepflichtigen Ereignisse“ wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht, um 23 Prozent. So wurden im Berichtsjahr 288 Fälle gemeldet, im Jahr 2017 waren es 235. Eine Teilerklärung für diese Tendenz könnte sein, dass das Bewusstsein für das Thema sexuelle Belästigung durch die im Jahr 2018 in der Gesellschaft geführte „MeToo“-Debatte auch in der Bundeswehr gestiegen ist.

Ein starkes Selbstbewusstsein, politisch-historische Bildung, unterscheiden können zwischen Richtig und Falsch – das sind wichtige Ausbildungsziele in der Bundeswehr. Das Kerngeschäft der Soldaten erfordert aber auch eine besondere körperliche Fitness. Ein den Anforderungen des Soldatenberufs gerecht werdendes physisches Leistungsvermögen ist bei den Rekruten heute keine Selbstverständlichkeit mehr. Mit der Agenda Ausbildung hat die Bundeswehr nicht nur auf die Ausbildungsskandale im Jahr 2017 reagiert, bei denen es um die körperliche Überforderung von Rekruten ging. Die Korrektur der Ausbildungskultur ist vielmehr eine systematische Antwort auf die veränderte Rekrutierungsbasis. Es ist der richtige Weg, in Form einer aktivierenden Sportausbildung durch Training erst einmal gemeinsame Abholpunkte zu erreichen. Der Pilotversuch hat positive Resonanz gefunden und wird ab Mai 2019 auf alle Grundausbildungskompanien des Heeres und ab Juli 2019 auf die Führernachwuchsausbildung übertragen.

Körperliche Leistungsfähigkeit auf hohem Niveau mussten die vielen Soldatinnen und Soldaten unter Beweis stellen, die im Berichtsjahr in den elf mandatierten Auslandseinsätzen der Bundeswehr weltweit eingesetzt waren. Einer der Hauptkritikpunkte aus den Einsatzgebieten Mali und Afghanistan waren die In- und Out-Flüge. Zu oft gab es Flugausfälle und Flugverschiebungen mit der Folge, dass die Soldatinnen und Soldaten zum Teil tagelang behelfsmäßig untergebracht warten mussten. Die Lage hat sich am Ende des Berichtsjahrs unter anderem durch den Einsatz des A400M der Luftwaffe verbessert. Sehr schlecht stellt sich dagegen die Luftbeweglichkeit in den Einsatzgebieten selbst dar. Angemietete Transporte in ungeschützten zivilen Hubschraubern und Flugzeugen bergen hohe Gefahren für die Soldatinnen und Soldaten. Die Truppe im Einsatz braucht eigene deutsche militärische geschützte Hubschrauber.

Ver mehrt nimmt die Bundeswehr Verpflichtungen der Bündnisverteidigung in Europa wahr. Im Rahmen der Vornepräsenz der NATO (enhanced FORWARD

PRESENCE) stellt Deutschland seit dem 24. Januar 2017 als Rahmennation die multinationale Battle Group für Litauen. Mit zuletzt 536 Soldaten vor Ort stellt das Engagement in Litauen die drittgrößte Mission der Bundeswehr im Ausland dar. Die Schnelle Eingreiftruppe der NATO war 2018 ein weiterer Schwerpunkt, Deutschland brachte hierfür im Jahr 2018 10.000 Soldatinnen und Soldaten ein. Im Berichtsjahr musste die Bundeswehr zudem die notwendigen Vorbereitungen treffen, um im Jahr 2019 als Rahmennation die sogenannte Speerspitze der NATO (Very High Readiness Joint Task Force) stellen zu können. Vieles funktioniert gut in der internationalen militärischen Zusammenarbeit, kritisch ist aber die systemische Interoperabilität zu sehen. Das betrifft sowohl den Informationsfluss im Führungsprozess als auch die multinationale Koordinierung von Nachschub und Logistik.

Die lange Jahre kontrovers geführte Diskussion über den Veteranenbegriff fand im Berichtsjahr ein Ende. In einem Tagesbefehl vom 26. November 2018 legte die Bundesministerin der Verteidigung fest: „Veteranin oder Veteran der Bundeswehr ist, wer als Soldatin oder Soldat der Bundeswehr im aktiven Dienst steht oder aus diesem Dienstverhältnis ehrenhaft ausgeschieden ist“. Das sind mehr als zehn Millionen Deutsche, vom ehemaligen W6-Wehrdienstleistenden bis zum heute aktiven Berufssoldaten. Jetzt gilt es, diesen Begriff mit Inhalt zu füllen. Zudem besteht noch ein gewisser Abgrenzungsbedarf, so beispielsweise zum Begriff des Reservisten.

Auf ein erfolgreiches Jahr blicken die Sportsoldatinnen und -soldaten der Bundeswehr zurück. Herausragendes Ereignis 2018 waren die Olympischen Winterspiele in Pyongchang. Dort gingen 52 Prozent aller deutschen Medaillen auf das Konto der 60 Olympioniken aus der Spitzensportförderung der Bundeswehr. Der breiten Öffentlichkeit bleibt die Bundeswehruzugehörigkeit der Medaillengewinner leider in aller Regel verborgen. Die Bundeswehr wirbt damit kaum. In Deutschland verfolgten bis zu sieben Millionen Fernsehzuschauer die Wettbewerbe. Derzeit werden 744 Athletinnen und Athleten aus olympischen und nichtolympischen Sportarten gefördert.

Vieles war im Berichtsjahr in Bewegung. Die Balance zwischen Aufgaben und Mitteln ist noch längst nicht erreicht, die Stimmung unter den Soldatinnen und Soldaten nach wie vor angespannt.

Ungeachtet der Kritik und der in diesem Bericht versammelten Mängelanzeigen darf nicht unerwähnt bleiben, dass der Großteil unserer Soldatinnen und Soldaten und der Zivilangestellten der Bundeswehr jeden Tag engagiert dient und arbeitet. Im Ernstfall

treten die Soldaten mit ihrem Leben dafür ein, Sicherheit und Freiheit für ihre Mitbürger zu gewährleisten. Darüber hinaus sind Soldatinnen und Soldaten im Frieden weit überdurchschnittlich ehrenamtlich engagiert. Aufgrund ihrer Ausbildung als Ersthelfer und ihrer organisatorischen Fähigkeiten schützen und

retten sie auch im Inland Leben, etwa wenn sie zivile Feuerwehren unterstützen oder zum besonderen Winterdienst in den Alpen ausrücken. Vorgesetzte sollten nicht zögern, solche Leistungen in Form einer „förmlichen Anerkennung“ zu würdigen.

## 1. Verwaltungsmanagement

Die Bundeswehr gehört immer noch zu den größten Arbeitgebern Deutschlands. Sie hat in den letzten Jahrzehnten personelle und materielle Veränderungen durchlaufen, die ihres gleichen suchen. Allein der Personalbestand ist von über 500.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten in den Wendejahren auf 176.000 im Jahr 2016 geschrumpft. Seither steigt er wieder leicht an. Einen Rückgang der durch die bundeswehreigene Bürokratie entstehenden Belastungen für die Truppe hat der Schrumpfungsprozess allerdings nicht bewirkt – im Gegenteil. Es vergeht kaum ein Truppenbesuch des Wehrbeauftragten, in dem nicht Soldatinnen und Soldaten über die Zunahme des Verwaltungsaufwandes klagen.

Betroffen sind etwa Kompaniefeldwebel.

- *In der Zeitschrift „Die Bundeswehr“ berichtete ein Spieß im Interview, er habe das Gefühl, wieder nur in ‚Nebenfunktion‘ die Mutter der Kompanie sein zu können, was auch zu Unmut in der Truppe führe (‚Der Alte sitzt ja nur noch im Büro ...‘). „Den dadurch entstehenden Eindruck, man interessiere sich nicht für seine Soldatinnen und Soldaten, zu widerlegen, belastet zusätzlich, da man sich immer in einer Rechtfertigungssituation befindet.“*

Klagen kamen auch von Soldatinnen und Soldaten, die in der Stabsarbeit gebunden sind:

- *Beim Truppenbesuch in Neustadt am Rübenberge berichtete ein Soldat, erst gestern habe er wieder eine fünfzehnseitige Stellungnahme im Fall der Bewertung des Antrages eines Soldaten auf eine heimatnahe Versetzung fertigen müssen. Außerdem gebe es wahre „Meldeorgien“, bei denen alle zwei Wochen immer wieder die gleichen Informationen abgefragt würden.*

Die Bundeswehr, in der die Innere Führung Maßstab des Selbstverständnisses und das Prinzip des „Führens mit Auftrag“ Kern allen Handelns ist, hat schon einige Male Anläufe zum **Bürokratieabbau** unternommen. Im Jahr 1981 wurde ein Erlass mit dem Titel „Vereinfachung von schriftlichen Anweisungen in der Bundeswehr“ in Kraft gesetzt. In seinen einleitenden Worten erklärte der damals zuständige Staatssekretär: „Nach Feststellungen der vom Bundesminister der Verteidigung eingesetzten Kommission zur Stärkung der Führungsfähigkeit und Entscheidungsverantwortung in der Bundeswehr (sogenannte de Maizièrre-Kommission) haben Zahl und Umfang der schriftlichen Regelungen ein Ausmaß erreicht, das vor allem die Streitkräfte, aber auch die Bundeswehrverwaltung belastet.“

Zur Jahrtausendwende folgte ein Projekt „Modernes Management in der Bundesverwaltung und bei den Streitkräften“ und einige Jahre später ein Programm „Entbürokratisierung nach innen“. Der große Wurf ist bislang nicht gelungen.

Das Verteidigungsministerium hat im Zuge der im Jahr 2016 verabschiedeten Agenda Deregulierung eigens ein Referat „Bürokratieabbau, Regelungs- und Arbeitszeitmanagement“ eingerichtet, das unter anderem eine BürokraTielandkarte mit identifizierten Problemfeldern und einen Maßnahmenkatalog führt. Im Berichtsjahr wurde dazu eine Onlineumfrage ausgewertet, in der sich 5.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu den größten bürokratischen Belastungen geäußert haben. Danach fühlen sich die Soldatinnen und Soldaten im Dienstalltag besonders durch überbordende Verwaltungsverfahren und Dokumentationspflichten belastet.

Dies sind Themen, die auch auf Kommandeurskonferenzen oder Spieß tagungen erörtert werden. Die Führung hört zu, nimmt das ernst. Aber zieht sie auch Konsequenzen?

- *So berichtet ein Kompaniefeldwebel, auf den Spieß tagungen würden wiederholt dieselben Probleme angesprochen, Änderungen seien aber nicht spürbar. Besonders schlimm sei, dass die Einführung neuer Programme zwar schnell gehe, eine Rücknahme, wenn sie sich offensichtlich nicht bewährten, aber Ewigkeiten dauere oder gar nicht erst in Angriff genommen würde.*

In Angriff genommen hat die Bundeswehr seit 2013 eine gewisse **Verschlinkung** des Regel- und Formularwerkes. Nach Angaben des Ministeriums gibt es nun 3.500 statt 6.500 allgemeine Regelungen und 1.500 statt 2.000 Formulare. Dem stehen andere, wachsende Zahlen gegenüber:

- *Musste bei der Marine früher für die Einschiffung noch ein einseitiges Formular ausgefüllt werden, sind es nach den Bekundungen von Soldatinnen und Soldaten heute aufgrund der Formalitäten zur Zahlung des Auslandsverwendungszuschlages wesentlich mehr Seiten.*

Das bindet Zeit, und viele Soldatinnen und Soldaten klagen – auch vor dem Hintergrund der neuen Arbeitszeitvorschriften – über Zeitmangel zur Erledigung ihres Auftrages. Umso mehr belasten sinnlose Arbeitsschritte. Ganz oben steht hier, wie schon im letzten Jahresbericht ausgeführt – die in der Bundeswehr weit verbreitete Praxis der Alles-an-alle-Befehlsmails. Enorme Zeitressourcen gehen allein dadurch verloren, solche Mails zu lesen und festzu-

stellen, dass man nur „beteiligt“ ist, aber nichts zu veranlassen hat oder eigentlich gar keine Kenntnis davon haben muss.

Ebenso zeitraubend und demotivierend sind unnötige Arbeitsaufträge:

- So fiel Soldaten im Einsatz bei MINUSMA die Häufigkeit und Intensität von Dienstaufsichtsreisen auf. Die Feldpostaufsicht etwa sei mit vier Personen zunächst nach Gao und anschließend für zwei Tage nach Niamey gekommen. Kürzlich seien zeitgleich neun Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie sechs Soldaten zur Dienstaufsicht über den IT-Sicherheitsbeauftragten nach Niamey gereist. Dafür mag es vernünftige Gründe geben, den mit der Besuchsabwicklung betrauten Soldaten erschlossen sie sich aber nicht. So ist Innere Führung nicht gemeint.
- Ein anderer Fall: Im Rahmen der Räumung des Feldlagers Prizren im Kosovo konnten sich Soldatinnen und Soldaten nicht erklären, warum sie den Befehl zur Tierseuchenprophylaxe für sämtliches Gerät in der Dekontaminationsanlage erhielten, da das so aufwändig gereinigte Gerät später auf kommerzielle Tieflader verladen wurde, die zuvor nicht dekontaminiert worden waren.

Der Bundeswehr neigt dazu, Dinge zu verkomplizieren, wie nachfolgende Sachverhalte zeigen:

- Erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwand auf Verbands- und Kompanieebene verursachten nach den Schilderungen von Soldatinnen und Soldaten Verfahrensänderungen bei der Festsetzung der **Außendienstzulage**. Die militärischen Organisationsbereiche können in Katalogen Dienstposten festlegen, deren Führungs- oder Ausbildungsaufgaben regelmäßig mit überwiegendem Außendienst (mehr

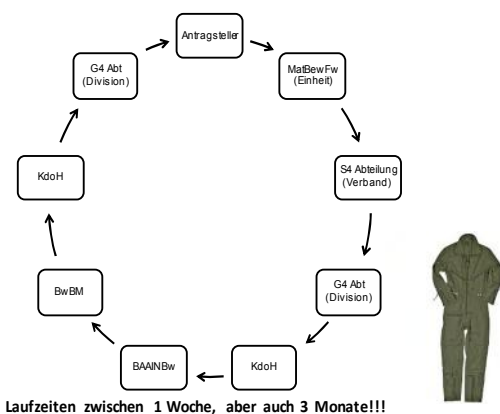
als 50 Prozent) verbunden sind. Die Dienstposteninhaber erhalten dann eine Außendienstzulage nach dem sogenannten vereinfachten Verfahren – im Regelfall ohne weiteren Nachweis. Da einige Dienstpostenkataloge veraltete Angaben enthielten, leiteten die Organisationsbereiche deren Überprüfung ein. Sie setzten dazu das vereinfachte Verfahren für die Dauer von sechs Monaten aus und wiesen an, für jeden Betroffenen Einzelnachweise zu erstellen. Die örtlich zuständigen Vorgesetzten mussten sämtliche Einzelnachweise monatlich prüfen und auf dieser Grundlage dann über Zulagenansprüche entscheiden.

- Auch die Änderung der Vorschriftenlage zum Tragen von Atemschutzgerät an Bord führte zu Mehraufwand, wie bei einem Truppenbesuch im Libanon berichtet wurde. Die Vorschriften wurden an die deutlich umfangreicheren und strengeren zivilen Vorgaben, wie sie für Berufsfeuerwehren gelten, angeglichen. Dabei wird **Atemschutzgerät** an Bord nur im Notfall getragen, wohingegen es bei Berufsfeuerwehren zum Alltag gehört. Gerade das, so die Bundeswehr, mache die deutlich umfangreichere Ausbildung notwendig. Die Ausbildung ist dadurch aber so umfangreich geworden, dass nunmehr weniger Soldaten für den Umgang mit Atemschutzgerät ausgebildet werden können.

- In zahlreichen Zuschriften und bei Truppenbesuchen in den fliegenden Verbänden wurde das überaus umständliche Engpassmanagement für Fliegerkombinationen beklagt. So müsse im Falle einer nicht mehr dienstbrauchbaren Kombination ein Antrag auf Ersatz über die Kommandobehörde gestellt werden. Die Bearbeitung des Antrags könne bis zu drei Monate dauern. Ein betroffener Verband stellte dem Wehrbeauftragten folgende Verfahrensskizze zur Verfügung

### Bekleidung/persönliche Ausrüstung

Umständliches Antragsverfahren bei Tausch von Fliegerkombi, sage green:



Betroffener Personenkreis:

Alle ständigen (Piloten/BordMech) und nichtständigen (BordSichSold/FlMed/LfzT Prüfer)  
Lfz Besatzungsangehörige

- 1.) Antragsteller erstellt Antrag (digital)
- 2.) MatBewFw Einheit prüft Antrag (gem. BAN)
- 3.) S4 Abt Verband prüft Antrag
- 4.) Division Abt G4 prüft Antrag
- 5.) Kdo prüft Antrag
- 6.) BAAINBw entscheidet über Antrag
- 7.) BwBM liefert aus an zuständige Servicestation
- 8.) Kdo H informiert Division Abt G4
- 9.) Division Abt G4 informiert Antragsteller

In das wahrscheinlich größte Bürokielabyrinth begeben sich alle, die mit **Beschaffung** zu tun haben. Das ist insofern erstaunlich, als bereits in der Vergangenheit verschiedene Reformen des Rüstungsmanagements und der Bundeswehrlogistik den Bürokielabbau zum Ziel hatten. Die Idee war: weniger Verträge, weniger Personal, weniger Kosten. Das Ziel: mehr Standardisierung, mehr Digitalisierung, schnellere Lieferung. Hierzu gab es unzählige organisationsbereichsübergreifende Veranstaltungen, gemeinsame Teilprojekte, Berichte und Maßnahmen. SASPF in Kombination mit einer Softwarelösung für Vergabestellen sollte den Einkauf erleichtern und beschleunigen. Funktioniert hat dann aber vieles nicht so gut. Vielmehr wurden die Geduld der Bedarfsträger und die Nerven der Einkäufer nachhaltig strapaziert. Beschaffungsprozesse, ob Bekleidung und Ausrüstung, Klein- oder Großgerät – es dauert alles zu lange.

- *Angehörige der Einsatzflottille 2 bezifferten die Lieferzeiten für Ersatzteile auf bis zu sechs Monate, wenn es denn überhaupt welche gebe und diese nicht aufwändig nachproduziert werden müssten. Nachdem Aufgaben und Dienstposten von der Marine an das zentrale Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr abgegeben worden seien, sei der Managementprozess inzwischen viel bürokratischer. Manche Bestelllisten würden nun dreifach geführt.*

Ein im Berichtsjahr veröffentlichtes **Thesepapier des Kommandos Heer** zur Rüstung digitalisierter Landstreitkräfte kommt zu folgendem Ergebnis:

*„Die derzeitige Beschaffungspraxis ist darauf ausgerichtet, Risiken möglichst auszuschließen und strebt maximale (rechtliche) Sicherheit und Regelkonformität an. Immer komplexere, sich gegenseitig teils sogar widersprechende Regelungen erzeugen immer höheren sequentiellen Abstimmungsbedarf und vielfältige Schnittstellen. Die in diesem Rahmen agierenden Akteure sind oft überfordert und werden zudem an Zielen gemessen, die von denen ‚der Truppe‘, dem eigentlichen Leistungserbringer des Gesamtunternehmens Bundeswehr, entkoppelt sind. Die zu fordernde Agilität innerhalb der Prozesse wird dadurch strukturell unmöglich gemacht. Darüber hinaus werden in dem Ringen um unanfechtbare Ausschreibungen und die Vergabe von Hauptaufträgen weitere zeitliche Verzögerungen, Folgeprobleme während der Nutzungsphase erzeugt sowie der Verzicht auf innovative Lösungsansätze billigend in Kauf genommen. So ist die zu fordernde und mit Recht von Streitkräften zu erwartende Einsatzbereitschaft bereits heute – erst recht unter den Rahmenbedingungen künftiger Innovationszyklen – nicht zu erreichen, sicherzustellen und zu halten.“*

Dieses Papier beschreibt einen Teil der Probleme und die Folgen sehr treffend. Es sollte Mut machen und auch andere Bereiche der Bundeswehr ermuntern, Fehler und Probleme offen und schonungslos darzulegen.

Aber auch die Bedarfsträger, etwa die militärischen Organisationsbereiche, müssen ihr Verhalten kritisch hinterfragen. Wenn sie bei Bestellanforderungen Ansprüche formulieren, die über das für die Aufgabenerfüllung Notwendige hinausgehen oder deren Marktverfügbarkeit nicht gesichert ist, aber auch, wenn sie Nachforderungen in laufenden Prozessen anmelden, führt dies unweigerlich zu langwierigen Verzögerungen.

Die Beschaffung des **Mehrzweckkampfschiffes 180** (MKS180) ist ein Beispiel: Nachdem im Jahr 2018 der Vergabeprozess für diese größte und erstmalig europaweite Ausschreibung für die Deutsche Marine begonnen hatte, musste bereits im laufenden Verfahren nachgebessert werden – das Schiff brauche ein Upgrade, um gegen Cyberattacken gerüstet zu sein. Im Digitalisierungszeitalter hätte man davon früher ausgehen müssen. Die Verteuerung des Projekts erklärte das Ministerium als notwendig. Wie so oft zeigte sich in der Diskussion um die MKS180-Ausschreibung, dass zu jeder Zeit alle beteiligten Stellen immer alles richtig gemacht hatten – nur kam am Ende nichts Beständiges dabei heraus. Es scheint, als habe man im Bereich der Beschaffung von Rüstungsgütern für die Marine noch nichts aus dem Projekt Fregatte 125 gelernt. Lernen könnte bedeuten, frühzeitig die Position eines Sonderbeauftragten für das Projekt MKS180 zu schaffen, der wie jetzt im Fall der F125 marineseitig die Koordinierung auf dem langen Weg zur Einführung des Systems übernehmen kann.

Für die kommenden Jahre sind weitere Marineprojekte zu erwarten: Neben dem großen Mehrzweckkampfschiff werden neue Korvetten, Tanker, Minensucher, Tender, Hubschrauber, Aufklärer und U-Boote einzuführen sein. Eine bessere Planung und Koordinierung ist sowohl aus Sicht der Steuerzahler als auch aus Sicht der Soldatinnen und Soldaten wünschenswert.

Ungenauigkeiten in den Bestellanforderungen, Verkomplizierungen und fehlende Konsequenzen aus kritischen Hinweisen sind das eine. Hinzu kommt die personelle Unterbesetzung des Beschaffungsamtes. Beim Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr liegt die Personalbesetzungsquote nur wenig über 80 Prozent, wenn auch nach offiziellen Angaben gegen Jahresende mit leicht steigender Tendenz. Eine weitere Verbesserung

bei der Besetzung der Dienstposten ist aber notwendig, denn komplexe Rüstungsprojekte und langfristige Vergaben erfordern ein hohes Maß an Expertentum und Verlässlichkeit.

PowerWorkshops, Roundtables, Scorecards, der ganze „denglische“ Überbau habe in dieser Lage den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht geholfen, heißt es in einem Fachaufsatz im „vbb Magazin“. Sie hätten diese „praktischen Hilfen“ im Gegenteil als zeitraubenden Aktionismus empfunden. Viele hochqualifizierte Mitarbeiter im Koblenzer Amt wären froh, wenn mit dem Verantwortungsmikado endlich Schluss wäre und eine klare Aufgabenzuteilung erfolgte – egal in welche Richtung.

Besonders deutlich wird die kontraproduktive Zuständigkeitsvielfalt an der Betreuungsstruktur des Jagdbombers **TORNADO**. Zwölf Dienststellen auf Seiten der Bundeswehr sind damit befasst: Neben dem Luftfahrtamt der Bundeswehr in Köln-Wahn für die Musterzulassung und die Neufassung der Betriebsvorschriften sind dies die Abteilung Ausrüstung des Ministeriums in Bonn und Berlin in Fragen der Beauftragung und Budgetierung, das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung in Koblenz für Verhandlungen und Vertrag, die Wehrtechnische Dienststelle 61 in Manching und das Wehrwissenschaftliche Institut für Werk- und Betriebsstoffe in Erding für Untersuchung, Erprobung und Beurteilung, das Kommando Luftwaffe in Berlin Gatow für die truppendienstlichen Vorgaben des Betriebs, die Streitkräftebasis mit ihrem Logistikkommando für die Steuerung der Instandhaltung und Logistik in Erfurt, das Luftwaffentruppenkommando in Köln-Wahn für die Bedarfsdeckung und Sicherstellung der Einsatz- und Unterstützungsbereitschaft, die beiden Taktischen Luftwaffengeschwader in Jagel und Büchel für die Ausbildungsplanung, und schließlich: das Waffensystemunterstützungszentrum 1 in Manching, das Technische Ausbildungszentrum der Luftwaffe in Faßberg beziehungsweise Kaufbeuren und das Zentrum Elektronischer Kampf in Kleinaitingen für die technische und elektronische Begleitung des Projektes. Es erscheint schwer vorstellbar, dass die technische Komplexität des seit den 70er Jahren altvertrauten TORNADO-Projektes durch die wachsende Komplexität der militärischen Betreuungsstruktur beherrschbarer wird.

Die im **Koalitionsvertrag** vereinbarte Überarbeitung des Beschaffungsmanagements samt seiner Behörden ist daher folgerichtig und muss schnellstmöglich in Ergebnisse münden. Es geht im Kern um ein schlankeres, effektiveres, beherrschbares Beschaffungswesen.

Dabei dürfen nicht nur die großen Waffensysteme im Mittelpunkt stehen, sondern auch die alltäglichen Bestellungen müssen zügiger kommen. Zudem sollten auch angemessene Ersatzteilverräte gelagert werden, die ständige kleinteilige Bestellvorgänge überflüssig machen.

Der Verband der Beamten der Bundeswehr hat in seiner Herbstsitzung 2018 zu den Überlegungen zur Neustrukturierung des Bundesamts für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung beschlossen, dass eine „kontextbezogene Analyse“ der bekannten Beschaffungsprobleme nötig sei. Als Problemfelder wurden unter anderem ein ausuferndes Vergaberecht und ein „schädlicher Umorganisationszirkus mit Kapazitätsbindungseffekten“ beklagt.

Mehr Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung zurück in die Truppe zu verlagern, auch das wäre ein Beitrag zur **Reduzierung von Bürokratie**. Schon lange wünscht sich die Truppe, Reparaturen wieder verstärkt selbst durchführen zu können, seien es die Technischen Gruppen der Luftwaffengeschwader, seien es Heeresverbände mit ihren Werkstätten. Dies könnte die Instandsetzungszeiten erheblich verkürzen. Das Marinearsenal geht am Standort Kiel mit gutem Beispiel voran. Im Zuge der Herstellung der Instandsetzungsfähigkeit für die neuen Korvetten K130 ab 2022 wird dort der Ausbildungsbetrieb ab dem Jahr 2020 wieder aufgenommen.

Auch im Kleinen würde die Verlagerung von Ressourcenverantwortung und Zuständigkeiten auf die Verbandsebene helfen. Warum nicht jedem Kommandeur einen bestimmten Geldbetrag zur Verfügung stellen? Kontrolle muss sein, sollte aber nicht zum Selbstzweck werden. Wenn ein Geschwaderkommandeur für 1.500 Soldatinnen und Soldaten und zivile Beschäftigte sowie für 34 Flugzeuge à 100 Millionen Euro verantwortlich ist, sollte es möglich sein, ihm 50.000 Euro im Jahr anzuvertrauen, um kleinere Dinge für den Verband kaufen zu können. Manchmal sind es einfache Teile, die fehlen und die in jedem Baumarkt erhältlich sind. Es darf nicht sein, dass Soldaten solche Anschaffungen dann aus eigener Tasche bezahlen, um ihre Arbeit und damit den Auftrag der Bundeswehr erledigen zu können, oder eben monate- und jahrelang darauf warten, dass Anträge ihren Weg gehen.

Als bemerkenswertes Beispiel für unkonventionelle Lösungen gilt der **Cyber Innovation Hub** der Bundeswehr (CIH) in Berlin. Der CIH soll eine Schnittstelle zwischen Startup-Szene und Bundeswehr sein. Das Ziel, die aktuellen Trends der Digitalisierung mit

den Bedürfnissen des Militärs auf einem sich wandelnden Gefechtsfeld in Einklang zu bringen, ist innovativ. Allerdings könnte es hilfreich sein, dem CIH eine Rechtsform zu geben, die zum Auftrag passt.

Einen Innovationsschub bräuchte es auch bei der Durchführung von **Infrastrukturprojekten** der Bundeswehr. Diese leiden zuweilen sowohl unter selbst-aufgelegten die Verfahren verzögernden Regelungen als auch unter föderalen Zuständigkeiten und den Vorschriften des Vergabe- und Baurechts. Ein Beispiel sind die Planungen für einen Neubau des Wirtschaftsgebäudes im Camp CASTOR in Gao (Mali):

- *Dieser Neubau soll voraussichtlich im Mai 2020 fertig werden. Die Bundeswehr versorgt nach Übernahme der Feldlagerverantwortung von den Niederländern seit Dezember 2017 mit einer auf 600 Soldaten ausgelegten Truppenküche 1.400 Soldaten, in Spitzenzeiten bis zu 1.600. Das dazu derzeit genutzte Wirtschaftsgebäude weist hygienische Mängel auf, eine schlechte bauliche Substanz und ist nicht ausreichend gegen Beschuss gehärtet. Ein Neubau ist deshalb unumgänglich und vor allem dringlich. Dennoch vergehen annähernd drei Jahre bis zur Fertigstellung. Im I. Quartal 2019 müssen die Bauleistungen für das Wirtschaftsgebäude zunächst öffentlich ausgeschrieben werden. Solche Zeitpläne stellen bereits im Inland die Grenze des Akzeptablen dar. Für ein deutsches Einsatzkontingent im Ausland sind sie inakzeptabel. Die Fertigstellung der für den Einsatz der Heron-Drohnen oder der Kampfhubschrauber TIGER benötigten Infrastruktur im Camp CASTOR zeigt, dass es auch schneller gehen kann.*

Die Notwendigkeit, bestimmte **Bauvorschriften** aber auch andere Vorschriften einhalten zu müssen, mutet im Zusammenhang mit militärischen Bauvorhaben ebenfalls zuweilen merkwürdig an, wie in einem Fachbeitrag zu lesen war:

- *Auf dem Truppenübungsplatz Altmark wurde für die Ortskampfausbildung der Bundeswehr und verbündeter Nationen eine Übungsstadt unter anderem mit einer Hochhaussiedlung errichtet. Statt der geplanten sieben bis acht Stockwerke durften bei diesen – unbewohnten und ausschließlich für Übungszwecke gebauten – Häusern nur sechs Stockwerke entstehen. Andernfalls hätten nach der einschlägigen Landesbauordnung Aufzüge eingebaut werden müssen. Ein Fluss ist auch da – der durfte aber nur maximal 80 cm tief sein, sonst hätte bei Übungen Schwimmwestenpflicht gegolten.*

Ausnahmeregelungen für die Streitkräfte gibt es durchaus, man muss allerdings auch von ihnen Gebrauch machen. Und manches militärspezifische Regelungsdetail sollten verantwortliche Vorgesetzte

lageabhängig für verzichtbar erklären, wenn ihr Widersinn offensichtlich ist, wie nachfolgendes Beispiel zeigt:

- *Ein Kommandeur berichtet, er habe eine Teambuilding-Maßnahme mit seinem Führerkorps an der dänischen Küste durchführen wollen. Nach seinem Erstantrag sei circa ein halbes Jahr vergangen, bis die Genehmigung zur Durchführung vorlag. In der Zwischenzeit habe er weitere administrative Kämpfe ausfechten müssen, deren Höhepunkt darin bestand, dass zunächst ein Veterinär der Division zum geplanten Teambuildingort (einem Ferienhaus) fahren musste, um die Küche auf hygienische Mindeststandards zu überprüfen und zu attestieren, dass die Zustände annehmbar seien.*

Hinter jeder Vorschrift steckt ein Zweck, und nicht jeder Sachverhalt gehört zum Regelungsgehalt. Keine Organisation kann funktionieren, wenn ihre Glieder die geschriebenen Regelungen nur buchstabengetreu befolgen. „Dienst nach Vorschrift“ würde beinahe zwangsläufig zum Zusammenbruch des Dienstbetriebs führen.

- *Bei einem Truppenbesuch erfuhr der Wehrbeauftragte, dass der Verschuss bestimmter Schiffsartilleriemunition (127mm) aus Umweltschutzgründen verboten sei. An der Treibladungshülse befände sich ein Kunststoffteil, das wie auch das getroffene Ziel nach Abschuss im Meer verbleiben würde.*

Geradezu grotesk wirken die Bürokratismuserfahrungen, wenn man sie mit der Kostenexplosion bei der Reparatur des Segelschulschiffs „**Gorch Fock**“ vergleicht: Seit Januar 2010 lag die Gorch Fock bis zur Grundüberholung im Januar 2016 für verschiedene Instandsetzungen schon insgesamt fast 17 Monate in der Werft. Aus den für die Grundüberholung ursprünglich veranschlagten zehn Millionen wurden bis heute Wiederherstellungskosten in Höhe von 135 Millionen Euro. Jahrelang steht das Schulschiff für die Ausbildung von Offizieranwärtern nicht zur Verfügung. Hat hier jeder alles richtig gemacht? Wenn das der Fall ist, müssten die Regeln, die zu solchen Ergebnissen führen, dringend einmal überprüft werden.

Auch der folgende Fall aus dem Bereich der ärztlichen Versorgung macht deutlich, welche Folgen es haben kann, wenn die Anwendung von Vorschriften zu starr erfolgt:

- *Ein Berufssoldat, der seine Anwartschaftsversicherung anpassen lassen wollte, benötigte eine aktuelle ärztliche Bescheinigung seines gegenwärtigen Zahnstatus'. Die Anwartschaftsversicherung ergänzt den Beihilfeanspruch nach Dienstzeitende. Der*

zuständige Truppenzahnarzt stellte fest, dass dies keine „Untersuchung“ sei, sondern lediglich eine „Gutachtenerstellung“. Die Erstellung eines Gutachtens falle jedoch nicht in den Leistungskatalog der truppenärztlichen Versorgung, weshalb eine solche Bescheinigung nicht ausgestellt werden dürfe. Ange raten wurde dem Soldaten, sich eine Kopie seiner Zahnakte anfertigen zu lassen und sich das Gutachten von einem Privatzahnarzt gegen Kostenerstattung ausstellen zu lassen. Eine andere Alternative wäre, sich an einen Truppenzahnarzt „mit Privatlizenz“ zu wenden, der ihm das Gutachten ebenfalls gegen Privatrechnung erstellen könne. Um das Erstaunen des Petenten auf die Spitze zu treiben, wurde ihm schließlich noch mitgeteilt, dass bereits das Anfertigen der Kopie der Zahnakte (zur Vorlage beim Privatarzt) ein Dienstvergehen darstelle, da sie ebenfalls Kosten verursache, welche durch die truppenärztliche Versorgung nicht abgedeckt seien. Man sei aber bereit, dies trotzdem zu machen. Es bedarf keiner weiteren Erläuterung, dass diese Vorgehensweise den Ansprüchen an eine insbesondere im Bereich der ärztlichen Versorgung zu beachtende Fürsorgeverpflichtung diametral widerspricht.

Die Bundeswehr will moderner werden. Der Ansatz ist gut, darf aber nicht zur **Verschlimmbesserung** von Bewährtem führen.

- So berichteten Soldaten im Rahmen eines Truppenbesuchs, beim Kampfpanzer LEOPARD 2 sei infolge des Austauschs der Ledersitze durch klappbare Hartschaumsitze die Vibrationsbelastung um 70 Prozent höher als vorher. Die Überprüfung ergab, dass zwar kein Gesundheitsrisiko bestand, gleichwohl wurden in einigen Kampfpanzern wieder die ursprünglichen starren Rückenlehnen eingebaut und die Industrie beauftragt, nach alternativen Lösungen für eine klappbare Rückenlehne zu suchen.
- Auch der hochmoderne Schützenpanzer PUMA wirft Fragen auf. Er ist so konzipiert worden, dass die zu transportierenden Soldatinnen und Soldaten aufgrund der gültigen Sicherheitsauflagen höchstens 1,84 Meter groß sein dürfen. Bereits eingeplante größere Soldatinnen und Soldaten können dort als Panzergrenadiere nicht mehr eingesetzt werden. Künftig ist das Höchstmaß von 1,84 Meter deshalb auch Voraussetzung für eine Zulassung zur Laufbahn bei den Panzergrenadiern.
- Ein Ausbilder machte darauf aufmerksam, dass gleichfalls Probleme für kleine Soldatinnen und Soldaten bestehen, die auf dem PUMA ausgebildet werden. Die persönliche Ausrüstung der Panzergrenadiere „Infanterist der Zukunft ES GLADIUS“ sei für sie zu schwer und sperrig und schränke ihre Beweglichkeit ein.

- Während eines Truppenbesuches in Nörvenich kritisierten Soldaten, der Flugbetrieb des Waffensystems EUROFIGHTER werde durch die Benutzung von SASPF eingeschränkt. Bei Serverwartungen müsse der Flugbetrieb vollständig eingestellt werden. Darüber hinaus würden die Dokumentationspflichten in SASPF die Hälfte des Arbeitsalltags ausmachen. Insgesamt sei man abhängig von einem System, dessen Zusatznutzen in keinem Verhältnis zum Zusatzaufwand stehe. Auch das auf SASPF-Basis arbeitende nationalisierte Engineering Support System erfordere einen erheblichen administrativen Aufwand. Ohne das Einverständnis dieses Systems dürften die am Boden befindlichen und eigentlich nach Checkliste für flugtauglich befundenen Flugzeuge nicht starten.

Bürokratische, zu Verzögerungen führende Verfahren gibt es auch bei den **NATO-Partnern**:

- Soldaten berichteten, dass das deutsche Einsatzkontingent enhanced FORWARD PRESENCE Battlegroup Lithuania in Rukla im ersten Halbjahr 2017 das Panzerabwehrsystem MILAN vor Ort hatte, aber keine Flugkörper. Tatsächlich waren einige Flugkörper vorhanden, sie konnten aber nicht genutzt werden. Ursache waren litauische Bestimmungen zum genehmigungspflichtigen Grenzwert der Radioaktivität, welche in einzelnen Typen von MILAN-Lenkflugkörpern enthalten ist. Der Grad der dort enthaltenen Radioaktivität ist nach deutschen Bestimmungen so gering, dass keine Anzeigepflicht besteht. Der Grenzwert liegt in Litauen aber um ein Vielfaches niedriger als in Deutschland. Deshalb wäre seinerzeit eine Einfuhrgenehmigung erforderlich gewesen, die die Bundeswehr zunächst nicht beantragt hatte. Nachdem dies nachgeholt war, dauerte es noch bis Ende Februar 2018 bis die Einfuhrgenehmigung erteilt wurde. Erst dann konnten die vorhandenen Flugkörper genutzt und weitere eingeführt werden. So konnte die Waffe für den Ausbildungs- und Übungsbetrieb fast ein Jahr lang nicht genutzt werden.

Die aufgezeigten Beispiele aus dem Berichtsjahr zeigen die vielfältigen Problemlagen, die sich unter dem Oberbegriff Bürokratismus sammeln lassen. Die Verbesserung des Verwaltungsmanagements ist eine Daueraufgabe für alle unterschiedlichen Bereiche der Bundeswehr. Regelungen sollten auf das Notwendige beschränkt werden, und sie sollten einfach und leicht anwendbar sein. Führungs- und Ressourcenverantwortung sollten so dezentral wie möglich jeweils aus einer Hand wahrgenommen werden. Allgemein Bekanntes muss nicht beschrieben und Dauermeldungen sollten regelmäßig auf ihre Notwendigkeit überprüft werden. Das Beschaffungswesen muss künftig schlanker, schneller und effizienter und Infrastrukturmaßnahmen sollten mit weniger Hürden belastet sein.



Soldaten müssen wieder mehr Zeit für ihre Kernaufgaben bekommen und nicht die Verwaltung des Mangels administrieren. Das wird sich positiv auf die Attraktivität der Bundeswehr auswirken, die Ausbildungs- und Einsatzfähigkeit steigern und jeden einzelnen Soldaten zu mehr Verantwortungsfreude motivieren.

## 2. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr

Die regierungstragenden Parteien haben sich im Koalitionsvertrag von 2018 dazu bekannt „dem Zielkorridor der Vereinbarungen in der NATO [zu] folgen“. Konkret will man bis 2024 eine Quote von 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für Verteidigungsausgaben aufwenden (2018: 1,24 Prozent). Nach aktuellen Schätzungen, ausgehend von einem kontinuierlichen moderaten Wirtschaftswachstum, käme Deutschland dann im Zieljahr auf etwa 60 Milliarden Euro nach NATO-Kriterien. Für 2019 hat der Deutsche Bundestag eine Etatsteigerung von knapp fünf Milliarden Euro beschlossen, von 38,5 Milliarden 2018 auf 43,2 Milliarden Euro. Ein weiterer schrittweiser Aufwuchs um jährlich rund drei Milliarden Euro würde die Bundeswehr auf einen planbaren Weg zum nach Brüssel gemeldeten **1,5-Prozent-Ziel** 2024 bringen und helfen, die erkannten materiellen und personellen Lücken in den Streitkräften zügig zu schließen. Darauf basieren die Pläne zu den Trendwenden Personal und Material. Ein geringerer finanzieller Aufwuchs würde die Trendwende-Ziele in Frage stellen. Wenn die Koalitionseinigung auf 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) bis 2024 realisiert wird, läge der deutsche Verteidigungsbeitrag in absoluten Zahlen dann voraussichtlich über den Beiträgen von Großbritannien (Verteidigungshaushalt 2018: umgerechnet 50,5 Milliarden Euro, BIP-Quote nach NATO-Kriterien: 2,1 Prozent) und Frankreich (Verteidigungshaushalt 2018: 34 Milliarden Euro plus vier Milliarden Euro Pensionszahlungen, BIP-Quote: 1,8 Prozent).

Den Abfluss der bereitgestellten Haushaltsmittel für Rüstungsinvestitionen konnte das deutsche Verteidigungsministerium 2018 gegenüber 2017 verbessern. Im Berichtsjahr flossen von den veranschlagten 6,06 Milliarden Euro tatsächlich 5,74 Milliarden für die vorgesehenen Zwecke ab, gut 300 Millionen wurden zur Deckung anderer Ausgaben verwendet. 2017 waren das noch 600 Millionen Euro.

## 3. Trendwende Personal

Zum Ende des Jahres 2018 betrug die Stärke des militärischen Personals der Bundeswehr 181.274 aktive Soldatinnen und Soldaten. Davon waren 119.977 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, 53.045 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie 8.252 Freiwillig Wehrdienstleistende. Hinzu kommen Stellen für 3.800 Reservedienstleistende, die 2018 voll ausgeschöpft werden konnten. Das bereits für 2016 geplante Überschreiten der Schwelle von 170.000 Berufs- und Zeitsoldaten wurde nun im Jahr 2018 dauerhaft geschafft. Ende 2018 dienten insgesamt 173.022 Berufs- und Zeitsoldaten. Das Verteidigungsministerium stellt auf dieser Grundlage fest, die Trendwende Personal sei erfolgreich gestartet, habe sich verstetigt und gewinne weiterhin an Fahrt. Ein differenzierter Blick auf die Zahlen der Trendwende Personal für das Jahr 2018 macht allerdings folgendes Problem deutlich:

Die **Bewerberzahlen** sind seit Jahren rückläufig (2018: 52.200; 2017: 56.940; 2016: 58.439). Auch die Zahl der Diensteintritte sinkt. Im Jahr 2018 gab es 20.012 Diensteintritte, 2017 waren es 23.410 und im Jahr davor 23.582. Dieser Rückgang zeigt, dass die Erhöhung der Personalzahlen hauptsächlich durch Personalbindungsmaßnahmen erfolgt. Denselben rechnerischen Effekt auf die Erhöhung der Personalzahlen haben spätere Zurruheesetzungsstermine. Weniger Diensteintritte müssten eigentlich einen geringeren Ausbildungsbedarf zur Folge haben. Tatsächlich beklagen Soldaten und Vorgesetzte gegenüber dem Wehrbeauftragten immer noch, dass Feldwebel aus den Verbänden in Ausbildungseinrichtungen kommandiert werden, um zu helfen, zusätzliches Personal auszubilden.

Das ministerielle Leitungsboard Personal von November 2018 sieht bis ins Jahr 2025 gegenüber den bislang für 2024 aufgestellten Zielen einen Aufwuchs um rund 5.000 Soldatinnen und Soldaten vor, darunter 1.000 Stellen für Reservedienstleistende. Die Bundeswehr soll damit perspektivisch auf rund 203.000 Soldatinnen und Soldaten (statt ursprünglich 198.000 für 2024) aufwachsen.

Seit dem Tiefpunkt im Juni 2016 (mit 166.523 Berufs- und Zeitsoldaten) hat die Bundeswehr bis Ende 2018 ein Plus von 6.500 Berufs- und Zeitsoldaten generiert. Es bleiben allerdings Zweifel, ob die aufgenommene Fahrt genügend Geschwindigkeit entwickelt und wie sich zunehmend schwierigere Rahmenbedingungen auswirken, wenn die Weiterverpflichtungsmöglichkeiten ausgereizt sind und eine weitere Erhöhung des Berufssoldatenanteils nicht mehr in Frage kommt. Schon allein die demografische Entwicklung gibt

Anlass zur Sorge. Und auch die Polizei und andere öffentliche Arbeitgeber suchen zusätzlichen Nachwuchs im hohen fünfstelligen Bereich.

Vor diesem Hintergrund geht das Verteidigungsministerium in seinem aktuellen Personalboard auch der Frage nach, welcher militärische Dienstposten genauso gut von einem Zivilisten ausgefüllt werden kann. Mit dieser Methode der Substitution würde militärisches Personal nur dort eingesetzt, wo es soldatischer Kenntnisse und Fähigkeiten bedarf. Über diese Maßnahme hinaus will das Ministerium im Sinne einer Binnenoptimierung überprüfen, in welchen Bereichen strukturell militärische Dienstposten eingespart werden können. Beide Ansätze sind gut.

Die Bundeswehr stellt durchaus eine attraktive Option auf dem Arbeitsmarkt dar. Der Mangel im Fachkräftebereich bleibt allerdings eklatant. Bewusste Maßnahmen zur Bindung des wertvollen Bestandspersonals sowie attraktive und konkurrenzfähige Bedingungen für neues Personal, seien es junge Rekrutinnen und Rekruten, seien es Wiedereinsteiger – diese Ansätze müssen stringent weiterverfolgt werden, wie die nachfolgende Bestandsaufnahme zeigt.

### Personalmangel

Nach wie vor hat es keine signifikanten Verbesserungen bei der Besetzung von Dienstposten in Verwendungen gegeben, die mit hohen körperlichen Anforderungen, speziellen Fachfähigkeiten oder dem Erfordernis bestimmter Fachkenntnisse verknüpft sind. In gut 350 Verwendungsbereichen quer über alle Laufbahnen fehlt mehr oder weniger Personal. Insgesamt waren 21.490 Dienstposten oberhalb der Mannschaftsebene bis Ende November 2018 nicht besetzt (November 2017: 22.240). Die **Belastungssituation** des Bestandspersonals bleibt damit weiterhin sehr angespannt. Bis Ende November 2018 waren es bei den Mannschaftsdienstgraden 3.100 unbesetzte Dienstposten (November 2017: 3.400).

Die Betrachtung der folgenden am stärksten betroffenen Mangelbereiche erfolgte zur Mitte des Berichtsjahres. Da die Bundeswehr ihre Mangelbereiche nach Uniformträgerbereichen strukturiert, ist die Streitkräftebasis nicht separat aufgeführt.

Im **Heer** ist bei den Offizieren die Heeresaufklärungstruppe besonders von Personalmangel betroffen: Die Vakanzen im Bereich der Offiziere des Militärischen Nachrichtenwesens (Soll: 723; Ist: 460; Besetzungsgrad: 64 Prozent) sind bemerkenswert. Auch die Besetzungsquote bei den Feldwebeln des Heeres im Bereich der leichten Aufklärungskräfte stagniert bei

45 Prozent (Soll: 148; Ist: 67) und ist damit die problematischste Ausbildungs- und Verwendungsreihe bei den Feldwebeln des Heeres. Bei den Feldwebeln der Jäger-, Panzergrenadier- und Gebirgsjägertruppe ist jeder vierte Dienstposten nicht besetzt. Auch die Verwendungsreihe der Fernmelder weist mit einem Besetzungsgrad von 60 Prozent ein deutliches Fehlen auf (Soll: 4.320; Ist: 2.602).

Bei den Unteroffizieren ist in der Verwendungsreihe Fluggerätemechanik nach wie vor mehr als jeder zweite Dienstposten vakant (Soll: 270; Ist: 121; Besetzungsgrad: 45 Prozent). Auch bei den Mannschaften gibt es einen Fehlbestand, der allerdings eine regionale Besonderheit aufzeigt: Die größten Vakanzen sind hier in der Verwendungsreihe Kraftfahrzeug-/Panzertechnik (Soll: 1.620; Ist: 1.264; Besetzungsgrad: 78 Prozent) im Bereich der Gebirgsjägerbrigade 23, des Versorgungsbataillons 4 und am Standort Stetten am kalten Markt zu verzeichnen. Eine solche auf den südlichen Bereich Deutschlands konzentrierte Vakanzenlage zeigt sich auch für die Verwendungsreihe Umschlag/Transport im Verantwortungsbereich der Gebirgsjägerbrigade 23 und des Versorgungsbataillons 4 (Soll: 2.110; Ist: 1.696; Besetzungsgrad: 80 Prozent). Die Zahlen verdeutlichen die schon im letzten Berichtsjahr dargelegte Schwierigkeit, geeignetes und motiviertes Personal für die Truppe im Süden Deutschlands zu finden.

Bei den Offizieren der **Marine** sind die Vakanzen im Marineflieger-Operationsdienst stark angestiegen. Lag der Besetzungsgrad im vorigen Berichtsjahr noch bei 85 Prozent (Soll: 106; Ist: 90), ist die Besetzungsquote nun deutlich eingebrochen (Soll: 105; Ist: 57; Besetzungsgrad: 54 Prozent). Bei den Minentaucher-Bootsleute lag die Besetzungsquote im vorherigen Berichtszeitraum bei 60 Prozent, seitdem ist sie gerade einmal um vier Prozent gestiegen (Soll: 91; Ist: 58). Wie bei der Infanterie des Heeres, so sind auch bei der kleinen Marine-Infanterie (Marinesicherungsdienst) deutliche Vakanzen zu verzeichnen (Soll: 258; Ist: 178; Besetzungsgrad: 69 Prozent).

Und auch in den Bereichen Elektronik (Soll: 352; Ist: 259; Besetzungsgrad: 74 Prozent) und Informationstechnologie (Soll: 443; Ist: 349; Besetzungsgrad: 79 Prozent) zeigt sich, wie schwer es ist, Fachkräfte zu gewinnen. Der Bereich Marineelektronik ist bei den Unteroffizieren ohne Portepee (Soll: 202; Ist: 113; Besetzungsgrad: 56 Prozent) noch stärker von der Vakanzen-Problematik betroffen als bei den Unteroffizieren mit Portepee. Auch für die Bordverwendungen im Marineführungsdienst fehlt bei den Unteroffizieren jeder vierte Soldat (Soll: 711; Ist: 543; Besetzungsgrad: 76 Prozent).

Die **Luftwaffe** hat nach wie vor Probleme, die Lücken bei den Offizieren des fliegerischen Dienstes Jet (Soll: 204; Ist: 131; Besetzungsgrad: 64 Prozent) und bei den Offizieren des fliegerischen Dienstes Lufttransport (Soll: 189; Ist: 116; Besetzungsgrad: 61 Prozent) zu schließen. Aber auch die Vakanzen im kleinen Segment des fliegerischen Dienstes für unbemannte Luftfahrzeuge sind – wenn auch nur prozentual – immer noch sehr beachtlich, sowohl bei Offizieren des Militärfachlichen Dienstes (Soll: 7; Ist: 1) als auch bei Offizieren des Truppendienstes (Soll: 34; Ist: 16; Besetzungsgrad: 47 Prozent). Betrachtet man die Zahlen bei den Feldwebeln der Luftwaffe, so fallen auf den ersten Blick die Lücken im Bereich des Personals für das Waffensystem EURO HAWK ins Auge. Allein bei den Fluggerätetechniker-Feldwebeln hierfür gibt es einen Besetzungsgrad von nur 20 Prozent (Soll: 35; Ist: 7). Besonders bemerkenswert ist die Zahl wegen der Einstellung des EURO HAWK-Programms im Jahr 2013. Bislang ist in Deutschland keine einzige dieser Drohnen in Betrieb genommen worden. Zwar ist geplant, in 2019 den Vertrag über die Beschaffung einer modifizierten Nachfolge-Variante unter dem Projektnamen PEGASUS zu unterzeichnen. Aber auch in diesem Fall würden die Systeme voraussichtlich erst im Jahr 2025 zur Verfügung stehen. So stellt sich die Frage, warum hier überhaupt im Moment Personal eingeplant ist.

Auffällig ist das Fehlen im Bereich des Einsatzführungsdienstes von annähernd 600 Soldatinnen und Soldaten (Soll: 2.614; Ist: 2.044; Besetzungsgrad: 78 Prozent). Aber auch bei den Fluggerätetechnikern für das jetzt zulaufende Transportflugzeug A400M sind die Lücken noch eklatant (Soll: 167; Ist: 83; Besetzungsgrad: 50 Prozent).

Die Schwierigkeit, Fachkräfte zu finden, zeigt sich bei den Unteroffizieren der Luftwaffe in vielen unterschiedlichen Bereichen, vom Flugbegleitpersonal über Stabsdienstsoldaten bis hin zum Elektronik-Fachpersonal. So sind im Bereich der Elektronik-Instandsetzung in den Werften gerade einmal vier von 18 Dienstposten besetzt (Besetzungsgrad: 22 Prozent). Die Situation bei den Mannschaften sieht zwar besser aus, aber auch hier gibt es einzelne Mangelbereiche. Obwohl man davon ausgehen kann, dass es einfacher sein sollte, Personal für Stabsdiensttätigkeiten im Bereich der Mannschaften zu finden, stellt sich die Lage mit 285 unbesetzten Dienstposten anders dar (Soll: 1.457; Ist: 1.172; Besetzungsgrad: 80 Prozent). Und auch hinreichend viele Infanteristen für die Luftwaffensicherungsgruppe (Soll: 1.263; Ist: 1.039; Besetzungsgrad: 82 Prozent) und Luftwaffen-Protokollsoldaten für das Wachbataillon (Soll: 137; Ist: 88;

Besetzungsgrad: 64 Prozent) sind offenbar nicht ohne die Schaffung zusätzlicher Anreize zu gewinnen.

Im **Zentralen Sanitätsdienst** fehlen insbesondere Sanitäts-Stabsoffiziere für die Anästhesiologie (Soll: 176; Ist: 138; Besetzungsgrad: 78 Prozent). Die geringste Besetzungsquote bei den Feldwebeln weist nach wie vor das Assistenzpersonal Zahnmedizin auf (Soll: 217; Ist: 145; Besetzungsgrad: 67 Prozent), aber auch im Bereich des Assistenzpersonals Rettungsdienst sind die 411 unbesetzten Dienstposten beachtlich (Soll: 2.253; Ist: 1.842; Besetzungsgrad: 82 Prozent). Bei den als Laborgehilfen eingesetzten Unteroffizieren hat sich die Situation ebenfalls nicht verbessert (Soll: 27; Ist: 6; Besetzungsgrad: 22 Prozent). Daneben ist der Bereich der Gehilfen für die ambulante Versorgung mit nur 64 Prozent bemerkenswert spärlich besetzt (Soll: 639; Ist: 406).

Auch dem **Geoinformationsdienst** mangelt es an Personal. Die Besetzungsquote der Offiziere über alle Uniformträgerbereiche hinweg beträgt hier 61 Prozent (Soll: 129; Ist: 79).

Der Organisationsbereich **Cyber- und Informationsraum** besteht seit April 2017. Zwar handelt es sich um einen neuen Organisationsbereich, aber zumeist nicht um gänzlich neue Truppenteile. Durch Umstrukturierung sind bislang der Streitkräftebasis zugehörige Verbände, Schulen und Kommandos dem neuen Cyber-Kommando unterstellt worden. Die gesamte Bundeswehr, aber vor allem die Truppenteile des neuen Organisationsbereichs, haben einen hohen Bedarf an spezialisiertem Personal aus dem Bereich der Informationstechnologie. Von allen IT-Dienstposten der Bundeswehr sind 41 Prozent dem Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum zugeordnet. Die Besetzungsquoten reichen bei den Offizieren mit 87 Prozent über die Unteroffiziere mit Portepee mit 69 Prozent bis zu den Unteroffizieren ohne Portepee mit 65 Prozent. Insgesamt sind im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum ein Viertel aller Dienstposten nicht besetzt.

Bei den Informationstechnik-Feldwebeln sieht die Lage mit 61 Prozent Besetzung besonders schlecht aus. Die Bundeswehr will hier die Quote durch verschiedene Maßnahmen bis 2021 auf 75 Prozent steigern. Erste Erfolge wurden inzwischen erzielt. So konnten im Jahr 2017 bereits rund 500 Informationstechnik-Feldwebel gewonnen werden, was im Vergleich zum Vorjahr einem Plus von 16 Prozent entspricht. Für Entwarnung ist es aber noch deutlich zu früh. Gerade im Bereich der Informationstechnologie könnte die Einstellung ausgebildeter oder studierter IT-Experten, die als Arbeitnehmer wesentlich schnell-

ler verfügbar wären als die durch lange interne Ausbildungen erst später einsetzbaren Soldaten und Beamten, in Betracht gezogen werden. Das Gegenteil allerdings ist der Fall: Der Anteil der Arbeitnehmer am Gesamtpersonalumfang des Organisationsbereichs beträgt gerade einmal vier Prozent. Das zeigt, dass die Bundeswehr nach wie vor auf die herkömmlichen Statusverhältnisse setzt. Aufgrund der zeitintensiven Laufbahnausbildungen der Soldaten und Beamten dürften in der Informationstechnik erst in einigen Jahren spürbare Verbesserungen zu erwarten sein, wenn alles gut geht.

Nachfolgende Einzelbeispiele aus allen militärischen Organisationsbereichen ragen besonders heraus:

Die **Kampfmittelabwehrfeldwebel** verfügen nur über eine Besetzungsquote von 62 Prozent (Soll: 494; Ist: 304). Notwendiges Gerät steht ihnen nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung, und auch beim Nachwuchs tut sich die Bundeswehr schwer. Die hohen Anforderungen des erforderlichen Lehrgangs „Grundlagen Fachkunde Munition“ führen zu Durchfallquoten von über 50 Prozent. Wer sich für eine Feldwebellaufbahn entscheidet und kein Studium anstrebt, wird von der hohen Theorielastigkeit bei diesem Werdegang eher abgeschreckt. Er sucht sich vielleicht andere, einfachere Alternativen, um Feldwebel und Berufssoldat zu werden. Um das Problem mittelfristig in den Griff zu bekommen, hat die Bundeswehr die Grundlagenausbildung „Fachkunde Munition“ geändert und den Werdegang der Kampfmittelabwehrfeldwebel angepasst. Dieser wurde vom Fachdienst in den Truppendienst überführt, so dass die Laufbahnprüfung nun nicht nach einem, sondern erst nach drei Jahren erfolgt. Damit haben die angehenden Kampfmittelabwehrfeldwebel mehr Zeit. Neu ist der Werdegang des „Kampfmittelaufklärungsfeldwebels“. Hierfür ist zwar eine ausreichende Ausbildung im Bereich der Kampfmittelabwehr notwendig, aber nicht der Teil „Fachkunde Munition“, so dass die hier ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten schneller zur Verfügung stehen. Die Auswirkungen der Umstrukturierung werden allerdings erst ab dem Jahr 2021 spürbar werden, der erste neue Lehrgang fand erst im dritten Quartal 2018 statt.

Auch der Marine fehlt entsprechendes Fachpersonal. Es handelt sich bei den sogenannten **Feuerwerkern** der Marine um eine Nebenfunktion, die an das Artilleriepersonal gekoppelt ist. Die Qualifikation als Feuerwerker erfordert das Bestehen eines Fachlehrgangs am Ausbildungszentrum Technik Landsysteme in Aachen. Hier sind die Durchfallquoten aber so hoch, dass es bisher nicht gelingt, hinreichend viele Feuerwerker auszubilden. Im Jahr 2018 waren in der

gesamten Verwendungsreihe Artilleriewaffenpersonal von 34 Dienstposten nur 20 besetzt. Die Marine hat diesen Engpass kompensiert, indem sie übergangsweise Personal der neu einzuführenden Fregatten Klasse F125 herangezogen hat. Für das Jahr 2019 erwartet die Marine eine Entspannung der Situation, da dann zumindest sieben neu ausgebildete Portepeeunteroffiziere der Verwendungsreihe „Artilleriewaffenpersonal“ zuversetzt werden sollen.

Die Personalsituation der **Minentaucher** ist schon lange nicht mehr gut. Ein Petent schlug vor, deren Zulagen an die wesentlich höheren Zulagen der Kampfschwimmer anzupassen. Diesen Vorschlag hat das Verteidigungsministerium abgelehnt und mit den für die Kampfschwimmer wesentlich höheren Anforderungen begründet. Sie müssen eine Fallschirmsprungausbildung durchlaufen und weitere Qualifikationen, zum Beispiel als Scharfschütze oder als Spreng- oder Fernmeldespezialist, erwerben. Die Sichtweise des Ministeriums ist nachvollziehbar. Das sollte aber nicht daran hindern, die Zulage für die Minentaucher moderat zu erhöhen, um damit einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen.

Besondere Schwierigkeiten gibt es auch bei den Ausbildern an der **Sanitätsakademie** der Bundeswehr in München. Dort waren im Berichtsjahr die Dienstposten im Werdegang Notfallsanitäter (Lehrfeldwebel) zum 1. Oktober 2017 von 14 auf 27 aufgestockt worden. Dazu kamen noch vier Dienstposten für Lehrretungsassistenten. Von diesen insgesamt 31 Dienstposten für Lehrpersonal waren im August 2018 nur 24 Dienstposten besetzt, also gerade einmal 77 Prozent. Ab Mai 2018 gab es weitere neu eingerichtete aber unbesetzte Dienstposten: Im Bereich der Feldwebel des Truppendienstes drei Panzergrenadierfeldwebel, ein Fallschirmjägerfeldwebel, zwei Jägerfeldwebel und ein Gebirgsjägerfeldwebel, allesamt als Lehrfeldwebel ausgeplant. Bis zum vierten Quartal des Jahres 2019 soll die Hälfte dieser Dienstposten besetzt sein – mit einem bemerkenswerten Frauenanteil von null Prozent.

Die Schwierigkeiten bei der Regeneration sind verständlich. Wenn Dienstposten neu geschaffen werden und die Ausbildung eines Notfallsanitäter-Feldwebels allein vier Jahre benötigt, dann lassen sich Lücken nicht vermeiden. Auch München als Standort der Sanitätsakademie trägt – insbesondere für Feldwebel – nicht gerade zur Attraktivität bei. Einen Dienstposten fast mitten in einer Stadt mit dem wohl teuersten Wohnungsmarkt Deutschlands freiwillig anzunehmen, wird sich mancher Soldat genau überlegen. Die Personalführung kann zwar gegen den Willen eines Soldaten eine Versetzung aussprechen. Zum einen sollte dies jedoch für einen Arbeitgeber, der attraktiv

sein will, der letzte Ausweg sein. Zum anderen braucht es gerade für eine Lehrverwendung hochmotivierte Soldatinnen und Soldaten. In Bezug auf die beschriebene Vakanzenlage hat die Sanitätsakademie der Bundeswehr also noch einen langen Weg vor sich.

Die Vakanzen bei den hauptamtlichen Jugendoffizieren (Soll: 94; Ist: 69; Besetzungsquote: 73 Prozent) bestehen fort. Das ist insofern misslich, als die **Jugendoffiziere** einen wertvollen Beitrag zur Außen- und Darstellung der Bundeswehr und zur politischen Bildung junger Menschen leisten. Jeder kann mit seinem Auftreten bei Jugendlichen zu einem realistischen Bild der Bundeswehr beitragen und das Interesse für sicherheitspolitische Themen wecken. Gerade nach Aussetzung der Wehrpflicht sind Anstrengungen notwendig, um eine Entfremdung der Streitkräfte von der Gesellschaft zu vermeiden. Dieser eher wachsende Stellenwert ihrer Arbeit sollte sich auch in den Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten der Jugendoffiziere widerspiegeln. Die Dienstposten sind, abgesehen von den Dienstposten der Bezirksjugendoffiziere (A12), mit A9 bis A11 dotiert. Damit stehen sie in Konkurrenz zu klassischen Verwendungen etwa als Zugführer oder als Kompanieeinsatzoffizier. Für die Übernahme zum Berufsoffizier bringt die Verwendung keinen Nutzen. Sinnvoll wäre es, für Jugendoffiziere einen eigenen Werdegang in der Informationsarbeit zu schaffen. Damit wäre auch bei der Auswahl zum Berufssoldaten ein realistischer Vergleich möglich. Interessierte und geeignete Soldaten würden sich dann vielleicht eher dafür entscheiden, weil sie keine Laufbahnnachteile befürchten müssen.

Die **Ursachen für den Personalmangel** liegen zum Teil in dem lange Jahre betriebenen Personalabbau, dem nun eine Umkehr durch Erhöhung des Personalumfangs mit entsprechend vielen neuen noch nicht besetzten Dienstposten gegenübersteht.

43.600 Soldatinnen und Soldaten wurden 2018 außerhalb von Dienstposten auf sogenannten dienstpostenähnlichen Konstrukten geführt. Den größeren Teil davon machen Soldatinnen und Soldaten aus, die aufgrund der Teilnahme an Ausbildungen, zum Beispiel an Offizier- oder Unteroffizierschulen keinen Dienstposten besetzen (circa 33.400). Die Bundeswehr hat für diese Soldatinnen und Soldaten einen bestimmten Anteil an sogenannten Schülerstellen vorgesehen. Derzeit sind das circa 34.800. Zu der hohen Anzahl an unbesetzten Dienstposten tragen auch die Soldatinnen und Soldaten bei, die nach dem bis 2012 geltenden Soldatenversorgungsgesetz einen Anspruch auf Freistellung vom militärischen Dienst zum Zwecke der Berufsförderung hatten. Deren Zahl ist mit rund 5.900 nicht gering, aber rückläufig. Darüber hinaus vervollständigt die heimatnahe Verwendung außerhalb eines

Dienstpostens in 390 Fällen das Bild ebenso wie die Freistellung für beispielsweise Elternzeit oder Betreuungsurlaub in 1.700 Fällen. In 900 Fällen sind organisatorische Gründe anzuführen und in 600 Fällen die Aufnahme in die Schutzzeit nach dem Einsatzweiterverwendungsgesetz. Bis auf den Bereich der Soldatinnen und Soldaten in Berufsförderungsmaßnahmen während der Dienstzeit ist nicht davon auszugehen, dass die Zahl derjenigen Soldatinnen und Soldaten, die außerhalb eines Dienstpostens geführt werden, signifikant sinken wird. Die vielfältigen Gründe, die jenseits der Schülerstellen für den Einsatz auf einem dienstpostenähnlichen Konstrukt angeführt werden, sind letztlich auch Ausdruck der Fürsorgeverpflichtung der Bundeswehr.

Der beschriebene Personalmangel hat nicht nur zur Folge, dass es in vielen Bereichen eine Schiefelage im Verhältnis von bestehender Auftragslage und verfügbaren personellen Ressourcen gibt. Auch die Auswirkungen auf das vorhandene Personal sind in Teilen immens. Gerade die Überlastung des Führungspersonals, so berichten Soldaten, sei kaum zu beherrschen. Sie führe unter anderem dazu, dass diese häufig die Regelungen der Soldatenarbeitszeitverordnung nicht einhalten könnten.

### Effizienz des Personaleinsatzes

Aufgrund der beschriebenen hohen Zahl vakanter Dienstposten sollte die Bundeswehr nur neue Dienstposten einrichten, die sie zur Aufgabenerfüllung unbedingt benötigt. Dies hat auch der Bundesrechnungshof in seinem Jahresbericht 2018 gefordert. Er hatte festgestellt, dass das Ministerium im Jahr 2016 bei der „Trendwende Personal“ 2.500 Dienstposten für das Bundesamt für das Personalmanagement und das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen anerkannte, obwohl Personalbedarfsermittlungen mit angemessenen Methoden fehlten. So wurden beispielsweise 33 Dienstposten für die Musterung von Reservisten in Karrierecentern genehmigt, obwohl diese Untersuchung seit Mitte 2016 im Regelfall vom Truppenarzt am Dienort zu Beginn der Wehrübung durchgeführt wird.

Auch in anderen Bereichen setzt die Bundeswehr Personal ein, ohne dass das einleuchtet. Während beispielsweise an einem Gymnasium die Schulleitung zusammen mit dem Sekretariat und dem Hausmeister nur wenige Personen umfasst, leistet sich die Bundeswehr für jede ihrer **Truppenschulen** einen ganzen Stab mit allen Stabsabteilungen von Personal bis IT. Bedarf es wirklich der gleichen Struktur wie in einem Kampfataillon, um an einer Truppenschule zu guten Ergebnissen zu gelangen? Manchmal wäre es mit

weniger Personal auch einfacher, Entscheidungen zu treffen. Jedenfalls würde mehr Klarheit über die persönliche Zurechenbarkeit von Verantwortung geschaffen. Und warum werden vorzugsweise aktive Soldaten als Ausbilder/Lehrer an die Bundesweherschulen versetzt, die sich dann für wenige Jahre in die Themen einarbeiten müssen? Zu prüfen wäre, wo besser ehemalige Zeitsoldaten mit einer zusätzlichen Qualifikation für ihr spezielles Lehramt als zivile Ausbilder dauerhaft an den Truppschulen eingesetzt werden könnten. Das ständige Hin und Her nützt jedenfalls nicht immer der Qualität der Lehre.

Ebenso erschließt sich nicht, warum die Ausbildungslandschaft in den verschiedenen Teilstreitkräften und Organisationsbereichen derart stark voneinander abweicht. Während es im Heer und in der Luftwaffe eines eigenen Kommandos bedarf, das die Schulen führt, wird die Führung der Marineschulen direkt durch das Marinekommando übernommen. Erscheint es beim Heer noch halbwegs plausibel, wenn auch recht aufwändig, dass es ein Kommando nur für die **Ausbildungslandschaft** gibt, betreibt die Luftwaffe eine Art zusätzliches Zwischenkommando, das alle im Kommando Luftwaffe vorhandenen Führungsfunktionen nochmals abbildet. Es liegt nahe, die derzeitige Struktur mit früheren Stationierungsentscheidungen zu begründen. Das sollte aber nicht als Entschuldigung für Doppelarbeit und unklare Kompetenzen gelten. Sehr effektiv scheint im Übrigen die schlanke Ausbildungsstruktur des Zentralen Sanitätsdienstes zu sein.

Immer wieder ist in der Bundeswehr das Bemühen anzutreffen, so zu tun, als ob der organisatorische Idealzustand tatsächlich schon gegeben sei. Das ist meist jedoch nicht der Fall. Überall dort, wo hohle Strukturen über viele Jahre ein Dauerzustand bleiben und schnelle Abhilfe nicht in Sicht ist, sollte den Kommandeuren vor Ort deshalb frei stehen, Übergangslösungen zu schaffen. Bataillone und Regimente könnten beispielsweise temporär eine Art Arbeitsgliederung einnehmen, so dass nicht alle Kompanien einen vollen Dienstbetrieb ausplanen müssten, obwohl jede einzelne von allem zu wenig hat.

### Personalgewinnung

Einen wesentlichen Beitrag, um attraktiver und wettbewerbsfähiger zu werden, soll das „Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr“ (Artikelgesetz) leisten. Der Referentenentwurf befand sich zum Ende des Berichtsjahrs noch in der Ressortabstimmung. Darin ist eine Reihe von Maßnahmen vorgesehen, die die Rahmenbedingungen für aktive Soldatinnen und Soldaten und

Reservisten hinsichtlich ihrer Einstellung, des Werdegangs, aber auch in sozialer Hinsicht verbessern sollen. Daneben sollen Änderungen der Soldatenlaufbahnverordnung bis Mitte 2019 die Laufbahnen attraktiver gestalten und für neue Zielgruppen erweitern. Altersgrenzen für Bewerber sollen zum Beispiel entfallen und neue Zugangsmöglichkeiten insbesondere für Offiziere des militärfachlichen Dienstes entstehen. Mindestdienstzeitregelungen als Voraussetzung für eine Beförderung sollen ebenfalls teilweise wegfallen. Die Bundeswehr sollte darüber hinaus zusätzlich die Durchlässigkeit der Laufbahnen weiter ausbauen und den internen Aufstieg mehr als bisher fördern.

Zur Bewältigung der Wachstumsaufgaben ist heute mehr denn je eine **Personalgewinnungsorganisation** notwendig, die in organisatorischer, personeller und infrastruktureller Hinsicht gut aufgestellt ist. Die problematische Personalsituation der Bundeswehr wirkt sich aber auch hier aus. Grundlage für die seit 1. Oktober 2018 gültige neue Struktur der Personalgewinnungsorganisation war eine Evaluierung, die noch auf die Zeit des Personalabbaus zurückgeht. Trotz Kritik des Bundesrechnungshofes vom April 2017 wurde die Einnahme der neuen Struktur anscheinend unbeirrt vorangetrieben. Der Rechnungsprüfungsausschuss des Deutschen Bundestages hat noch mit Beschluss vom 28. September 2018 das Verteidigungsministerium aufgefordert, „die Umorganisation zu stoppen, bis valide Ergebnisse einer Organisationsuntersuchung mit einer Personalbedarfsermittlung vorliegen.“

In der nun bis Ende 2019 einzunehmenden Struktur wird es neben dem Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr, das für die Prüfung von Offizierbewerbern zuständig ist, fünf große Karrierecenter in Hannover, Mainz, Düsseldorf, München und Berlin mit Assessment-Kapazität und 16 kleinere, regionale Karrierecenter in der Regel ohne Assessment geben. Eine Ausnahme bilden drei regionale Karrierecenter in Wilhelmshaven, Stuttgart und Erfurt, die zusätzliche Assessmentaufgaben wahrnehmen. Immerhin entspricht dies ansatzweise den Forderungen des Wehrbeauftragten in den letzten Jahresberichten, umfangreichere Assessmentkapazitäten in der Fläche zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus gibt es bundesweit verteilt 110 Karriereberatungsbüros und 86 Standortteams des Berufsförderungsdienstes, die gemäß der neuen Struktur in 113 Beratungsbüros zusammengefasst werden.

Es ist bemerkenswert, dass über ein Jahr nach der Kritik des **Bundesrechnungshofes** an der Strukturentscheidung festgehalten wird, ohne dass hierüber offensichtlich eine hinreichende Kommunikation

zwischen dem Verteidigungsministerium, dem Bundesamt für das Personalmanagement und dem Bundesrechnungshof stattgefunden hätte. Die nun eingetretene Eskalation bis hin zum Beschluss des Rechnungsprüfungsausschusses des Deutschen Bundestages, die Umorganisation zu stoppen, hätte vermieden werden können. Selbstverständlich benötigt ein Behördenumbau schon allein aufgrund der erforderlichen Infrastrukturmaßnahmen seine Zeit. Und auch das betroffene Personal muss sich auf die bevorstehenden Änderungen einstellen können. Zugleich muss die Personalgewinnung auch in der Zeit der Umstrukturierung auf Hochtouren arbeiten können. Immerhin sind einzelne Bausteine der Planung bislang nicht mehr verfolgt worden. Die weitere Umorganisation alter zu neuen Karrierecentern wurde zurückgestellt. Auch die endgültige Entscheidung über die Verteilung der Assessment-Kapazitäten steht noch aus. Das Verteidigungsministerium gibt an, hiermit werde die Forderung des Rechnungsprüfungsausschusses umgesetzt. Seit Juni 2017 ist das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr außerdem Gegenstand einer Organisationsuntersuchung. Daneben hat das Verteidigungsministerium eine weitere Untersuchung der derzeit laufenden Umsetzung der neuen Struktur in den Karrierecentern der Bundeswehr in Auftrag gegeben. Deren Ergebnisse dürften allerdings nicht vor Sommer 2020 vorliegen. Das ist spät.

Der **Besetzungsgrad der Dienstposten** in der Personalgewinnungsorganisation selbst konnte im Berichtsjahr nur in Teilen zufriedenstellen. Bei den Karriereberaterinnen und Karriereberatern klafften die größten Lücken im Bereich der Beamten (Soll: 136; Ist: 104; Besetzungsgrad: 76 Prozent). Auch bei den Offizieren kann der Besetzungsgrad mit 84 Prozent (Soll: 83; Ist: 70) noch nicht zufriedenstellen. Bei den Feldwebeln waren 22 Dienstposten nicht besetzt (Soll: 255; Ist: 233; Besetzungsgrad: 91 Prozent). Diese Zahl scheint im Vergleich mit manch anderer Verwendungsreihe nicht dramatisch. Wenn aber potentielle Bewerberinnen oder Bewerber nicht beraten werden können, weil das Personal fehlt, lässt sich auch die Trendwende Personal nicht umsetzen. Die Situation beim ärztlichen Dienst sieht dagegen vergleichsweise gut aus. Bei den Beamten sind nur sieben Dienstposten nicht besetzt (Soll: 56; Ist: 49; Besetzungsgrad 88 Prozent). Jeder der für Soldaten ausgeworfenen Dienstposten ist hier erfreulicherweise besetzt. Der Bereich der Psychologen (Soll: 77; Ist: 72; Besetzungsgrad: 94 Prozent) und der Prüfoffiziere (Soll: 51; Ist: 49; Besetzungsgrad 96 Prozent) ist recht gut ausgestattet.

Auch für die Personalgewinnungsorganisation gilt: Die Einrichtung eines Dienstpostens allein stellt noch

keine Lösung dar. Er muss mit fähigem Personal besetzt sein. Ansonsten können Bewerbungsverfahren nicht zügig durchgeführt werden und motivierte und gut ausgebildete Bewerber wenden sich anderen Arbeitgebern zu.

Derzeit kann die Bundeswehr noch von einer relativ guten **Bewerberlage** profitieren. 2018 haben sich 52.200 Menschen für den militärischen Dienst in der Bundeswehr beworben. Dies stellt einen weiteren Rückgang gegenüber den Vorjahren dar (2017: 56.940, 2016: 58.439 Bewerberinnen und Bewerber). Eingeplant wurden im Jahr 2018 in das Dienstverhältnis von Soldaten auf Zeit 13.513 Bewerber und in das Dienstverhältnis von Freiwillig Wehrdienstleistenden 7.439 Bewerber. Bereits jetzt aber ist absehbar, dass die Schulabgängerzahlen weiter sinken werden und sich deshalb der Wettbewerb um die jungen Menschen verschärfen wird. Die Jahre 2014 bis 2016 waren bei den Schulabgängern die sogenannten Plateaujahre. Ab 2017 sinken die Schulabgängerzahlen deutlich – von 2016 bis 2020 um etwa zehn Prozent, danach bis 2024 noch einmal um drei Prozent.

Bei der Bewerberlage ist stets zu berücksichtigen, dass allein sechs Prozent der Bewerberinnen und Bewerber den gesundheitlichen bzw. medizinischen Anforderungen der Bundeswehr nicht entsprechen und vier Prozent die körperlichen Anforderungen nicht vorweisen können. Zehn Prozent der Bewerberinnen und Bewerber sind also von vornherein für keine militärische Laufbahn bei der Bundeswehr einsetzbar. Von den eingeplanten Bewerberinnen und Bewerbern haben im Jahr 2017 zwei Prozent ihren Dienst gar nicht erst angetreten, weitere 18 Prozent haben innerhalb der ersten sechs Dienstmonate von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht. Von weiteren zwei Prozent hat sich die Bundeswehr selbst innerhalb der ersten sechs Dienstmonate getrennt. Insgesamt verliert die Bundeswehr somit allein 22 Prozent der eingestellten Soldatinnen und Soldaten gleich am Anfang wieder. Der Bedarf an Personal steigt, das Angebot sinkt. Man muss kein Mathematiker sein, um zu erkennen, dass die Trendwende Personal – derzeit noch unter recht guten Bedingungen operierend – mit jedem Jahr schwieriger umzusetzen sein wird.

Eine entscheidende Rolle bei der Personalgewinnung spielen die **Karriereberater**. Selbst engagiert und motiviert, müssen sie in der Lage sein, auf die Bewerber angemessen zu reagieren und sie für die Bundeswehr zu gewinnen. Was strebt eine Bewerberin oder ein Bewerber persönlich an? Welche Fähigkeiten bringt er oder sie mit? Wie lässt sich der Bedarf der Bundeswehr decken und gleichzeitig der Wunsch eines Bewerbers oder einer Bewerberin erfüllen? Vor

allem muss ein Berater die nach dem aktuellen Laufbahnrecht bestehenden Möglichkeiten des Einstiegs in die Bundeswehr kennen. Militärische Erfahrungen sind dabei hilfreich. Dennoch darf eine gründliche zusätzliche Ausbildung nicht fehlen.

Diese erfolgt am Zentrum für Informationsarbeit der Bundeswehr in Strausberg. Die Ausbildung ist auf ein zeitliches Minimum von vier Wochen verteilt, um die Karriereberater schnell in ihre Funktion zu bringen. Diese ohnehin schon kurze Ausbildung soll nun in Module aufgeteilt werden, um die Lehrgangsteilnehmer noch schneller, zunächst nur mit einer rechtlichen Grundlagenausbildung von einer Woche, in die Karriereberatungsbüros zu senden. Die praktischen Übungen zum Ablauf eines Beratungsgesprächs sollen zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Dieser Plan sollte nicht weiter verfolgt werden. Vakanzen schmerzen – doch unzureichend ausgebildete Karriereberater können das Bild eines Bewerbers von der Bundeswehr nachhaltig beschädigen.

Das belegt auch eine vom Verteidigungsministerium durchgeführte interne Befragung von Soldatinnen und Soldaten, die die Bundeswehr während oder nach der Probezeit von sechs Monaten verlassen hatten: 36 Prozent der befragten Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie 25 Prozent der befragten Freiwillig Wehrdienstleistenden gaben als Grund für ihr Ausscheiden an, ihnen sei durch die Karriereberatung ein anderes Bild ihrer künftigen Tätigkeit vermittelt worden. Neun Prozent der befragten Soldatinnen und Soldaten auf Zeit und zwölf Prozent der Freiwillig Wehrdienstleistenden nannten die Nichteinhaltung einer durch das Karrierecenter der Bundeswehr zugesagten Verwendung. Vier Prozent beider Gruppen waren nicht am zugesagten Standort eingesetzt worden. Diese negativen Erfahrungen mit der Karriereberatung und Einplanung spiegeln sich auch in einer Vielzahl von Eingaben wider.

Um die Situation zu verbessern, soll es künftig eine bundesweite „**Erstansprechstelle** für Interessierte an der Bundeswehr“ geben. Neben Antworten auf erste Fragen zum Dienst in der Bundeswehr werden dort überregional die Termine für die Karriereberatungcenter vergeben. Die Beratungcenter sollen so von administrativen Aufgaben entlastet werden und damit mehr Zeit für die eigentliche Kernaufgabe des „Informierens und Beraters“ haben. Gestartet wurde mit einem Pilotprojekt für den Zuständigkeitsbereich Bayern und Baden-Württemberg. Die Ausweitung auf das Bundesgebiet soll im Jahr 2019 erfolgen.

Ein Ansatz für weitere Verbesserung ist der seit März 2017 in allen Ausbildungs- und Unterstützungskompanien des Heeres stattfindende **Orientierungstag**.

Dabei informieren sich die Rekruten über weitere Möglichkeiten bei der Bundeswehr. Neben Vorträgen über Geschichte, Auftrag und Einsatzgebiete lernen sie auch die ihnen offenstehenden beruflichen Perspektiven besser kennen. Dieser Tag kommt sehr gut an. Die militärischen Organisationsbereiche Luftwaffe, Marine und Zentraler Sanitätsdienst setzen dagegen so genannte Beratungsteams ein. Das sind ein Offizier und ein Unteroffizier, die die Freiwillig Wehrdienstleistenden in der dritten oder vierten Woche der Grundausbildung im Rahmen eines Vortrages über Entwicklungsmöglichkeiten informieren und in der zehnten Woche gemeinsam mit einem Personaloffizier individuell beraten. Aufgrund des großen Erfolges des Orientierungstages im Heer sollten auch die übrigen militärischen Organisationsbereiche überlegen, dieses Instrument einzuführen.

Erfreulich hoch sind noch die Bewerberzahlen für die Zulassung zur Laufbahn der **Offiziere des Truppendienstes**. Wegen begrenzter Prüfkapazitäten lädt das Bundesamt für das Personalmanagement zunächst nur die am geeignetsten erscheinenden Bewerberinnen und Bewerber zum Assessmentverfahren ein. Um eine Vorauswahl zu treffen, findet folgendes Verfahren Anwendung: Zunächst wird aus dem Notendurchschnitt des Abiturs oder der Fachhochschulreife und für gediente Bewerber zusätzlich aus der Laufbahnbeurteilung der sogenannte Vorklassifizierungswert gebildet. Wer hier erfolgreich ist, wird zum Assessment zugelassen. Diejenigen, deren Vorklassifizierungswert nicht ausreicht, können gleichwohl ausnahmsweise zum Assessment zugelassen werden. Dazu müssen sie je nach angestrebter Studienrichtung bestimmte Abschlussnoten oder Noten in bestimmten Unterrichtsfächern vorweisen. Die Laufbahnbeurteilung spielt auf dieser zweiten Stufe gar keine Rolle mehr. Was zunächst nach einem guten System klingt, kann in der Praxis zu nicht gewünschten Effekten führen:

- *Eine Soldatin, Hauptfeldwebel, monierte die Heranziehung ihrer Schulabschlussnote im Auswahlverfahren als ungerecht. Trotz guter Laufbahnbeurteilung scheiterte sie in der Vorklassifizierung aufgrund des mäßigen Notendurchschnitts ihres Zeugnisses der Fachhochschulreife.*

Die Kritik der Soldatin ist nachvollziehbar. Ist es sachgerecht, für Schulabgänger und gediente Soldatinnen und Soldaten die gleichen Parameter anzusetzen? Bei den Gedienten hat die Schulnote bereits für ihre Einstellung eine Rolle gespielt. Seither haben sie sich jedoch weiterentwickelt. Es liegen Beurteilungen, insbesondere die Laufbahnbeurteilung und gegebenenfalls weitere Qualifikationen vor. Diese Bewertungen dürften das aktuelle Leistungsbild eindeutiger



wiedergeben als eine alte Schulnote. Insoweit sollte auf deren Heranziehung verzichtet werden.

Der Personalgewinnung unzutraglich sind nicht selten **lange Bewerbungsverfahren**. Nachfolgend ein extremes Beispiel:

- *Ein ehemaliger Soldat auf Zeit bewarb sich im August 2015 um Wiedereinstellung in die Bundeswehr. Zunächst wurde er aufgrund eines zu hohen Body-Mass-Index-Wertes zurückgestellt. Ein halbes Jahr später wurde er zum Eignungsfeststellungsverfahren beim zuständigen Karrierecenter eingeladen, seine Bewerbung nun aber wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung abgelehnt. Hiergegen legte er erfolgreich Widerspruch ein. Für das weitere Eignungsfeststellungsverfahren wurde das zuständige Karrierecenter angewiesen, den Bewerber erneut zu untersuchen, womit es ein Bundeswehrkrankenhaus beauftragte. Dort stufte man den Bewerber als „vorübergehend nicht dienstfähig“ ein und empfahl eine Ausnahmegenehmigung. Diese bezog sich aber nur auf einen Dienst als Reservist und nicht als Wiedereinsteller. Das Bundesamt für das Personalmanagement ordnete deshalb eine neue Untersuchung in einem anderen Bundeswehrkrankenhaus an. Mangels freier Kapazitäten wurde stattdessen aber ein Termin in einem Facharztzentrum vereinbart – der dann aufgrund dortigen Personalmangels verschoben werden musste. Zwischenzeitlich wurden in der Akte des Bewerbers sich widersprechende Facharztbefunde festgestellt und das Bundesamt für Personalmanagement wies eine weitere Begutachtung durch ein drittes Bundeswehrkrankenhaus an. Dort sollte der Bewerber zunächst persönlich vorsprechen. Davon wurde aber aufgrund einer Kosten-Nutzen-Abwägung abgesehen und die Entscheidung nach Aktenlage getroffen. Diese fiel negativ aus. Zwischenzeitlich waren fast drei Jahre vergangen. Nach weiteren zwei Monaten erhielt der Bewerber im August 2018 ein Ablehnungsschreiben, in dem man ihm nicht einmal den konkreten Grund für die Ablehnung mitteilte. Es bedarf schon einer gehörigen Portion Enthusiasmus, um unter solchen Umständen die Motivation für das Bewerbungsverfahren aufrechtzuerhalten.*

Oftmals tut sich die Bundeswehr auch schwer, vorläufige und endgültige Verfahrensänderungen zu kommunizieren und umzusetzen. Ein Beispiel ist die Umstellung des Body-Mass-Index-Verfahrens auf das sogenannte **Waist-to-Height-Ratio-Verfahren**. Die hierzu einschlägige Vorschrift sollte bis zum Beginn des Ausbildungsjahres für Offizieranwärter im Juli 2018 erlassen werden, was auch geschah. Ab Herbst 2017 aber sollten schon Bewerber mit einem Body-Mass-Index über 30 zum Assessment zugelassen und

bei Nachweis einer ausreichenden körperlichen Leistungsfähigkeit eingestellt werden können. Umso erstaunlicher waren im Berichtsjahr einige Fälle, in denen zuvor eingestellte Soldaten aufgrund eines zu hohen Body-Mass-Indexes wieder aus der Bundeswehr entlassen wurden. In einem Fall konnte erst auf die mehrfache Intervention des Wehrbeauftragten hin eine Schadensstellung erreicht werden. Selbst im September 2018 lehnte die Personalgewinnungsorganisation noch Personen mit einem Body-Mass-Index über 30 ab, obwohl die neue Vorschrift bereits in Kraft war. Aber erst Ende August 2018 hatte die Einweisung der Truppenärztinnen und Truppenärzte sowie der Personalgewinnungsorganisation in die neue Vorschriftenlage begonnen. Bessere Kommunikation und mehr Tempo bei der Umsetzung, wenn es um so wichtige Fragen wie Einstellung und Entlassung geht, sollten selbstverständlich sein.

Artikel 12a des Grundgesetzes sieht eine Verpflichtung zum Wehrdienst für Männer erst ab dem vollendeten 18. Lebensjahr vor. Minderjährige dürfen nicht verpflichtet werden. Die Wehrpflicht wurde 2011 ausgesetzt, seither ist die Bundeswehr eine reine Freiwilligen-Armee. Der Grundsatz einer Armee erwachsener Staatsbürger in Uniform gilt dennoch fort. Deshalb muss es eine Ausnahme bleiben, **17-Jährige** als freiwillige Soldatinnen und Soldaten in die Bundeswehr einzustellen.

Im Jahr 2018 hat die Bundeswehr mit der jeweiligen Zustimmung der gesetzlichen Vertreter 1.679 17-Jährige eingestellt. Dies entspricht einem Anteil von 8,4 Prozent an der Gesamtzahl der Diensteantritte 2018. Davon wurden 35 Prozent innerhalb der ersten drei Monate nach Dienstantritt volljährig. Im Jahr 2017 waren noch 2.128 (9,1 Prozent) 17-Jährige eingestellt worden. Dieser Trend ist gut. Wer noch nicht erwachsen ist, bedarf besonderen Schutzes. So sieht es auch das internationale Recht. Die Kinderrechtskonvention verpflichtet die Vertragsstaaten des Abkommens, davon Abstand zu nehmen, Personen, die das fünfzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zu ihren Streitkräften einzuziehen. Wenn sie Personen zwischen 15 und 18 einziehen, sollen sie sich bemühen, die jeweils ältesten einzuziehen. Das dazugehörige Fakultativprotokoll ergänzt, dass die Vertragsstaaten das Mindestalter für die Einziehung von Freiwilligen zu ihren nationalen Streitkräften von 15 Jahren anheben und dabei berücksichtigen sollen, dass nach der Kinderrechtskonvention Personen unter 18 Jahren Anspruch auf besonderen Schutz haben. Dem Schutzgedanken trägt die Bundeswehr Rechnung, indem 17-Jährige weder in Auslandseinsätze kommandiert noch im Inland zu Diensten einsetzt

werden dürfen, bei denen sie in die Gefahr kommen könnten, die Schusswaffe zu gebrauchen.

- *Im Berichtsjahr wurde dennoch eine 17-Jährige Soldatin zum Wachdienst mit der Schusswaffe eingeteilt. Auch wenn das ein Einzelfall ist, kann sich solch ein Fehler fatal auf das Vertrauen der Öffentlichkeit und der Eltern, die guten Glaubens ihre Einwilligung für den Dienst ihrer Kinder bei der Bundeswehr erteilen, auswirken.*

Um solche Vorkommnisse zu vermeiden, hat das Verteidigungsministerium die Handlungshilfe „Umgang mit Minderjährigen in der Bundeswehr“ im Mai des Berichtsjahrs aktualisiert und an alle Disziplinarvorgesetzten und Dienststellenleiter versandt. Allein der Umfang der Handlungshilfe von 15 Seiten lässt die Bürde für Vorgesetzte ahnen, sich mit den besonderen Bestimmungen über die Behandlung 17-Jähriger auseinanderzusetzen. Aus Sicht des Wehrbeauftragten spricht vieles dafür, weiter für den Grundsatz einzutreten, dass die Ausnahme nicht zur Regel werden darf.

Kritik haben einige Eltern Minderjähriger an der **Werbung der Bundeswehr** geübt. Jugendliche hatten ungebeten Postkarten erhalten, auf denen auf der Vorderseite im Stil des Namensschildes des Kampfanzuges der Name des Minderjährigen aufgedruckt ist. Damit verbunden ist die Frage an den Adressaten, ob er oder sie bereit für den Dienst sei. Gerade in Bezug auf Minderjährige sollte die Bundeswehr zurückhaltender agieren und ihre personalisierte Werbung überdenken. Dies gilt auch für YouTube-Serien wie „Die Springer“ oder „KSK“, die für das Image in gewisser Weise durchaus wirkungsvoll sind – am wirklichen personellen Bedarf aber vorbeigehen. Der Bundeswehr mangelt es nicht an Bewerbungen für die Fallschirmjägerlaufbahn, und Kommandofeldwebel werden innerhalb der Bundeswehr rekrutiert, nicht von außen eingestellt. Demgegenüber besteht ein großer Bedarf in den Verwendungen der Minentaucher, IT-Feldwebel oder der Techniker für das Transportflugzeug A400M. Das Bundesamt für das Personalmanagement darf bei Konzeption und Gestaltung der zentralen Werbekampagnen nicht übergangen werden.

Neben den multimedialen Image-Kampagnen und den großen, überregionalen Aktionen in sozialen Medien und Online-Netzwerken sollte auch die Möglichkeit der klassischen **Anzeigen-Schaltung** in regionalen Tageszeitungen nicht vernachlässigt werden. Verbände und Dienststellen vor Ort könnten – in Abstimmung mit dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr – selbst aktiv werden und bedarfsgerecht Werbeanzeigen schalten. Hierfür

könnte ihnen ein bestimmtes Budget bereitgestellt werden. Wer das für altmodisch hält, sollte bedenken, dass bei der Berufswahl junger Leute in der Realität nicht selten die ganze Familie, einschließlich Eltern und Großeltern, mit berät. Im Übrigen fragen Soldaten zu Recht, warum neben der kommerziellen Bundeswehrwerbung auf Stadtbussen nicht etwa auch Fahrzeuge der eigenen BW-Fuhrpark-Gesellschaft kostengünstig eigenen werblichen Zwecken dienen können.

Für manche Soldaten ist es schwer nachvollziehbar, wenn auf der einen Seite in wichtigen Bereichen Soldaten fehlen, aber in der Auswahlkonferenz zum Berufssoldaten viele Zeitsoldaten nicht übernommen werden. Abgelehnte Bewerber fragen sich, wie groß der immer wieder beschriebene Personalmangel wohl sein kann, wenn sie sich anbieten, aber dennoch nach ihrer Verpflichtungszeit ausscheiden müssen. Gleichwohl ist diese Praxis der Ablehnung eines Teils der Bewerber grundsätzlich nicht zu beanstanden. Würde die Bundeswehr einmal in einem Jahr alle Bewerber zum Berufssoldaten übernehmen, könnte sie mangels Bedarf in den Folgejahren nur noch wenige auswählen und müsste umso mehr ablehnen. Möglicherweise wären diese aber geeigneter als die bereits übernommenen. Ein solches Vorgehen widerspräche dem Grundsatz, stets die Besten zum Berufssoldaten zu machen.

Aber kann dieser Grundsatz vor dem Hintergrund „Personalmangel“ und „Attraktivität“ langfristig Bestand haben? Andere öffentliche Arbeitgeber können mit einem lebenslangen Dienstverhältnis, sogar teilweise mit festen Standorten werben und damit die von vielen jungen Menschen gewünschte Sicherheit bieten – so vor allem auch die Polizei, die eine große Konkurrenz für die Bundeswehr darstellt. Die Bundeswehr würde deshalb gut daran tun, bei den Quoten zur Übernahme zum Berufssoldaten flexibler vorzugehen, Stichwort: **„atmender Personalkörper“**. Eine Lebenszeitperspektive und die Zusage der Verwendung in einem bestimmten regionalen Umfeld sind Anreize, die Wirkung versprechen. Nach dem Entwurf des Artikelgesetzes sollen künftig auch Fachunteroffiziere, Unteroffiziere ohne Portepee, zu Berufssoldaten ernannt werden können. Das kann nützen.

Die Möglichkeit, schon in der Mannschaftslaufbahn in den Status eines Berufssoldaten übernommen zu werden – wie es einige Mannschaftssoldatinnen und -soldaten forderten –, wird das Verteidigungsministerium nicht weiter verfolgen. Mannschaftssoldaten können in die Fachunteroffizierlaufbahn wechseln, in der neuerdings auch die Möglichkeit zur Übernahme

zum Berufssoldaten besteht. Die Hürden für Mannschaftssoldaten auf dem Weg zum Berufssoldaten liegen damit nicht mehr so hoch.

Neben der Einstellung ungedienter Bewerberinnen und Bewerber und der Weiterverpflichtung von Soldatinnen und Soldaten ist die **Wiedereinstellung** ein wesentlicher Baustein der Trendwende Personal. Wiedereinsteller haben schon einmal in der Bundeswehr gedient. Die Wiedereinstellung ist in vielen Fällen sowohl für die zur Bundeswehr Zurückkehrenden als auch für die Bundeswehr eine Win-Win-Situation. Bereits absolvierte militärische Ausbildungen und zivilberuflich erworbene Kenntnisse sind schon vorhanden. Die bereits jetzt mögliche Wiedereinstellung von über 40-jährigen Bewerberinnen und Bewerber sollte weiter vereinfacht werden.

Offensichtlich trägt das Werben um Wiedereinsteller Früchte: Der Anteil entsprechender Bewerberinnen und Bewerber liegt für die Laufbahnen der Mannschaften, Unteroffiziere und Feldwebel, bezogen auf alle Bewerber in diesen Laufbahnen, regelmäßig bei fünfzehn bis zwanzig Prozent. Der Anteil der Einstellungen liegt sogar bei fünfundzwanzig Prozent. Im Jahr 2017 gab es insgesamt 5.450 Bewerbungen für eine Wiedereinstellung in die Bundeswehr, im Jahr 2018 waren es 6.100, davon konnten 3.050 realisiert werden. Zu den wesentlichen **Ablehnungsgründen** zählen gesundheitliche Nichteignung und fehlende körperliche Leistungsfähigkeit. Vielfach scheitert die Bewerbung auch am nicht vorhandenen Bedarf in der angestrebten Verwendung oder am angestrebten Standort. Aus Sicht der Bundeswehr fehlt es vielen Bewerbern an Mobilität. Manche Bewerber kritisieren dagegen die mangelnde Flexibilität der Einplanung. Hier liegen Probleme, die auch in Eingaben sichtbar werden. Abgelehnte Bewerber verweisen auf die massive Werbung der Bundeswehr und Schlagzeilen über fehlendes Personal und haben kein Verständnis, wenn sie nicht eingestellt werden.

Mit dem bislang gültigen, noch nicht vereinfachten Verfahren hat die Bundeswehr im Berichtszeitraum rund 300 Bewerberinnen und Bewerber, die 40 Jahre oder älter waren, grundsätzlich mit dem bisher erreichten Dienstgrad wieder eingestellt. Unter bestimmten Umständen ist eine Wiedereinstellung mit einem höheren Dienstgrad möglich. Bei dem zukünftig vereinfachten Verfahren rechnet die Bundeswehr mit noch mehr Bewerbern. Im Bereich der Feldwebel und Unteroffiziere erfolgten rund 400 Wiedereinstellungen mit höherem Dienstgrad, bei den Offizieren zwölf.

Die Personalgewinnungsorganisation sollte hier alle Möglichkeiten des Laufbahnrechts ausschöpfen. Zu

selten wird älteren Wiedereinstellern, die durch zahlreiche Wehrübungen ihre Verbundenheit zur Truppe und durch gute Beurteilungen ihre Eignung bewiesen haben, eine sofortige Übernahme zum Berufssoldaten angeboten. Die Soldatenlaufbahnverordnung sieht hierfür Optionen vor (Paragraph 22 Absatz 3).

- *Ein lebensälterer Portepée-Unteroffizier erfuhr erst Jahre nach seiner Wiedereinstellung von der Möglichkeit des Wiedereinstiegs als Berufssoldat. Ob der Soldat bei der Wiedereinstellung unzureichend beraten worden war, ließ sich nicht mehr klären. Es spricht jedoch vieles dafür. Weshalb hätte er sich lieber für den Dienst als Soldat auf Zeit entscheiden sollen? Geradezu grotesk mutet es an, wenn das Verteidigungsministerium darauf verweist, dass der Petent – der noch dazu im Mangelbereich IT seinen Dienst versieht – nach dem Gebot der Chancengerechtigkeit zunächst eine Bewährungszeit ableisten sollte. Wenn die Bundeswehr die Instrumente des Laufbahnrechts nicht für die Personalbindung nutzt, ist das der Trendwende Personal nicht förderlich.*

Das Verteidigungsministerium verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass die Möglichkeit des **Direkteinstiegs als Berufssoldat** für ehemalige Feldwebel zum regulären Beratungsumfang der Karrierecenter gehöre. Das entspricht nicht den Tatsachen. Der Wehrbeauftragte musste feststellen, dass diese Möglichkeit der Soldatenlaufbahnverordnung manchem Einplaner schlicht nicht bekannt ist. Wenn das Verteidigungsministerium in einem anderen Zusammenhang dann auch noch mitteilt, es werde „derzeit“ ein Verfahren entwickelt, zukünftig Wiedereinstellungen mit dem Status Berufssoldat zu ermöglichen, ist dies irreführend. Die genannte Vorschrift in der Soldatenlaufbahnverordnung ist lange vor der Trendwende Personal entstanden.

Wird ein aktiver Soldat bei einem Wechsel der Uniform wie ein Wiedereinsteller oder ein Rekrut behandelt, fühlt sich das für ihn zu Recht wie ein Rückschritt an. Das zeigt auch folgender Fall:

- *Ein Maat war 2012 zur Bundeswehr gekommen und hatte in der Marine seine Grundausbildung absolviert. Durch einen Laufbahnwechsel mit gleichzeitigem Wechsel zum Heer sollte er erneut an der für alle neu eingestellten Unteroffizieranwärter vorgesehenen Grundausbildung teilnehmen. Nach Prüfung seiner Eingabe wurde ihm ein Teil der vorgesehenen Ausbildung erlassen.*

Die Praxis der Teilstreitkräfte, eigene Regeln der **Laufbahnausbildung** aufzustellen, mag in gewissem Umfang sinnvoll sein, ebenso der Gedanke, dass alle Soldatinnen und Soldaten bei einem Lehrgang die gleiche Ausgangsausbildung mitbringen sollten. Aber

auch ein voll ausgebildeter Bäcker Geselle verstünde die Welt nicht mehr, wenn er in einem dreimonatigen Lehrgang erneut lernen sollte, Brötchen zu backen. Bei aller Einheitlichkeit darf der Blick für den Einzelfall nicht verloren gehen. Die Marine geht den richtigen Weg. Sie hat der Marineunteroffizierschule ein Zentrum für Wiedereinsteller angegliedert und kann so gezielt schulen.

Bei allem Bemühen, neues Personal zu gewinnen, ein wesentliches Element für die Personalbedarfsdeckung muss die **Personalbindung** bleiben. Dabei gilt es die Potenziale des Bestandspersonals besser zu nutzen. Die Bundeswehr hat deshalb die Aufgaben der Personalbindung organisatorisch in einem neu geschaffenen Referat beim Bundesamt für das Personalmanagement konzentriert. Ein General Personalbindung hat den Auftrag bekommen, gemeinsam mit einem Kernteam – fachlich unterstützt durch Experten aus dem Bundesamt für das Personalmanagement – die Truppe vor Ort zu informieren und zu beraten. Dabei soll er auch Defizite feststellen und neue Ideen für den Personalaufwuchs entwickeln. Neu sind daneben Personalberater Teams in den Karrierecentern. Diese sollen die Vorgesetzten sowie das S1-Fachpersonal vor Ort zu Fragen der Personalbindung beraten und unterstützen. Weitere Aufgaben der Teams sind die zielgruppenorientierte Information von Soldatinnen und Soldaten zum Beispiel an Universitäten oder in ZAW-Einrichtungen und Vorträge bei Tagungen sowie an Ausbildungseinrichtungen mit Fach- und Führungspersonal. Der Ansatz, die Personalbindung verstärkt organisatorisch und inhaltlich zu flankieren, ist gut.

In der Personalgewinnung und -bindung gilt in der Bundeswehr seit längerem das Prinzip des Zentralismus. Zuständig sind nicht die einzelnen Einheiten und Verbände, sondern die Karrierecenter und das Bundesamt für das Personalmanagement. Kommandeure und Einheitsführer bedauerten gegenüber dem Wehrbeauftragten bei etlichen Truppenbesuchen, keinen Einfluss auf die Weiterverpflichtung eines Soldaten zu haben. Denn am einfachsten und wirkungsvollsten ist die Personalbindung immer noch für die Vorgesetzten vor Ort. Gerade sie gewinnen ein unmittelbares Bild der Leistung und Führung von Soldaten. Sie können daher die richtigen Soldatinnen und Soldaten gezielt ansprechen und für eine Weiterverpflichtung oder einen Laufbahnaufstieg werben. Dafür brauchen sie aber im Sinne einer dezentralen Personalverantwortung einen gewissen Mit-Entscheidungsraum.

Auch in Bezug auf die **Entlassung** von Soldaten wünscht sich die Truppe mehr Mitsprache und Flexibilität. Soldaten berichten immer wieder, dass es zu schwierig sei, sich von neuen, ungeeigneten Soldaten

zu trennen. In den letzten Jahren, so sagen es manche Altgediente, sei die Personalauswahl deutlich schlechter geworden. Sie sprechen Drogen- und Alkoholprobleme an, und auch die körperliche Eignung sei nicht immer gegeben. Ob es da objektiv eine Tendenz gibt oder nur eine kritischer werdende Wahrnehmung in einer älter werdenden Bundeswehr, vermag der Wehrbeauftragte aufgrund eigener Erkenntnisse nicht zu entscheiden. Gut wäre es in jedem Fall, wenn die Bundeswehr den Fragen nach einer möglicherweise veränderten Qualität des nun gewonnenen Personals in einer entsprechenden empirischen Studie nachginge.

Ein weiteres Element der Personalbindung ist der Aufbau neuer Werdegänge. Bei der Luftwaffe wird zum Beispiel ein eigener Werdegang für das Personal der unbemannten Luftfahrzeuge geschaffen.

Personalbindungsmaßnahmen können aber auch zu Unverständnis führen. Die Luftwaffe hatte im Berichtsjahr die Möglichkeit erhalten, eine Reihe von Dienstposten auf die nächst höhere Ebene des Oberstabsfeldwebels anzuheben. Für den Bereich des Prüfersonals entschied sie sich für die Dienstposten der Prüfer aus den Einsatzverbänden, die mit der Führung einer Teileinheit betraut sind. Die Soldaten in den stationären Instandsetzungseinheiten empfanden dies als Abwertung. Um solchen Unmut zu verhindern, müssen derartige Entscheidungen gut begründet und entsprechend kommuniziert werden. Der Verdacht, es sei willkürlich entschieden worden, darf nicht aufkommen.

Der Entwurf des Artikelgesetzes sieht vor, die Ansprüche auf Maßnahmen zur Berufsförderung für länger dienende Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Das ist gut. Allerdings gibt es eine Gruppe von Soldaten, die trotz einer längeren Verpflichtungszeit weniger Möglichkeiten hat, durch Leistungen des Dienstherrn in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt zu werden: die **Studienabbrecher**. Offizieranwärter oder Offiziere, die sich nach Abbruch ihres Studiums weiter verpflichten, müssen sich die Studienzeit auf die Leistungen zur beruflichen Wiedereingliederung anrechnen lassen. Je nach Länge der Studienzeit können die Ansprüche bereits vollständig aufgebraucht sein. Das Verteidigungsministerium hat dieses Problem erkannt und im Entwurf des Artikelgesetzes einen Mindestanspruch von sechs Monaten Berufsförderung für diese Personengruppe geschaffen. Das soll ein Anreiz sein, sich weiter zu verpflichten, nicht aber den Abbruch des Studiums attraktiv machen. Ob dieses halbe Jahr Studienabbrecher veranlasst, sich eher für eine Weiterverpflichtung zu entscheiden, darf bezweifelt werden. Welche zusätzliche

Ausbildung sollte ein ausscheidender Offizier in dieser kurzen Zeit absolvieren?

Den hohen Fachkräftemangel will die Bundeswehr für die Laufbahnen der Offiziere des Truppendienstes, des Sanitätsdienstes, des Militärmusikdienstes und des Geoinformationsdienstes auch durch ungediente **Seiteneinsteiger** ausgleichen. 2018 (2017) wurden in der Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes 211 (77) Einplanungen vorgenommen, davon 94 (17), bei denen die Personen über 40 Jahre alt waren. Die Bewerbungen lagen in beiden Jahren bei jeweils rund 800. Bei den Sanitätsoffizieren waren es 56 (67) Einplanungen, davon 14 (zehn) mit Personen über 40 Jahre. Die Bewerbungen lagen bei 187 (253). In der Laufbahn der Offiziere des Geoinformationsdienstes gab es 15 (13) Einplanungen bei 117 (92) Bewerbungen. Die wenigen Bewerber für den Bereich der Militärmusik (2017: 2, 2018: 6) wurden weder 2017 noch 2018 eingestellt. Für das Jahr 2019 wird es einen erhöhten Bedarf für den Bereich der Offiziere des Truppendienstes und des Geoinformationsdienstes geben, was etwa 250 Einstellungen entspricht. Wie es gelingen kann, auch für die Laufbahn der Feldwebel und der Fachunteroffiziere auf diesem Weg entsprechendes Fachpersonal zu gewinnen, hat das Verteidigungsministerium noch nicht abschließend geklärt.

Seiteneinsteiger haben – ähnlich den Wiedereinstellern – oft konkrete persönliche Vorstellungen zu Aufgabenbereich, Dienstort und Gehalt, die nicht mit dem Angebot der Bundeswehr übereinstimmen. So liegt beispielsweise die Anzahl der Bewerbungen von Fachärzten in einsatzrelevanten Fachgebieten (Anästhesie, Chirurgie) auf sehr niedrigem Niveau. Dass der Bedarf insgesamt langfristig aus den externen Bewerbungen gedeckt werden kann, ist eher unwahrscheinlich. Das gilt auch für andere Bereiche. Warum also nicht neue **unkonventionelle Wege** gehen? Ein außergewöhnliches Beispiel hierfür hat jüngst die israelische Armee gezeigt. Sie hat autistische Personen eingestellt, um deren besondere Talente bei hochsensiblen Geheimdienstaufgaben etwa bei der Auswertung von Satellitenaufnahmen nutzen zu können. Eine Idee, die auch den Diversity-Gedanken mit Leben füllt.

Aktive Soldaten sehen den Seiteneinstieg häufig skeptisch. Wer sich vom untersten Mannschaftsdienstgrad in der Bundeswehr bis zu einem Dienstgrad der Unteroffiziere mit Portepee oder der Offiziere hochgedient hat, empfindet es nicht selten als ungerecht, wenn ein Seiteneinsteiger ohne militärische Erfahrung gleich mit dem Dienstgrad Oberleutnant und höher eingestellt wird. Attraktivitätssteigernde Maßnahmen auf der einen Seite führen so zu gefühlter Geringschätzung auf der anderen Seite. Die Bundes-

wehr darf hier die Balance nicht aus den Augen verlieren. Das Bestandspersonal darf sich nicht abgehängt fühlen. Demotivation und Leistungsabfall können die Folge sein. Ebenso ist nicht auszuschließen, dass Betroffene aus einer inneren Kündigung heraus potentiellen Bewerbern von der Bundeswehr abraten. Die atmosphärischen Störungen sind teilweise bereits recht ausgeprägt. Den Zielkonflikt zwischen dem Willen, Seiteneinsteigern attraktive Einstiegsbedingungen zu bieten und dem Erfordernis, das Bestandspersonal wertzuschätzen und nicht zu verprellen, zeigt der folgende Fall:

- *Eine Soldatin, Hauptfeldwebel, seit 2006 in der Bundeswehr, hat im Jahr 2009 die Assistenzausbildung im Bereich der Sanität erfolgreich absolviert und wurde im gleichen Jahr zum Feldwebel befördert. Nach den Beförderungsrichtlinien der Bundeswehr kann sie nach Erfüllen der zeitlichen Mindestvoraussetzungen erst im Jahr 2025 mit ihrer Beförderung zum Stabsfeldwebel rechnen. Während sie selbst 16 Jahre auf diese Beförderung warten muss, kann ein Seiteneinsteiger bei dauerhafter hauptberuflicher Tätigkeit in dem Beruf schon neun Jahre nach Abschluss seiner Ausbildung als Stabsfeldwebel eingestellt werden.*

Ein prinzipiell hervorragendes, seit 2014 von der Bundeswehr auch konzeptionell genutztes Instrument der Personalbindung ist der **Binnenarbeitsmarkt**. Er beschreibt die Möglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeswehr, gleich ob zivil oder militärisch, aus einer der drei vorhandenen Statusgruppen der Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten in eine andere Statusgruppe wechseln zu können. Im ersten Halbjahr 2018 wechselten aber nur knapp 60 Soldatinnen und Soldaten (2017: insgesamt rund 180) aus einer militärischen Verwendung in eine zivile Tätigkeit. Das ist nicht viel. Die Bundeswehr sollte sich zudem damit beschäftigen, wie bei einem Wechsel aus dem zivilen in den militärischen Bereich eine Übernahme in den Status als Berufssoldatin oder -soldat erleichtert werden kann.

Darüber hinaus sollte die Bundeswehr im Rahmen der Weiterentwicklung ihres Konzeptes „Binnenarbeitsmarkt 2.0“ den Anteil der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit erhöhen, die nach ihrer Dienstzeit weiter an die Bundeswehr gebunden werden können, insbesondere in der zivilen Beamtenlaufbahn, aber auch als Tarifbeschäftigte. Damit wäre ein wesentliches Attraktivitätsargument für die Entscheidung gegeben, sich zunächst als Soldatin oder Soldat auf Zeit zu verpflichten. Rechtlich ist es bisher nicht möglich, bereits bei der Verpflichtung als Zeitsoldat eine bindende

Zusage für die spätere Übernahme in eine zivile Laufbahn zu geben. Ziel sollte jedoch der nahtlose Übergang vom Soldatenstatus in eine zivile Verwendung bei der Bundeswehr sein. Das kommt besonders für Verwendungen in Frage, für die die Bundeswehr sowohl militärisches als auch ziviles Personal braucht und selbst ausbildet, etwa im Bereich der Feuerwehr, der Luftfahrzeugtechnik oder auch als Kraftfahrer. Hier sollten Regelungen geschaffen werden, die der Besonderheit der Bundeswehr im Vergleich zum Rest des öffentlichen Dienstes ausreichend Rechnung tragen. Die Bundeswehr hat nicht nur den größten Personalkörper im öffentlichen Dienst und damit einen besonderen Regenerationsbedarf. Das Modell des Dienstes auf Zeit stellt darüber hinaus ein Alleinstellungsmerkmal dar, das die Schaffung von Sonderregelungen begründen kann. Die Bundeswehr ist der einzige Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, der solche besonderen Zeit-Karrieren anbietet, sie muss sich aber andererseits nach den allgemeinen Regeln für Berufsbeamte richten.

Ein attraktiver Arbeitgeber für ausscheidende Zeitsoldatinnen und -soldaten sind Landespolizeien, Bundespolizei und Zoll. Allein im Jahr 2018 konnten durch Kooperationen zwischen Bundeswehr und verschiedenen Landespolizeien 150 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit direkt nach ihrem Ausscheiden einen Dienst bei der Polizei beginnen. Zu Fragen der Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Personalgewinnung fand im Berichtsjahr im Amt des Wehrbeauftragten ein Workshop statt, an dem neben Polizeivertretern, Gewerkschaftern sowie Experten des Bundesinnenministeriums und des Verteidigungsministeriums auch Polizisten teilnahmen, die ehemals Soldaten waren.

### Studium bei der Bundeswehr

Die Ausbildung der Offiziere des Truppendienstes des Heeres in der Phase vor dem Studium wird zurzeit mit dem Ziel der Dezentralisierung grundlegend neugestaltet. Das Heer rückt vom Konzept der Offizieranwärterbataillone ab und verlagert Ausbildungsabschnitte in die jeweiligen Truppengattungen. Ziel ist, die **Truppengattungsbindung** der jungen Offiziere zu stärken und ihnen das Gefühl der Zugehörigkeit zu ihrem Truppenteil zu geben. Bei der Luftwaffe und bei der Marine gibt es zunächst nur kleinere Anpassungen, die zentralisierte Grundausbildung soll weitgehend bestehen bleiben. Die Idee der Dezentralisierung und der größeren Truppennähe der Offiziere ist zu begrüßen. Allerdings bleibt ein Beigeschmack, blickt man auf die zahlreichen Umstrukturierungen der letzten Jahrzehnte zurück: Manche dienstälteren Soldaten werden sich noch an die Veränderungswelle

vor gut 20 Jahren erinnern. Damals war die Zentralisierung der Ausbildung nach amerikanischem Vorbild ein Zeichen des Fortschritts. Strukturreformen stellen also nicht immer ein Heilmittel für alle Zeiten dar, und der Blick in die Vergangenheit sollte die Bundeswehr ab und an veranlassen, die Wiederholung von Fehlern zu vermeiden.

Das Studium an einer Universität der Bundeswehr bietet eine Menge Vorzüge. Neben einer guten materiellen Ausstattung und kleinen Lerngruppen ist die finanzielle Absicherung ein wesentlicher Pluspunkt. Vorteilhaft kann auch das gestraffte Studium sein. Es fällt jedoch – wie im zivilen Leben auch – in eine Phase, in der die jungen Soldatinnen und Soldaten erst über wenig Lebenserfahrung verfügen. Bei manchen ist die Persönlichkeit noch nicht so gefestigt wie bei langgedienten Offizieren. In einer solchen Phase können gravierende Problemsituationen entstehen, die ohne weitere Hilfestellung zum Abbruch des Studiums führen. An der Universität der Bundeswehr in München gibt es aber bisher nur einen Dienstposten für einen **Psychologen** oder eine Psychologin. Eine zweite Psychologin wird über Eigenmittel der Universität finanziert. Die Anzahl der Studierenden und deren Beratungsbedarf erfordern jedoch dringend einen dritten Psychologen. Es kann nicht der – durchaus zu lobenden – Eigeninitiative der Universität überlassen bleiben, für Abhilfe zu sorgen. Der Dienstherr darf Studierende schon allein aus Fürsorgegründen in einer für sie schwierig bis vielleicht ausweglos erscheinenden Situation nicht allein lassen. Aber auch aus eigenem Interesse sollte die Bundeswehr gerade in der Zeit des Personalaufwuchses alles daran setzen, studierende Offiziere nicht durch Abbruch des Studiums zu verlieren. Die Bundeswehr hat nun auf die Situation reagiert und an ihren Universitäten in München und in Hamburg zumindest jeweils zwei Dienstposten für Psychologen zum Ende des Berichtsjahrs eingerichtet.

Junge Offiziere formulieren immer wieder den Wunsch einer **studiennahen Verwendung** in der Truppe. Soldaten, die keine Möglichkeit haben, Berufssoldat zu werden, möchten verständlicherweise aus dem Studium auch für das spätere Berufsleben einen Nutzen ziehen. Das gelingt umso besser, je mehr Anwendungsmöglichkeiten sie während der Dienstzeit haben. Tatsächlich ist eine studiennahe Verwendung aber bei den wenigsten Soldaten realisierbar, schon weil es längst nicht für jedes Studienfach entsprechende Dienstposten gibt. Will die Bundeswehr auch für Zeitsoldaten attraktiv sein, muss sie durchaus ein breites Studienangebot bieten, auch wenn das erlernte Wissen auf dem späteren Dienstposten nicht direkt nutzbar ist. Diesen Umstand sollte

sie den Soldatinnen und Soldaten dann aber auch von Beginn an deutlich kommunizieren.

Knapp ein Viertel der Bachelor-Studenten hat die Universitäten der Bundeswehr ohne Abschluss verlassen. Damit bestätigt sich der Trend der letzten Jahre (2017: 23 Prozent; 2016: 24 Prozent; 2015: 24 Prozent; 2014: 26 Prozent).

Die höchste Abbrecherquote in den Bachelor-Studiengängen hat das Fach Maschinenbau mit insgesamt 39 Prozent in den Jahren 2012 bis 2017. Bisher wird für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge in einem Studieneignungsfeststellungsverfahren die Wahrscheinlichkeit für einen erfolgreichen Studienabschluss geprüft. In diesem Verfahren werden neben einem Mathematikkompetenztest unter anderem der allgemeine Schulnotenmittelwert sowie der Mittelwert im Fach Mathematik aller vorliegenden Zeugnisse berücksichtigt. Die Universitäten der Bundeswehr sehen jedoch Optimierungsbedarf hinsichtlich der Eignungsfeststellung in Bezug auf die Prüfung der konkreten Anforderungen an das Studium. Die stärkere Einbeziehung der Universitäten der Bundeswehr in das Studieneignungsfeststellungsverfahren des Assessment-Centers für Führungskräfte der Bundeswehr könnte möglicherweise zur Reduzierung der Abbrecherzahlen beitragen.

Auch **Studienabbrecher** haben durch das zuvor erfolgreiche Einstellungsverfahren grundsätzlich bereits die Eignung für den Beruf des Offiziers bewiesen. Es ist gut, dass die Bundeswehr das Potential dieser Personengruppe nun erkannt hat und sie für eine Weiterverpflichtung umwirbt.

- *Ein exmatrikulierter Soldat erklärte im Rahmen der Studienabschlussmeldung im November 2017 seine Bereitschaft zur Weiterverpflichtung. Mitte Januar 2018 stellte er einen entsprechenden förmlichen Antrag. Erst Mitte Juni 2018, zwei Wochen vor seinem regulären Dienstzeitende, wurde über die Weiterverpflichtung verbunden mit einem Truppengattungswechsel entschieden. Eine derart lange Zeit der Ungewissheit über die weitere Lebensplanung ist nur schwer zumutbar und schreckt andere Bewerber ab. Die Bundeswehr muss hier schneller werden.*

## Beförderungen

Wie in den Jahren zuvor beklagten sich auch im Jahre 2018 viele Soldatinnen und Soldaten über eine – nach ihrem Empfinden ungerechterweise – nicht oder viel zu spät erfolgte Beförderung. Bei manchen kann das zu Motivationsverlust und Resignation führen. Zum Teil glauben Betroffene, bewusst und systematisch benachteiligt zu werden.

Aus verschiedenen, ursächlich zusammenwirkenden Gründen reicht es aber für eine Beförderung nicht aus, allein die zeitlichen Voraussetzungen dafür zu erfüllen. Eine Beförderung ist nur zusammen mit der Einweisung in eine besetzbare Planstelle zulässig. Planstellen darf die Bundeswehr aber regelmäßig nur für Daueraufgaben einrichten, was sie sachgerecht und nachvollziehbar begründen muss. Es ist vor diesem rechtlichen Hintergrund ein Irrtum anzunehmen, man müsse lediglich genügend Planstellen im Haushalt bereitstellen, sozusagen einen Puffer an Planstellen schaffen, damit später Beförderungen vorgenommen werden könnten. Es ist vom Verteidigungsministerium sogar beabsichtigt, planerisch keine vollumfängliche Planstellenausstattung bereitzustellen, mit der auf gebündelten Dienstposten in allen Besoldungsgruppen Beförderungen nach Ablauf der erforderlichen Mindestdienstzeit möglich wären. Für einen Umfang von mehr als 9.000 Soldatinnen und Soldaten, die die Beförderungsvoraussetzungen erfüllen, sind deshalb keine höher dotierten Planstellen für eine frühestmögliche Beförderung/Einweisung vorgesehen. Diese gewollten **Planstellenscheren** führten dazu – so das Ministerium –, dass die leistungsstärksten Soldatinnen und Soldaten frühestmöglich befördert beziehungsweise eingewiesen werden könnten, die Leistungsschwächeren dagegen später. Damit werde dem Leistungsgrundsatz des Grundgesetzes Rechnung getragen. Vergleiche bei den Beförderungswartezeiten seien deshalb nur begrenzt aussagekräftig.

Die Argumentation ist im Prinzip nachvollziehbar. Jedoch ist zweifelhaft, ob der planstrukturelle Ansatz in diesem großen Umfang vonnöten ist. Warum werden für über 9.000 Soldatinnen und Soldaten mit der Begründung des Leistungsprinzips Beförderungswartezeiten individuell verlängert, wenn die gesetzlichen Mindestwartezeiten für Beförderungen ohnehin durch Erlass schon allgemein verlängert worden sind? Der strukturelle Vorbehalt könnte sicherlich halbiert werden. Dies käme vielen Soldatinnen und Soldaten zugute, ohne dass Leistungsgrundsätze verletzt würden.

Immerhin gibt es **Planstellenverbesserungen** in den Haushalten 2018 und 2019 in Form von Stellenhebungen. Nach Einschätzung des Ministeriums verringerte sich aufgrund des Haushalts 2018 die Zahl der auf eine Beförderung/Einweisung wartenden Soldatinnen und Soldaten bei den Besoldungsgruppen A11 bis A15 von rund 2.800 auf rund 1.200 mit dem Schwerpunkt bei den Besoldungsgruppen A11 und A12. Für den Haushalt 2019 wurden nochmals rund 2.100 Planstellenverbesserungen vorgesehen, die Beförderungswartezeiten verkürzen können. Nach Berechnungen

des Deutschen Bundeswehrverbandes könnten damit unter anderem etwa 110 Beförderungen zum Oberstabsfeldwebel, 260 Beförderungen zum Stabsfeldwebel sowie 680 Beförderungen zum Hauptfeldwebel zusätzlich möglich werden. Bei den Offizieren würden nun etwa 160 Beförderungen nach A14 sowie 225 Einweisungen in die Besoldungsgruppe A12 realisiert werden können. Die „finanziellen Spritzen“ sind erfreulich und zeigen auch die Bereitschaft des Parlaments, die Trendwende Personal voranzubringen.

## Beurteilungen

Beurteilungen sind für Karrieren von zentraler Wichtigkeit. Entsprechend hoch ist die Sensibilität sowohl der zu Beurteilenden wie auch der beurteilenden Vorgesetzten. Das in der Bundeswehr immer noch geltende Beurteilungssystem erfüllt die idealerweise an ein gerechtes und praxistaugliches Bewertungs- und Auswahlinstrument zu stellenden Anforderungen nicht mehr. Nach einer Formulierung des Deutschen Bundeswehrverbandes ist es „schlicht heiß gelaufen und mittlerweile irreparabel beschädigt.“ Dieser negative Befund wird allseits geteilt, ein neues System ist erforderlich. Das Ministerium arbeitet daran seit geraumer Zeit. Das neue System wird voraussichtlich nicht vor Juli 2021 genutzt werden können. Grund ist die Integration der Beurteilungsbestimmungen in die Standard - Anwendungssoftware - Produkt - Familie (SASPF). Bis zu diesem Zeitpunkt wird weiterhin nach dem bisherigen System beurteilt.

Die bekannten Mängel des bestehenden Systems treten somit weiterhin offen zu Tage: Größe der Vergleichsgruppen, Einhaltung der **Richtwertkorridore**, fehlende „Bremse“ hinsichtlich der Inflation guter Noten, intransparente und bürokratische Verfahren bei der Erstellung der Beurteilung. Die Soldatinnen und Soldaten haben teilweise resigniert. Seitens des Verteidigungsministeriums wird immer wieder darauf verwiesen, es obliege den jeweils beurteilenden Vorgesetzten, zum Beispiel auf die Einhaltung der Richtwerte zu achten. Das ist formal zutreffend. Eine Möglichkeit, „von oben“ Einfluss auf konkrete Beurteilungen zu nehmen, besteht nicht. Allerdings sollte das Ministerium Möglichkeiten finden, das noch geltende Beurteilungssystem besser und für die Beteiligten akzeptabler anzuwenden, bis das neue System in Kraft treten kann.

Unabhängig von der Form des Beurteilungssystems blickt man in der Teilstreitkraft Heer mit Skepsis auf die Auswirkungen der geplanten Aufwertungen der Mannschafts- und der Unteroffizierslaufbahn. Wenn damit auch für diese Laufbahngruppen Beurteilungen

für Auswahlverfahren notwendig werden, sind möglicherweise mehr als 10.000 zusätzliche Beurteilungen zum jeweiligen Stichtag zu erstellen. In diesem Zusammenhang stellt sich erneut die Frage, ob grundsätzlich ein Zweijahresrhythmus für die planmäßigen Beurteilungen notwendig ist. Ein Dreijahresrhythmus wie beispielsweise bei den Bundesbeamten wäre bereits eine erhebliche Entlastung.

Die Beurteilung und Förderung von Soldatinnen und Soldaten, die zum Beispiel als Mitglieder von Personalvertretungen, als Mitglieder des Gesamtvertrauenspersonenausschusses, der Vertrauenspersonenausschüsse oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen vom Dienst freigestellt wurden, unterliegt besonderen Regelungen. Die **Freistellung** von der dienstlichen Tätigkeit darf nämlich weder zu einer Beeinträchtigung noch zu einer Besserstellung des beruflichen Werdegangs führen. Aktuell sind in der Bundeswehr nach Angaben des Verteidigungsministeriums 241 Soldatinnen und Soldaten für diese Zwecke freigestellt. Das Verteidigungsministerium hat in einem Zentralerlass das Verfahren der so genannten fiktiven Laufbahnnachzeichnung geregelt. Grundsätzlich entspricht das Verfahren den gesetzlichen Anforderungen, ist von der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts anerkannt und wird teilweise von Firmen aus der freien Wirtschaft als Modell nachgefragt. Probleme ergeben sich dennoch im Zusammenhang mit den in diesem Verfahren zu bildenden Referenzgruppen. Mögliche Benachteiligungen müssen dann mit einer Wehrbeschwerde angefochten werden.

Nach den aktuellen Beurteilungsbestimmungen unterbleibt eine Beurteilung, wenn sich eine Soldatin oder ein Soldat in der **Schutzzeit** nach dem Einsatzweiterverwendungsgesetz befindet. Diese Regelung ist einleuchtend. Wer aufgrund eines Einsatzunfalls nicht die gleiche Leistung bringen kann wie ein vergleichbarer Kamerad, der darf nicht unter den gleichen Bedingungen beurteilt werden. Probleme bereitet aber die Frage des Beginns der Schutzzeit. Nach der bisherigen Praxis beginnt die Schutzzeit erst in dem Moment, in dem der Antrag des Betroffenen auf Anerkennung eines Einsatzunfalls und Aufnahme in die Schutzzeit förmlich positiv beschieden wurde. Es tritt keine Rückwirkung ein. Folgender Fall verdeutlicht, dass diese Herangehensweise der Bundeswehr insbesondere bei psychischen Erkrankungen, aber auch bei anderen Erkrankungen, deren Feststellung sich über einen längeren Zeitraum hinzieht, wenig fürsorglich ist:

- *Nach mehreren Auslandseinsätzen erlitt ein Soldat im Jahr 2008 einen Einsatzunfall, der zu einer posttraumatischen Belastungsstörung führte, die er sich*



*selbst über Jahre nicht eingestand. Erst im Oktober 2014 beantragte er die Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung und im Dezember 2014 die Aufnahme in die Schutzzeit. Am 1. März 2017, also über zwei Jahre nach der Antragstellung, stellte die Bundeswehr den Einsatzunfall und die Aufnahme in die Schutzzeit fest. Sie hat zwar die Wehrdienstbeschädigung rückwirkend anerkannt, für die Aufnahme in die Schutzzeit sollte dies jedoch nicht gelten. Die zwischen 2008 und 2017 erstellten Beurteilungen wurden nicht aufgehoben. Der betroffene Soldat verglich seine Situation mit der eines durch einen Einsatzunfall beinamputierten Soldaten. Würde man diesen Soldaten auch weiter beurteilen und etwa die sportlichen Leistungen im Vergleich mit seinen nicht versehrten Kameraden bewerten?*

Das Verteidigungsministerium hat sich des Problems der Beurteilungen Einsatzgeschädigter angenommen und arbeitet an der Frage, was mit Beurteilungen geschieht, die zwischen dem Einsatzunfall und der Feststellung zur Aufnahme in die Schutzzeit erstellt wurden. Das ist gut. Die Überlegungen sollten zu einer Regelung führen, die die Interessen der Einsatzgeschädigten vollumfänglich berücksichtigt.

### Sicherheitsüberprüfungen

Soldatinnen und Soldaten benötigen grundsätzlich eine Sicherheitsüberprüfung, wenn sie in sicherheitsrelevanten Bereichen der Bundeswehr eingesetzt sind. Wie bereits in den vergangenen Jahren hat es der Militärische Abschirmdienst (MAD) nicht geschafft, alle Sicherheitsüberprüfungen zügig abzuarbeiten. Ursache waren neben einem hohen Auftragsaufkommen nach wie vor **personelle Vakanzen**. Im Oktober des Berichtsjahres war jeder fünfte Dienstposten beim MAD unbesetzt (Soll: 1.344; Ist: 1.054; Besetzungsquote: 78,4 Prozent). Das konnte auch nicht durch die 50 Mitarbeiter, die außerhalb von Dienstposten zusätzlich zur Verfügung gestellt wurden, ausgeglichen werden. Mit ursächlich für das hohe Auftragsaufkommen war unter anderem auch eine Fehleinschätzung der Anzahl der angenommenen Bewerber mit Wurzeln in Staaten mit besonderen Sicherheitsrisiken. Ursprünglich hatte die Bundeswehr 15 Prozent prognostiziert, tatsächlich wurden es 25 Prozent. Alle Neueingestellten brauchen jetzt eine Sicherheitsüberprüfung der Stufe Eins. Dies ging zu Lasten der Dauer der Sicherheitsüberprüfungen der Stufen Zwei und Drei. Im Jahr 2019 soll sich der Umfang der Dienstposten beim Militärischen Abschirmdienst zwar weiter auf 1.413 erhöhen, trotz einer guten Bewerberlage werden aber selbst die derzeit als Soll geplanten gut

1.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erst in circa fünf Jahren erreicht sein.

Pannen wie die folgenden blieben deshalb nicht aus:

- *In einem Fall wurde der Befragungsauftrag bei der zuständigen MAD-Stelle fast ein Jahr nicht bearbeitet. Niemandem ist das aufgefallen.*
- *In einem anderen Fall erteilte ein Obermaat sein Einverständnis zur Sicherheitsüberprüfung nicht formgerecht. Erst vier Monate nach Eingang des Antrags bei der MAD-Stelle gab der Bearbeiter die Unterlagen an den Sicherheitsbeauftragten mit der Bitte um Korrektur zurück. Es habe ein Eilt-Vermerk gefehlt, und priorisierte Vorgänge hätten Vorrang gehabt. Es vergingen nochmals mehr als drei weitere Monate, bis die Unterlagen formgerecht bei der MAD-Stelle vorlagen.*

Die Dauer der Überprüfungen wirkt sich auf die betroffenen Soldatinnen und Soldaten nachteilig aus. Sie können oftmals erst nach Erteilung der Sicherheitsstufe eine Ausbildung beginnen oder einen Dienstposten besetzen. Zuweilen werden Soldaten von Lehrgängen abgelöst, weil sie die geforderte Sicherheitsstufe noch nicht haben. Beförderungen sowie Ernennungen zum Berufssoldaten können nur mit Verspätung erfolgen. Ohne abgeschlossene Sicherheitsüberprüfung dürfen Soldaten ihre Aufgaben zudem in bestimmten Sicherheitsbereichen nur in Begleitung einer Kameradin oder eines Kameraden ausüben.

Besser war die Situation bei den **Soldateneinstellungsüberprüfungen**. Seit dem 1. Juli 2017 hat der Militärische Abschirmdienst bei Bewerbern mit Einstellungszusage eine Sicherheitsüberprüfung bereits vor Eintritt in die Grundausbildung durchzuführen. Hierdurch soll die Einstellung von Personen mit extremistischem Hintergrund in die Bundeswehr, insbesondere deren Zugang zur Ausbildung an Kriegswaffen, verhindert werden. Das Verfahren hat im Berichtsjahr zu ersten Erfolgen geführt. In elf Fällen konnten Bewerber identifiziert werden, die dem Bereich Extremismus, Terrorismus oder Gewaltgeneigtheit zuzuordnen waren. Die einfache Sicherheitsüberprüfung soll spätestens zu Beginn der Waffenausbildung abgeschlossen sein, was in den meisten Fällen gelang. Knapp 75 Prozent hatte der Militärische Abschirmdienst innerhalb einer Frist von sechs Wochen ohne Einschränkungen abgeschlossen. Zusätzlich konnten weitere Bewerber durch Ausstellung eines vorläufigen oder eines eingeschränkt vorläufigen Ergebnisses an der Waffenausbildung teilnehmen. Insgesamt erhielten 88 Prozent der Bewerber die notwendige Sicherheit bescheinigt und mussten keine

Verzögerungen bei der Grundausbildung hinnehmen. Diese Quote ist für den Anfang nicht schlecht, darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Verzögerungen bei der Bearbeitung der Soldateneinstellungsüberprüfung zu für die Soldaten unerwünschten Effekten führen. Und auch für die Ausbildungsorganisation stellen fehlende SÜ-1-Bescheinigungen eine besondere Herausforderung dar.

- *Ein Freiwillig Wehrdienstleistender musste zum Beispiel die Grundausbildung in Stetten am kalten Markt wegen fehlender Sicherheitsüberprüfung abbrechen. Seit zwei Monaten, so berichtete er, sitze er lediglich auf der Stube herum und verrichte unter anderem Putzaufgaben.*

Gut ist, dass die Bundeswehr die Bedeutung einer schnell durchgeführten Sicherheitsüberprüfung erkannt hat und die für die Sicherheitsüberprüfungen zuständige Abteilung des Bundesamtes für den Militärischen Abschirmdienst vorrangig behandelt, wenn es um die Zuteilung von Personal geht.

### Förderungsverbot während Straf- und Disziplinarverfahren

Soldatinnen und Soldaten kritisierten in den letzten Jahren immer wieder das Förderungsverbot während extrem lang dauernden disziplinarer Ermittlungsverfahren. Der Begriff der Förderung umfasst nicht nur die Beförderung in einen höheren Dienstgrad, sondern auch Laufbahnwechsel oder die Teilnahme an Lehrgängen, die für den Soldaten förderlich sein könnten. Ausnahmen von dem Verbot sind nur im Härtefall vorgesehen. Die Hürden dazu liegen bewusst hoch, so dass solche Ausnahmeregelungen beinahe nie zum Tragen kommen. Unklar war auch, ob und welche Lehrgänge tatsächlich förderlich sind. Der Wehrbeauftragte hatte in seinem letzten Jahresbericht deutliche Kritik an dieser Situation geäußert. Das Ministerium hat nun endlich einen klarstellenden Satz in die einschlägige Vorschrift eingefügt und die Teilnahme an Laufbahnlehrgängen sowie Ausbildungen und Lehrgänge im jeweiligen Regelausbildungsgang aus dem Anwendungsbereich des Förderungsverbots ausgenommen. Das ist ein großer Schritt in Richtung Gerechtigkeit. Es bleibt zwar nach wie vor dabei, dass Soldatinnen und Soldaten während eines laufenden Disziplinarverfahrens nicht befördert werden. Sie können jedoch ihre Ausbildung fortsetzen und damit einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen, ohne Angst zu haben, durch die lange **Dauer des Verfahrens** zu viel Ausbildungszeit zu verlieren. Die Forderung des Wehrbeauftragten, dass freigesprochene Soldatinnen und Soldaten nach dem Abschluss eines Disziplinar-

verfahrens so gestellt werden, als hätte es das Verfahren nicht gegeben und als seien sie regulär befördert worden, besteht weiterhin.

### Zurruhesetzung

Die Zurruhesetzung der Berufssoldaten findet seit Ende März 2017 nur noch an zwei festen Terminen im Jahr statt: zum 31. März und zum 30. September. Mit dieser Neuregelung ist für die Betroffenen eine Verlängerung der Dienstzeit zwischen einem Tag und bis zu sechs Monaten verbunden, also eine spätere Zurruhesetzung von im Durchschnitt einem Vierteljahr. In vergleichsweise wenigen Fällen haben Soldatinnen und Soldaten dies als eine den Vertrauensschutz beeinträchtigende Vorgehensweise kritisiert. Die Personalführungen zeigten sich bemüht, flexible und individuelle Ausnahmen zu finden, auch wenn nicht jedem Wunsch einzelner Betroffener entsprochen werden konnte. Sie haben die Veränderungen außerdem frühzeitig und intensiv kommuniziert. Insgesamt hat der Großteil der betroffenen Berufssoldaten die Neuerung offensichtlich mit Blick auf eine bessere Planungssicherheit und den Abbau von Bürokratie akzeptiert. Die durchschnittlich spätere Zurruhesetzung von einem Vierteljahr entspricht nach den Berechnungen des Bundesministeriums der Verteidigung 538 zusätzlich besetzbaren Dienstposten. Insgesamt wird die neue Praxis der Zurruhesetzungstermine deshalb dort als erfolgreich bewertet.

Der akute Personalbedarf wirft zudem die Frage auf, wie lange von den Berufssoldaten ein Verbleib im Dienst verlangt werden kann und soll. Das Gesetz unterscheidet zwischen dem Eintritt in den Ruhestand bei Erreichen der allgemeinen **Altersgrenze** (Paragraph 44 Absatz 1 in Verbindung mit Paragraph 45 Absatz 1 des Soldatengesetzes) und der Versetzung in den Ruhestand nach Überschreiten der besonderen Altersgrenze (Paragraph 44 Absatz 2 Soldatengesetz). So liegt etwa die besondere Altersgrenze für Hauptleute, Oberleutnante und Leutnante bei der Vollendung des 56. Lebensjahres, die allgemeine Altersgrenze bei Vollendung des 62. Lebensjahres. Die besondere Altersgrenze für Berufsunteroffiziere liegt bei Vollendung des 55. Lebensjahrs.

Die nun geplante Steigerung des Personalumfangs der Bundeswehr bis 2025 auf 198.500 aktive Soldaten wird nach den Berechnungen des Ministeriums kaum zu erreichen sein, wenn die Zurruhesetzung weiterhin regelmäßig mit Überschreiten der besonderen Altersgrenze erfolgt. Die Personalführung hebt deshalb hervor, die Bundeswehrpersonalpolitik müsse nachhaltiger und demografiefester ausgestaltet werden, erfah-

rene und qualifizierte Berufssoldaten müssten entsprechend länger im aktiven Dienst bleiben. Sie verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass bereits zusammen mit den renten- und beamtenrechtlichen Veränderungen durch das im Jahr 2009 in Kraft getretene Dienstrechtsneuordnungsgesetz eine Anpassung der gesetzlichen Altersgrenzen für Soldatinnen und Soldaten erfolgt ist. Danach soll das „durchschnittliche Zuruhesetzungsalter aller Berufssoldaten ab 2024 um mindestens zwei Jahre über dem Zuruhesetzungsalter nach dem Stand vom 1. Januar 2007 liegen“ (Paragraph 45 Absatz 4 Soldatengesetz).

Die derzeitige Praxis folgt noch dem Prinzip der Freiwilligkeit zum Dienen über die besondere Altersgrenze hinaus. Die Personalführung fragt Berufssoldaten grundsätzlich, ob sie zu einer späteren Zuruhesetzung bereit sind. Erklären sie sich mit mindestens zwei Jahren einverstanden, wird ihnen ein entsprechendes festes Zuruhesetzungsdatum zugesichert.

Der Deutsche Bundeswehrverband fordert den Erhalt der besonderen Altersgrenzen der Berufssoldaten. Mit einer pauschalen Anhebung der Altersgrenzen drohe eine Überalterung der Streitkräfte, die Einsatzfähigkeit werde gefährdet. Die Soldaten empfänden eine Abkehr als einseitige Aufkündigung einer jahrzehntlang praktizierten Übereinkunft. Motivation und Vertrauen in den Dienstherrn könnten schwinden.

Die Altersgrenzen waren seit den 1960er Jahren für lange Zeit festgelegt. So konnten beispielsweise Portepée-Unteroffiziere zwischen 1961 und 2001 mit 52 Jahren in den Ruhestand gehen. Seitdem wurde die besondere Altersgrenze in den Jahren 2002 (53 Jahre), 2007 (54 Jahre) und 2009 (55 Jahre) immer wieder heraufgesetzt.

Das Verteidigungsministerium hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die unter Einbeziehung von Verbänden und Beteiligungsgremien ein neues **Zuruhesetzungskonzept** erarbeiten soll. Klar zu sein scheint heute, dass es keine neuen gesetzlichen Regelungen geben soll. Ziel sei es, so die Ministeriumsexperten, eine flexible Ausgestaltung der Zuruhesetzung zu finden, die im Rahmen der bereits geltenden Rechtslage den besonderen Interessen der Bundeswehr Rechnung trage und gleichermaßen den Betroffenen ein höchstmögliches Maß an Vertrauensschutz und Planungssicherheit gewährleiste. Aus Sicht des Wehrbeauftragten ist der gewählte Ansatz zu unterstützen: Die Interessen der Bundeswehr und der betroffenen Soldaten müssen im Wege einer praktischen Konkordanz in Einklang gebracht werden. Dabei muss der Grundsatz gelten: Je größer der durch längeres Dienen erworbene Vertrauensschutz einer Soldatin oder eines Soldaten ist, also je näher sie oder

er vor dem bislang erwarteten Zuruhesetzungstermin steht, desto weniger darf rückwirkend die Geschäftsgrundlage verändert werden. Zu raten ist deshalb bei den Überlegungen zur Anhebung der Altersgrenzen so weit wie möglich auf Freiwilligkeit und gegebenenfalls materielle Anreize zu setzen. Für neue Berufssoldaten könnten dann von Anfang an neue Altersgrenzen gelten.

### Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Ziel der Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung (ZAW) der Soldatinnen und Soldaten ist, sie zu befähigen, erstens ihren Auftrag auf ihrem Dienstposten effektiv zu erfüllen und sie, zweitens, nach Ausscheiden aus der Bundeswehr in das berufliche Leben einzugliedern. Deshalb erwerben länger dienende Soldatinnen und Soldaten auf Zeit mit der Aus- und Weiterbildung auch Qualifikationen, die sie für den zivilen Arbeitsmarkt befähigen. Zum letzten Erhebungsstichtag (15. November 2018) nahmen bundesweit mehr als 6.600 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit aus den Laufbahnen der Fachunteroffiziere und der Feldweibel an über 900 ZAW-Gruppen- und Einzelmaßnahmen teil. Die Teilnehmerzahl hat sich damit gegenüber dem Vorjahr um 17 Prozent erhöht.

Kritik übten die Soldatinnen und Soldaten zum Teil an **infrastrukturellen Mängeln** der Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildungs-Betreuungsstellen.

- *So standen zum Beispiel in einem Lehrgang für den Ausbildungsabschnitt Linux für 21 Lehrgangsteilnehmer nur acht Computer zur Verfügung, von denen nicht einmal alle funktionstüchtig waren.*
- *Ein Petent hielt die seit vielen Jahren bestehende Dauer der Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildungs-Maßnahmen von grundsätzlich 21 Monaten für zu kurz. Schließlich habe die zivile Wirtschaft aufgrund erhöhter Anforderungen an die Auszubildenden seit 2006 die Ausbildungszeit – je nach Ausbildungsberuf – auf bis zu 42 Monate verlängert. Handlungsbedarf sieht das Verteidigungsministerium nicht. Die Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildungs-Maßnahmen der Bundeswehr seien effektiver, denn es handele sich um geschlossene Lehrgänge mit intensiver Betreuung. Auch seien die durchschnittlichen Bestehensquoten im Vergleich zum zivilen Bereich höher.*

Dennoch sollte das Ministerium regelmäßig überprüfen, ob die Ausbildungsdauer angesichts gestiegener Anforderungen noch angemessen ist.

Wichtig ist auch, dass der die Maßnahme durchführende Bildungsträger alle Qualitätsanforderungen erfüllt. Das war in folgendem Fall nicht so:

- *Bei einer Ausbildung zum Fachinformatiker/-in setzte das von der Bundeswehr beauftragte Fortbildungszentrum häufig wechselnde oder nicht ausreichend qualifizierte Dozenten ein. Etliche fehlten krankheitsbedingt. Den Mangel an Dozenten für den IT-Bereich kompensierte es mit Dozenten aus dem kaufmännischen Bereich. Dadurch kam die fachspezifische IT-Ausbildung zu kurz. Zudem fanden praktische Übungen mangels notwendiger technischer Ausstattung nicht statt. Intensive Kontrollen und regelmäßige Beanstandungen von Defiziten durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr vermochten die Ausbildung nicht zu verbessern. Der Bildungsträger wird richtigerweise künftig für weitere Lehrgänge Fachinformatiker/-in nicht mehr berücksichtigt.*

Das Verteidigungsministerium beabsichtigt Verbesserungen bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung. Untersucht wird beispielsweise, ob und inwieweit es vorteilhaft ist, theoretische oder praktische Ausbildungsanteile in die Truppe bzw. an bundeswehreigene Ausbildungseinrichtungen zu verlagern und unter welchen Voraussetzungen die Teilnahme an der ZAW-Fortbildung freiwillig oder verpflichtend sein sollte. Zudem will das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr die angebotenen Berufsausbildungen und beruflichen Fortbildungen auf Aktualität hin überprüfen. Dabei geht es auch darum, sich geeignete Alternativberufsbilder anzuschauen, die eventuell noch besser mit den Aufgaben auf den militärischen Dienstposten harmonieren und gleichzeitig für die immer länger dienenden Zeit- und Berufssoldaten in besonderem Maße attraktiv sind.

Diese Initiative ist gut. Dabei sollte auch eine Öffnung der ZAW für die **Laufbahnen der Mannschaften** ab einer bestimmten Verpflichtungszeit (zum Beispiel: zwölf Jahre) erwogen werden. Wichtig bleibt, dass die Ausbildungsgänge tatsächlich auf den zivilen Arbeitsmarkt übertragbar sind. Mit Blick auf den Binnenarbeitsmarkt sollte die Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung zudem Qualifikationen im Blick haben, die eine Übernahme in den öffentlichen Dienst, auch in die zivilen Bereiche der Bundeswehr, ermöglichen.

### Mängel in der Personalbearbeitung

Kritische Eingaben zur Personalbearbeitung, in denen die lange Bearbeitungszeit von Anträgen auf Dienstzeitverkürzung beziehungsweise -verlängerung, auf Versetzung oder auf Wiedereinstellung sowie Fehler bei der Prüfung der Verwendungsfähigkeit zum Ausdruck kommen, gibt es immer wieder.

Einen Schwerpunkt der Eingaben bildete 2018 – wie bereits im Vorjahr – die versäumte, verspätete oder inhaltlich unzureichende Ausstellung eines Dienstzeugnisses. Für die Soldatinnen und Soldaten hat das **Dienstzeugnis** einen hohen Stellenwert beim Übergang in das zivile Berufsleben. Es ist oft der einzige qualitative Nachweis über ihre bisherige militärische Berufstätigkeit.

Am häufigsten kritisierten Betroffene die Nichtaushändigung eines Dienstzeugnisses bei ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr. Erst auf ausdrückliche Anforderung erhielten sie ihr Zeugnis. Dabei lag die Zeitspanne zwischen dem Ausscheiden und der Zusendung des Dienstzeugnisses zwischen drei Monaten und über zwei Jahren, in einem Extremfall sogar über vier Jahre. Teilweise können sich dann die Vorgesetzten an die zu beurteilenden Soldaten kaum noch erinnern. Das ist nicht akzeptabel.

Auch der Inhalt des Zeugnisses gab zuweilen Anlass zu Beanstandungen und wirkte sich nachteilig auf Bewerbungen aus:

- *In einem Fall verfasste der Vorgesetzte nachträglich ein Dienstzeugnis, welches nicht den Anforderungen der maßgeblichen Zentralen Dienstvorschrift entsprach. Er stellte die Tätigkeit sehr kurz und teilweise falsch dar und verwendete militärspezifische Begriffe und militärische Abkürzungen, obwohl diese zu vermeiden sind. Eine während der Auslandsverwendung verrichtete Tätigkeit erwähnte er nicht und versäumte es auch, die Leistung des Soldaten zu bewerten. Erst im dritten Anlauf gelang ihm ein akzeptables Dienstzeugnis, welches er dem Soldaten mehr als zwei Jahre nach Ende der Dienstzeit aushändigte.*

Wie das Beispiel zeigt, liegt das Problem weniger in fehlenden Vorgaben für die Erstellung von Dienstzeugnissen als vielmehr in der Umsetzung dieser Vorgaben. Hier gibt es Verbesserungspotenzial. Dienstzeugnisse müssen zeitgerecht zum Zeitpunkt der Beendigung des Wehrdienstes vorliegen. Ein vorläufiges Dienstzeugnis muss entsprechend früher – vor der Freistellung vom militärischen Dienst für eine berufliche Ausbildung – erstellt werden. Dienstzeugnisse sind wohlwollend und in Abstimmung mit den Soldatinnen und Soldaten abzufassen, um deren Wünsche nach Ergänzungen oder Änderungen gegebenenfalls berücksichtigen zu können. Die Schulung der für die Anfertigung der Dienstzeugnisse zuständigen Disziplinarvorgesetzten sollte diese auch mit Formulierungen vertraut machen, die im zivilen Arbeitsleben von Arbeitgebern bei der Erstellung von Arbeitszeugnissen üblicherweise benutzt werden.

## Grundausbildung

Im Berichtsjahr hat das Heer eine Neugestaltung der Grundausbildung vorangetrieben. Der Fokus lag auf Maßnahmen für eine bessere körperliche Fitness von Rekrutinnen und Rekruten. Nicht zuletzt der Vorfall in der Grundausbildung in Munster im Jahr 2017, bei dem ein Offizieranwärter ums Leben gekommen und ein weiterer schwer geschädigt worden war, gab dazu Anlass. Eine „**aktivierende Sportausbildung**“ soll nun weniger sportlichen Rekruten unter anderem Freude am Sport vermitteln. Das Panzergrenadierbataillon 401 in Hagenow führte für das Heer einen Pilotversuch durch: Nach zweiwöchigen Tests und gezielten Aufbauübungen teilten die Verantwortlichen die Soldatinnen und Soldaten in Leistungsgruppen ein. Tatsächlich gelang es den Rekrutinnen und Rekruten, ihre körperliche Fitness deutlich zu steigern. Nach sechs Wochen schnitten diejenigen aus der vormals „schlechtesten“ Gruppe besser ab, als die „durchschnittliche“ Gruppe am Anfang. Sämtliche Soldatinnen und Soldaten hatten sich nach acht Wochen im Basis-Fitness-Test verbessert. Keiner fiel bei einem ersten Eingewöhnungsmarsch über sechs Kilometer aus. Die Rekrutinnen und Rekruten bewerteten diese Ausbildungsgestaltung als positiv. Insofern war der Pilotversuch ein Erfolg. Dieses neue Fitness-Konzept sollte in der ganzen Bundeswehr Bestandteil der Grundausbildung werden.

Kritisch wiesen Rekruten bei einem Besuch des Wehrbeauftragten in Hagenow darauf hin, möglichst bald den Umgang mit ihrer Waffe lernen zu wollen. Sie wünschten auch mehr Gefechtsdienst. Das Heer sollte deshalb bei der Übernahme des Pilotergebnisses, die ab Mai 2019 in allen Grundausbildungskompanien und ab Juli 2019 in der Führernachwuchsausbildung vorgesehen ist, eine Balance zwischen dem Aufbau körperlicher Fitness und militärischen Elementen finden. Da dies auch eine Zeitfrage ist, stellt sich die Frage nach der sinnvollen Dauer der bisher dreimonatigen Grundausbildung neu.

Beim Umgang mit neuen Vorgaben kann es immer wieder zu Unsicherheiten kommen. Beispielsweise beklagten Ausbilder **Handlungsunsicherheiten**, die ihrer Ansicht nach eine gewisse Angst vor Entscheidungen nach sich ziehen könnten und sie in ihrem Handeln teilweise unselbständiger werden ließen. So sei ihnen nicht immer klar, wie weit man die Rekruten körperlichen Belastungen aussetzen dürfe, ohne die Grenze zur Überlastung zu überschreiten. Solche Fragen sind besonders vor dem Hintergrund verständlich, dass ein Ausbilder, der diese Grenzen überschreitet, sich gegebenenfalls strafrechtlichen und disziplinarischen Ermittlungen ausgesetzt sehen kann, falls jemand bei

der Ausbildung zu Schaden kommt. Besonders schwierig kann eine Abgrenzung dort sein, wo, wie beispielsweise am Standort Pfullendorf, eine Spezialgrundausbildung durchgeführt wird, die ausdrücklich besondere Anforderungen an die Belastbarkeit der Soldatinnen und Soldaten stellt. Hinzu kommt die besondere Situation an diesem Standort auf Grund der Ereignisse des vergangenen Jahres. Dort waren und sind viele Veränderungen zu verarbeiten, was für die Ausbilder keine einfache Situation ist.

Im Sinne der Rekruten gilt es zu bedenken, dass Umstellungen in der Ausbildung sich in Folgeverwendungen auswirken können, wenn Ausbildungsabschnitte geändert oder gestrichen werden, die in einer späteren Verwendung vorausgesetzt, aber in der Grundausbildung nicht mehr enthalten sind. Gegebenenfalls müssen solche Abschnitte in der Anschlussverwendung nachgeholt werden. Zwar sind in Umgestaltungsphasen derartige Verunsicherungen auch Teil des Veränderungsprozesses. Die Ausbilder dürfen aber nicht das Gefühl bekommen, mit der Vielzahl von Veränderungen, mit denen sie tagtäglich konfrontiert sind, allein gelassen zu sein. Neue Regelungen müssen diejenigen, die sie erlassen, so konkret gestalten, dass die Ausbilder vor Ort sicher wissen, was von ihnen verlangt wird, wie die Umsetzung von Neuerungen erfolgen soll und wo die vorgegebenen Grenzen sind. Die Verantwortung für die Ausfüllung von nicht klar definierten Begriffen darf – bei allem Verständnis dafür, dass eine umfassende Einzelfallregelung nicht möglich ist – nicht vollständig auf die Ausbilder vor Ort abgewälzt werden. Ansprechpartner für aufkommende Fragen sollten Vorgesetzte sein, die dafür dann auch Zeit haben müssen.

Teil der Grundausbildung ist es zu lernen, die Prinzipien der **Inneren Führung** im Alltag zu leben. Die Erfahrungen aus der Grundausbildung begleiten die Rekrutinnen und Rekruten für lange Zeit. „Befehl und Gehorsam“ kann vermittelt werden, ohne ständig zu schreien, herabzuwürdigen oder körperlich zu überfordern. Dies beweisen die weitaus meisten Ausbilderinnen und Ausbilder der Bundeswehr tagtäglich. Jede Rekrutin und jeder Rekrut ist ein Multiplikator. Wer sich als Mensch wahrgenommen fühlt, wird das später auch so weitergeben. Vertrauens- und respektvolles Miteinander bedeutet keineswegs, dass sich ein „unsoldatischer Geist“ einschleicht.

## Freiwilliger Wehrdienst

Wie bereits im vergangenen Jahr hat sich die Zahl der Freiwillig Wehrdienstleistenden, die für sieben bis 23 Monate ihren Dienst antreten, weiter verringert. Bis

Ende 2018 haben 7.259 Freiwillig Wehrdienstleistende ihren Dienst bei der Bundeswehr angetreten (Vorjahr: rund 9.000). Die **Abbrecherquote** lag bis Jahresende bei 15,6 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr (Stand Jahresende: 17,9 Prozent) um 2,3 Prozentpunkte gesunken. Wegen der sechsmonatigen Probezeit können jedoch weitere Abbrüche aus dem Einstellungsjahr 2018 im Jahr 2019 hinzukommen. So lag die Abbrecherquote für das Jahr 2017 nach Beendigung des Probejahres der zuletzt Eingestellten bei insgesamt 22,4 Prozent. Die Bundeswehr begründet den Rückgang der Anzahl der Freiwillig Wehrdienstleistenden einerseits mit der Priorisierung auf die Einplanung von Zeitsoldaten. Zum anderen führt sie die Entwicklungen am Arbeitsmarkt durch die Demographie an. Allerdings werden bei allen Umfangsplanungen – zuletzt beim Personalboard 2018 – stets 12.500 Soll-Stellen für Freiwillig Wehrdienstleistende fortgeschrieben, unabhängig von den realen Trends.

Die Fokussierung der Bundeswehr auf die Werbung von Soldaten auf Zeit ist nachvollziehbar, diese Soldaten werden länger an die Bundeswehr gebunden. Der Freiwillige Wehrdienst dient jedoch oft als Einstieg für spätere Zeitsoldaten, so dass auch Freiwillig Wehrdienstleistende langfristig für die Bundeswehr gewonnen werden können. Deshalb sollte die Nachwuchswerbung der Bundeswehr den Freiwilligen Wehrdienst nicht sukzessive aus den Augen verlieren. Erfreulich ist insoweit die geplante Angleichung der Besoldung der Freiwillig Wehrdienstleistenden an die der vergleichbaren Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, wie es der Entwurf des „Gesetzes zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr“ (Artikelgesetz) vorsieht.

Die Kritik von Freiwillig Wehrdienstleistenden an langwierigen **Bewerbungsverfahren** in den Karrierecentern ebbt nicht ab. Fristen für die Bearbeitung werden nicht eingehalten und die Informationen an die Bewerber über den jeweiligen Bearbeitungsstand sind nicht selten unzureichend. Diese Nachlässigkeiten mit der priorisierten Gewinnung von Zeitsoldaten zu begründen, ist nicht akzeptabel. Zwei Betreuungsteams (vor beziehungsweise nach dem Assessment) sollen nun für eine bessere Kommunikation sorgen. Das ist auch notwendig, will die Bundeswehr nicht weitere motivierte Bewerber abschrecken.

Ebenso unbefriedigend ist nach wie vor die zu lange Bearbeitung von Anträgen auf Dienstzeitverlängerung, Übernahme als Soldat auf Zeit oder Bewerbungen für die Offizierlaufbahn. Hier lag ein Schwerpunkt der Eingaben von Freiwillig Wehrdienstleistenden. Dabei geht es vorrangig um mangelnde Unterstützung und Beratung bei den Antragstellungen und

unzureichende Information über den Bearbeitungsstand. Auch hier muss die Bundeswehr besser werden, will sie ein attraktiver Arbeitgeber sein.

Während ein großer Teil der Freiwillig Wehrdienstleistenden die Zeit der Allgemeinen Grundausbildung als positive Erfahrung erlebt und vor allem die Kameradschaft als bereichernd empfindet, beanstanden andere einen rauen Umgangston, rüdes Benehmen und fehlende Fürsorge von Vorgesetzten gegenüber den Rekruten.

- *Zwei Rekrutinnen, die aus Sorge um die Betreuung ihrer Kinder mit Tränen auf die Ankündigung einer Dienstverlängerung an einem Freitag reagierten, wurden von ihrem Vorgesetzten angeschrien und mit folgenden Worten zurechtgewiesen: „Sie sind jetzt keine Mutter mehr, sondern Soldaten. Sie werden hier zum Töten ausgebildet und da haben Emotionen keinen Platz.“ Eine Rekrutin verließ darauf zwei Tage später die Bundeswehr. Das Verhalten des Vorgesetzten wurde im Rahmen der Überprüfung zu Recht als unangemessen und die Würde der Rekrutinnen verletzend bewertet. Er wurde nach Bekanntwerden des Vorfalls unverzüglich aus der Grundausbildung herausgelöst und sein Verhalten als Dienstvergehen geahndet.*

Das Thema der permanenten **Unterforderung** durch mangelnde Beschäftigung von Freiwillig Wehrdienstleistenden in der Stammeinheit ist nach wie vor aktuell. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Dissertation, die sich mit dem Freiwilligen Wehrdienst in der Bundeswehr befasst. Die Bundeswehr versucht zwar durch die Erhöhung der festen Dienstposten für Freiwillig Wehrdienstleistende von 5.000 auf 8.500 dem entgegenzuwirken. Hier wären die Freiwilligen dann auf einem echten, mit einer Beschäftigung unterlegten Dienstposten eingesetzt. Die Erhöhung führt aber vorrangig bei den länger dienenden Freiwillig Wehrdienstleistenden zu attraktiveren Einplanungen. Nicht davon profitieren können die kürzer dienenden Freiwillig Wehrdienstleistenden. Die Truppe hält mit Blick auf die Restdienstzeit nach Ende der Grundausbildung Investitionen in eine aufwändige weitere Ausbildung nicht für sinnvoll. Diese Situation ist für beide Seiten unbefriedigend. Entweder müssen mehr sinnvolle Beschäftigungen für die kürzer dienenden Freiwilligen bereitgestellt werden, oder es wäre, wenn es denn diese nicht gibt, eine längere Mindestdienstzeit zu erwägen.

## Reservisten

Reservistinnen und Reservisten sind mit ihrem großen Engagement auf allen Ebenen des Grundbetriebes, im

Auslandseinsatz sowie beim Katastrophen- und Heimatschutz unentbehrlich. Besonders dringend wird die Reserve im Bereich des Vakanzenmanagements gebraucht. Das Verteidigungsministerium plant deshalb eine **neue Wehrdienststart**: den „Wehrdienst zur temporären Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft“. Reservisten sollen Soldatinnen und Soldaten, die wegen Elternzeit, Betreuung, Ausbildung oder Auslandseinsatz länger abwesend sind, vertreten. Gleichzeitig stellt die Reserve nach der Aussetzung der Wehrpflicht ein wertvolles Bindeglied zwischen Bundeswehr und Gesellschaft dar. Dies alles muss bei der bereits begonnenen Überarbeitung der noch aus dem Jahr 2012, also aus der Schrumpfungsphase der Bundeswehr, stammenden Konzeption der Reserve berücksichtigt werden. Ein zügiger Abschluss der Arbeiten dazu wäre wünschenswert.

Die Zahl der Stellen für Reservisten stieg im Jahr 2018 auf 3.800. Das aktuelle Personalboard sieht 4.500 Reservistenstellen bis 2025 vor. Es werden überall mehr Reservistinnen und Reservisten benötigt, unter anderem für den Bereich Cyber, wobei noch mehr Flexibilität anstelle einer starren Größenordnung zu wünschen wäre.

Eine starke Reserve erfordert gut ausgebildete Reservistinnen und Reservisten. Diese beanstanden jedoch immer wieder, dass Lehrgangsplätze fehlen oder geplante Ausbildungen kurzfristig abgesagt werden. Reservisten und aktive Soldaten besuchen dieselben militärfachlichen Lehrgänge, wobei die Ausbildung des aktiven Personals Vorrang vor der Ausbildung der Reservisten hat. Reichen die Kapazitäten der Ausbildungseinrichtungen nicht aus, sind es Reservistinnen und Reservisten, denen keine **Lehrgangsplätze** zugewiesen oder deren Plätze – zum Teil sehr kurzfristig – storniert werden. Diese Planungsunsicherheit führt zu Frustrationen, insbesondere wenn die Reservisten den Lehrgang als Voraussetzung für eine Beförderung benötigen. Das Kommando Streitkräftebasis hat nun eine vorläufige Weisung erlassen, nach der mindestens ein bis zwei Lehrgangsplätze Reservisten vorbehalten bleiben müssen. Außerdem sind die Verantwortlichen gefordert, nach Möglichkeiten der Unterbringung der Reservisten in zeitgleichen Lehrgängen zu suchen.

Diese Maßnahme war überfällig, denn die freistellenden Arbeitgeber reagieren häufig mit Unverständnis auf Planungsunsicherheiten und überdenken in der Folge ihr Einvernehmen für künftige **Freistellungen**. Dabei ist diese Bereitschaft schon jetzt begrenzt. Nicht selten können motivierte Reservisten keine Verpflichtung eingehen, da ihr ziviler Arbeitgeber die Zustimmung zur Freistellung verweigert. Ideelle

Anreize wie die Auszeichnung von Unternehmen als „Partner der Reserve“ sind gut, reichen allein aber nicht aus. Erfreulicherweise ist das Verteidigungsministerium dem Vorschlag des Wehrbeauftragten gefolgt und hat in den Entwurf des Artikelgesetzes zusätzliche finanzielle Anreize für Arbeitgeber aufgenommen.

Die vom Ministerium angekündigte Neuregelung der **Verpflichtungszuschläge** erfüllt ebenfalls eine Anregung des Wehrbeauftragten. Danach sollen Reservistinnen und Reservisten, die aufgrund beruflicher oder familiärer Bindungen nur für bis zu drei Wochen Reservistendienst im Jahr leisten können, nun ebenfalls einen Zuschlag erhalten.

Bei einer Reihe von Sachverhalten stellten Reservistinnen und Reservisten finanzielle Benachteiligungen gegenüber aktiven Soldaten fest.

- *Ein beordertes Reservist, der vorher als aktiver Soldat in der Feldjägertruppe tätig war und diese Tätigkeit auch während seines Reservistendienstes ausübte, beklagte, im Gegensatz zu den aktiven Kameraden keine Zulage für vollzuspolizeiliche Aufgaben zu erhalten.*

Solche Benachteiligungen finden sich auch bei anderen Erschwerniszulagen wie der Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten (Nachtarbeit) und der Zulage für Verwendungen in verbunkerten Anlagen. Diese werden ebenfalls nur an aktive Soldaten gezahlt. Das Verteidigungsministerium hat angesichts des veränderten Einsatzspektrums der Reservisten Reformbedarf erkannt und die entsprechende Gleichstellung durch Änderung des Wehrsoldgesetzes im Rahmen des Entwurfs des Artikelgesetzes auf den Weg gebracht.

Eine weitere Benachteiligung sehen Reservisten darin, dass sie bei Auslandseinsätzen keinen Anspruch auf **Sonderurlaub für Familienheimfahrten** unter Fortzahlung der Besoldung haben. Dieser Anspruch besteht nach den Erläuterungen des Ministeriums nicht, weil Reservisten keine Berechtigten im Sinne der Auslandstrennungsgeldverordnung sind. Sie dort aufzunehmen, sei systemwidrig, da die Systematik dieser Verordnung zwingend einen Anspruch auf Besoldung voraussetze, den Reservisten nicht hätten. Das Ministerium hat zugesagt, sich mit der Problematik zu befassen. Im Sinne der Reservistinnen und Reservisten sollte die Bundeswehr auch hier nach gleichstellenden Lösungen suchen.

Um den Bedarf an Mannschaftssoldaten für die regionalen Sicherheits- und Unterstützungskräfte im Bereich der territorialen Reserve zu decken, bietet die Streitkräftebasis neuerdings eine Laufbahn für Mannschaften der Reserve außerhalb des Wehrdienstes an.



Bei diesem Pilotprojekt wird sie vom Verband der Reservisten unterstützt. Unter dem Stichwort „Zivilisten an der Waffe“ stand das Projekt in der öffentlichen Kritik. Ein Teil der Ausbildung wird außerhalb des Soldatenstatus durchgeführt, ein anderer Teil, die Schießausbildung, erfolgt dagegen im Soldatenstatus. Jeder Teilnehmer wird zudem einer Sicherheitsüberprüfung unterzogen. Hier geht es um die Erprobung einer innovativen Idee zur Nachwuchsgewinnung für die Reserve.

Beschwerden gab es im Berichtsjahr erneut über den Wegfall der unentgeltlichen Bereitstellung von **Gemeinschaftsverpflegung** bei Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung. Aktive Soldaten haben Anspruch auf Auslandstrennungsgeld, das die Kosten für die tägliche Verpflegung, sei es Gemeinschaftsverpflegung, sei es eigenständige Verpflegung, ausgleicht. Reservisten erhalten dagegen eine Reservistendienstleistungsprämie, die die Kosten für die Gemeinschaftsverpflegung beinhaltet. Ausnahmsweise kann deshalb eine Ungleichbehandlung vorliegen, wenn bei einer Kommandierung ins Ausland im Rahmen besonderer Auslandsverwendungen keine Gemeinschaftsverpflegung bereitgestellt wird und die Selbstversorgung deren Kosten übersteigt. Da es sich immer nur um wenige Einzelfälle handelt, sollte die Bundeswehr eine pragmatische Lösung suchen.

Der Wunsch der Truppe, vorrangig ehemalige Berufs- oder Zeitsoldaten wegen ihrer langjährigen militärischen Erfahrung als Reservisten einzuziehen, ist verständlich. Es kann jedoch nur ein Provisorium sein, Berufssoldaten, die im Alter von 55 Jahren aus der Bundeswehr ausgeschieden sind, bald darauf wieder als Reservisten für bis zu zehn Monate im Jahr zu beschäftigen. Es sollte ein Konzept gefunden werden, wonach Berufssoldaten freiwillig länger dienen können – die finanziellen Anreize, die der Reservistendienst nach dem Ausscheiden als Berufssoldat bietet, sollten dann anders gewährt werden können. Ehemalige Grundwehrdienst- oder Freiwillig Wehrdienstleistende, aber auch Ungediente, die sich gern einbringen wollen, dürfen nicht verdrängt werden. Notwendig scheint allerdings eine Verbesserung der Ansprache ausscheidender Soldaten für die Reservistenarbeit, denn immer wieder berichten diese von auftretenden Unklarheiten bei der Umsetzung ihres Wunsches nach Beorderung oder Einplanung.

Bereits in den letzten beiden Jahresberichten hatte der Wehrbeauftragte angeregt, die **Altersgrenze**, bis zu der Reservisten bei freiwilliger Verpflichtung zum Reservistendienst herangezogen werden können, der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend auf das 67. Lebensjahr anzuheben.

Damit würde dem Wunsch einer größer werdenden Zahl von Reservisten entsprochen. Das Verteidigungsministerium hält nun auch selbst eine Überprüfung der Altersgrenze für Reservisten in der laufenden Legislaturperiode für sinnvoll.

Die Anregung des Wehrbeauftragten, Reservistendienst auch in **Teilzeit** ausüben zu können, fand ebenfalls Resonanz. Im Entwurf des Artikelgesetzes ist eine entsprechende Änderung der Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung aufgenommen. Davon profitieren nicht nur Reservisten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Auch die Bundeswehr hat Vorteile, wenn sie auf diesem Weg zum Beispiel Mediziner für Einstellungsuntersuchungen oder IT-Spezialisten gewinnen kann.

#### 4. Trendwende Material

##### Vollausstattung und Klarstand der Hauptwaffensysteme

Mit der Konzeption der Bundeswehr und dem neuen Fähigkeitsprofil hat das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr seine Strategie für die Zukunft vorgelegt. Das Fähigkeitsprofil schreibt für die Jahre 2023, 2027 und 2031 fest, welche Fähigkeiten, Kräfte und Mittel die Bundeswehr jeweils bis dahin aufbauen soll. Danach muss sie für die Bündnisverteidigung in Europa und für Auslandseinsätze „out of area“ gleichermaßen gerüstet sein. Das ist nicht ganz neu. Die Anforderung an die Soldatinnen und Soldaten, für beide Aufgaben gleichermaßen einsatzfähig zu sein, besteht seit dem NATO-Gipfel von Wales 2014. Dazu braucht die Bundeswehr, wie in den letzten Jahresberichten betont, nicht erst in ferner Zukunft, sondern so schnell wie möglich 100 Prozent Gerät, Waffen, Munition und persönliche Ausstattung. Die Aufgaben, für die die Bundeswehr 2031 voll ausgerüstet sein soll, existieren heute schon.

Im Berichtsjahr war es, wie in den Vorjahren, sehr mühevoll, die im Einsatz oder in einsatzgleichen Verpflichtungen befindlichen Verbände mit allem erforderlichen Material auszurüsten. Das funktionierte nur zu Lasten anderer Truppenteile, die ihre Ausstattung herleihen mussten. Bei der Einsatzvorbereitung und der laufenden Ausbildung im Grundbetrieb sah es entsprechend schlechter aus. Die Praxis des sogenannten **„dynamischen Verfügbarkeitsmanagements“** besteht fort. Diese Mangelwirtschaft ist extrem belastend.

Im Bericht des Verteidigungsministeriums zur materiellen Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme der Bundeswehr vom Februar 2018 stellt das Heer



ausdrücklich fest: Ausbildung und Übungen unterliegen „teilweisen Einschränkungen“. Die Marine meldet, dass Ausbildung „in allen Bereichen“, vorsichtig ausgedrückt, „nicht immer im erforderlichen Umfang sichergestellt werden“ kann. Das Fazit der Luftwaffe lautet: Es gibt „bereits jetzt“ einen „gewissen Verlust fliegerischer Fähigkeiten“.

Der Bericht zur materiellen Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme für das Berichtsjahr 2018 steht voraussichtlich erst im ersten oder zweiten Quartal 2019 zur Verfügung. Neue Zahlen zum Gesamt- und Verfügungsbestand und zu tatsächlich einsatzbereiten Systemen gibt es somit für das Berichtsjahr noch nicht. Dies war früher anders. Den entsprechenden Bericht für das Jahr 2016 legte das Ministerium bereits Ende November 2016 vor. Der regelmäßige **Bericht zu Rüstungsangelegenheiten**, zuletzt im Dezember 2018 vorgelegt, enthält keine Angaben zur tatsächlichen Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme. Zum Ende des Jahres 2018 ist der 68. Hubschrauber NH-90 übergeben worden (Gesamtbestand Ende 2017: 58, davon durchschnittlich einsatzbereit 13). Der Bestand an Kampfhubschraubern TIGER erhöhte sich Mitte des Berichtsjahres ebenfalls auf 68 (Gesamtbestand Ende 2017: 52, davon durchschnittlich einsatzbereit 12). Weitere Zuläufe sind beim EUROFIGHTER zu verzeichnen. Bis Mitte November 2018 wurden insgesamt 136 Maschinen abgenommen (Gesamtbestand Ende 2017: 128, davon durchschnittlich einsatzbereit 39). Im Bereich des Heeres erhöhte sich die Gesamtzahl an Schützenpanzern PUMA bis Ende November 2018 auf 248 (Gesamtbestand Ende 2017: 176, davon durchschnittlich einsatzbereit 48). Die Erhöhung der Stückzahlen bei einzelnen neuen Waffensystemen im Laufe des Berichtsjahres führte jedoch noch nicht zu einer grundlegenden Verbesserung der Einsatzbereitschaft. Weiterhin sind die meisten laufenden Modernisierungsprogramme um Jahre im Verzug. Währenddessen ist das zu ersetzende Altgerät bereits abgesteuert oder muss, zum Teil durch gegenseitige Kanibalisierung, mühsam in Betrieb gehalten werden.

Die Einsatzbereitschaft von **Großgerät** blieb auch im Berichtsjahr überwiegend unbefriedigend. Bei einer Verfügbarkeit von einsatzbereiten Panzern, Schiffen und Flugzeugen von teilweise deutlich unter 50 Prozent des Gesamtbestandes kann man noch nicht von einer spürbaren Trendwende sprechen. Auch wenn die gemeldeten Zahlen des Ministeriums Schwankungen unterliegen und derartige Betrachtungen stets nur einen Stichtag abbilden können, steht außer Frage, dass das auf dem Papier vorhandene Material regelmäßig und in viel zu großem Umfang nicht für Übung, Ausbildung und Einsatz bereitsteht. Somit beklagen

Soldaten zurecht einen Teufelskreis: Zu viele Waffensysteme warten zu lange darauf, dass Wartung und Instandsetzung abgeschlossen werden können, damit steigen die Belastungen des verbleibenden Großgeräts, hinzu kommen vermehrt Übungen mit Volltruppe, was zu weiteren Ausfällen führt, die sich in die Wartungs-Warteschlange einreihen. Eine Beschleunigungsoffensive in der Beschaffung ist dringender denn je notwendig, um diese Abwärtsspirale zu durchbrechen. Je schneller desto besser.

Die zu Grunde liegenden Richtlinien der Rüstungsbeschaffung wurden jüngst überarbeitet, wie das Verteidigungsministerium in seiner Antwort auf die Kritik des Bundesrechnungshofes Ende Oktober mitteilte. Jedoch würden die nun aktualisierten Grundlagen im Jahr 2019 erst evaluiert werden müssen. So steht es auch im Koalitionsvertrag. Doch so sehr es notwendig zu sein scheint, sensible Prozesse immer wieder zu überprüfen, so sehr muss gerade bei dieser Thematik klar sein, dass eine Evaluation nicht zu einer weiteren Verzögerung von Modernisierungsprogrammen führen darf. Entscheidungen sind überfällig.

Das neue Fähigkeitsprofil legt den ersten Schwerpunkt auf die **Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) 2023** für die NATO. Deutschland will dafür als Rahmennation eine modernisierte und komplett mit eigenem neuem Gerät ausgestattete Brigade stellen. Es wird zu beobachten sein, ob dies wirklich in jedem Fall zusätzliches Gerät oder aus dem Zulauf für andere Verbände „umgeleitetes“ Neugerät sein wird. Nach dem NATO-Gipfel im Juli 2018 besteht allerdings schon die nächste Einsatzbereitschafts-„Herausforderung“: 30 Kampftruppenbataillone, 30 Fliegerstaffeln und 30 Schiffe sollen NATO-weit innerhalb von 30 Tagen zusätzlich einsatzbereit gemacht werden können. So haben es die 29 NATO-Nationen vereinbart. Der deutsche Anteil dürfte wie immer bei zehn Prozent liegen: also drei Schiffe, drei Staffeln und drei Kampfbataillone. Damit müsste beispielsweise eine komplette weitere Heeresbrigade (mit drei Kampfbataillonen plus weiteren Brigadetruppen) ab 2020 dauerhaft einsatzbereit sein. Die Forderung nach mehr Tempo und „fertig werden!“ ist aktueller denn je.

Ein Beispiel ist der **Kampfpanzer LEOPARD 2**, ein zentrales Waffensystem des Heeres. Die geringe tatsächliche Verfügbarkeit von einsatzbereiten Kampfpanzern in den Jahren 2016 und 2017 konnte auch im Berichtsjahr nicht wesentlich erhöht werden. Diese Situation hat weiterhin erhebliche Auswirkungen auf Ausbildung, Übungen und Einsätze des Heeres. Erste Maßnahmen sind zwar eingeleitet. Wesentliche Verbesserungen sollen jedoch erst in mehreren Jahren

spürbar sein. Gebraucht werden einsatzbereite Kampfpanzer aber schon heute.

Zur Aufgabenerfüllung benötigt das Heer aktuell auch eine entsprechende Stückzahl von modernen, einsatzfähigen Schützenpanzern. Im letzten Jahresbericht wurde auf die Probleme bei Lieferung und Einsatzfähigkeit des **Schützenpanzers PUMA** hingewiesen. Nach Aussage des Ministeriums wird die volle Einsatzreife des Systems nach derzeitiger Planung voraussichtlich erst 2025 erreicht. Der Bundesrechnungshof stellt dagegen fest, die Nachrüstung des PUMA werde nach vorliegenden Vertragsentwürfen bis mindestens 2029 dauern. Technische Probleme bei der Anpassung neuer Systemkomponenten ließen nicht erwarten, dass künftige Anpassungen zeitgerecht umgesetzt werden könnten.

Die Einsatzbereitschaft der Panzergrenadiertruppe beruht weiterhin auf dem vor über 40 Jahren eingeführten Hauptwaffensystem **Schützenpanzer MARDER**. Nutzungsdauerverlängerung und intensive Nutzung dieses Schützenpanzers bedingen nun häufige Ausfälle. Fehlende Ersatzteile schränken die Verfügbarkeit ein. Hinzu kommen Werkstattaufenthalte zur Kampfwertsteigerung, wie zum Beispiel eine Verbesserung des Minenschutzes.

Bisher sind das Panzergrenadierlehrbataillon 92 und die Panzergrenadierbataillone 33, 112 und 122 mit dem Schützenpanzer PUMA ausgestattet. Aktuell befindet sich das Panzergrenadierbataillon 212 in der Umrüstung. Die vollständige Ausstattung der genannten Bataillone soll nach Aussage des Verteidigungsministeriums bis 2021 abgeschlossen sein. Mittel- bis langfristig ist geplant, den Schützenpanzer MARDER durch den Schützenpanzer PUMA vollständig abzulösen. Die Panzergrenadierbataillone 371, 391, 401 und 411 stehen nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums zu einem späteren Zeitpunkt für eine Umrüstung an.

Intensiv genutzt werden auch die neuen gepanzerten Fahrzeuge vom Typ **GTK BOXER**. Erhöhter Verschleiß und entsprechende Reparaturanfälligkeit bleiben nicht aus. Hinzu kommen Umrüstungen, während derer die Fahrzeuge der Truppe nicht zur Verfügung stehen. Die tatsächliche Einsatzbereitschaft der Fahrzeuge bewegt sich oft nicht wesentlich über der 50-Prozent-Marke, gemessen am Gesamtbestand. Auch der sukzessive Zulauf neuer GTK BOXER ändert die angespannte Situation bisher noch nicht wesentlich.

Ende des Berichtsjahres hat das Lufttransportgeschwader 62 in Wunstorf den fünfundzwanzigsten **A400M** in Empfang genommen. Die Auslieferung der

restlichen 28 Maschinen soll aller Voraussicht nach sukzessive in den nächsten sieben oder acht Jahren erfolgen. Im Berichtsjahr war die Gesamtflotte des A400M nur zu unter 50 Prozent einsatzbereit. Parallel ist jetzt von Nachrüstungs- beziehungsweise Umrüstungsmaßnahmen die Rede, etwa für den Schutz gegen Raketen, was erneute Ausfälle mit sich bringen wird. Dies ist mit eine Ursache für das Fehlen von Lufttransportkapazitäten. Deutsche Soldatinnen und Soldaten mussten wie im Vorjahr beim Transport in den und aus dem Einsatz erhebliche Einschränkungen in Kauf nehmen. Auch der Rückgriff auf die Unterstützung befreundeter Streitkräfte und der Einkauf von zivilen Kapazitäten lösten das Problem bisher nicht vollständig. Positiv ist zu bewerten, dass die Bundeswehr sechs Maschinen des Typ C-130J Hercules zur gemeinsamen Nutzung in einem französisch-deutschen Verband beschafft. Der Vertrag umfasst auch die Lieferung von Ersatzteilen, die Wartung in den ersten drei Jahren sowie die Erstausbildung des technischen und fliegerischen Personals. Das ist eine ganzheitliche Vertragsgestaltung, die Schule machen sollte. Teile des militärischen Lufttransports konnten im Berichtsjahr nur aufrechterhalten werden, weil die bewährte Transall C-160 noch zur Verfügung steht. Aufgrund der Auslieferungsverzögerungen beim A400M soll die Transall bis zunächst 2021 in Nutzung gehalten werden. Zum Jahresende nahm das A400M-Geschwader einen auf Regelmäßigkeit angelegten Shuttledienst mit Direktflügen nach Mazar-e-Sharif, Gao und Al Azraq auf. Wenn sich dieser Betrieb stabilisiert, wäre das die lange erwartete Entspannung der Problematik mit den In- und Out-Flügen.

Hubschrauber sind wie im vergangenen Jahr immer noch Mangelware. Die Anzahl der tatsächlich einsatzbereiten Hubschrauber **NH-90**, **TIGER** und **CH-53** bewegt sich seit Jahren auf einem sehr niedrigen Niveau. Hinweise auf wesentliche Verbesserungen sind nicht erkennbar. Nach den Ausführungen des Verteidigungsministeriums bestehe zwar ein positiver Trend, dieser werde sich aber erst mittelfristig auswirken. Neben dem Mangel an Ersatzteilen sind die Instandsetzungskapazitäten ein Nadelöhr. Hinzu kommen Nachrüstungs Vorhaben. Die Bundeswehr muss bei den Hubschraubern dringend nachsteuern, damit sie die Einsatzaufgaben, die Aufgaben im Normalbetrieb und insbesondere die Ausbildung der Besatzungen und des übrigen technischen Personals angemessen wahrnehmen kann. Ein ständiges Agieren am Belastungslimit schadet den Soldatinnen und Soldaten und dem noch vorhandenen Material.

Vom Gesamtbestand der Kampfflugzeuge **EURO-FIGHTER** und **TORNADO** war im Berichtsjahr

weniger als die Hälfte der Maschinen tatsächlich flugfähig. Der neue Inspekteur der Luftwaffe selbst zeichnete Mitte des Jahres ein düsteres Bild. Fehlende Ersatzteile und Verzögerungen im Zulassungsprozess seien mit ursächlich für die unzureichende Einsatzbereitschaft der Kampffjets. Das Verteidigungsministerium verweist unter anderem auf einen Unterstützungsvertrag zu Ersatzteilen, der künftig die Versorgung der **EUROFIGHTER** grundsätzlich sicherstellt. Allerdings befinde sich die Umsetzung noch in der Konsolidierungsphase, so dass eine wesentliche Erhöhung der Zahl verfügbarer Luftfahrzeuge noch nicht erwartet werden könne. Nach wie vor fehlen dem seit 2004 in die Luftwaffe eingeführten Waffensystem EUROFIGHTER wichtige Fähigkeiten, um unter allen Anfechtungen als Multirole-Kampfflugzeug bestehen zu können. Die dafür erforderlichen Nachrüstungen werden auf Jahre hin den einsatzfähigen Bestand an Luftfahrzeugen in den Geschwadern reduzieren. Nicht nur die Einsatzverpflichtungen, sondern auch die Notwendigkeit, gleichzeitig die Waffensystemausbildung der jungen Luftfahrtbesatzungen und die Aus- und Weiterbildung der Besatzungen sicherzustellen, erfordern gesteigerte Bemühungen. Das gleiche gilt für den in die Jahre gekommenen Jagdbomber **TORNADO**. Die beschriebenen deutschen Probleme beim EUROFIGHTER haben andere Nutzernationen so offenbar nicht. Hier sollte eine Angleichung von Standards und Verfahren möglich sein. Jede Flugstunde zählt, Training schützt.

Die in der Vergangenheit mehrfach hervorgehobene prekäre Lage der **Marine** hat sich im Berichtsjahr auch noch nicht wesentlich verbessert. Ganze Besatzungen saßen sprichwörtlich auf dem Trockenen, da mehrere Schiffe und Boote nicht wie vorgesehen für die Seefahrt zur Verfügung standen. Dass dies unmittelbare Auswirkungen auf Motivation und Attraktivität des Berufsbildes hat, ist offensichtlich. Wie ein Marineoffizier bei einem Truppenbesuch in Wilhelmshaven treffend formulierte: „Niemand geht zur Marine, um an Land zu sitzen.“

Die Bundeswehr verfügte im zweiten Halbjahr 2018 über keinen **Tanker**. Beide Betriebsstofftransporter der Marine waren aufgrund von Motorschäden nicht einsatzbereit. Bei einem erfolgreichen Verlauf der Reparatur, so teilte das Ministerium mit, könnten die Schiffe wieder im ersten Quartal 2019 zur Flotte stoßen. Um die Versorgung der Flotte dauerhaft sicherzustellen, sollte die Beschaffung zweier marktverfügbarer, gegebenenfalls gebrauchter Doppelhüllen-Tanker, die unaufwändig an die Anforderungen der Marine anzupassen sind, erwogen werden. Solche Pläne gab es schon einmal. Auf diese Weise käme man voraussichtlich schneller und günstiger zum

Ersatz der alten Schiffe als mit dem Vorhaben eines für die Marine komplett neu konstruierten Tankers.

Ein großer Teil der **U-Boote** war im Berichtsjahr ebenfalls ausgefallen. Vollständig einsatzbereit scheint immer noch keines zu sein. Folgeschwere technische Defekte, Ersatzteilmangel und erhebliche Verlängerungen von Werftfliegezeiten sowie eine Havarie waren die Ursachen. Ohne eine ausreichende Anzahl von umfassend funktionsbereiten U-Booten ist eine vollwertige Ausbildung von U-Bootbesatzungen nicht möglich.

Auch die niedrige Anzahl an tatsächlich einsatzbereiten **Korvetten** und **Fregatten** beschränkte im Berichtsjahr die Fähigkeiten der Marine. Die Probleme sind bekannt: Nichteinhaltung von Lieferzeiten, Mangel an Ersatzteilen, Fehlen von Instandsetzungskapazitäten. Der Zulauf der Fregatten der Klasse 125, von neuen Korvetten K130 sowie von Mehrzweckkampfschiffen MKS 180 wird noch mehrere Jahre dauern und kann die aktuellen Belastungen erst später abmildern. Deshalb sind zusätzliche kurz- und mittelfristig wirksame Maßnahmen zum Erhalt und zur Steigerung der Einsatzfähigkeit notwendig.

### Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz

Weiterhin fehlt es an vielen Stellen an Material und Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz. Soldatinnen und Soldaten berichten dem Wehrbeauftragten auf Truppenbesuchen regelmäßig über langwierige Instandsetzungen und die schwierige Ersatzteilbeschaffung:

- *Angehörige der Einsatzflottille 2 in Wilhelmshaven bezifferten die Lieferzeit für Ersatzteile teilweise auf fünf bis sechs Monate. Für die älteren Schiffe gebe es ohnehin keine Ersatzteile mehr. Es müsse aufwändig nachproduziert werden. Der „gesteuerte Ausbau“ sei auch keine gute Lösung. Eine hohe Altersfluktuation im Marinearsenal erschwere die Lage, Nachwuchsingenieure gebe es kaum. Regelungen für Ausschreibungen und Vergaben seien komplexer geworden. Selbst marktverfügbare Teile würden oft nur mit Verzögerung an die Bundeswehr geliefert, da die Industrie wohl zuerst ihre „preferred customers“ bediene. Das sei nicht die Deutsche Marine. Aus alledem resultierten erhebliche persönliche Planungsunsicherheiten. Diese, so die Soldatinnen und Soldaten, empfänden sie als den „größten Attraktivitätskiller“.*

Dies Beispiel verdeutlicht den engen Zusammenhang zwischen der Materiallage und der Motivation der Soldatinnen und Soldaten. Die geschilderten

Probleme erschweren nicht nur die Auftragserfüllung, sie wirken sich auch unmittelbar auf die Dienstzufriedenheit aus.

Nicht selten leidet die Vorbereitung auf den Einsatz unter der Mangelwirtschaft:

- *Die Besatzung der Korvette BRAUNSCHWEIG im Einsatz UNIFIL berichtete über technische Ausfälle und verschobene beziehungsweise verlängerte Werftliegezeiten, die zu einer Einschränkung der Möglichkeiten zur Einsatzausbildung führten. Auf Grund der technischen Probleme habe man nur fünf statt der vorgesehenen 13 Wochen in See üben können. Die erforderliche Ausbildung musste auf dem Weg ins Einsatzgebiet und im Einsatz selbst nachgeholt werden.*

Solche Zustände sind nicht hinnehmbar. Das vorhandene Personal wird demotiviert und neues Personal abgeschreckt.

Die geringe Verfügbarkeit von Hubschraubern und anderen Luftfahrzeugen führte in diesem Berichtsjahr erneut zu einer unzureichenden Versorgung der Pilotinnen und Piloten mit **Flugstunden**. Das kann zum Verlust der Fluglizenzen und zu einer steigenden Zwischenfallrate aufgrund von Fehlern führen.

- *Bei einem Truppenbesuch beim Taktischen Luftwaffengeschwader 74 in Neuburg/Donau wurde vorgetragen, dass die Mindestanforderung für den Scheinerhalt an jeden Piloten 70 Flugstunden vorsehe, von denen 40 als Realflugstunden absolviert werden müssen und 30 Stunden im Simulator erbracht werden können. Diese Anforderungen erfassten aber nur den reinen Lizenzerhalt. Darüber hinausgehende taktische Fähigkeiten könnten so nicht erhalten werden. Die NATO-Vorschriften sehen für den Erhalt der erforderlichen Fähigkeiten daher sogar 140 Realflugstunden und 40 Simulatorstunden vor. Tatsächlich kämen die Piloten der Bundeswehr auf durchschnittlich etwa 90 Realflugstunden und 35 Simulatorstunden. Nach jetziger Planung stünden im Jahr 2019 sogar noch 15 Prozent weniger Realflugstunden bereit.*

- *Bereits im Jahr 2015 wurde bei einem Truppenbesuch beim Internationalen Hubschrauberausbildungszentrum in Bückeburg darauf hingewiesen, dass durch die Reduzierung von 14 auf acht Hubschrauber NH-90 der bestehende Bedarf an Flugstunden in der Ausbildung nicht vollständig gedeckt werden kann. Bis heute stehen nicht genügend NH-90 zur Verfügung, um die für die Bundeswehr mittel- und langfristig notwendige Zahl an Piloten auszubilden. Um genügend einsatzfähige NH-90-Besatzungen zu haben, müsste die Bundeswehr jährlich 17 NH-90-Piloten ausbilden. Im letzten Jahr waren es nur neun,*

*2017 sogar nur sieben. Licht am Ende des Tunnels scheint aber in Sicht: Bereits im Berichtsjahr konnte durch eine verbesserte Nutzungsrate des vorhandenen Hubschrauberbestands zumindest die Anzahl der Flugstunden deutlich erhöht werden. Zudem hat das Verteidigungsministerium mitgeteilt, an der Erhöhung der Anzahl von NH-90 für die Ausbildung zu arbeiten und Maßnahmen zur Steigerung der verfügbaren Trainingsplätze zu schaffen. Kurzfristig aber, so das Ministerium, werde sich an der Lage nichts ändern lassen.*

Der im Vorjahr positive Trend der materiellen Einsatzbereitschaft des CH-53-Hubschraubergeschwaders 64 in Laupheim und Schönwalde/Holzendorf setzte sich nicht fort. Erhöhtes Störungsaufkommen auf Grund des Waffensystemalters, des Fehls von Ersatzteilen, des Afghanistan-Einsatzes sowie Schwierigkeiten bei der Bindung von luftfahrzeugtechnischem Personal, witterungsbedingte Flugstundenausfälle in nicht unerheblicher Zahl und der Ausfall eines zivilen Instandsetzers waren die Ursachen. Auch hier waren die notwendigen Flugstunden für die Piloten nicht gesichert.

Diese Situation ist unbefriedigend und kann gefährlich werden, wenn Piloten Fehler machen, weil sie aus der Übung sind. Außerdem haben die Pilotinnen und Piloten den Anspruch an sich selbst, aber auch den Arbeitgeber, nicht nur gerade eben so den Lizenzerhalt zu schaffen, sondern Expertise in ihrem Beruf zu entwickeln. Die geplante Anschaffung einer größeren Anzahl eines zusätzlichen, marktverfügbaren, bereits in die Bundeswehr eingeführten handelsüblichen, preisgünstigen und leichten Verbindungs- und Unterstützungshubschraubers für alle Hubschrauberverbände von Heer, Luftwaffe und Marine könnte helfen, die Flugstundenmisere zu beseitigen. Dazu braucht es schnelle, konsequente Entscheidungen, keine Zehn-Jahre-Standard-Auswahlprozedur. Die Anmietung von Flugstunden beim ADAC (Heer), bei der Motorflug Baden-Baden GmbH (Internationales Hubschrauberausbildungszentrum), DL Helicopter Technik GmbH (Marine) und HTM Helicopter Travel Munich GmbH (Luftwaffe) kann kurzfristig helfen, ist aber keine Dauerlösung für die Bundeswehr.

Schlagzeilen haben in diesem Berichtsjahr einige Kündigungen von **EUROFIGHTER-Piloten** gemacht. Allein im ersten Halbjahr 2018 hatten sechs Piloten beantragt, die Bundeswehr verlassen zu dürfen. Dies stellt einen signifikanten Anstieg dar, denn in den letzten fünf Jahren hatten insgesamt nur elf Piloten ihre Entlassung beantragt. Begründet werden müssen Entlassungsgesuche nicht. Anlass könnte aber die materielle Einsatzbereitschaft der EUROFIGHTER gewesen sein. Im Jahr 2015 hatten noch zwei der

sechs kündigenden Piloten die erforderliche Richtgröße an Flugstunden absolviert, bei den übrigen vier Piloten lag der Anteil damals schon bei 43 bis 67 Prozent. Bereits im Jahr 2016 hatte keiner der sechs Piloten überhaupt die Richtgröße erreicht, zwei Piloten konnten sogar nur 21 Prozent realisieren. Zwar musste keiner der Piloten befürchten, seine Fluglizenz aufgrund zu geringer **Flugstunden** zu verlieren. Die Luftwaffe räumt aber ein, dass der zu geringe Klarstand dennoch zu einem Fähigkeitsverlust hinsichtlich der taktischen Einsatzfähigkeit führt. Mit anderen Worten: Durch die Materialknappheit können die lange und teuer ausgebildeten Piloten nicht ausreichend üben, was zu einem realen Fähigkeitsverlust und auch zu einer gefühlten Verschlechterung der eigenen Fähigkeiten führt. Die vergleichsweise hohe Anzahl an Kündigungen stellt für die Luftwaffe auch deshalb einen schmerzlichen Verlust dar, weil drei der Piloten bereits zum Fluglehrer beziehungsweise Waffenlehrer ausgebildet worden waren. Damit wirken sich die Kündigungen wieder direkt auf die Ausbildungskapazitäten aus. Diese Thematik zeigt deutlich, wie sehr Material- und Personallage miteinander verzahnt sind.

- *Auch die Lage für den Nachwuchs auf dem Waffensystem TORNADO scheint alles andere als zufriedenstellend zu sein. Nach dem Umzug der taktischen Fliegerausbildung aus den USA nach Deutschland berichteten mehrere Soldaten von einer schwierigen Ausbildungssituation. Nicht nur, dass sie beim Taktischen Luftwaffengeschwader 51 in Jagel in viel zu kleinen Schulungsräumen unterrichtet würden. Für den zweiten Simulator fehle noch immer ein Gebäude. Auch die Anzahl der Simulatoren und der Ausbilder decke nicht ansatzweise den Bedarf, weshalb es zu Verzögerungen in der Ausbildung komme. Damit verbunden sei ein Wegfall der Fliegerzulage. Auf die Defizite und den Gedanken einiger Piloten an Kündigung angesprochen, hätten Vorgesetzte aus der Luftwaffenführung mit Desinteresse reagiert.*

### **Bekleidung und persönliche Ausrüstung**

Die Bundeswehr stellt ihren Soldatinnen und Soldaten unentgeltlich die benötigten Uniformen, Feld- und Sportbekleidung, Stiefel, Schuhe, Kopfbedeckungen, Wäsche und persönliche Ausrüstungsartikel zur Verfügung, so die landläufige Meinung. Tatsächlich sind Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenstände aber schon seit Jahren nicht mehr in ausreichender Zahl vorhanden. Wenig beruhigend ist es deshalb, wenn die Bundeswehrführung über ihre Truppeninformation für das Jahr 2019 ankündigt: „Und eines ist sicher: Es wird keine Abstriche bei der persönlichen

Ausrüstung der Soldatinnen und Soldaten und im Betrieb geben.“ Es geht nicht um den Erhalt des Status Quo, sondern um substanzielle Verbesserungen.

- *Fliegerkombinationen gibt es beispielsweise bei der Flugbereitschaft des Bundesministeriums der Verteidigung seit längerer Zeit nur noch in geringem Umfang. Bei einem Truppenbesuch des Wehrbeauftragten schilderte ein Soldat, einige Kameraden trügen noch die offiziell bereits ausgesonderte graue Fliegerkombi. In Ermangelung von Tauschmöglichkeiten reparierten sie diese selbst. Nicht nur bei der Flugbereitschaft ist deshalb kein einheitliches Erscheinungsbild gegeben. Im Berichtsjahr fehlten etwa 700 Fliegerkombinationen. Bis Jahresbeginn 2019 will die Bundeswehr nun insgesamt über 10.000 Fliegerkombinationen beschaffen, um die fehlenden und die dringend aussonderungsbedürftigen Kombis zu ersetzen.*

Engpässe verzeichnet die Bundeswehr nach wie vor bei den **Schutzwesten**. Seit dem 1. Januar 2018 müssen bei der Schießausbildung alle auf der Zielgelände fläche befindlichen Personen verpflichtend eine Schutzweste tragen. Eine solche Regelung setzt voraus, dass an den einzelnen Standortschießanlagen ausreichend passende Schutzwesten zur Ausleihe vorhanden sind. Das ist aber nicht der Fall.

- *Auf der Standortschießanlage Hirschberg fehlten beispielsweise Schutzwesten der Klasse 4. Der gesamte dortige Schutzwestenbestand wurde für die NATO-Eingreiftruppe „enhanced NATO Responce Force“ benötigt. Ohne Schutzwesten aber keine Schießausbildung und kein Training. Das beeinträchtigt die Einsatzfähigkeit der betroffenen Soldatinnen und Soldaten.*

Die angespannte Lage bei den Schutzwesten betrifft auch Einsatzsoldaten.

- *So müssen Sanitätsärzte eines BAT-Pools, das sind Ärzte, die innerhalb kürzerer Zeiträume immer wieder in den Einsatz kommandiert werden, ihre Schutzweste jedes Mal zurückgeben. Sie haben bei jedem erneuten Einsatz erhebliche Schwierigkeiten, eine Weste in der passenden Größe zu bekommen.*

Eine Lösung des Problems der geringen Verfügbarkeit an Schutzwesten im Einsatz ist allerdings auch nicht in der Anweisung des Verteidigungsministeriums von Mitte 2018 zu sehen, in allen deutschen Einsatzkontingenten einen Pool an Schutzwesten und Trageausstattungen zu bilden. Bereits zu Beginn der Umsetzung der Weisung zeigte sich, dass eine sachgerechte Lagerung der Schutzwesten im Einsatzland oft nicht möglich ist und die Einsatzkontingente durch diese Maßnahme zusätzlich personell belastet werden.

Darüber hinaus ist die vorgesehene Untersuchung und Prüfung der Schutzwesten nach dem Einsatz in den Einsatzländern nicht möglich.

Doch nicht nur bei spezieller Schutzausstattung, auch bei handelsüblicher Bekleidung klaffen riesige Lücken im Bestand der Bundeswehr. Bereits im letzten Jahresbericht wurde über die mangelnde Verfügbarkeit von Bekleidungsartikeln in den Verkaufsläden der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH berichtet.

Seit Herbst 2017 sah sich die inzwischen wieder bundeswehreigene Gesellschaft beispielsweise nicht in der Lage, **Selbststeinkleider** mit qualitativ hochwertigen Diensthemden aus Baumwolle zu versorgen. Eine Ausschreibung zur Beschaffung dieser Hemden erfolgte erst im Juli 2018. Die Leistungsbeschreibungen für solche marktüblichen Produkte müssen deutlich schneller erstellt werden. Auch die Beschaffung von anderen handelsüblichen Artikeln, die künftig allen Berufs- und Zeitsoldaten unentgeltlich bereitgestellt werden sollen, dauert an. Seit Oktober 2016 können über das Treuhandkonto Ganzjahresjacke, Softshellblouson, Pullover und Schirmmütze für Offiziere nicht mehr geliefert werden. Einen reibungslosen Verfahrensablauf vorausgesetzt, sollten nach Angaben des Verteidigungsministeriums erste Wareneingänge für den Pullover und den Winkel für Soldatinnen bis Jahresende 2018 erfolgen. Die Ganzjahresjacke und die Schirmmütze für Offiziere wird es erst ab dem vierten Quartal 2019 geben.

Grundsätzlich gilt: 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. Die Anzahl der an der Beschaffung mitwirkenden internen Akteure muss ebenso kritisch beleuchtet werden wie die zahlreich auferlegten Restriktionen. Ziel muss eine Verschlan-  
kung der Strukturen sein.

Soldatinnen und Soldaten sind aber nicht nur vom Mangel an Bekleidung betroffen, sondern gelegentlich auch von deren **unzureichender Qualität**.

- *So seien die Knöpfe der Bordhosen (Marine) nicht fachgerecht vernäht, und die dienstlich bereitgestellten Unterhemden würden unter den Armen leicht reißen. Auch die Qualität der weniger atmungsaktiven T-Shirts und deren Reißfestigkeit an den Nähten lasse zu wünschen übrig. Das Vorgängermodell sei im Vergleich deutlich robuster gewesen, berichteten Soldaten.*

Zunehmende Komplexität bei Kleidung und persönlicher Ausrüstung führt – wie man das auch vom großen Kampfgerät inzwischen kennt – zu **Inkompatibilitäten**. Bekannte Beispiele sind die Unvereinbarkeit des Systems zum Befestigen von persönlicher Ausrüstung an der Schutzweste des einen Herstellers mit der Überwurfweste eines anderen Herstellers. Viele Gegenstände bedingen eben einander, das zumindest sollte bei Beschaffungen berücksichtigt werden, gerade wenn sie ohnehin so langwierig angelegt sind.

Auch bei der Kombination von alter mit neuer Ausrüstung läuft leider nicht immer alles nach Plan:

- *Ein Oberleutnant beanstandete beispielsweise das längst überholte Lochkoppelsystem. Es sei nicht nur unbequem, sondern auch mit der modernen Ausrüstung, wie zum Beispiel mit dem Hüftgurt moderner Rucksäcke unvereinbar.*

Die lange Zeit auch in den Jahresberichten monierte Unvereinbarkeit von doppeltem **Gehörschutz** mit dem Helm soll im Laufe des Jahres 2019 endlich gelöst werden, so das Verteidigungsministerium. 3.000 Kombinationen eines neuen, zertifizierten Helm-Gehörschutzes mit Sprechsatzfunktion sollen dann im Rahmen eines Sofortbedarfs eingeführt werden. Der bereits oben angesprochene und seit Jahren bekannte Bedarf an Gefechtshelmen nebst Kommunikationsfunktion, die kompatibel sind mit einem Kapselgehörschutz, ist vom Verteidigungsministerium inzwischen als Fähigkeitslücke anerkannt. Das ist gut. Nun soll endlich, beginnend mit dem Jahr 2020, die Einführung und sukzessive Ausstattung aller Soldatinnen und Soldaten mit einem neuen System erfolgen. Ein solches Modernisierungsprogramm sollte keine Sache von Jahrzehnten sein, sondern sich in wenigen Jahren realisieren lassen.

Rechtzeitige Beschaffung neuer Ausrüstungs- und Bekleidungsartikel ist das eine, bedarfsgerechte Verteilung des vorhandenen Materials das andere. Eigentlich sollte es – wie im Wirtschaftsleben üblich – selbstverständlich sein, dass alle **Servicestationen** miteinander verbunden sind, um stets den Überblick über die Anzahl der vorrätigen Ausrüstungs- und Bekleidungsartikel zu haben. Über ein solch vernetztes System verfügt die Bundeswehr jedoch nicht. Wenn in einer einzelnen Bekleidungsstelle ein Ausrüstungs- oder Bekleidungsartikel fehlt, kann die Serviceeinrichtung nicht einfach dessen Verfügbarkeit an einem anderen Standort abfragen. Vielmehr wendet sie sich an die Materialverwaltungszentrale der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH, die ihrerseits dann recherchiert, welche Serviceeinrichtung über den gesuchten Artikel verfügt und gegebenenfalls eine Umlagerungsanweisung an die anfordernde Servicestation verfügt. Eine schnelle bedarfsgerechte

Verteilung und eine schnelle Abhilfe vor Ort können so nur schwerlich gelingen.

Auftragsbezogene **Zusatzausstattung** wie Schutzwesten oder Fliegersonderbekleidung sollen die Soldaten grundsätzlich innerhalb von sechs Wochen nach Rückkehr aus dem Einsatz bei den örtlich zuständigen Servicestationen zurückgeben. So steht es in der einschlägigen Zentralverfügung. Die Organisationsbereiche sollen das in ihren Zuständigkeiten durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, heißt es. Soweit die Theorie. Allerdings wird bei Ausgabe der Zusatzausstattung auch im Bekleidungs- und Ausrüstungsnachweis (BAN) des Soldaten regelmäßig nicht erfasst, bis wann diese wieder abzugeben ist. Insoweit können weder die Servicestationen noch militärische Dienststellen abrufen, welche Soldaten sich mit der Abgabe im Verzug befinden. Tatsächlich sind es viele Soldaten, die – manchmal vielleicht mit guten Gründen – ihre Zusatzausstattung gar nicht oder nur unvollständig zurückgeben. Dem Dienstvorgesetzten bleibt der bloße allgemeine Appell, die Ausstattung zurückzugeben. Gute Organisation sieht anders aus.

Auch könnte man darüber nachdenken, die Teilstreitkräfte mit einem eigenen Kontingent an Artikeln der persönlichen Schutzausrüstung auszustatten. Die Kommandos der militärischen Organisationsbereiche wissen den Bedarf an Engpassartikeln am besten einzuschätzen und könnten Engpassartikel sachgerecht priorisieren.

Die dargestellten Probleme machen aber eines klar: Die Bundeswehr hat einen die Ersatzbeschaffung deutlich übersteigenden Anschaffungsbedarf, um die Versorgungsengpässe zu überwinden. Sie muss kaufen. Das Engpassmanagement sollte ein Ende haben.

- *Selbst beim Einsatz im Rahmen der NATO-Speerspitze Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) konnte die Truppe nicht ad hoc vollständig ausgestattet werden. Nur unter großen Anstrengungen gelang es der Bundeswehr, Basisausrüstung wie Winterbekleidung und Schutzwesten bereitzustellen. Ein derartiges Szenario, in dem nach der sogenannten „Läusekammethode“ die Ausstattung beschafft wird, darf sich aus Gründen der Fürsorge gegenüber den Soldatinnen und Soldaten nicht wiederholen.*

In diesem Sinne ist es zu begrüßen, wenn das Planungsamt gegenwärtig einen **Kampfbekleidungssatz** für Streitkräfte erstellt. Mit diesem sollen mittelfristig 140.000 Soldatinnen und Soldaten ausgestattet werden. Die einheitliche Ausstattung würde die Rückkehr zur einheitlichen Uniform bedeuten. Das ist wichtig im Sinne der Fürsorge, sinnvoll für das Zusammengehörigkeitsgefühl der Soldatinnen und Soldaten und

gut für das Ansehen der Bundeswehr als Bündnispartner.

Die Bundeswehr muss bei der Steuerung und Kontrolle der eigenen Warenströme besser werden. Es ist peinlich, wenn man im 21. Jahrhundert nicht in der Lage ist, über ein leicht bedienbares Materialverwaltungssystem die Zu- und Abgänge sowie den Schwund zu erfassen, um übersichtlich anzuzeigen, was nachzubestellen ist. Dieses System muss nicht kompatibel mit der Flugplanungssoftware des EURO-FIGHTER sein.

Wie bereits im letzten Jahr bemängelten Soldatinnen und Soldaten die unzureichende Ausstattung mit **Vektorenschutzbekleidung**, die beispielsweise vor Zecken schützen soll.

- *Am Standort Illkirch mussten die Soldatinnen und Soldaten aufgrund einer Weisung einen von zwei Sätzen ihrer Vektorenschutzbekleidung, bestehend aus Feldhose und Feldbluse, bei der Bekleidungskammer abgeben. Die Schutzbekleidung wurde in einem anderen Bataillon benötigt. Infanteristische Übungen waren fortan, ohne die Möglichkeit zu wechseln, nur mit einem Satz Bekleidung zu absolvieren. Abgesehen von den hygienischen Gründen ist eine Wechselmöglichkeit auch deshalb erforderlich, um den Vektorenschutz aufrechtzuerhalten. Dieser vermindert sich nämlich durch Reinigungsvorgänge und muss regelmäßig erneuert werden. Der Empfehlung des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr aus dem Jahr 2017, bei Aufenthalt im Gelände zur Vorbeugung vor Zeckenbissen Vektorenschutzbekleidung zu tragen, konnten die Soldaten so nicht mehr durchgängig Folge leisten.*

Auch Vorgaben und Empfehlungen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge stehen angesichts der mangelhaften Ausstattungssituation gelegentlich nur auf dem Papier, wie das nachfolgende Beispiel illustriert:

- *Im Kommando Strategische Aufklärung leisten über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schichtdienst im 24-Stunden/7-Tage-Modell überwiegend in sitzender Tätigkeit. Das Personal ist hochspezialisiert und bleibt häufig jahrelang auf den Dienstposten. 40 Prozent der Bediensteten leiden unter dauerhaften Rückenschmerzen, viele andere über Rückenbeschwerden. Ursache sind unter anderem die vorhandenen Stühle. Seit vielen Jahren fordern sowohl die Fachkraft für Arbeitssicherheit als auch der Betriebsarzt die Anschaffung ergonomischer und rücken schonender sogenannter Schichtdienststühle. Doch bisher erhält nur der- oder diejenige einen solchen Stuhl, der oder die ein Rückenleiden ärztlich nachweist. Das zeugt nicht nur von mangelnder Fürsorge, sondern ist daneben unwirtschaftlich. Denn für den Dienstherrn*

sind die Kosten für ärztliche und physiotherapeutische Behandlung sowie der Arbeitsausfall um ein Vielfaches höher als die vorzeitige fachgerechte Ausstattung des Büroarbeitsplatzes mit rückschonenden Stühlen. Die Stühle sollten deshalb schnellstens angeschafft werden.

In bestimmten Verwendungen, wie etwa beim Kommando Spezialkräfte (KSK), sind aufgrund des Aufgabenprofils zusätzliche Bekleidungs- und Ausrüstungsartikel erforderlich, die dort zumeist auch zur Verfügung stehen. Einige dieser inzwischen KSK-erprobten Spezialartikel, wie zum Beispiel eine bestimmte Kälteschutzbekleidung, Rucksäcke oder Einsatzhosen, wären auch für andere Truppenteile sinnvoll. So beschaffen sich einige Soldatinnen und Soldaten zum Beispiel **Woolpower**-Unterwäsche oder die sogenannten Smock-Hosen oder -jacken selbst. Unverständlich ist in diesem Zusammenhang aber auch der Umgang der Bundeswehr mit Woolpower-Wäscheprodukten, die nach einem Einsatz wieder abgegeben werden müssen.

- *Während eines Truppenbesuchs im Rahmen der in Norwegen durchgeführten Übung Trident Juncture wiesen Soldaten des Gebirgsjägerbataillons 232 den Wehrbeauftragten auf diese Problematik hin. In Vorbereitung auf die Übung wurden die teilnehmenden Soldaten zusätzlich mit Woolpower-Unterwäsche und Socken ausgestattet. Diese zum Teil als Leibwäsche getragenen Bekleidungsstücke sollten nach der Übung wieder abgegeben und – soweit eine Aufbereitung möglich ist – anderen Soldaten zur Verfügung gestellt werden.*

- *Ein Oberstabsgefreiter, der in Estland im Einsatz war, vermutete, dass die von ihm nach Einsatzende zurückgegebenen Woolpower-Produkte entsorgt würden. Tatsächlich werden etwa 20 Prozent als unbrauchbar ausgesondert. Der Rest wird mit zusätzlichen Kosten aufgearbeitet. Wer aber möchte gebrauchte, wenn auch aufgearbeitete Unterwäsche tragen? Diese Produkte sollten den Soldatinnen und Soldaten dauerhaft überlassen werden.*

Widersprüchlich ist in diesem Zusammenhang auch, dass die an einem Pilotprojekt des Zertifizierten Warenkorbs teilnehmenden Soldatinnen und Soldaten die Möglichkeit zu einer kostenlosen Beschaffung von Woolpower-Zweitunterwäsche haben. Andere Soldatinnen und Soldaten, die im Außendienst tätig sind, und solche Wäsche gut gebrauchen könnten, sollen sie dagegen auch perspektivisch nicht erhalten. Ebenso widersinnig ist es, wenn Anträge auf spezielle Kälteschutzkleidung mit der Begründung abgelehnt werden, dass die gewünschten Artikel nur Sonderein-

heiten der Bundeswehr zustehen würden. Dabei informierte das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr in seinem Info-Brief 11/2016 Soldatinnen und Soldaten ausdrücklich darüber, dass sie bei entsprechender Gefährdungsbeurteilung eine über das Ausstattungssoll hinausgehende persönliche Schutzausstattung beantragen können. Dieses Beispiel macht eine Tendenz ganz deutlich: Soldatinnen und Soldaten beschaffen sich die benötigten Artikel am Ende lieber auf eigene Kosten selbst. Das ist angesichts eines 43-Milliarden-Euro-Verteidigungshaushalts beschämend! Geld für Wäsche wäre da. Ein erster, wenn auch kleiner Schritt, ist in diesem Zusammenhang die Entscheidung, dass den Soldaten künftig sechs, statt wie bisher fünf Kurzarmunterhemden zur Verfügung gestellt werden.

Gute Nachrichten sind im Berichtsjahr zumindest in Sachen **Kampfstiefel** zu vermelden. Die neuen Stiefel scheinen endlich den modernen funktionellen Anforderungen an verschiedene Temperatur- und Nutzungsbereiche gerecht zu werden. Leider trübt das Ausgabeverfahren die Freude etwas. Rekruten, so die Wahrnehmung vieler dienstälterer Soldaten, würden bei der Ausgabe von Nachfolgemodellen bevorzugt behandelt. Bereits bei der Ausgabe der neuen Sportbekleidung wurde dieser Vorwurf laut.

- *Ein Berufssoldat mit 25-jähriger Dienstzeit und Vorgesetztenfunktion erhielt beim Tausch eines Stiefelpaares das Vorgängermodell. Der noch vorrätige Lagerbestand an Altmodellen müsse abgebaut werden – so die Begründung. Das aktuelle Modell werde zunächst den neu eingestellten Soldatinnen und Soldaten ausgehändigt. Er fühlte sich als Soldat zweiter Klasse.*

Das Ministerium bestätigte, dass seit Jahresbeginn 2018 alle Rekruten im Rahmen ihrer Ersteinkleidung mit einem Paar des neuen Kampfschuhs „schwer“ zusätzlich ausgestattet worden seien. Es stellt sich die Frage, ob eine derartige Ausstattungsreihenfolge regelmäßig das erste Mittel der Wahl sein sollte, wenschon es nachvollziehbar ist, dass eine absolut gleichwertige Ausstattung aller Soldatinnen und Soldaten mit dem neuen Modell auf einen Schlag nicht möglich war. Bis zum Jahresende 2018 erhielten nach Auskunft des Verteidigungsministeriums allerdings weitgehend alle Soldatinnen und Soldaten ein Paar Kampfstiefel „schwer“. Deshalb kann die Ausstattungsreihenfolge wie im beschriebenen Einzelfall zwar als ärgerlich empfunden, sollte aber nicht überbewertet werden. Eine Reihe von Soldatinnen und Soldaten hatte aufgrund der Entfernungen von zum



Teil über 60 Kilometern bis zur nächsten Servicestation der Bekleidungsmanagement GmbH Probleme, den Stiefeltausch zeitnah durchzuführen.

## 5. Trendwende Infrastruktur

Seit 2015 hat die Bundeswehr viel Arbeit, Geld und Personal in die Verbesserung des Zustands ihrer Gebäude und ihrer übrigen Infrastruktur investiert. Damals attestierte ein ministerieller Bericht nur knapp der Hälfte der Unterkünfte und Dienstgebäude der Bundeswehr einen „guten bis mittleren Allgemeinzustand“. Was über Jahrzehnte vernachlässigt wurde, kann aber in drei Jahren nicht aufgeholt werden – trotz Sofortprogramm, trotz personeller Aufstockung im Bereich Infrastruktur- und Baumanagement der Bundeswehr und trotz des erkennbar guten Willens und erheblicher zusätzlicher Finanzmittel. So stiegen die für **Bauinvestitionen** vom Verteidigungsministerium bereitgestellten finanziellen Mittel von 728 Millionen Euro im Jahr 2015 auf 965 Millionen Euro im Jahr 2018.

Vom Duschkopf bis zum Hallendach, der Zustand zu vieler Gebäude ist nach wie vor beklagenswert.

- *Lücken im Stromnetz der Luftwaffenkaserne in Köln-Wahn führten im März 2018 zum kompletten Abschalten der elektrischen Versorgung in einem Unterkunftsgebäude. Das Duschwasser blieb kalt. In einer Unterkunft dokumentierte eine Soldatin Schimmelbefall im Sanitärbereich. Decken im Flur wiesen Pilzwuchs auf.*
- *Auch in den sanitären Anlagen einer Unterkunft im Fliegerhorst Büchel war, neben defekten beziehungsweise zerstörten Lampenabdeckungen in der Dusche, schwarzer Schimmel an sämtlichen Fugen im Nasszellenbereich zu finden.*
- *Ähnlich unbefriedigende Zustände lagen in Unterkünften der Bundeswehrfachschule Hamburg vor: So berichtete ein Soldat, dass die Heizungsanlage im Winter auf mehreren Stuben nicht funktionierte und die sanitären Einrichtungen kaputt, mindestens aber stark sanierungsbedürftig seien. Ein Eingang des Gebäudes musste aus Sicherheitsgründen gesperrt werden, weil die Gefahr bestand, dass Teile des Daches sich lösten. Ein Container für die Interimsunterbringung der Soldatinnen und Soldaten versprach zwar eine zumindest teilweise Lösung der geschilderten Probleme, jedoch stand er auf einem Parkplatz in der prallen Sonne, Belüftung oder Klimaanlage fehlten.*

- *Der Zustand von Unterkünften im Zentrum für Geoinformationswesen der Bundeswehr am Standort Fürstenfeldbruck war teilweise unzumutbar: Verdreckte Bettdecken, Tapetenfetzen, die von der Decke hingen, verkalkte und verrostete Wasserhähne und verschimmelte Duschen dokumentierte ein Reservendienstleistender, der dort einen Weiterbildungslehrgang besucht hatte. Dass der Stützpunkt zur Schließung vorgesehen ist, könne keine Erklärung dafür sein, dass ein weiterhin betriebener Standort weder den hygienischen noch den baulichen Mindeststandards entspricht.*

Es ist mehr Geld für Infrastruktur da, das Personal wurde in den vergangenen Jahren aufgestockt und der politische Wille ist auch vorhanden. Woran hapert es dann eigentlich? Darauf angesprochen, beklagen Zuständige oftmals die vielen Ebenen der Verantwortlichkeiten: Wenn die Bundeswehr baut oder saniert, dann ist nicht die betroffene Dienststelle oder die Bundeswehr der Bauherr, sondern Antragsteller. Bauherr ist in der Regel der Bund. Da diese in den Ländern keine eigene Bauverwaltung unterhält, bedient sich der Bund auf dem Weg der Organleihe der Bauverwaltungen der 16 Länder. Diese vertreten dann den Bund als Bauherren und haben die Fachaufsicht. Hierfür erhielten sie als Verwaltungskostenerstattung einen Betrag von knapp 495 Millionen Euro im Berichtsjahr 2018 aus dem Verteidigungshaushalt (2018). In den **Landesbauverwaltungen** und -gesellschaften fehlt es aber oft an Personal. Und eigene Landesbauvorhaben scheinen nicht selten Vorrang zu haben. Außerdem macht es die gegenwärtige Baukonjunktur schwierig, überhaupt Firmen für den Bau zu verpflichten.

- *Die Unterkunftssituation im Ausbildungszentrum Munster, der Heimat der Panzertruppe, gibt deutlichen Anlass zur Kritik im Hinblick auf Planungs- und Bauzeiten. So wurden von den 15 zu sanierenden Unterkunftsgebäuden im sogenannten Offizierlager bislang nur zwei im Jahr 2011 grundsaniert. Die übrigen 13 Gebäude wurden seitens der Bauverwaltung als „nicht sanierungswürdig“ eingestuft, aber vorerst weiter betrieben. Gleichwohl reicht die Kapazität der Stromleitungen nicht aus, um dort Kochgelegenheiten, Kühlschränke oder Fernseher anzuschließen. Der vorgesehene Abriss mit einer sich daran anschließenden Neuerrichtung der einzelnen Gebäude kann laut Mitteilung der Bundeswehr wegen anderer vorrangiger Bauvorhaben erst beginnend mit dem Jahr 2023 erfolgen. Bis dahin müssten die Gebäude im jetzigen (und damit kläglichen) Zustand weiter genutzt werden. Es ist zu befürchten, dass sich ein sukzessiver Abriss der Gebäude mit anschließenden*

dem Neubau bis zum Ende der nächsten Dekade hinziehen kann. Das ist nicht hinnehmbar und lässt zumindest Fehler in der Planung vermuten. Die vielfach beschworene Identifikation der Soldatinnen und Soldaten mit ihrer Truppengattung wird nicht leichter, wenn der Führungsnachwuchs während der prägenden Phase seiner Laufbahn in maroden Gebäuden wohnt. Daher ist die schnellstmögliche Modernisierung aller Gebäude notwendig.

Vernünftig wäre eine **Bündelung der Verantwortlichkeiten** – so wie es beispielsweise bei der rekordverdächtigen Beschleunigung der Errichtung zusätzlich benötigter Unterkunftsgebäude an der Universität der Bundeswehr in München möglich war. Das gesamte Vorhaben wurde nach entsprechender Ausschreibung und unter Beteiligung und Einbindung der zuständigen Landesbauverwaltung einem zivilen Generalübernehmer, in diesem Fall einem Hersteller für modulare Baukomponenten, übertragen. Dieser war, nachdem ihm der Zuschlag für die Errichtung des Gebäudes erteilt worden war, allein verantwortlich für das Vorhaben. Ein Kontrollverlust seitens des Bundes und der Landesbauverwaltung bestand nicht, da die Bauabnahme selbst wieder nach den hier zu beachtenden bauordnungsrechtlichen Vorschriften erfolgt ist. Vom Zeitpunkt der Planung bis zur Einweihung der Unterkunftsbauten vergingen weniger als zwei Jahre. Die Bundeswehr tut gut daran, die in München gewonnenen Erkenntnisse in ihre bundesweit verbindlich anzuwendende Planungsgrundlage für die Errichtung von Unterkünften einfließen zu lassen.

Mut macht auch die Schnelligkeit eines Vorhabens, das die UnterkunftsKapazitäten an der Offizierschule des Heeres in Dresden erweitert hat: Von der Erstbesprechung bis zur Nutzung des Objekts durch die Bundeswehr verging ein Jahr. Kreative Lösungen werden auch in Wilhelmshaven aufgezeigt, wie im Rahmen eines Truppenbesuchs bei der Einsatzflottille 2 deutlich wurde. Dort hatte die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben auf externem Gelände Wohnungen für unterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten angemietet. Diese jetzt dem zuständigen Bundeswehr-Dienstleistungszentrum zugeordneten Wohnungen ermöglichen es, Männer und Frauen getrennt in Wohngemeinschaften unterbringen zu können. Dass die Wohnungen außerhalb des Stützpunktes liegen, führt zwar zu Wegezeiten, allerdings erscheint die Lösung akzeptabel: Die in der Stadt untergebrachten Soldaten können den Stützpunkt mittlerweile mit einer regulär eingerichteten Buslinie erreichen.

Das **Bauordnungsrecht**, also die gesetzlich vorgegebenen Regelungen für die Errichtung von Gebäuden sowie die Überwachung eines Bauvorhabens, liegt

nach der verfassungsrechtlich festgelegten Kompetenzverteilung in der Hand der Länder. Dies bedeutet, dass die Bundeswehr bei allen sie betreffenden Vorhaben bauordnungsrechtlich auf die in den 16 Bundesländern zuständigen Dienststellen und Behörden angewiesen ist. Diese entscheiden letztverantwortlich über die Genehmigung und Durchführung der für die Bundeswehr beabsichtigten Vorhaben mit. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass es für die Streitkräfte keine „zentrale Telefonnummer“ gibt, mit deren Hilfe die bauordnungsrechtliche Zulässigkeit eines Vorhabens bundesweit abgeklärt werden kann. Vielmehr muss dies für jedes einzelne Bundesland, in welchem die Bundeswehr Pläne für eine Liegenschaft hat, mit der dort nach Landesrecht zuständigen Bauaufsichtsbehörde geklärt werden. Diese Kompetenzverteilung ist realistischlicherweise nicht veränderbar. Zu fragen bleibt jedoch, ob nicht unterhalb dieser Schwelle Möglichkeiten bestehen, die Belange der Bundeswehr, die ihrerseits einen ebenfalls verfassungsrechtlich festgeschriebenen Auftrag hat, nämlich den der Landesverteidigung, besser und effektiver einzubringen.

Eine Bündelung der Befugnisse für Bauvorhaben bei der Bundeswehr selbst würde der Verzettelung von Zuständigkeiten entgegenwirken: Der verfassungsmäßig vorgegebene Verteidigungsauftrag der Streitkräfte könnte dahingehend interpretiert werden, dass der Truppe bei den von ihr als notwendig erachteten infrastrukturellen Baumaßnahmen entsprechende Rechte zustehen. Anknüpfungspunkte für beschleunigende Elemente bei Bauvorhaben der Bundeswehr wären auch auf Grundlage des privaten Baurechts zu finden.

- *Als Beispiel sei ein Bauvorhaben der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit in Bonn genannt. Der in dieser Stadt vorgesehene Neubau eines Bürogebäudes soll, nach Unterzeichnung des Kaufvertrages Ende Dezember 2015 und Beginn der Bauarbeiten Ende September 2016, nunmehr Ende des Jahres 2019 abgeschlossen sein. Es ist zwar zutreffend, dass die Finanzierung dieses Gebäudes nur indirekt aus Haushaltsmitteln des Bundes erfolgt, was zur Konsequenz hat, dass dieses Vorhaben auch nicht der fachlichen und haushalterischen Kontrolle der öffentlichen Bauverwaltung unterliegt. Gleichwohl wäre zu denken an Öffnungsklauseln, welche zugunsten der Bundeswehr nutzbar gemacht werden sollten.*

Und schließlich kann ein „**Kümmerner vor Ort**“, wie in den vergangenen Jahresberichten gefordert, zur Beschleunigung von Bauvorhaben beitragen: Auf Ebene des bisherigen Kasernenkommandanten beziehungsweise Standortältesten sollte ein Stabsoffizier hauptamtlich mit einem beigegebenen Mitarbeiterstab

bei allen am Standort notwendigen Bau- und Modernisierungsmaßnahmen einbezogen und Ansprechpartner sein. Zu begrüßen ist in diesem Zusammenhang die Ankündigung des Kommandos Heer, ab 1. April 2019 an ausgewählten Standorten mit hohem Bauaufkommen sogenannte **Infrastrukturteams** mit hauptamtlichem Personal einzurichten, die als Bindeglied zwischen Bedarfsträger und Bedarfsdecker fungieren sollen.

Alle genannten Verbesserungen und Ideen dienen dem auch im Koalitionsvertrag genannten Ziel, „Prozesse zu evaluieren, zu optimieren, Zuständigkeiten zu entflechten und die Handlungskompetenz der Bundeswehr (bei Infrastrukturmaßnahmen) zu stärken“. Diesen politischen Willensbekundungen müssen schnell Taten folgen, denn Sanierung, Umbau, Neubau – alles dauert nach wie vor zu lange. Und auch bei der Ausstattung der Soldatenstuben kommt man an einige Standorten kaum vom Fleck.

- *Beim Panzergrenadierbataillon 411 in Viereck wurden Ende 2017 TV-Geräte, Kühlschränke und Leselampen für die Soldatenstuben angeliefert. Um diese dann in die Stuben zu stellen, brauchte man vor Ort bis April 2018. Das zuständige Bundeswehrendienstleistungszentrum begründete die Verzögerung mit „ungeplanten und nicht kompensierbaren Personalausfällen“.*

- *In den provisorischen Containergebäuden beim Taktischen Luftwaffengeschwader 73 in Laage dauerte es fast ein Jahr, bis zuschneidbarer Insektenschutz – ein Provisorium – nach einem Insektenbefall geliefert wurde. Die Wartezeit für die eigentlich vorgesehenen Insektenschutzgitter beträgt dann noch mindestens 16 Monate. Begründet wurde der Verzögerung ebenfalls mit personellen Vakanz. Diese hätten dazu geführt, dass die Bedarfsanforderung durch das Bundeswehr-Dienstleistungszentrum Torgelow erst verspätet beim für die weitere Bearbeitung zuständigen Bundesamt für Infrastruktur und Dienstleistungen der Bundeswehr vorgelegt habe. So geht das nicht.*

Eile ist bei den notwendigen Schritten zur Beschleunigung von Infrastrukturmaßnahmen auch durch neue Zielvorstellungen der Bundeswehr dringend geboten. Im Koalitionsvertrag der regierungstragenden Parteien ist festgehalten, dass Unterkünfte „bedarfsgerecht auch für nicht unterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten bereitgestellt werden“. Das kommt dem in vergangenen Jahresberichten genannten Ziel „**ein Bett und ein Spind für jeden Soldaten**“ schon nahe. Der geplante personelle Aufwuchs wie auch steigende Bereitschaftsanforderungen der Bundeswehr bedingen ebenfalls mehr Platz für Soldaten in den Kasernen. Wenn auch für viele Soldaten die

gemeinschaftliche Unterbringung auf Mehrpersonen-Stuben mit Kameraden durchaus zum Berufsbild, wie sie es sich vorstellen, gehört, so ist damit immer eine Einschränkung individueller Freiheiten verbunden. Darüber hinaus stoßen viele Standorte hinsichtlich ihrer Unterbringungskapazitäten bereits heute an ihre Grenzen. Besonders drastisch war im Berichtsjahr die Situation in der Luftwaffenkaserne Köln-Wahn:

- *Die Vielzahl an Soldatinnen und Soldaten, die sich vor der Verlegung in Einsatzgebiete dort sammeln, ist infrastrukturell nur provisorisch auffangbar. Kommt es dann noch zu längeren Aufenthalten von Einsatzsoldaten, beispielsweise durch Flugausfälle, müssen Betroffene schon mal in einer Sporthalle des Standorts übernachten.*

Für die Bundeswehr kommt angesichts der hausgemachten Probleme bei der Unterbringung von Soldatinnen und Soldaten die Verschärfung der Lage auf dem **zivilen Wohnungsmarkt** zu einem denkbar ungünstigen Zeitpunkt. Kein Bett in der Kaserne, kein Trennungsgeld und eine teure Wohnung für die Übernachtung am Standort – das ist für Zehntausende von Wochenendpendlern eine große finanzielle Belastung. Das ist unattraktiv.

An manchen Standorten wird der dort vorherrschenden Wohnungsknappheit mit kreativen Lösungen begegnet. So macht es eine Überarbeitung der Vorschriftenlage nunmehr möglich, dass ein Soldat seinen Wohnwagen als Pendlerbleibe am Standort mit dem Anspruch auf trennungsgeldrechtliche Erstattung nutzen kann. Zeitgemäßes Wohnen sieht allerdings anders aus. Dazu zählt es heute üblicherweise, online zu sein. Auf der Höhe der Zeit ist die Bundeswehr hier an vielen Standorten leider immer noch nicht. Im Berichtsjahr klagten Soldatinnen und Soldaten darüber, vom digitalen Netz abgehängt zu sein. Auch hier ist mehr Tempo nötig.

- *In Munster wurde eine sogenannte Kleine Baumaßnahme zur Schaffung eines WLAN-Zugangs in einem Unterkunftsgebäude mit der Begründung abgelehnt, das Gebäude sei nur noch bis 2021 „zukunftssicher“. Warum den in diesem Gebäude untergebrachten Soldaten deshalb für zwei Jahre kein WLAN zur Verfügung stehen soll, erschließt sich nicht, zumal das Gebäude voraussichtlich doch noch über das Jahr 2021 hinaus belegt werden muss. Das als Ersatz geplante Multifunktionsgebäude einschließlich Betreuungsraum soll nach derzeitigen Planungen nämlich erst „spätestens bis zum Jahr 2024“ eröffnet werden.*

Mehrfach wurde bei Truppenbesuchen kritisiert, dass ein flächendeckendes **WLAN-Netz** nicht verfügbar beziehungsweise nicht in der Ausbildung einsetzbar

sei. Als Grund dafür wird angegeben, dass die Verwendung von WLAN für Lehr- und Lernzwecke nicht möglich ist, weil für einen kabellosen Zugriff auf die teils eingestufteten Lehrmaterialien eine besondere Verschlüsselungslösung erforderlich sei. Diese müsste – was nachvollziehbar ist – vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik explizit zugelassen sein. Es erschließt sich hingegen nicht, dass die entsprechenden zugelassenen Verschlüsselungsverfahren auf Grund des hohen technischen Aufwands und der damit einhergehenden Kosten im Rahmen des Projekts „Moderne Ausbildungstechnik für die Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr“ garnicht erst betrachtet wurden. Besonders gilt dies vor dem Hintergrund der stets angestrebten Attraktivität des Dienstes und der Priorität für alles „Digitale“. Aus dem Alltag der Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer ist der Zugang zu einem funktionierenden drahtlosen Netzwerk nicht mehr wegzudenken. Jeder Rückgriff auf „verkabelte“ Lösungen muss sich für sie wie ein Rückschritt anfühlen.

Auch die Planung der Bereitstellung und Einrichtung einer geeigneten Zugangsinfrastruktur für Drahtlosnetzwerke (beispielsweise WLAN-Access Points) in der gesamten Bundeswehr schreitet nur sehr langsam voran. Nach Mitteilung des Ministeriums hat die flächendeckende Ausstattung mit WLAN in den Unterkünften der Bundeswehr im Oktober 2018 begonnen. Sieben Liegenschaften erhielten seitdem bis Ende des Berichtsjahrs Internetzugang. Bis Ende 2020 will die Bundeswehr die übrigen 2.200 Gebäude in 256 Liegenschaften ausstatten. Dies ist ein weiteres Beispiel dafür, dass die existierenden Planungsprozesse augenscheinlich nicht für alle Bereiche gleichermaßen passend sind. Gerade in der Informationstechnik geht die Entwicklung so schnell voran, dass eine derartig schleppende Planung dort nicht mithalten kann. Das muss dazu führen, dass die jetzt geplanten Verbesserungen schon bei ihrer Realisierung veraltet sein werden. Besonders ärgerlich ist dies vor dem Hintergrund, dass den Soldatinnen und Soldaten schon im Jahr 2014 freies und schnelles Internet versprochen wurde. Die Bundeswehr führt für die Verzögerungen unter anderem das Scheitern der europaweiten Ausschreibung und aufwändige vertragliche Abstimmungen bis zur Beauftragung der zwischenzeitlich als Inhousegesellschaft agierenden BWI GmbH an.

WLAN auf der einen, **Sportmöglichkeiten** auf der anderen Seite: Die Freizeitgestaltung von Soldatinnen und Soldaten und somit die Attraktivität eines Standortes und des Arbeitgebers Bundeswehr hängen nicht unwesentlich vom Zugang zu diesen beiden Angeboten ab. Bei Sportanlagen kommt noch hinzu,

dass den Soldaten hohe körperliche Leistungsfähigkeit und Ausdauer abverlangt werden, was auch regelmäßig nachzuweisen ist. Stehen Sportanlagen nicht zur Verfügung, kann das letztlich negative Auswirkungen auf die Einsatzfähigkeit der Bundeswehrsoldaten insgesamt haben. Auch Bundeswehrschwimmhallen sollten übrigens, soweit noch vorhanden, unbedingt für den Dienstsport wie auch das Freizeitschwimmen erhalten werden. Wirtschaftlichkeitsgründe dürfen hier nicht im Vordergrund stehen.

Ein neues Beispiel für drohende Ausbildungsdefizite im Kernbereich soldatischen Handelns ist der Umstand, dass auch Ende des Berichtsjahrs noch 180 Schießstände und -bahnen für das Nahbereichsschießen gesperrt waren. Grund hierfür ist, dass es auf den bislang genutzten Schießständen des Typs A bauartbedingt beim **Nahbereichsschießen** zu Rückprallern, die die Soldaten verletzen könnten, kommen kann. Um dies zu vermeiden, sind entsprechende Umbauten erforderlich. Folge dieser Nutzungseinschränkungen ist, dass Einheiten die Nahbereichsschießausbildung auf andere, oft weiter entfernt liegende Anlagen verlegen müssen. Längere Anfahrtswege führen oftmals zu knapper werdenden Ausbildungszeiten.

Die in diesem Zusammenhang geäußerte Sorge, dass Soldaten am Ende der Grundausbildung nicht einmal mehr einfache Wachaufgaben wahrnehmen könnten, weil sie die notwendige Waffen- und Schießausbildung nicht in ausreichendem Maß absolvieren konnten, müssen ernst genommen werden. In Bezug auf den Umbau der betreffenden Schießanlagen ist – bei aller Sorgfalt – eine zügige Umsetzung geboten. Bis zum Ende des Berichtsjahrs wurden nur neun Schießstände für das Nah- und Nächstbereichsschießen saniert. Während für 59 Anlagen zumindest die Entscheidung zur Umrüstung gefallen ist, ist für die übrigen 121 Anlagen seit nahezu einem Jahr noch offen, ob Umrüstungsbedarf besteht.

Es erscheint selbstverständlich, dass **Soldatenstuben** groß genug bemessen sind, um die Ausrüstung dort vollständig unterzubringen.

- *Bei einem Besuch des Bataillons Elektronische Kampfführung 932 in Frankenberg/Eder wurde der Wehrbeauftragte eines besseren belehrt: Ein Zug des Bataillons unterstützt das Kommando Spezialkräfte. Deshalb sind die Soldaten in Teilen mit der vom KSK benötigten Zusatzausrüstung ausgestattet. Platz ist für diese Ausrüstung in den Stuben der Unterkunftsgebäude allerdings nicht vorhanden. Die zur Verfügung gestellten Zusatzspinde stehen auf den Fluren.*

## 6. Innere Führung

### Tradition

Seit dem 28. März 2018 gilt ein neugefasster Erlass: „Die Tradition der Bundeswehr. Richtlinien zum Traditionsverständnis und zur Traditionspflege“. Es ist nach 1965 und 1982 die dritte Fassung einer Dienstvorschrift, die Regeln zur militärischen Traditionsübernahme aufstellt, zehn Seiten Vorschrift für eine zeitgemäße **historisch-politische Bildung** in der Bundeswehr. Anders als bei den beiden früheren Erlassen ist nunmehr die eigene Geschichte der Bundeswehr der zentrale Bezugspunkt für die Bundeswehrtradition. Darüber hinaus greift der Erlass jüngere historische Ereignisse auf, die die Bundeswehr heute prägen und die der Traditionserlass von 1982 naturgemäß nicht berücksichtigen konnte: das Ende des Kalten Krieges, die Wiederherstellung der Deutschen Einheit, die Integration von ausgewähltem Personal der Nationalen Volksarmee in die Bundeswehr, die Entwicklung zu einer Freiwilligenarmee und zu einer Armee mit Auslandseinsätzen und einsatzgleichen Verpflichtungen außerhalb Deutschlands. Hinzu kommt das Zusammenwachsen Europas im militärischen Bereich. Die erwähnten Veränderungen unterstreichen, dass es nicht zu früh für eine Neufassung war.

Anstoß für den neuen Traditionserlass waren aber die vermeintlichen Unsicherheiten und Verwerfungen in der Traditionspflege, die im Jahr 2017 öffentlich diskutiert wurden. Der Erlass trägt zudem einer kritischen Auseinandersetzung mit der deutschen militärischen Vergangenheit Rechnung und grenzt eindeutig ab: Wehrmacht, Reichswehr und Nationale Volksarmee sind danach keine traditionswürdigen Institutionen. In der Praxis bedeutet das unter anderem auch, dass die Teilnahme der Bundeswehr an sogenannten Reenactments beispielsweise zum Zweiten Weltkrieg – das sind möglichst authentische Nachstellungen geschichtlicher Ereignisse – nicht dem Traditionsverständnis der Bundeswehr entspricht. Die Werte des Grundgesetzes, so ebenfalls einer der neuen und bedeutenden Akzente des Erlasses, sind älter als das Grundgesetz. Mit dieser im Erlass dargelegten Ableitung des verfassungsgemäßen Wertefundaments lässt sich Erinnerungs- und Bewahrungswürdiges aus allen Epochen der deutschen Militärgeschichte in das Traditionsgut der Bundeswehr übernehmen.

Die Bedeutung des Erlasses für den Alltag der Soldatinnen und Soldaten sollte nicht überbewertet werden. Wichtig ist er für die dienstliche historisch-politische Bildung in der Bundeswehr. Der Erlass bietet einen

Rahmen, der mit Leben gefüllt werden muss. Dazu benötigen die für diese Bildungsarbeit zuständigen Ausbilder Zeit und Know-how. Letzterem trägt die Bundeswehr auch dadurch Rechnung, dass beim Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr in Potsdam eine **Ansprechstelle für militärhistorischen Rat** eingerichtet ist, bei der sachdienliche Informationen etwa zum richtigen Umgang mit historischen Ausstellungs- und Erinnerungsstücken eingeholt werden können. Außerdem verfügen die militärischen Kommandobehörden, Bundesämter und Schulen über Historikerinnen und Historiker, die bei militärhistorischen Fragen zur Traditionspflege fachlich beraten sollen. Zu Recht weist der neue Traditionserlass auf diese unterstützende bundeswehreigene Sachkunde hin.

Ein exzellenter Lernort über die Geschichte der Bundeswehr ist auch das **Militärhistorische Museum** in Dresden (MHM). Unter Federführung der bisherigen Leitungen hat es sich seit seiner Eröffnung im Jahre 2011 eine Spitzenstellung in Europa erarbeitet. Der Bundeswehr ist zu wünschen, dass der Streit um Ausstellungen und Führungspersonal im MHM, der seit fast zwei Jahren auch öffentlich ausgetragen wird, Ruf und Stellung nicht gefährdet. Die Lage zum Ende des Berichtsjahres gibt jedenfalls Anlass zur Zuversicht.

Der Rückgriff auf historisch-politisches Expertenwissen hat sich in den letzten Jahren auch in Fragen des Umgangs mit **Kasernennamen** bewährt, zuletzt bei der Umbenennung der Emmich-Cambrai-Kaserne in Hauptfeldwebel-Lagenstein-Kaserne. Der Kasernenname erinnert nun nicht mehr an eine Person und ein Ereignis des Ersten Weltkrieges. Er erinnert jetzt an Hauptfeldwebel Lagenstein, der ein in Hannover stationierter Feldjäger war und in Ausübung seines Dienstes in Afghanistan bei einem Anschlag ums Leben kam. Diese Umbenennung steht beispielhaft für eine moderne Traditionspflege. Das Verfahren zur Umbenennung von Liegenschaften und Kasernen der Bundeswehr ist im neuen Traditionserlass und der Zentralen Dienstvorschrift A-2650/2 „Benennung von Liegenschaften“ festgelegt. Danach geht die Initiative von den Soldatinnen und Soldaten vor Ort aus. Im nächsten Schritt ist auf dem Dienstweg die Zustimmung der Leitung der Teilstreitkraft oder des zuständigen Organisationsbereiches einzuholen, und es sind die kommunalen Gremien und Behörden des Standortes zu beteiligen. Die letzte Hürde ist die abschließende Genehmigung des Verteidigungsministeriums. Stets einzubeziehen ist das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.

## Führungsverhalten

Menschenführung ist immer auch Kommunikation. Viele Unstimmigkeiten könnten vor Ort in der jeweiligen Einheit gelöst werden, wenn die einander gegenüberstehenden Parteien bereit wären, miteinander zu reden. Nicht ideal ist es, wenn der einen oder der anderen Seite diese Möglichkeit sinnlos erscheint, weil vermeintlich das Ergebnis eines Gesprächs von vornherein feststeht, und nur deshalb der Beschwerde- oder Eingabeweg beschritten wird. Wo Vertrauen fehlt, kann und muss der förmliche Weg der Wehrbeschwerde oder die Eingabe beim Wehrbeauftragten Abhilfe schaffen.

Sicherlich hat sich das **Kommunikationsverhalten** in den vergangenen Jahren verändert. An Umgangsformen werden hohe Anforderungen gestellt, was nicht von allen durchgängig wertgeschätzt, sondern auch als lästig empfunden wird. Gern blicken manche Soldatinnen und Soldaten nostalgisch auf die „gute alte Bundeswehr“ zurück, in der man noch so viel mehr mit den Rekruten machen konnte und die man selbst als – jedenfalls in der langen Rückschau – positiv und kameradschaftsfördernd erlebt hat. Nicht selten hört man in diesem Zusammenhang: „Wir hätten uns früher niemals getraut, uns deshalb zu beschweren“. Diese Haltung wird als Zeichen „echten Soldatseins“ empfunden und ist manchmal Ausdruck einer Geringschätzung gegenüber jüngeren Kameradinnen und Kameraden. Dass irgendwie „früher alles anders war“, ist sicherlich richtig. Deshalb war „früher“ im Sinne der Inneren Führung aber nicht wirklich alles besser. Schon gar nicht ist der Hinweis auf „alte Schule“ eine Entschuldigung für nicht korrektes Verhalten.

- *Ein Hauptfeldwebel bezeichnete Untergebene als „Primaten“ und „Arschmaden“ und sagte ihnen, sie seien „unter dem Niveau von Affen“. Auf eine einfache Fragestellung antwortet er „verpiss dich“, „halt die Fresse“ oder „entweder verpissst du dich jetzt, oder du holst dir eine Beleidigung ab“. Sein Zugführer im Dienstgrad Oberleutnant bezeichnete ihn als „Feldwebel alter Schule“. Man müsse ihn manchmal bremsen, er habe aber nicht die Absicht, jemanden zu beleidigen oder rundzumachen. Möglicherweise könne seine Art missverstanden werden. Mit dieser Begründung unterließ er es, die beschriebenen Verhaltensweisen des Hauptfeldwebels zu unterbinden. Die straf- und disziplinarrechtlichen Ermittlungen gegen beide Soldaten waren bis Ende des Berichtsjahrs noch nicht abgeschlossen.*

- *Einem Feldwebel, der in der Spezialgrundausbildung eingesetzt war, wurde vorgeworfen, mehrere*

*Untergebene entwürdigend behandelt zu haben. So soll er, nachdem er einem von ihnen befohlen hatte, im Matsch in Stellung zu gehen, ihn mit dem Kampfstiefel in den Rücken getreten und in den Matsch gedrückt haben. Andere Kameraden soll er wiederholt als „Stricher“ oder „Spast“ betitelt und zu einem Untergebenen gesagt haben: „Komm doch her! Ich habe schon ganz andere gebrochen! Ich schieß dir ins Gesicht!“ Dabei war ihm offenbar klar, dass dieses Verhalten bei Bekanntwerden für ihn Konsequenzen haben kann. So sagte er zu einem anderen Zeitpunkt: „Ich bin mir bewusst, dass das beschwerdefähig ist, aber bist du behindert?“ und „Was in der Spezialgrundausbildung passiert, bleibt in der Spezialgrundausbildung“. Das Strafverfahren gegen den Feldwebel wurde gegen Zahlung einer empfindlichen Geldauflage eingestellt.*

Auch das Fehlverhalten eines Vorgesetzten gegenüber einem Untergebenen im privaten Rahmen kann dienstliche Konsequenzen nach sich ziehen, da es sich fast unweigerlich auf den Dienst auswirkt:

- *Ein Leutnant schlug nach einer privaten Feier in einem Hotel im Beisein von Kameraden und weiteren Gästen einem Hauptfeldwebel bei einer Auseinandersetzung mit der flachen Hand ins Gesicht und beleidigte ihn mit den Worten: „Hurensohn! (...) Wenn du das noch einmal machst, ficke ich deine Mutter!“ Gegen ihn wurde eine empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*

Es gibt offenbar Vorgesetzte, die die Grundsätze der Inneren Führung nicht kennen, sie ablehnen oder nicht anwenden können. Es sind wenige, aber genug, um Kameradinnen und Kameraden zu verunsichern, zu beleidigen, bloßzustellen und zu demütigen und damit dem Ansehen der Bundeswehr im Inneren und nach außen zu schaden. Deshalb ist kontinuierliche Weiterbildung und stetige Erinnerung an die Prinzipien der Inneren Führung notwendig. Dazu gehört auch die Nutzung des **Beschwerde- und Eingaberechts**. Das hat nichts Verräterisches oder Unkameradschaftliches, sondern ist die Errungenschaft einer modernen Armee mündiger Staatsbürger. Dabei liegt es in der eigenen Verantwortung jedes Soldaten, aus dem zur Verfügung stehenden rechtlichen Werkzeugkasten das für ihn geeignete Mittel auszuwählen, maßvoll und zielführend.

Wo immer das direkte Gespräch geeignet ist, um Missverständnisse oder Probleme kurzfristig zu beseitigen, sollte es genutzt werden. Dazu müssen Vorgesetzte aber vor Ort anwesend und ansprechbar sein. Das Problem der zu häufigen Abwesenheit von Vorgesetzten berührt auch die **Dienstaufsicht**, die sich

unter anderem durch Hilfe und Unterstützung im Alltag ausdrückt. Hinzu kommen fehlende Eingriffsmöglichkeiten der Vorgesetzten – unter anderem in der Grundausbildung nach Dienst in der militärischen Unterkunft. In diesem Zusammenhang steht auch die Frage der Zweckmäßigkeit der Trennung von Dienst- und Unterkunftsbereichen erneut im Raum.

Sobald der Verdacht eines disziplinarischen Vergehens besteht, haben Disziplinarvorgesetzte nach Paragraph 32 Absatz 1 der Wehrdisziplinarordnung die soldatische Pflicht, Ermittlungen aufzunehmen. Der Hinweis auf den „bedauerlichen Einzelfall“ darf keine Entschuldigung sein und ist ganz sicher keine Lösung, denn Einzelfälle können sich auch zu einem Gesamtbild verdichten. So kann es beispielsweise in Ausbildungseinrichtungen dazu kommen, dass sich Ausbilder in ihrer militärischen Härte vergleichen und gegenseitig übertreffen wollen. Hier dürfen Vorgesetzte ihren Blick nicht abwenden. Im Gegenteil: Wenn an ein und demselben Standort immer wieder ähnliche Probleme auftauchen, ist der Zeitpunkt gekommen, die Gesamtsituation zu hinterfragen. Greift die übergeordnete Führung ein, ist das kein böser Wille und auch kein politischer Aktionismus. Ebenso wenig geht es darum, dass der eigene Verband oder die eigene Einheit diskreditiert werden soll. Es geht darum, gemeinsam zu verhindern, dass sich Systeme schädlichen Verhaltens entwickeln.

Sehr zu begrüßen ist die gründliche Aufarbeitung des Gesamtkomplexes Führung und Verantwortung in einem 2017 begonnenen eigenen Projekt **„Innere Führung heute“**, das die Erfahrungen von Soldatinnen und Soldaten aller Teilstreitkräfte und Laufbahnen einbeziehen sollte. Der noch nicht veröffentlichte Ergebnisbericht könnte Anstöße für sinnvolle Weiterentwicklungen geben.

## Rituale

Rituale in der Bundeswehr, die gegen die Prinzipien der Inneren Führung, die Menschenwürde oder die körperliche Unversehrtheit verstoßen, sind zu unterlassen. Das bekräftigt der neue Traditionserlass nochmals. Eine „freiwillige“ Teilnahme an solchen Ritualen ist ebenfalls nicht hinzunehmen. Gruppenzwang kann dazu führen, sich nur scheinbar aus freiem Willen einem fragwürdigen Ritual zu unterziehen. Im Übrigen besteht immer die Gefahr, dass sich ein zunächst unschädlich scheinendes Ritual weiterentwickelt und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer körperlich und emotional überfordert.

- In einer Ausbildungsunterstützungskompanie wurden nach Abschluss der Grundausbildung die zum Gefreiten beförderten Soldaten nach Aufbringen der

*Dienstgradabzeichen durch vier Unteroffiziere mit Portepee und zwei Mannschaftssoldaten in Anwesenheit von zwei Offizieren mit einem Faustschlag beziehungsweise „Knuffen“ in den Bauch beglückwünscht. Den Soldaten wurde diese Form der Gratulation sinngemäß als „ein alter Brauch“ der Fallschirmjäger vorgestellt. Am Abend wurde von Mannschaftssoldaten das Gratulationsritual nachgestellt. Am nächsten Tag musste sich ein Mannschaftssoldat wegen eines Milzrisses einer Notoperation unterziehen. Welche Handlung für den Milzriss ursächlich war, ist nicht feststellbar. Gegen die an dem Ritual beteiligten sechs Ausbilder und zwei Mannschaftssoldaten führte die Wehrdisziplinaranwaltschaft für den Bereich der Division Schnelle Kräfte disziplinare Vorermittlungen durch. Darüber hinaus wurde der Vorgang an die Staatsanwaltschaft abgegeben. Die Ausbilder werden nicht mehr in der Ausbildung eingesetzt. Es wurden sowohl gegen die beiden Offiziere als auch die vier Unteroffiziere mit Portepee einfache Disziplinarmaßnahmen verhängt. Diese sind noch nicht bestandskräftig. Der Ausgang der strafrechtlichen Ermittlungen ist abzuwarten.*

## Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung

Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr schwören oder geloben der Bundesrepublik treu zu dienen und das Recht und die Freiheit des deutschen Volkes tapfer zu verteidigen. Die Bürgerinnen und Bürger müssen den Soldatinnen und Soldaten, denen sie die Kriegswaffen der Republik überlassen, uneingeschränkt vertrauen können, dass diese sich jederzeit für die im Grundgesetz verankerte freiheitliche demokratische Grundordnung im Dienst und außerhalb des Dienstes einsetzen. Angehörige der Streitkräfte, die erkennen lassen, dass sie eine **verfassungsfeindliche Gesinnung** haben oder durch entsprechendes Verhalten auffallen, verstoßen gegen diese soldatische Kernpflicht. Verharmlosen Soldaten festgestellte Angriffe von Dritten auf die freiheitlich-demokratische Grundordnung oder die Verunglimpfung der geltenden Verfassungsordnung, ist ihr Verhalten ebenfalls nicht hinnehmbar. Derartige Dienstpflichtverletzungen, soweit sie wahrgenommen werden, sind nach den Regelungen der Bundeswehr als „Meldepflichtige Ereignisse“ mehreren Dienststellen der Bundeswehr unverzüglich zu melden.

Im Berichtsjahr wurden 150 Vorfälle in den Meldekategorien mit „Verdacht auf Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates, unzulässige politische Betätigung oder Volksverhetzung“ gemeldet. In den Jahren 2016 und 2017 waren 63 und 167 einschlägige

„Meldepflichtige Ereignisse“ zu verzeichnen. Es wurden weiterhin 20 Verdachtsfälle mit entsprechenden rechtsextremistischen Inhalten auch zu anderen Meldekategorien gemeldet, mehrheitlich in der Meldekategorie „Diskriminierung“. Vereinzelt kam es vor, dass mehrere unterschiedliche mutmaßliche Dienstvergehen mit einer Meldung mitgeteilt wurden, so dass die Angabe von unterschiedlichen Meldekategorien möglich war. Der Anstieg der gemeldeten einschlägigen „Meldepflichtigen Ereignisse“ seit 2017 ist, jedenfalls zum Teil, mit einer verstärkten Sensibilisierung innerhalb der Bundeswehr durch die öffentlich diskutierten Vorfälle, in denen es um das Traditionsverständnis und die Grundsätze der Inneren Führung ging, zu erklären.

In diesem Berichtsjahr konnte bisher die Bearbeitung der Vorgänge in 42 Verdachtsfällen abgeschlossen werden. In 29 Fällen waren keine Dienstvergehen festzustellen oder Soldatinnen und Soldaten als Täter zu ermitteln. Vorherrschend ging es um sogenannte **Propagandadelikte**. Dazu zählten wie in den Vorjahren zum Beispiel ausländerfeindliche und antisemitische Bemerkungen, das Hören von rechtsextremistischer Musik und Hakenkreuzschmierereien in den Kasernen, das Zeigen des verbotenen „Deutschen Grußes“, „Sieg-Heil“-Rufe sowie die Nutzung von gespeicherten Bildern, Texten und Musik mit extremistischen Inhalten, unter anderem auf Mobiltelefonen, Facebook und in WhatsApp-Gruppen.

- Ein Stabsgefreiter (Unteroffizieranwärter) äußerte sich im Rahmen eines Lehrgangs vor dem gesamten Lehrgang und der Lehrerin dahingehend, dass er schwarze Menschen allgemein nicht möge und auch nicht mit ihnen spreche. Auf die Frage, wo er denn gerne außerhalb von Deutschland leben würde, antwortete er, dass er in Argentinien leben würde, weil es dort noch Nazis gebe. Gegen ihn wurde eine einfache empfindliche Disziplinarmaßnahme verhängt.
- Ein Oberfeldwebel äußerte sich gegenüber einem dunkelhäutigen Kameraden, dass dieser „kein Deutscher“ sei. Auf das Angebot eines Mannschaftssoldaten, ihm eine Zigarette zu geben, antwortete er sinngemäß, dass er „von einem Reinrassigen“ eine Zigarette annehmen könne. Zu einem anderen Kameraden äußerte er sinngemäß, dass er nicht zur selben Rasse gehöre wie der Oberfeldwebel und sich verschiedene Rassen nicht vermischen sollten, da „Multikulti“ nichts bringe. Im Anschluss an eine Aus- und Weiterbildung des Militärischen Abschirmdienstes zum Thema Rechtsextremismus äußerte er sich gegenüber Kameraden sinngemäß, dass es sich bei dem Unterrichtsinhalt um Lügen und Propaganda handle.

*Gegen den Soldaten wurde eine gerichtliche Disziplinarmaßnahme verhängt.*

- *Gegen zehn Offiziere im Rang eines Leutnants und Oberleutnants wird wegen des Verdachts des Einstellens rechtsextremistischer, antisemitischer und ausländerfeindlicher Inhalte in verschiedene WhatsApp-Gruppen ermittelt. Die schiere Menge sowie Primitivität und Brutalität der Kommentare erschüttern. Zu lesen war unter anderem: „Der Zweitjob der Zahnfee? Das Gold aus den Judenzähnen kratzen.“ „Die gesamte Generalität ist nichts weiter als ein niederträchtiger Haufen treuloser Feiglinge! Die Generalität ist das Geschmeiß des Deutschen Volkes! Sie ist ohne Ehre.“ Dieses Zitat Adolf Hitlers wurde ergänzt mit der Aussage: „72 Jahre. Die Worte waren nie wahrer.“ Die Bundeswehr handelte hier schnell und konsequent: Bei sieben der Offiziere ist die Ausübung des Dienstes untersagt und ein Uniformtrageverbot ausgesprochen worden. In allen Fällen sollen gerichtliche Disziplinarverfahren eingeleitet werden, in fast allen Fällen ist der Vorgang an die Staatsanwaltschaft abgegeben worden. In sieben Fällen erfolgten gerichtliche Durchsuchungen und Beschlagnahmungen. Wer sich derart menschenverachtend äußert, ist gewissenlos. Solche Offiziere haben in der Bundeswehr nichts verloren. Sie schaden dem Ansehen und der moralischen Integrität unserer Streitkräfte.*

In diesem Jahr mussten bisher 18 Soldaten wegen ihrer extremistischen Einstellung vorzeitig aus dem Dienst der Bundeswehr ausscheiden. Nicht alle Entlassungen sind bereits bestandskräftig. Nachfolgende Fälle endeten mit der vorzeitigen **Entlassung** aus dem Dienst beziehungsweise mit dem vorzeitigen Ende des Dienstverhältnisses:

- Ein Hauptgefreiter spielte im Beisein von Kameraden rechtsextremistische Musik ab. Darüber hinaus war auf seinem Facebook-Profil ein Wehrmachtspanzer mit folgender Kommentierung zu sehen: „Das Gefühl, wenn Du mit Deinem Tigerpanzer über 20 Nafris gefahren bist, ist unbezahlbar. Manche Dinge kann man selbst machen, für alles andere gibt es die SS.“
- Ein Hauptgefreiter äußerte sich bezogen auf einen Kameraden dahingehend: „Den kann ich mir gut in der Gaskammer vorstellen!“. Weiterhin äußerte er: „Man müsste hier alle vergasen“, „Scheiß Kanaken“ und „dass er hier alle erschießen würde, wenn er Mumpeln (Munition) hätte“.
- In einer Bewerbung für den freiwilligen Dienst in der Bundeswehr gab ein Bewerber in dem Bewerbungsbogen trotz entsprechender Fragen wahrheitswidrig nicht an, dass er kurze Zeit zuvor über ein Jahr



*Mitglied einer Personenvereinigung namens „Pommern-Division“ war, die der rechtsextremistischen Szene in Mecklenburg-Vorpommern zuzurechnen und Gegenstand von Beobachtungen der Verfassungsschutzbehörden ist.*

Es gab auch wieder Meldungen, in denen Soldaten vereinzelt verdächtigt wurden, der **Reichsbürgerbewegung** anzugehören. Der Militärische Abschirmdienst hat diese Fälle im Berichtsjahr akribisch verfolgt. Schon nach einem Anfangsverdacht wurde beispielsweise in einem Fall dem verdächtigten Soldaten bis auf weiteres die Ausbildung an Waffen untersagt. Anfang 2017 hatten um die einhundert Dienststellen der Bundeswehr ein Schreiben eines „Präsidiums des Deutschen Reiches“, sogenannte Amtsblätter, mit Mitteilungen der Reichsbürgerbewegung erhalten. Auch in diesem Berichtsjahr meldete eine Einheit allein viermal einen solchen Fall. Im letzten Jahr schaltete das Verteidigungsministerium die zuständige Staatsanwaltschaft ein. Diese stellte die strafrechtlichen Ermittlungen allerdings ein, da sie nicht ermitteln konnte, wer die besagten Unterlagen versandt hatte.

Der Militärische Abschirmdienst geht im Rahmen seiner gesetzlich festgelegten Aufgaben, insbesondere im Rahmen von Sicherheitsüberprüfungen, ebenfalls extremistischen Verdachtsfällen nach. Danach nahm er über die „Meldepflichtigen Ereignisse“ hinausgehend in diesem Berichtsjahr aus dem Phänomenbereich Rechtsextremismus insgesamt 270 neue Verdachtsfälle auf (2017: 343). Im neuen Phänomenbereich Reichsbürger/Selbstverwalter, der bis zum letzten Berichtsjahr im Phänomenbereich Rechtsextremismus berücksichtigt wurde, waren es insgesamt 20 neue Verdachtsfälle (2017: 36). Im Phänomenbereich Islamismus waren es 50 neue Verdachtsfälle (2017: 46).

Die Bundeswehr ist aufmerksam und konsequent bei der Verfolgung und Sanktionierung extremistischer Vorfälle. Deshalb führt sie unter Einbindung des Militärischen Abschirmdienstes seit dem 1. Juli 2017 bei den Bewerberinnen und Bewerbern, die erstmalig in ein Dienstverhältnis in der Bundeswehr berufen werden sollen, eine **einfache Sicherheitsüberprüfung** durch. Das soll dazu beitragen zu vermeiden, dass extremistische und charakterlich ungeeignete Bewerberinnen und Bewerber Gelegenheit bekommen, den Dienst in der Bundeswehr anzutreten.

### Überzogene Härte in der Ausbildung

Im Berichtsjahr hat es mehrere Fälle überzogener Härte gegeben, wobei glücklicherweise, so weit

bekannt, keiner der Betroffenen einen längerfristigen oder bleibenden Schaden davontrug.

- *Während des Lehrgangs „Infanteristische Kompetenzerweiterung“ im Ausbildungszentrum Munster mussten Soldaten bei einem Lauf zusätzliche Runden absolvieren, um schwächere, zurückliegende Kameraden aufschließen zu lassen. Dabei stürzte ein Kamerad aus Erschöpfung. Zwar ist die Steigerung der Robustheit ein Ausbildungsziel dieses Lehrgangs. Dennoch gilt: Das wiederholte Laufen in Runden zum „Einsammeln“ der Nachzügler entspricht nicht den Methodikgrundsätzen der Ausbildung. Die Ermittlungen sind noch nicht abgeschlossen.*

- *Im Ausbildungszentrum Spezielle Operationen in Pfullendorf traten während eines 15-Kilometer-Geländelaufs im Sportanzug bei sieben Rekrutinnen und Rekruten körperliche Erschöpfungserscheinungen auf. Sechs von ihnen konnten den Lauf nicht beenden. Bereits an der ersten Steigung brach die geschlossene Formation auseinander. Daraufhin befahl der Gruppenführer im Dienstgrad Hauptfeldwebel der Formation umzukehren, die Steigung wieder hinunterzulaufen und die abgehängten Soldaten aufzunehmen. Diese Prozedere wiederholte er dreimal. Beim dritten Mal brach ein Soldat zusammen und wurde ohnmächtig. Die Ermittlungen sind noch nicht abgeschlossen, es steht aber der Verdacht im Raum, dass die Rekrutinnen und Rekruten bewusst überfordert werden sollten. Jedenfalls war die Durchführung eines so langen Laufes am sechsten Tag der Ausbildung falsch. Gleiches gilt für das Laufen in geschlossener Formation. Auch das wiederholte Laufen an der Steigung zum „Einsammeln“ der Kameradinnen und Kameraden entspricht nicht den Grundsätzen der Sportausbildung.*

- *Ein Petent schilderte, ihm seien in den ersten beiden Tagen nach Versetzung in die Einheit Testmarsch, Ablegen der Leistungen für das Deutsche Sportabzeichen sowie für den Basisfitnessstest und die Durchführung eines Zwölf-Kilometer-Marsches abverlangt worden. Den Zwölf-Kilometer-Marsch mit 15-Kilogramm Gepäck habe er nach der Hälfte erschöpft abgebrochen. Dem Verteidigungsministerium ist in der Bewertung zuzustimmen, dass ein solcher organisatorischer Ansatz die Gefahr einer Überforderung birgt. Ganz besonders gilt das für Soldaten, die unmittelbar zuvor neu in eine Einheit versetzt wurden und deren individuelle Leistungsfähigkeit noch garnicht hinreichend bekannt sein kann.*

Den Ausbildern werden Leib und Leben junger Menschen anvertraut. Mit dieser Verantwortung müssen sie sorgfältig umgehen. Am Ende der Ausbildung sollen leistungsfähige Soldatinnen und Soldaten stehen,

nicht am Anfang. Darüber hinaus muss nicht jeder Rekrut die körperliche Fitness eines Kommandosoldaten erwerben. Den Weg dahin verantworten die Ausbilder. Ein hemmungsloses Ausleben der Position der Stärke oder eine kompromisslose Umsetzung eigener Vorstellungen im Bereich der körperlichen Leistungsfähigkeit ist völlig fehl am Platz. Es bleibt aber festzuhalten, dass der bei weitem größte Teil der Ausbilderinnen und Ausbilder in der Bundeswehr dies verinnerlicht hat und gute Arbeit leistet.

Zuweilen stellt die **Heterogenität** der Ausbildungsgruppen das Ausbildungspersonal vor Herausforderungen.

- *Ein lebensälterer Rekrut sei „alter Mann“ genannt worden und es sei gesagt worden: Man habe keine Probleme mit älteren Kameradinnen und Kameraden, solange sie ihren Rollator nicht im Halteverbot abstellen.*

Eine wachsende Bundeswehr braucht auch die lebensälteren Soldatinnen und Soldaten. Körperliche Fitness ist im Soldatenberuf unabdingbar, sie sollte aber immer an den konkreten Auftrag des oder der Einzelnen angepasst sein.

Die Bundeswehr sollte überlegen, zur Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder ehemalige Leistungssportler in die Sportausbildung der Soldatinnen und Soldaten einzubeziehen. So könnte sie Spitzensportlern in den Sportfördergruppen der Bundeswehr nach ihrer Karriere ein entsprechendes Angebot für eine zivile Weiterbeschäftigung machen.

## 7. Soldatenalltag

### Soldatenarbeitszeitverordnung

Drei Jahre nach Inkrafttreten der Soldatenarbeitszeitverordnung gibt es die angekündigte umfassende Evaluierung durch das Verteidigungsministerium immer noch nicht. Das Ministerium hat Ende 2016 bislang lediglich 23 Handlungsfelder für diese Evaluierung identifiziert. Das war eine erste Grundlage, auf der inzwischen einige notwendige Änderungen und Anpassungen an den Dienstathtag der Soldatinnen und Soldaten erfolgten. Unter anderem kann Freizeitausgleich nunmehr auch dann gewährt werden, wenn der Dienst an einem Wochenende oder Feiertag geleistet wurde und sich unterhalb der Schwelle von zwölf Dienststunden bewegt hat. **Hafenaufenthalte** im Rahmen mehrtägiger Seefahrten bedeuten jetzt keine Unterbrechung des sogenannten Ausnahmetatbestandes mehr. Sollte es zu dienstlich begründeter Minder-

arbeit kommen, muss dies nicht mehr von den Soldatinnen und Soldaten als Zeitschuld hingenommen werden, die sie nachdienen müssen.

Die derzeitige Rechtslage erlaubt es nicht, einem im Ausland stationierten Soldaten einen zusätzlichen finanziellen Ausgleich für geleistete Mehrarbeit zu gewähren. Das Verteidigungsministerium ist bestrebt, die dafür verantwortliche Konkurrenzregelung bei Auslandsdienstbezügen aufzuheben. Das ist gut.

Änderungen, die auf eine finanzielle Vergütung für Rufbereitschaft und einen **finanziellen Ausgleich** im Rahmen eines Ausnahmetatbestandes bereits ab dem ersten Dienstag zielen, stehen unter Federführung des Bundesministeriums des Innern. Das sollte das Verteidigungsministerium allerdings nicht daran hindern, hier entsprechenden Druck zu machen. Änderungen einschlägiger Dienstvorschriften wurden auch bereits umgesetzt: Soldaten der Flugbereitschaft des Ministeriums werden Flugzeiten nun auch als reguläre Arbeitszeit anerkannt, wenn sie als Flugzeugbesatzungen an andere Abflugorte der Flugbereitschaft vorausgeschickt werden, um von dort aus anstehende Flugdienste zu übernehmen (sogenannte Pre Positioning).

Trotz aller Bemühungen des Verteidigungsministeriums – nach wie vor liegen zahlreiche Beschwerden von Soldatinnen und Soldaten zur Soldatenarbeitszeitverordnung vor. Im Juni des Berichtsjahrs trat endlich die unter Beteiligung des Gesamtvertrauenspersonenausschusses und der Hauptschwerbehindertenvertretung beim Verteidigungsministerium erarbeitete Zentrale Dienstvorschrift in Kraft. Zumindest Vorgesetzte, die in der Vergangenheit über Schwierigkeiten im Umgang mit der Verordnung klagten, haben nun mehr Sicherheit bei der Anwendung.

Veränderungsbedürftig ist weiterhin Handhabung einer Anerkennung von **Reisezeiten** im Privatfahrzeug als Arbeitszeit. Derzeit gilt Folgendes:

- *Wird ein Soldat zum Führen eines Dienstkraftfahrzeuges verpflichtet, ist die Fahrleistung als Arbeitszeit berücksichtigungsfähig. Das gilt nicht, wenn er ein privates Kraftfahrzeug nutzt, weil ein Dienstfahrzeug nicht zur Verfügung gestellt werden kann. Dann wird von einer freiwilligen Nutzung des Fahrzeugs ausgegangen. Das ist nicht nachvollziehbar. Schließlich liegt auch eine Anreise im privaten Kraftfahrzeug eines Soldaten zwecks Wahrnehmung eines dienstlich begründeten Termins in einem überwiegenden dienstlichen Interesse.*

Handlungsbedarf besteht auch bei Reisezeiten, die außerhalb der Rahmendienstzeit liegen. Solche Zeiten sollte die Bundeswehr ebenfalls als anrechenbare

geleistete Arbeitszeit anerkennen. Letztlich beruht die Entsendung eines Soldaten auf einer entsprechenden Entscheidung seines Dienstherrn. Somit ist auch der Reisevorgang selber dienstlich veranlasst und demzufolge als Arbeitszeit einzustufen.

- *Ein Soldat des Marinekommandos schilderte in seinem Erfahrungsbericht zur Soldatenarbeitszeitverordnung Lücken, die sich beim Einsatz von Soldaten im Schichtdienst ergeben können. Eine Dienstvereinbarung zum Schichtdienst von Marinesoldaten lege fest, dass ein Schichtplan „spätestens am 20. Tag des Vormonats in Kraft gesetzt“ werden muss. Im ungünstigen Falle können betroffene Soldaten demnach ihre Freizeitaktivitäten für den Folgemonat erst am 20. Tag des Vormonats planen. Das ist nicht mehr zeitgemäß.*

Mancher Soldat gab freimütig zu, anfallende Überstunden gar nicht mehr einzutragen, um zumindest auf dem Papier der maximal zulässigen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden Genüge leisten zu können.

Ungelöst ist bislang auch eine sachgerechte Berücksichtigung von Mehrarbeit des Führungspersonals in den Streitkräften. Mit der derzeit im Verteidigungsministerium diskutierten Einführung eines so genannten **Ausnahmetatbestandszuschlages** in die Soldatenarbeitszeitverordnung könnte diese Verordnungslücke geschlossen werden. Der Ausnahmetatbestand soll dann auch für Sachverhalte gelten, bei denen die Arbeitszeitregelungen für den Grundbetrieb nicht zur Anwendung kommen, aber auch kein Auslandsverwendungszuschlag gezahlt wird. Das bestehende belastungsabhängige System der so genannten kleinen und großen Anrechnungsfälle könnte dann durch ein pauschalisiertes System von Tagessätzen und Freistellungsansprüchen abgelöst werden.

Das Verteidigungsministerium will nun außerdem die gesetzliche Grundlage dafür schaffen, die Arbeitszeitverordnung für bestimmte Tätigkeiten für bis zu drei beziehungsweise bis zu fünf Jahren (Strahlflugzeugführer) aussetzen zu können. Die Aussetzung soll für Tätigkeiten als fliegende Besatzung zur Überwachung des Luftraums und im maritimen Such- und Rettungsdienst gelten. Sie soll darüber hinaus auf andere genau bezeichnete Tätigkeiten in den Streitkräften, für die besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten erforderlich sind, Anwendung finden. Die Aussetzung muss dabei stets unerlässlich sein, um die Tätigkeiten im erforderlichen Umfang ausüben zu können. Die geplante Regelung macht Sinn, muss sich aber auch tatsächlich auf Einzelfälle beschränken. Die Betroffenen sollten einen angemessenen finanziellen Ausgleich erhalten.

Für die allgemeine Grundausbildung liegt nach wie vor keine praxistaugliche Arbeitszeitregelung vor.

Dieser eigentlich dreimonatige erste Ausbildungsabschnitt wird immer noch durch die Notwendigkeit zusätzlichen Freizeitausgleichs auf bis zu zweieinhalb Monate verkürzt. Darüber hinaus ist es heikel, wenn aufgrund der Soldatenarbeitszeitverordnung in der **Grundausbildung** nach Dienstschluss keine Dienstaufsicht mehr stattfindet. Dadurch geht den Rekruten eine starke moralische Sozialisationsinstanz verloren. Dienstgrade wie Gruppen- und Zugführer sollten sich um ihre Rekruten auch nach Dienstschluss kümmern können. Insbesondere vor dem Hintergrund des in der Regel oft noch jugendlichen Alters der Grundausbildungsteilnehmer ist das ein Gebot der Fürsorge. Der erste Eindruck ist prägend. Deshalb sollte gerade für junge Rekrutinnen und Rekruten ein für die sachgerechte Ausbildung geeignetes und nachvollziehbares Zeitmanagement bestehen.

Bei der Marine werden Wachdienste im Heimatstützpunkt anders ausgeglichen als in einem auswärtigen Hafen.

- *So beklagten sich Soldatinnen und Soldaten im Rahmen eines Truppenbesuchs in Wilhelmshaven, dass bei einer Wochenendwache am heimischen Standort mehr Überstunden anfielen und dokumentiert würden als dies bei einem auswärtigen Hafen der Fall sei: Dort würden lediglich zwei Tage gutgeschrieben. Diese Diskrepanz erscheint nicht nachvollziehbar. Es ist in diesem Zusammenhang wenig hilfreich für die Betroffenen, wenn das Verteidigungsministerium darauf verweist, dass diese Regelung einem ausdrücklichen Wunsch der Marine entsprungen sei. Die betroffenen Soldatinnen und Soldaten sind ganz offensichtlich mit dieser Lösung nicht zufrieden. Das ist der Maßstab für eine Klärung des Problems.*

Die Berechnung von Ausgleichsansprüchen von Mehrarbeit im so genannten **Arbeitszeiterfassungstool** steht ebenfalls in der Kritik. Geleistete Überstunden werden im Wege der so genannten Fünf-Stunden-Regel monatlich gekappt, statt sie ohne Verlust den betroffenen Soldatinnen und Soldaten weiter gutzuschreiben. Erst wenn ein Soldat mehr als fünf Stunden Mehrarbeit im Kalendermonat leistet, werden auch die ersten fünf Stunden als ausgleichsfähig anerkannt. Diese Regel gilt allerdings auch für die Beamtinnen und Beamten des Bundes. Sie haben ebenfalls erst nach einer angeordneten oder genehmigten Mehrarbeit von mehr als fünf Stunden im Monat Anspruch auf Dienstbefreiung (Paragraph 88 Bundesbeamtengesetz).

Vertrauenspersonen berichteten, die Belastung in manchen selbständigen Einheiten nehme immer mehr zu. Diese kämen zwar einerseits manchmal auf die Personalgröße eines Panzerbataillons, andererseits

verfügten sie aber nicht über einen Stab. Dennoch müssten sie alle Stabselemente in ihrer Kompanie-Führungsgruppe abbilden. Die Arbeitszeiten nach der Soldatenarbeitszeitverordnung könnten hier oft nicht eingehalten werden. Eine Lösung wäre, die entsprechenden Aufgaben an jedem Standort zentral abzubilden und somit die Einheits- und Teileinheitsführer zu entlasten. In diesem Zusammenhang hat das Verteidigungsministerium festgestellt, dass die militärischen Organisationsbereiche bei den Personalberechnungsschlüsseln **Nebenaufgaben** unterschiedlich berücksichtigen. Es will deshalb Querschnittsaufgaben einheitlich festlegen, um sie zukünftig als Arbeitszeit bei den Personalberechnungsschlüsseln berücksichtigen zu können.

Soldatinnen und Soldaten beklagten sich, die Voraussetzungen für die Auszahlungen von Überstunden seien in einer Weise verschärft worden, die einen finanziellen Ausgleich oft praktisch unmöglich mache. Die Regelungen des europäischen Arbeitszeitrechts dienen zwar in erster Linie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Soldatinnen und Soldaten. Insoweit ist es folgerichtig, wenn dem **Freizeitausgleich** Vorrang eingeräumt wird. Dort allerdings, wo dienstliche Gründe eine Dienstbefreiung nicht möglich machen, muss es zu einem finanziellen Ausgleich kommen. Ärgerlich ist hier nun der bürokratische Aufwand, mit dem der Nachweis dieser zwingenden dienstlichen Gründe geführt werden muss. Das Verteidigungsministerium hat eine Vereinfachung des Dokumentationsprozesses in Aussicht gestellt. In Angriff genommen hat das Ministerium auch den Ersatz der bisherigen bürokratischen Verfahrensweise bei Ausnahmetatbeständen durch eine klare finanzielle Abfindungsregelung sowie einen angemessenen Freizeitausgleich.

- *Während der NATO-Übung Trident Juncture im Herbst des Berichtsjahres wurde bemängelt, dass die Soldatenarbeitszeitverordnung zu diesem Szenario nicht passe. Alle militärischen (und auch die anderen) Organisationsbereiche hatten im Übrigen zunächst jeweils eigene Arbeitszeitreglements für den Aufenthalt in Norwegen vorgesehen. Erst eine Intervention der Abteilung FüSK des Verteidigungsministeriums beendete das Ungleichbehandlungsdurcheinander. Die Verlegung ins Manövergebiet hatte da bereits begonnen. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums sollen die Möglichkeiten für eine finanzielle Vergütung von Ausgleichsansprüchen nun verbessert werden. In Frage kommt auch hier die Einführung eines „Ausnahmetatbestanzuschlages“.*

Viele kleinere Unsicherheiten im Umgang mit der Soldatenarbeitszeitverordnung könnten durch bessere Informationen beseitigt werden. Eine Taschenkarte

beispielsweise, die kleiner und handlicher als die oben genannte „Arbeitshilfe“ ist, könnte hilfreich sein, um Fragen, die sich im täglichen Betrieb stellen, schneller vor Ort beantworten zu können.

Kritik an der Soldatenarbeitszeitverordnung kam nicht zuletzt von Freiwillig Wehrdienstleistenden:

- *Insbesondere diese Personengruppe habe sich für den Wehrdienst entschieden, um besondere Erfahrungen, auch außerhalb geregelter Arbeitszeiten zu sammeln. Durch die Soldatenarbeitszeitverordnung erhielte sie kein realistisches Bild vom Beruf des Soldaten. Ein Soldat sagte: „Wenn man Soldat in einem Panzerbataillon wird, nicht am Panzer trainieren darf und sich um 16:30 Uhr ausstempeln muss, hat das nichts mehr mit dem Beruf des Soldaten zu tun. Eine Übung, bei der man für mehrere Nächte im Gelände am Panzer schläft, gibt es nicht mehr.“*

### Wartezeiten bei der Lehrgangsplanung

Das berufliche Fortkommen in der Bundeswehr setzt regelmäßig die Teilnahme an Lehrgängen voraus. Lehrgangsverzögerungen sind deshalb für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten sehr ärgerlich. Im Berichtsjahr gab es Verzögerungen bei den Ausbildungsgängen der Logistik, Führungsunterstützung, Kampfmittelabwehr / Schießsicherheit / Feuerwerker und des allgemeinen Stabsdienstes. Daneben verzögerte sich zum Teil die Werdegangsausbildung ebenso wie die Waffensystemausbildung im Bereich NH-90, TIGER, TORNADO, EUROFIGHTER und CH-53. Eine **Erhöhung der Ausbildungskapazitäten** ist nicht von heute auf morgen zu realisieren und mit Aufwand verbunden. Dennoch muss die Bundeswehr mehr als bisher ihre Bemühungen auf die Beseitigung von Ausbildungsstaus bei Lehrgängen ausrichten. Schließlich haben die betroffenen Soldatinnen und Soldaten keinen Anspruch auf Schadensstellung, wenn sich ihre Laufbahnausbildung und die dann anschließende Beförderung verzögert. Die effiziente Nutzung der Ausbildungskapazitäten muss dabei stets das Maß der Dinge sein. Wenn Soldaten bei Truppenbesuchen berichten, dass gerade einmal ein Drittel der ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten auch in der für sie geplanten Verwendung Dienst leisten, so scheint die Bundeswehr nicht selten am Bedarf vorbei auszubilden und damit Ausbildungskapazitäten zu verschwenden.

### Betreuung

Bewirtschaftete Betreuung darf nicht das Flair einer altertümlichen Resopal-Behördenkantine verströmen.

Viele Gebäude der bewirtschafteten Betreuung sind allerdings in einem beklagenswerten Zustand. Pächter solcher Einrichtungen baten im Berichtsjahr unter anderem mit Blick auf die hygienischen Verhältnisse den Wehrbeauftragten um Unterstützung für eine zeitnahe Sanierung. Oftmals ist es aber mit einer Sanierung der Liegenschaften allein nicht getan. Die Bundeswehr begutachtet vielmehr zunächst betroffene Standorte mit Blick auf die künftige Betreuungs- und Verpflegungssituation. Bewirtschaftete Betreuung muss jene Rückzugsmöglichkeiten bieten, die Kameradschaftspflege braucht. Ziel und Anspruch sollte es sein, sich von den umliegenden Wettbewerbern außerhalb der Kaserne positiv abzugrenzen. Dazu gehört ein überzeugendes gastronomisches Angebot. Es gilt der Grundsatz, dass bewirtschaftete und nicht bewirtschaftete Betreuung Hand in Hand gehen und einander ergänzen. Ohne zusätzliches Personal beim zentral zuständigen Verpflegungsamt der Bundeswehr werden sich die derzeit erarbeiteten Verpflegungs- und Betreuungskonzepte aber zeitnah kaum umsetzen lassen. Immerhin geht es um mehr als 250 Standorte.

Konzeptionell ist die Bundeswehr mit dem „Entwicklungskonzept bewirtschaftete Betreuung 2019+“ auf einem vielversprechenden Weg. An ausgewählten Standorten soll in einem Pilotprojekt das **Modell „Kasino“** getestet werden. Angebot und Vertragsgestaltung sind hier grundlegend modernisiert. Ziel ist es, die bewirtschaftete Betreuung losgelöst von rein wirtschaftlichen Erwägungen nachhaltig und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. An Standorten mit nur noch eingeschränkter bewirtschafteter Betreuung soll diese wieder aufgebaut werden. Bei der Ausgestaltung der bewirtschafteten Betreuung ist das Ministerium an zahlreiche Regelungen gebunden. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Europäischen Konzessionsrichtlinie müssen sich die künftigen Betreiber von Einrichtungen in einem Vergabeverfahren durchsetzen.

- *Am Standort Aachen können die heutigen Einschränkungen der bewirtschafteten Betreuung eindrucksvoll besichtigt werden: Die Truppenküchen der Lützow-Kaserne und der Dr. Leo Löwenstein-Kaserne werden seit 2014 nur noch als Austeilküchen genutzt. Neubaupläne scheitern bislang an dem ausstehenden Verpflegungs- und Betreuungskonzept, obgleich die öffentlich-rechtliche Aufsicht regelmäßig die infrastrukturellen Gegebenheiten beanstandet. Der Betreiber des Heimbetriebs in der Donnersberg-Kaserne hat nach Auflösung der Rekrutenkompanie im Jahr 2014 aufgegeben. Mit Blick auf die zur Teilnahme an der Truppenverpflegung verpflichteten Lehrgangsteilnehmer begehrt die Dienststelle eine*

*Truppenküche mit Heimbetrieb. Hier ist dringend Handlungsbedarf im Sinne einer nachhaltigen Weiterentwicklung des bislang eingeschränkten bewirtschafteten Betreuungsangebots angezeigt, das auch den Erfordernissen des Lehrgangsbetriebs hinreichend Rechnung trägt.*

Die Weiterentwicklung der bewirtschafteten Betreuung sieht vor, dass bewährte Einrichtungen – wie im vergangenen Jahresbericht empfohlen – solange Bestandsschutz erhalten, bis Klarheit besteht, inwieweit das neue Modell als Standard flächendeckend umgesetzt wird. Damit wird die oftmals langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Pächtern zunächst fortgeführt. Manche Einrichtungen der bewirtschafteten Betreuung werden weniger frequentiert. Bei diesen für **Pächter** eher unattraktiven Standorten setzt das neue Konzept Anreize durch Zusammenfassung mehrerer kleinerer Standorte bei der Ausschreibung oder durch entsprechende Ausgleichszahlungen.

Der Gesamteindruck vom Entwicklungskonzept der künftigen bewirtschafteten Betreuung ist positiv. Auch deshalb, weil das Ministerium den mit der Umsetzung des Konzepts notwendigen Personalbedarf erkannt hat: für die Erstellung und Aktualisierung von standortspezifischen Betreuungs- und Verpflegungskonzepten, für die Betreuung der Ausschreibungsverfahren und das sich anschließende Vertragscontrolling.

Gute Nachrichten kommen aus dem Bereich der nicht bewirtschafteten Betreuung: Im Jahr 2018 konnten bereits 50 **Betreuungsbüros** mit 53 hauptamtlichen Dienstposten eingerichtet werden. 2019 werden 75, 2020 weitere 60 Betreuungsbüros folgen. Insgesamt soll es dann 185 Betreuungsbüros an 176 Standorten geben. Die Betreuungsbüros helfen zum Beispiel an den Standort versetzten Soldaten mit Informationen bei der Wohnungssuche und verschaffen einen Überblick über die Schul- und Vereinslandschaft. Gerade in Zeiten der Pendlerarmee und der geplanten zunehmenden Unterbringung in Einzelstuben ist auch Kameradschaftspflege ein wichtiger Faktor, der unterstützt wird. Die Büros sprechen nicht nur aktive und ehemalige Bundeswehrangehörige an, sie sollen auch deren Familien ein Stück Gemeinschaft vermitteln. Es ist daher nur folgerichtig, wenn diese Aufgabe hauptamtlich wahrgenommen wird. Nicht nachvollziehbar ist es allerdings, wenn die Bundeswehr sich durch besoldungsrechtliche Entscheidungen selbst der in den Betreuungsbüros bestehenden Erfahrung und Expertise beraubt. In der Vergangenheit haben zahlreiche nach A9 besoldete Stabsfeldwebel die Vorgänger der Betreuungsbüros, die Freizeitbüros, nebenamtlich geleitet und sich in dieser Zeit ein entsprechendes

Fachwissen angeeignet. Die hauptamtlichen Dienstposten in den Betreuungsbüros sind dagegen nur mit A7 und A8m bewertet, so dass die alten Nebenamtler die Arbeit dort nicht fortführen können. Auch der Übergang von Zeitsoldaten auf eine dann zivil zu besetzende Betreuungsbürostelle sollte möglich gemacht werden.

## Lunchpakete

Lunchpakete waren im Berichtsjahr wieder Gegenstand von Eingaben. Häufig kritisiert wurden dabei einzelne Komponenten des Inhalts, die nicht den Geschmack der Petenten trafen, sowie der Verpackungsmüll. Der durch die Lunchpakete entstehende **Abfall** hängt mit Vorgaben, wie den Regelungen des Lebensmittel- und Hygienerechts oder der europäischen Zusatzstoffkennzeichnungsverordnung, zusammen. Umverpackungen sind beispielsweise für die verpflichtende Kennzeichnung von Allergenen in Nahrungsmitteln nahezu unverzichtbar. Ungeachtet dessen prüft die Bundeswehr jetzt Möglichkeiten zur Reduzierung von Plastikabfällen.

Lunchpakete sind in insgesamt 64 Variationen erhältlich, darunter auch spezielle Pakete für die Frühstücks- und Abendverpflegung. Da die Lunchpakete aufgrund der kurzen Haltbarkeit nicht in größeren Mengen vorrätig gehalten werden können, müssen sie von der Truppe bei Bedarf rechtzeitig, etwa zehn Tage vor der Übung, bestellt werden. Ansonsten müssen die Soldaten mit dem leben, was gerade vorrätig ist. Das führt immer wieder zu Unmut. Grundsätzlich ist die Bundeswehr nach Auskunft des Verteidigungsministeriums auch auf Übungen bestrebt, den Soldatinnen und Soldaten eine warme Mittagsverpflegung zukommen zu lassen. Lassen das die Rahmenbedingungen nicht zu, erhalten sie die Verpflegung in Form von Lunchpaketen.

Übungen sollten prinzipiell so organisiert sein, dass zumindest mittags eine Warmmahlzeit, beispielsweise durch **Feldküchen** gereicht wird. Der Hinweis des Verteidigungsministeriums, dass der Einsatz einer Feldküche zu personalintensiv sei, sollte kein Hindernis für deren Betrieb sein. Sonst braucht man sie nicht. Durch den immer seltener werdenden Gebrauch von Feldküchen in der Bundeswehr ist es inzwischen zu Defiziten bei der Inübunghaltung der Soldatinnen und Soldaten in den Verpflegungstrupps der Kompanien gekommen. Dies muss sich dringend auch mit Blick auf die wieder aktuell gewordene Aufgabe kollektive Verteidigung ändern. Vor diesem Hintergrund ist es zu bedauern, dass die Feldküche 250 im Jahr 2019 aufgrund des veralteten Trägerfahrzeugs und angesichts lebensmittelrechtlicher Verschärfungen nur

noch mit Einschränkungen und unter Auflagen bis zum Jahr 2022 genutzt werden kann. Die derzeit noch an ein bestimmtes Trägerfahrzeug gebundene Taktische Feldküche 250 soll durch ein neues Verpflegungssystem auf Containerbasis abgelöst werden. Nach Herstellung der Einsatzreife ist die Einführungsphase für die neue Mobile Feldküche frühestens ab dem Jahr 2022 geplant. Gemäß derzeitigem Planungsstand sollen zunächst 24 Systeme beschafft werden. Bis 2027 soll die Einführung weiterer Systeme erfolgen. Angesichts der anfänglich geringen Stückzahlen des Containermodells ist eine sukzessive Außerdienststellung des Vorgängermodells zu empfehlen, um Beeinträchtigungen des Leistungsvermögens der Truppe zu vermeiden. Ob Container im Feld praktischer zu handhaben sind als die alte Lösung, sei dahingestellt.

Zu wenig eigenes Personal in den Truppenküchen und eine immer größer werdende Abhängigkeit von Zeit- und Leiharbeitsfirmen gefährden die Eigenständigkeit der **Truppenküchen**. Mehr Personal ist deshalb notwendig. Damit wäre auch ein kreativeres und vielfältigeres Angebot bei der Gemeinschaftsverpflegung möglich. Ein zu 90 Prozent bundesweit vorgegebener Menüplan lässt zu wenig Spielraum beispielsweise für Spezialitäten aus der Region und erhöht darüber hinaus die Abhängigkeit von zentralen Lieferanten.

## Finanzielles

Die Änderung des **Bundesumzugskostengesetzes** im Jahr 2017 hat erfreulicherweise spezifische Belange der Bundeswehr als „Pendlerarmee“ angemessen berücksichtigt und den Soldaten Planungssicherheit verschafft. Bereits seit Anfang 2017 konnten sie bis zu acht Jahre zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld wählen. Nach einer Einigung des Verteidigungsministeriums und des Finanzministeriums im Jahr 2018 gilt das Wahlrecht jetzt unbefristet.

Das Verteidigungsministerium stellt außerdem Überlegungen an, die Aufenthaltsdauer während einer **Wohnungsbesichtigungsreise** flexibler auszugestalten. Das ist dringend notwendig, denn die geltende Vorschriftenlage für den Wohnsitzwechsel von Soldaten, die im Rahmen einer längeren Auslandsverwendung mit der Familie umziehen, entspricht in der praktischen Anwendung nicht immer der Lebenswirklichkeit. Das nachfolgende Beispiel macht dies deutlich:

- *Beim Truppenbesuch des Allied Land Commands in Izmir/Türkei kritisierten deutsche Soldaten, der Dienstherr übernehme die bei einer Wohnungsbesichtigungsreise anfallenden Kosten lediglich für maximal zwei Personen. Ist jedoch eine Familie vom*

*Umzug betroffen, liegt es nahe, die Kinder bei einer solchen Reise zu berücksichtigen. Dafür gibt es viele gute Gründe. Nicht alle Eltern haben die Möglichkeit, ihre Kinder während ihrer Abwesenheit bei Verwandten oder Freunden unterzubringen. Die ablehnende Haltung des Verteidigungsministeriums mit der Begründung, nur die Eltern müssten den Mietvertrag über die auswärtige Wohnung unterzeichnen, erscheint formal und unzweckmäßig. Vielmehr sollten die gesamten familiären Belange in die Genehmigungspraxis mit einbezogen werden.*

Reisekostenrechtlich umstritten schien im Übrigen folgendes Problem zu sein, das Soldaten der Flugbereitschaft vortrugen:

- *Sie bemängelten, dass so genannte Wechselbesatzungen, die für den Transport zum eigentlichen Einsatzort, für das so genannte „Pre Positioning“, auch dann für diesen Zubringerflug die Economy-Class buchen müssten, wenn der Flug die Dauer von vier Stunden übersteigt. Dankenswerterweise bestätigte das Bundesministerium der Verteidigung auf Nachfrage, dass bei Überschreitung einer ununterbrochenen Flugdauer von vier Stunden sehr wohl die Nutzung der Business-Class für einen solchen Flug zulässig sei.*

Die angespannte Wohnungs- und Unterkunftssituation in Ballungsräumen führt zu einer großen finanziellen Belastung für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten. Nun prüft das Ministerium eine Erhöhung des Höchstbetrages beim Trennungsobernachtungs-geld. Von einer finanziellen Zusatzbelastung durch die Anmietung einer Pendlerunterkunft bleiben Betroffene dadurch aber sicher nicht verschont. Deshalb sollten ergänzende Förderinstrumente, wie beispielsweise die Einführung einer sogenannten **Ballungsraumzulage** geprüft werden.

Zu lange dauert nach wie vor die Bearbeitung bei Reisekosten- und Trennungsgeldanträgen. Eine Bearbeitungsdauer von einem Monat konnte zum Beispiel im Bundeswehrdienstleistungszentrum Stetten am kalten Markt erst durch die Nachbesetzung eines lange Zeit vakanten Dienstpostens wieder gewährleistet werden. Neben kürzeren Bearbeitungszeiten wäre es für viele Trennungsgeldempfänger entlastend, wenn sie Unterkunftskosten monatlich vorab als Abschlag erstattet bekämen. Dies ist bereits heute auf Antrag möglich, muss allerdings auch in der Truppe bekannt gemacht werden.

Die neue Zuordnung der ausländischen Bundeswehrstandorte zu den Dienstortstufen des Auslandszuschlags war Gegenstand zahlreicher Eingaben. Mit

den Dienstortstufen versucht der Dienstherr unterschiedlichen Belastungen Rechnung zu tragen, beispielsweise bei Mieten, Gütern des täglichen Bedarfs, Kosten für Flüge in die Heimat, aber auch bei Einschränkungen der persönlichen Bewegungsfreiheit, Mängeln der Sanitär- und Hygieneeinrichtungen oder Gefahren für Leib und Leben. Die Zuordnung erfolgt durch das Auswärtige Amt. Die diesjährigen Anpassungen waren die umfangreichsten seit Neuordnung der Auslandsbesoldung im Jahre 2010. Der Unmut der Soldaten ist vor dem Hintergrund teilweise erheblicher Veränderungen um bis zu sechs Stufen nachvollziehbar. Als besonders problematisch erwies sich dabei zunächst, dass abgesehen von den Standorten der deutschen Botschaften und Konsulate nur zehn Bundeswehrstandorte eigens bewertet wurden. Die Bundeswehr hat jedoch im Ausland etwa 150 Standorte, die nicht gleichzeitig Sitz einer Auslandsvertretung sind. Für diese Standorte wurden nach geltender Rechtslage die **Dienstortstufen** der nächstgelegenen Vertretungen des Auswärtigen Amtes einfach übertragen. Das ist aus Sicht des Wehrbeauftragten für die Soldaten allenfalls in den Fällen hinnehmbar, in denen die Neubewertung des Sitzes der Auslandsvertretung zu einer Höherstufung geführt hat. Denn die Entfernung zwischen einer deutschen Auslandsvertretung und einem in ihrer Nähe gelegenen Bundeswehrstandort übersteigt, insbesondere in den USA, schnell die Entfernung zwischen beispielsweise Hagenow und Hamburg, was nachvollziehbar Auswirkungen auf die Lebenshaltungskosten vor Ort haben kann. In Fällen einer Herabstufung sollte den Soldaten Bestandschutz bis zu einer originären Bewertung des Mehraufwandes am jeweiligen Standort gewährt werden. Die Eingaben haben dazu beigetragen, dass ab 2019 auch mehr als nur zehn Bundeswehrstandorte pro Jahr zusätzlich bewertet werden.

Das System und die Bandbreite der beim Dienst in der Bundeswehr gewährten **Zulagen** erscheinen im positiven Sinne vielfältig, im negativen Sinne verwirrend angesichts der Vielzahl der mit einem Zulagenanspruch verbundenen Tätigkeiten. Einerseits benötigt bereits die Inhaltsübersicht des offiziellen Verzeichnisses über „Zulagen und vergleichbare Leistungen in der Bundeswehr“ zwei Seiten, um sämtliche Vergünstigungen aufzuführen. Andererseits bedeuten diese Geldleistungen auch einen Ausdruck der besonderen Wertschätzung für bestimmte in der Bundeswehr zu leistende Dienste und Tätigkeiten.

Zulagen zum Gehalt sind ein Faktor, um den Dienst in den Streitkräften attraktiver zu machen. Dieser guten Absicht zuwider läuft allerdings gelegentlich deren Ausgestaltung.

- *So erhält das ständige Besatzungspersonal der Flugbereitschaft eine Stellenzulage in Höhe von bis zu 483,17 Euro monatlich. Die ebenfalls gezahlte fliegerische Erschwerniszulage beläuft sich auf bis zu 564,00 Euro pro Monat. Für Luftfahrzeugtechniker, die für die Flugzeugwartung eingesetzt sind, endet die fliegerische Erschwerniszulage bereits bei 138,00 Euro pro Monat. Bei allen berechtigten Hinweisen auf die unterschiedlichen, überwiegend am Boden zu verrichtenden Aufgaben eines Luftfahrzeugtechnikers, leisten diese Techniker einen nicht unerheblichen Teil ihres Dienstes auch an Bord eines Flugzeuges. Insofern sind sie dem fliegenden Personal nahezu gleichgestellt. Die Schere ist deshalb zu groß und wird von den Technikern nachvollziehbar als ungerecht empfunden.*

Nicht nur wer spezielle Aufgaben in der Bundeswehr übernimmt oder unter erschwerten Bedingungen seinen Dienst leistet, erhält Zulagen. Mit Hilfe von so genannten **Personalbindungszuschlägen** versucht die Bundeswehr, unter anderem auch interessierte Soldatinnen und Soldaten zu motivieren, ihre Dienstzeit zu verlängern. Die Kritik daran ist beim Bestandspersonal nach wie vor groß. Das Gehalt eines Oberstabsgefreiten, so schilderte ein Petent glaubwürdig, näherte sich dank des Personalbindungszuschlages umgerechnet auf die Monate seines Dienstes demjenigen seines Zugführers an.

Erfreulich ist die Verbesserung des Fürsorgeanspruchs der Bundeswehr für ehemalige Zeitsoldaten. Ab 2019 wird dieser Gruppe aufgrund einer entsprechenden Gesetzesänderung nach ihrem Ausscheiden aus dem Dienst bei der Bundeswehr ein einheitlicher Zugang zur gesetzlichen **Krankenversicherung** ermöglicht. Auch diejenigen ausscheidenden Zeitsoldaten, die vor ihrer Dienstzeit privat versichert waren, erhalten ab ihrem Dienstzeitende ein für drei Monate gültiges Beitrittsrecht in die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung. Für Soldatinnen und Soldaten, die vor Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2019 bereits ausgeschieden waren und Übergangsbühnisse erhalten, gibt es ebenfalls eine Auffanglösung. So stellt eine Übergangsregelung für alle ehemaligen SaZ, die zum 31. Dezember 2018 schon Übergangsbühnisse beziehen, sicher, dass auch diese für den restlichen Zeitraum der Dienstzeitversorgung ihren derzeitigen Beihilfeanspruch behalten. Diese versorgungsrechtlich herausragende Thematik wurde in Ergänzung zu den in den Fachausschüssen des Deutschen Bundestages stattgefundenen Gesetzesberatungen auch in einem Workshop beim Wehrbeauftragten erörtert. Die Veranstaltung fand gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Deutschen Bundeswehrverband am 22. Mai 2018 statt und hatte

sozialrechtliche Fragen einer älter werdenden Bundeswehr zum Thema. Die Ergebnisse konnten Eingang in die Gesetzesberatungen finden.

Nicht zufrieden stellen kann hingegen, dass es in diesem Gesetzgebungsverfahren noch keine Lösung zugunsten des ungehinderten Zugangs für alle ehemaligen Soldaten auf Zeit in die Krankenversicherung der Rentner gegeben hat. Ein Recht auf Zugang zu dieser Krankenversicherung haben nämlich nur Personen, die vor Eintritt in den Ruhestand mindestens neun Zehntel der zweiten Hälfte ihrer Lebensarbeitszeit Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung gewesen sind. Dienstzeiten als Soldat zählen insoweit nicht. Je nach Dauer der Verpflichtungszeit bei der Bundeswehr kann es einem Soldaten auf Zeit deshalb passieren, dass seine zivile Erwerbsbiografie nach Ausscheiden aus der Bundeswehr nicht mehr ausreicht, um diesen Anteil noch erreichen zu können. Er müsste sich dann freiwillig gesetzlich krankenversichern. Auf Antrag erhält er zwar, ohne weitere Voraussetzungen erfüllen zu müssen, die Hälfte dieses Beitrages im Rahmen der Rentenzahlung erstattet. Der Beitragssatz auf zusätzliche Einnahmen aus privaten Einkünften, wie zum Beispiel aus Lebensversicherungen, wäre aber nach wie vor in vollem Umfang zu leisten. Mitglieder der Krankenversicherung der Rentner, welche die **Neun-Zehntel-Regelung** erfüllen, erhalten hingegen den Beitragssatz für die gesetzliche Krankenversicherung ohne weitere Antragstellung halbiert und zahlen auch auf zusätzliche Einnahmen keine Krankenversicherungsbeiträge.

Hier Lösungswege im Sinne des betroffenen Personenkreises zu erarbeiten, bleibt weiterhin ein Auftrag an den Gesetzgeber. Eine Möglichkeit wäre die Übernahme der Kosten einer **Anwartschaftsversicherung** durch den Dienstherrn. Zeitsoldaten können eine Anwartschaft auf die gesetzliche Krankenversicherung zu Beginn ihrer Dienstzeit abschließen. Die Höhe liegt bei etwa 45 Euro im Monat. Die Anwartschaftszeit wird dann im Rahmen der Neun-Zehntel-Regelung als Vorversicherungszeit für die Krankenversicherung der Rentner berücksichtigt.

### **Militärseelsorge und Religionsfreiheit**

Die Arbeit der evangelischen und katholischen Militärseelsorge, deren Soldatenbetreuung im In- und Ausland und die darüber hinausgehenden vielfältigen Angebote der christlichen Kirchen an Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familien genießen seit Jahrzehnten zu Recht eine hohe Wertschätzung. Daran hat sich auch im Berichtsjahr nichts geändert. Beschwerden darüber lagen dem Wehrbeauftragten nicht vor.



Anders als in den vergangenen Berichtsjahren gab es 2018 eine einzelne Eingabe über die Einschränkung der Glaubens- und Gewissensfreiheit.

- *Eine Soldatin muslimischen Glaubens bat darum, aus religiösen Gründen ein Kopftuch zur Uniform tragen zu dürfen. Das Ministerium hat dieses Ansinnen sehr ernst genommen und der Soldatin in rücksichtsvoller Art und Weise geantwortet. Gemäß den Vorgaben der Richtlinie zur Anzugsordnung ist das Tragen eines Kopftuches zur Uniform allerdings unzulässig. Disziplinarvorgesetzte sind nicht befugt, Ausnahmen zu gewähren.*

Grundsätzlich ist der Fall geeignet, die Problematik der **Einhaltung religiöser Vorschriften** im Dienst der Bundeswehr aufzugreifen. Das betrifft beispielsweise auch die Einhaltung von Speisevorschriften und Feiertagen – übrigens nicht nur für Soldaten muslimischen, sondern auch für Soldaten jüdischen Glaubens. Die Bundeswehr versucht, solchen Wünschen weitestgehend zu entsprechen: Räume, Gebetszeiten und entsprechende Verpflegung werden bereitgestellt, Sonderurlaub oder Dienstbefreiungen erteilt. Das ist vorbildlich. Aber das nachfolgende Beispiel zeigt, dass unbedachte Handlungen die gute Absicht konterkarieren können:

- *So schilderte eine muslimische Soldatin, dass Truppenküchen zwar durchaus verschiedene religiöse Essgewohnheiten berücksichtigen. Hierbei werde allerdings gelegentlich unsensibel vorgegangen. In dem konkreten Fall waren zwei unterschiedliche Thermobehälter zur Verfügung gestellt worden. Einer dieser Behälter war mit dem Begriff „Normal“ gekennzeichnet, der andere mit dem Wort „Moslem“. Diese Art der Deklaration war zu Recht auf Kritik gestoßen.*

Beim Truppenbesuch einer Dienststelle in der Türkei äußerten zwei Bundeswehrsoldatinnen muslimischen Glaubens ihren Wunsch nach einer muslimischen Soldatenbetreuung in der Bundeswehr. In seiner Stellungnahme dazu weist das Verteidigungsministerium darauf hin, dass sich die „Bedarfsanforderungen nach Einführung einer muslimischen Soldatenbetreuung weiterhin auf niedrigem Niveau bewegen“. Auch wenn als valide Grundlage dafür neben aktuellen Erkenntnissen **der Zentralen Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen** beim Zentrum Innere Führung immer noch die Ergebnisse einer Befragung aus dem Jahr 2013 herangezogen werden müssen, deckt sich dieser Befund durchaus mit der Wahrnehmung des Wehrbeauftragten.

Der Wehrbeauftragte hält es aber seit längerem für geboten, endlich eine grundsätzlich tragfähige Lösung zu finden. Das Ministerium will demgegenüber lediglich den seit nunmehr sieben Jahren dauernden „Prüfungsprozess weiter vorantreiben“, ein akuter Handlungsbedarf bestehe nicht. Niemand erwartet, dass es zu einem vergleichbaren rechtsverbindlichen Vertrag zur Sicherung der muslimischen Soldatenbetreuung kommt, wie er jeweils für die evangelische und die katholische Kirche existiert. Das Angebot der im Mai 2015 eingerichteten Zentralen Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen bietet aber durchaus die Möglichkeit einer Institutionalisierung. Muslimische Militärseelsorger tun seit einigen Jahren schon in den Niederlanden, in Frankreich, Österreich und Großbritannien Dienst. Seit Juli 2015 gibt es einen eigenen **Militär imam** im österreichischen Bundesheer. Etwa in der Gefängnisseelsorge ist das ehrenamtliche Engagement muslimischer Seelsorger bereits in einigen Bundesländern üblich, in anderen befindet es sich im Aufbau. An diese und die Erfahrungen anderer Streitkräfte könnte man auch in der Bundeswehr anknüpfen. Denn wenn die Bundeswehr es nicht schafft, eine solche Soldatenbetreuung anzubieten, muss sich niemand wundern, wenn Betroffene eigene, gegebenenfalls extrem-fundamentalistische Lösungen suchen. Die Bundeswehr würde sich einer berechtigten und durch bundeswehreigene Fortbildungen sinnvollen Steuerungsmöglichkeit der Soldatenbetreuung selbst berauben.

Seit 1956 gibt es den **Lebenskundlichen Unterricht** (LKU) in der Bundeswehr. Wesentlicher Träger dieser seit 2010 verpflichtenden ethischen Bildung für Soldatinnen und Soldaten ist die Militärseelsorge. Lebenskundlicher Unterricht ist kein Religionsunterricht. Geregelt ist der LKU in einer eigenen Zentralen Dienstvorschrift. Im Berichtsjahr hat das Verteidigungsministerium mit der Erarbeitung einer neuen Zentralen Dienstvorschrift (ZDv) „Ethische Bildung in der Bundeswehr“ begonnen. Damit, so das Ministerium, solle eine Regelungslücke geschlossen werden, denn derzeit sei Ethik in verschiedenen Vorschriften der Bundeswehr abgebildet. Neben dieser rein formalen Begründung nach Schließung einer Regelungslücke sieht das Ministerium einen wachsenden Bedarf an ethischer Bildung durch gesellschaftliche Veränderungen und schwindendes Wissen junger Soldatinnen und Soldaten über die ethischen Dimensionen ihrer Aufgabe. Gegenstand der neuen ZDv sollen die Festlegung von Lernzielen und die Benennung von Bildungseinrichtungen und -trägern sowie die Finanzierung ethischer Bildung sein. Es bleibt abzuwarten, wo diese neue Vorschrift über die ZDv zur Inneren Führung und andere Vorschriften

qualitativ hinausgehen soll oder Neues bringt. Abzurufen ist dem Ministerium von einer Abkehr von der bisher gut funktionierenden Zusammenarbeit mit bewährten Trägern wie die Militärseelsorge.

- *Eine weitere Eingabe thematisierte die sogenannte negative Religionsfreiheit. Ein Soldat fühlte sich in seinen Rechten unter anderem dadurch beeinträchtigt, dass er innerhalb seiner Kaserne beim Antreten auf ein in Blickrichtung aufgestelltes Holzkreuz blicken musste. Das Holzkreuz wurde zwischenzeitlich umgesetzt. Das Recht des Petenten ist abzuwägen gegen das Recht anderer Soldaten auf Ausübung ihrer Religionsfreiheit nach Artikel 4 Absatz 1 und 2 Grundgesetz. Das Ergebnis der Abwägung ist noch Gegenstand laufender Beschwerdeverfahren.*

## Diversity

Außerordentlich fortschrittlich zeigte sich die Bundeswehr 2018 beim Thema Vielfalt. Mit einem neuen Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen werden die rechtlichen, medizinischen und sonstigen Aspekte von Transgeschlechtlichkeit im dienstlichen Betrieb gebündelt. Darüber hinaus setzte die Bundeswehr als eine von über 600 teilnehmenden Institutionen des 6. Deutschen Diversity-Tags ein weiteres Zeichen. Aktionen an den Standorten Mayen, Euskirchen und Berlin betonten an diesem jährlich wiederkehrenden Tag die Chancen einer vielfältigen Gesellschaft und warben für die Anliegen von Minderheiten und den Abbau von Vorurteilen. Niemand, so das Credo der Bundeswehr, muss seine Identität am Kasernentor abgeben.

In den wenigen Fällen, in denen **transsexuelle** Soldatinnen und Soldaten Anträge auf geschlechtsangleichende Operationen stellen, sollte die Bearbeitung zügig erfolgen. Die mit Verzögerungen in der Bearbeitung zusammenhängenden psychischen Belastungen brachte eine Petentin mit folgenden Worten zum Ausdruck:

- *„Für mich stellt sich die Frage, wofür ich seit Mitte 2012 all die Erniedrigungen, persönlichen Angriffe und Beleidigungen sowie Schmerzen ertragen habe, um nun so diskriminierend durch das ‚System‘ Bundeswehr behandelt zu werden.“*

Solche Erfahrungen zeigen, dass die Betreuung und Begleitung transsexueller Soldatinnen und Soldaten von Seiten der Bundeswehr in einer für sie sehr schwierigen Lebensphase noch nicht immer gut ist. Bewusste Diskriminierungen seitens der Bearbeiter konnten jedoch nicht festgestellt werden. Vielmehr

scheinen Unsicherheiten im Umgang mit einer unvertrauten Thematik zu bestehen.

**Homosexuelle** Soldatinnen und Soldaten haben sich im Berichtsjahr nicht an den Wehrbeauftragten gewandt. Der Arbeitskreis homosexueller Angehöriger der Bundeswehr berichtete aber, dass immer noch Fälle von Diskriminierung an ihn herangetragen würden, auch wenn die Kameradinnen und Kameraden wesentlich toleranter seien, als vor 20 Jahren. Die Hürde, sich an den Wehrbeauftragten oder die Gleichstellungsbeauftragten zu wenden, sei für viele hoch. Sie befürchteten, durch die Ermittlungen weitläufiger geoutet zu werden als gewünscht.

In der Bundeswehr dienen immer mehr Soldatinnen und Soldaten unterschiedlicher Herkunft. Alle haben eine Gemeinsamkeit, den Dienst für Deutschland. Umso abstoßender ist es, wenn Soldaten Kameraden wegen ihrer Herkunft schikanieren und beleidigen. Solches Verhalten ist dumm, unpatriotisch und eines Bundeswehrsoldaten nicht würdig.

- *Ein Stabsunteroffizier sagte bezogen auf Kameraden russischer Abstammung zu einem anderen Stabsunteroffizier sinngemäß, auf sowas habe man früher geschossen und jetzt seien sie beim deutschen Militär. Gegen ihn wurde eine gerichtliche Disziplinarmaßnahme verhängt.*
- *Ein früherer Soldat (nunmehr Feldwebel der Reserve) nannte seine russischstämmigen untergebenen Stabsunteroffiziere, teilweise auch im Beisein anderer Soldaten, wörtlich oder sinngemäß „Scheiß Russe“, „Kanisterkopf“, „Drecksrusse“ oder „Holzrusse“. Gegen ihn wurde eine gerichtliche Disziplinarmaßnahme verhängt.*
- *Ein Oberstabsgefreiter tätigte gegenüber einem Kameraden mit Migrationshintergrund die Äußerung: „really nigger?“. Des Weiteren fragte er denselben Soldaten beim Betreten des Dienstzimmers „Was ist das für eine Negermusik?“. Gegen den Oberstabsgefreiten wurde eine einfache empfindliche Disziplinarmaßnahme verhängt.*

In vielen Fällen lassen sich **Diskriminierungen** jedoch nicht nachweisen, da es entweder keine Zeugen gibt, oder diese sich aus falsch verstandener Loyalität zu den Tätern nicht äußern. Für die Opfer stellt das eine zusätzliche Belastung und auch Demütigung dar. Dem Opfer, nicht dem Täter muss Kameradschaft zu Teil werden, das sollte selbstverständlich sein. Das ist gelebte Innere Führung. In diesem Zusammenhang leistet die Ansprechstelle für Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr beim Verteidigungsministerium wichtige Arbeit. Das Team

dort unterstützt aktive aber auch ehemalige Bundeswehrangehörige, die an ihrem Arbeitsplatz Diskriminierungen, körperliche oder seelische Gewalt erfahren haben. Neben der individuellen Hilfe forschen die Mitarbeiter nach Ursachen, um strukturellen Diskriminierungen im Dienst besser vorbeugen zu können.

## Digitalisierung

Zum Ende des Berichtsjahres wurde die seit 1965 erscheinende Soldatenzeitung „aktuell“ eingestellt, um „die freiwerdenden journalistischen Kapazitäten in die Qualität digitaler Formate zu investieren“, wie der Sprecher des Verteidigungsministeriums in einer der letzten aktuell-Ausgaben erklärte.

Auch das Liederbuch der Bundeswehr „Kameraden singt!“ soll nach Überarbeitung auf Grundlage des neuen Traditionserlasses nur noch in digitaler Form angeboten werden. Das mag modern daherkommen, verfehlt aber die Lebenswirklichkeit. Gemeinsames, textsicheres Singen, beispielsweise als teambildende Maßnahme, ist somit zukünftig vom Zugang zu Computer oder Smartphone, auf alle Fälle aber zum Internet abhängig. Damit sieht es nicht nur in vielen Auslandseinsätzen schlecht aus, sondern auch in zahlreichen Liegenschaften und natürlich insbesondere unter freiem Himmel auf diversen Übungsplätzen. Hier überwiegt eindeutig der Vorteil des analogen, für die Hosentasche geeigneten Formats.

Digitalisierung scheint der Megatrend zu sein, nicht nur in der Bundeswehr. Doch bei allem Verständnis für die Notwendigkeit, mit der Zeit zu gehen – immer öfter schildern Soldaten ihre Sorge vor „**Übertechnologisierung**“. Wenn der neue Schützenpanzer PUMA ausschließlich elektronisch zu bedienen ist und bei einem Ausfall der Bordelektronik mehrere Minuten braucht, bis sich das System rebootet, kann man nur hoffen, dass dies niemals in einer Gefechtssituation geschieht. Denn minutenlang nicht fahren, funken und schießen zu können, kann katastrophal für die Besatzung enden. Auch der Vorgänger des PUMA, der Schützenpanzer MARDER, bedient sich elektronischer Hilfsmittel, jedoch gibt es eine analoge „Ersatzbetriebslösung“: Mittels einer Handpumpe kann die Besatzung im Innern des Panzers Druck im hydro-mechanischen System aufbauen, so dass man weiterhin den Turm schwenken, zielen und feuern kann, nur durch den Einsatz von Muskelkraft. Das Einfache ist oftmals das Verlässliche.

Im Fall des Falles sollte man sich nicht auf die Digitaltechnik allein verlassen müssen. Die robuste Truppenlösung ist genau so nötig wie die Hightech-Moder-

nisierung. Sind also unsere Panzer, Schiffe und Flugzeuge nicht mittlerweile zu hoch gezüchtet, störanfällig und von außen manipulierbar? Was geht noch, wenn nichts mehr reagiert? Bei einem Kolloquium am Zentrum Innere Führung zum Thema „Bundeswehr und Digitalisierung“ wurde im September 2018 auch von Bundeswehrseite kritisch und selbstkritisch über diese Entwicklung diskutiert. Solche Impulse sind wichtig.

Zu den modernen Techniktendenzen gehört auch der **Informations-Overkill**. Durch immer mehr Sensoren und immer mehr Lageinformationen ist es nicht mehr möglich, allen Informationen gleichzeitig Aufmerksamkeit zu schenken. Algorithmen sortieren vor. Man kann und soll permanent auf die Flut von Daten und Analysen reagieren. Reaktionsfähigkeit ist gut, aber Initiative geht anders. Dabei bleibt auch unbeantwortet, ob es tatsächlich vollständige Information geben kann oder ob die dogmatisch beschworene „Vervollständigung des Lagebildes“ nicht eine gefährliche Illusion ist. Irak oder Afghanistan bleiben bisher trotz aller Technik unüberschaubar.

Verantwortliche Vorgesetzte vertreten weiter regelmäßig das Mantra, dass militärische Entscheidungen im besten Falle immer vor Ort getroffen werden, dort wo sie sich auswirken sollen, und nicht auf der nächsthöheren Führungsebene, wo ein vermeintlich „verdichtetes Lagebild“ herrscht. Die persönliche Initiative, die Schwerpunktsetzung des militärischen Führers vorne, das Handeln mit Beweglichkeit, Schnelligkeit und Überraschung ist ein bewährtes Prinzip militärischen Führens. Die Risiken der Digitalisierung könnten sich zu einer ernststen Bedrohung dafür entwickeln.

Es könnte deshalb sinnvoll sein, künftig auch eine Risikobewertung und Technikfolgenabschätzung beim Start neuer Digitalisierungsprojekte vorzunehmen. Das Eine tun, ohne das Andere zu lassen: Im Informations- und Befehlsfluss muss es neben modernster Technik weiterhin auch eine verlässliche analoge Lösung geben, die durch gut ausgebildete, charakterfeste, entscheidungsfreudige militärische Vorgesetzte und Soldatinnen und Soldaten in der „Schlammzone“ unter allen denkbaren Umständen beherrscht werden kann.

## 8. Frauen in der Bundeswehr

Die Zahl der Frauen in der Bundeswehr ist weiter gestiegen. Nach 21.213 Frauen 2017 hat sich die Zahl der Soldatinnen im Berichtsjahr auf 21.931 (einschließlich 1.546 Freiwillig Wehrdienstleistende) erhöht. Das sind 12,1 Prozent aller Aktiven (2017:

11,8 Prozent). Im Heer betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 6,6 Prozent (Vorjahr 6,4 Prozent), in der Luftwaffe 8,2 Prozent (Vorjahr knapp 8 Prozent), in der Marine 9,8 Prozent (Vorjahr 9,6 Prozent), in der Streitkräftebasis 10 Prozent (Vorjahr 9,5 Prozent) und im Zentralen Sanitätsdienst 40,6 Prozent (Vorjahr 40,2 Prozent). Der Frauenanteil bei den Berufssoldatinnen und Soldaten betrug 6,2 (Vorjahr 5,2 Prozent) und bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit 14,3 Prozent (Vorjahr 13,8 Prozent).

Dieser erfreuliche Anstieg darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass 14 Jahre nach Inkrafttreten des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes die für alle Laufbahnen mit Ausnahme des Sanitätsdienstes festgelegte Quote von 15 Prozent mit derzeit 8,3 Prozent nicht einmal annähernd erreicht wird. Allein der Sanitätsdienst ist auf einem guten Weg in Richtung der gesetzlichen Zielvorgabe von 50 Prozent (2018: 44,6 Prozent).

Indizien dafür, dass bei Frauen das Interesse am Militärdienst prinzipiell da ist, sind der deutlich höhere Frauenanteil in Armeen anderer Länder sowie der stetig steigende Anteil der Frauen bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden: 18,7 Prozent im Berichtsjahr (zu 16,3 Prozent im Vorjahr). Sich als attraktiver Arbeitgeber – „Employer Branding“ wie es heute heißt – zu positionieren, dafür ist die Bundeswehr eigentlich sehr gut aufgestellt. Nur wenige Arbeitgeber in Deutschland bieten eine derartige Fülle an Ausbildungen und unterschiedlichen Tätigkeiten auf allen Verantwortungsebenen mit vielfältigen Aufstiegsmöglichkeiten. Mehr als bisher sollten erfolgreiche Soldatinnen ihre persönliche Geschichte erzählen, um auf sie als **Multiplikatorinnen** setzen zu können: Eine Soldatin, die bei den Gebirgsjägern Panzerabwehrsysteme instand setzt, oder eine, die den nationalen General- und Admiralstabslehrgang absolviert hat, darüber wurde öffentlich berichtet. Kampftruppen und Spezialeinheiten sind allerdings Bereiche, in denen bisher nur sehr wenige Frauen dienen. Auch hier könnten erfolgreiche Frauen als Vorbild den Nachwuchs stärken. Warum nicht auch eine Bundeswehrkaserne nach einer Soldatin benennen, wie es der Parlamentarische Staatssekretär Peter Tauber vorgeschlagen hat? Dies wäre ein schönes Symbol für die Wertschätzung der Leistungen von Soldatinnen.

Aber die Kommunikation einer frauenfreundlichen Unternehmenskultur nach außen reicht nicht aus, sie muss tatsächlich zum Arbeitsalltag gehören. Das scheitert an einigen Standorten schon an Kleinigkeiten wie fehlenden geschlechtergetrennten Sanitäranlagen und Umkleiden.

- *Eine Soldatin, die einen solchen Mangel an ihrem aktuellen Standort in Neuburg an der Donau beklagte, berichtete am Rande ihrer Eingabe von ähnlichen Verhältnissen an einem Standort, an dem sie 2009 eingesetzt war. Das Ministerium räumt in der Stellungnahme zum aktuellen Fall ein, dass auch der Mangel aus dem Jahr 2009 noch existiere und dort „derzeit eine Bedarfsforderung für getrenntgeschlechtliche Umkleidebereiche erarbeitet werde“. Ob fehlendes Bewusstsein oder eine unzureichende Planung – neun Jahre der Untätigkeit sprechen für sich.*

In puncto Familienfreundlichkeit – ein wichtiger Punkt nicht nur für Frauen – hat die Bundeswehr inzwischen einiges vorzuweisen und arbeitet daran, noch besser zu werden. Sichtbar sein müssen aber auch Karrierechancen. Spitzenpositionen sind noch weitgehend männlich besetzt, weibliche Führungskräfte nach wie vor rar. Gute Leistung und gute Beurteilung allein reichen nicht immer, Frauen müssen **Führungspositionen** auch aktiv anstreben. Soldatinnen sollten hierbei ihr Licht nicht unter den Scheffel stellen. Viele von ihnen verfügen über ausgezeichnete kommunikative Kompetenzen, besitzen eine hohe Teamfähigkeit, sind motiviert und machen einen ausgezeichneten Job. Dennoch zögern sie, offensiv Ansprüche geltend zu machen. Vorgesetzte sollten dieses Understatement im Blick haben und geeignete Soldatinnen von sich aus aktiv fördern.

Es gibt immer noch Soldaten – auch Vorgesetzte –, die eine grundsätzlich negative Einstellung gegenüber Frauen in der Bundeswehr an den Tag legen. Folgende Aussagen, die gemeldet wurden, belegen dies:

- *„Seit es Frauen bei der Bundeswehr gibt, ist das Leistungsniveau stetig gesunken. Ich habe nichts gegen Frauen bei der Bundeswehr, aber sie müssen versuchen, besser zu sein als ich.“*
- *„Warum müssen wir beim letzten Durchgang eine Frau in der Gruppe haben? Diese bekommt eh nix auf die Reihe“. „... kann nichts. Brot kann schimmeln, was kann sie?“ „Was soll denn eine Frau im Zug?“*

Auch andere Beispiele zeigen, dass Frauen in der Bundeswehr noch nicht als selbstverständlich wahrgenommen werden und festgefahrene und **veraltete Sichtweisen** bestehen.

- *Eine Soldatin wollte sich – wie ihre männlichen Kameraden – über das Treuhandkonto ein Trikot der Deutschen Fußball-Nationalmannschaft kaufen. Mitarbeiter des Bundeswehr-Bekleidungsshop in Hamburg verwehrten dies mit der Begründung, Trikots für Frauen seien nicht vorgesehen. Diese Aussage war nicht korrekt, im Ergebnis der Überprüfung erhielt*

die Soldatin das Trikot, und die Mitarbeiter dieses und weiterer Shops wurden entsprechend belehrt.

- In einem anderen Fall wählte ein Vorgesetzter eine Soldatin gegen ihren Willen für einen Dienstposten mit Telefonzuständigkeit aus. Eine Frauenstimme höre sich am Telefon einfach besser und freundlicher als eine Männerstimme an, so seine Begründung. Eine freiwillige Bewerberin wurde dagegen abgelehnt mit dem Satz: „Naja, wir müssen ja schon nach dem Erscheinungsbild gehen.“ Der Vorgesetzte war sich keiner Schuld bewusst. Hier zeigt sich einmal mehr, dass die Bundeswehr noch daran arbeiten muss, überkommene Denkmuster aufzubrechen.
- So sah sich zum Beispiel eine Soldatin durch ständige frauenfeindliche Sprüche und Diskussionen über sexuelle Vorlieben und Erfahrungen der Kameraden belästigt. Darunter zum Beispiel: „Die fette Sau würde ich mir nicht nackig auf den Bauch schnallen.“ Die Überprüfung ergab, dass der Umgangston innerhalb der Dienstgradgruppe in der Einheit in der Tat teilweise einen niveaulosen, beleidigenden und „unter die Gürtellinie gehenden“ diskriminierenden Charakter hatte.

Solche Formen des Umgangs sind keine Einzelfälle. Ein Klima, das manchmal den respektvollen Umgang miteinander vermissen lässt und in dem verbale Grenzüberschreitungen als „Mittel zum Stressabbau“ toleriert werden oder als Symbol einer falsch verstandenen Männlichkeit dienen, ist kein Pluspunkt für einen guten Arbeitgeber. Deshalb müssen Vorgesetzte hier gegensteuern. Den Wunsch nach einem fairen und **respektvollen Miteinander** hegen nicht nur Soldatinnen. Auch Soldaten leiden unter groben Umgangsformen. Sie äußern sich nur seltener hierzu, da sie öfter davon ausgehen, dass dies wohl selbstverständlicher Bestandteil einer militärischen Ordnung sei.

Erfreulich ist indes, dass die Bundeswehr dem Wunsch von Soldatinnen nachgekommen ist, bei der einsatzvorbereitenden Ausbildung mehr auf die besondere Rolle von Frauen in den jeweiligen Ländern einzugehen. Im Rahmen der Vermittlung „Interkultureller Kompetenz“ wird dieser Aspekt nunmehr stärker berücksichtigt und durch die neue Ausbildungshilfe „Islamisch geprägte Kulturen“ ergänzt.

## 9. Einsatz und Bündnis

### Einsatz, einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben

Seit Anfang der 90er Jahre hat die Bundeswehr mehr als 50 Auslandseinsätze absolviert. Diese haben 21,6 Milliarden Euro gekostet. Nach einer Aufstellung des Verteidigungsministeriums wurde mit 10,2 Milliarden Euro fast die Hälfte davon für die NATO-Missionen ISAF und RESOLUTE SUPPORT in Afghanistan ausgegeben, wo die Bundeswehr seit 17 Jahren eingesetzt ist.

Die Zahl der durch den Deutschen Bundestag mandatierten Auslandseinsätze ist im Vergleich zum Vorjahr um zwei auf nunmehr elf Einsätze gesunken: Zum einen lief die deutsche Beteiligung an der EU-geführten Ausbildungsmission Somalia (EUTM Somalia) zum 31. März 2018 aus, zum anderen wurden die zuvor eigenständigen Mandate COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak zusammengelegt. In den mandatierten Auslandseinsätzen waren zum Ende des Berichtsjahres 3.423 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr eingesetzt. Der höchste Stand lag im Jahr 2002 bei 10.434 Soldaten. Neben den mandatierten Auslandseinsätzen belasten die Bundeswehr zunehmend Verpflichtungen der Bündnisverteidigung in Europa. Im Rahmen der erweiterten Vorpräsenz der NATO (enhanced FORWARD PRESENCE) verantwortet Deutschland seit dem 24. Januar 2017 als Rahmennation die multinationale Battlegroup für Litauen. Mit zuletzt 536 Soldaten vor Ort stellt das Engagement der Bundeswehr in Litauen die drittgrößte Mission der Bundeswehr im Ausland dar. Die Schnelle Eingreiftruppe NATO Response Force (NRF) war 2018 ein weiterer Schwerpunkt des Bündnisses. Die von Deutschland hierfür eingebrachten Kräfte beliefen sich auf insgesamt rund 10.000 Soldaten. Sie mussten im Berichtsjahr zudem die notwendigen Vorbereitungen treffen, um im Jahr 2019 als Rahmennation die sogenannte NATO-Speerspitze VJTF (Very High Readiness Joint Task Force) stellen zu können. Diese muss innerhalb von fünf Tagen für jedes denkbare Szenario abmarschbereit sein. Tatsächlich konzentrieren sich die Planungen vornehmlich auf die östliche Grenze des Bündnisgebietes.

Bei den Herausforderungen der NATO-Bündnisverteidigung liegt der Schwerpunkt auf den Landstreitkräften. Dennoch ist nach wie vor die Marine in den mandatierten Auslandseinsätzen überproportional zu ihrer zahlenmäßigen Stärke als Teilstreitkraft gefordert. Die an Bord eingesetzten Marinesoldaten leiden weiterhin unter langen Abwesenheiten.

In den von der Öffentlichkeit kaum wahrgenommenen, bereits seit elf beziehungsweise seit sieben Jahren andauernden Einsätzen der Bundeswehr in Darfur (UNAMID) und im Südsudan (UNMISS) verrichten derzeit gerade einmal um die 20 deutsche Soldaten ihren Dienst.

### RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan

Im März 2018 hat der Deutsche Bundestag die Mandatsobergrenze für RESOLUTE SUPPORT von 980 auf 1.300 Soldaten heraufgesetzt. Damit ist die Mission in Afghanistan wieder der größte laufende Auslandseinsatz der Bundeswehr. Die Erhöhung der Mandatsobergrenze um mehr als 300 Soldaten hat unter anderem das Ziel, den Selbstschutz der deutschen Kräfte vor Ort zu stärken. Der Großteil der Bundeswehrangehörigen ist im Camp MARMAL in Mazar-e-Sharif untergebracht, Sitz des Train Advise and Assist Command North (TAAC-North). Weitere Soldaten verrichten ihren Dienst in der Hauptstadt Kabul. Auch die nordafghanische Stadt Kunduz ist wieder ständiger Einsatzort deutscher Soldaten. Deshalb sollte dort erneut ein entsprechend ausgestattetes, **geschütztes deutsches Feldlager** eingerichtet werden.

Bereits im letzten Jahresbericht hatte der Wehrbeauftragte auf die Notwendigkeit der Evaluierung jedes Einsatzes hingewiesen. Für den Afghanistan-Einsatz ist das bis heute nicht geschehen. Dabei sehen auch die USA die Entwicklung Afghanistans mittlerweile kritischer. Nach einer Analyse des amerikanischen Sondergeneralinspektors für den Wiederaufbau Afghanistans (SIGAR) zu Beginn des Berichtsjahres liegen die Ursachen der schwachen Staatlichkeit unter anderem im problematischen Ansatz des internationalen Engagements. Seine Kernaussage ist, dass große Summen an ausländischen Stabilisierungsgeldern die Korruption im Land befördert und die Konflikte verstärkt hätten. Er kommt zu dem Fazit, dies habe den Hass der Armen genährt und wiederum den Taliban bei ihrer Suche nach Unterstützern und der Rekrutierung von Kämpfern direkt in die Hände gespielt. Ende Oktober 2018 kam der SIGAR sogar zu dem Schluss, dass die offiziellen afghanischen Behörden derzeit nur noch gut die Hälfte aller Distrikte im Land tatsächlich kontrollierten.

Offensichtlich waren – wie sich heute zeigt – frühere ISAF-Ansätze wie „COIN“ oder „vernetzte Sicherheit“ jedenfalls in ihrer damaligen Ausprägung, nicht umfassend erfolgreich. Im Sinne der Soldaten der RESOLUTE SUPPORT Mission wäre es deshalb nun an der Zeit, eine realistische Analyse und Bewertung

der Lage in Afghanistan seit Beginn des internationalen und des deutschen Engagements vorzunehmen und Schlüsse zu ziehen, auch im Hinblick auf zukünftige militärische Kriseninterventionen.

Mit einer gewissen Besorgnis wegen ihrer Sicherheit teilten Soldatinnen und Soldaten dem Wehrbeauftragten auf seinem Truppenbesuch zum Ende des Berichtsjahrs mit, sie würden zum afghanischen Camp SHAHEEN in Mazar-e-Sharif, nach Kunduz und Maymaneh überwiegend mit angemieteten zivilen ungeschützten Hubschraubern vom Typ MI-17 (rund 85 Prozent aller Flüge) geflogen. Diese Flüge fänden nach Regeln statt, die unter den deutschen Standards lägen, und würden selbst bei eigentlich unzumutbaren Wetterverhältnissen durchgeführt. Wie der Wehrbeauftragte erfuhr, setzen die niederländischen TAAC-North-Kräfte ausschließlich auf geschützten Transport. **Geschützter Transport** mit eigenen militärischen Hubschraubern wäre auch für die deutschen Kontingentangehörigen dringend erforderlich. Allerdings sind die Hubschrauberkapazitäten von Luftwaffe und Heer dafür bei weitem nicht ausreichend.

Kritisch sahen die Soldatinnen und Soldaten in Mazar-e-Sharif auch die Planung und Durchführung des Umzuges der deutschen Kräfte Kabul zum Hamid Karzai International Airport North. Nach dem Anschlag auf die deutsche Botschaft in Kabul am 31. Mai 2017 hatte die Bundeswehr das in der Stadt gelegene Camp QUASABA kurzfristig aufgegeben und die deutschen Kräfte zum Flughafen verlegt. Damit waren weniger Versorgungsfahrten zwischen dem Camp und dem Flughafen notwendig, was die Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten erhöhen soll. Der beschleunigte **Umzug** war allerdings nur unter Inkaufnahme von Einschränkungen der Unterkünfte-, Betreuungs- und Arbeitsbereichsqualität sowie durch Inanspruchnahme von Interimslösungen möglich. Die deutschen Soldaten wohnten nach dem Umzug zunächst in NATO-Unterkünften im Transitbereich mit jeweils fünf Personen in einer beengten, provisorischen Stube. Das Einsatzkontingent hatte vorab darüber informiert, bei der Unterkunftsvergabe durch die NATO würden aufgrund des gültigen Standard Operating Procedure zunächst andere NATO-Kräfte vorrangig berücksichtigt. Bis Ende April 2018 verbesserte sich die Unterkunftsqualität aber durch die Nachrüstung von Klimageräten, Jalousien und Leichtbauwänden. Seitdem teilten sich außerhalb von Kontingentwechselphasen nur noch bis zu vier Personen eine Stube. Eine eigene deutsche Betreuungseinrichtung steht nicht zur Verfügung, jedoch können die Deutschen das umfangreiche Betreuungsangebot der NATO auf dem Flughafen mitnutzen. Ein Ende des

Provisoriums durch den abschließenden Bau von Unterkünften auf dem Flughafen ist nach Angaben des Verteidigungsministeriums nicht wirklich absehbar, denn die für den Ausbau geplanten Flächen werden teilweise noch anderweitig genutzt.

Mehrere Soldaten beanstandeten eine Änderung des Kontingentbefehls zum „Umgang mit Alkohol im Einsatz“. Danach darf kein **Alkohol** mehr über die Feldpost nach Afghanistan versendet werden. Ein entsprechender Hinweis findet sich im Merkblatt zur Feldpost. Den Soldatinnen und Soldaten wurde auch empfohlen, potentielle Versender von Alkohol hierüber zu informieren. Inzwischen liegt dazu eine allgemeinverbindliche Weisung des Verteidigungsministeriums vom 31. Mai 2018 vor, die den Versand von alkoholischen Getränken in Feldpostsendungen generell untersagt. Das Verteidigungsministerium teilte hierzu mit: Vereinzelt sei es aufgrund von landesspezifischen Beschränkungen hinsichtlich der Einfuhr von Alkoholika zu Verzögerungen im gesamten Feldposttransport gekommen. Durch die Untersagung des Alkoholtransportes könnten derartige Verzögerungen verhindert werden. Im Afghanistaneinsatz hatte die Internationale Militärpolizei auf Grundlage einer NATO-Regelung, die die Einfuhr von Alkohol untersagt, Feldpostsendungen auf Alkohol hin kontrolliert, ihn entnommen und vernichtet. Die deutsche Seite vertrat die grundsätzliche Auffassung, Feldpostsendungen würden wegen des reinen Transitcharakters keinem Kontrollregime unterliegen. Hiermit konnte sie sich gegenüber dem zuständigen Commander des Hamid Karzai International Airport North aber nicht durchsetzen. Unabhängig von der Alkoholfrage sollte das Verteidigungsministerium die deutsche Auffassung zum Transitcharakter von Feldpostsendungen gegenüber dem Commander des Militärflughafens Kabul weiter verfolgen.

### **KFOR, Kosovo**

Entlang der NATO-Planung verringerte sich in den vergangenen Jahren sukzessive die Beteiligung deutscher Kräfte an KFOR. Zum 30. Juni 2018 stellte die Bundeswehr ihre Beteiligung am Operational Readiness Reserve Force Bataillon ein. Im Oktober 2018 zogen die Deutschen aus dem Feldlager PRIZREN ab und übergaben es in die Verantwortung der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. Der **Ehrenhain** aus dem Lager PRIZREN wird in den Wald der Erinnerung im Einsatzführungskommando der Bundeswehr überführt. Soldaten äußerten allerdings den nachvollziehbaren Wunsch, eine Kopie der mehrsprachigen Gedenktafel zu hinterlassen. Auf der Gedenktafel befinden sich auch die Namen verstorbener österreichischer und schweizer Soldaten. Deshalb

wurde bereits eine Kopie der Gedenktafel an Österreich und die Schweiz übergeben. Das Einsatzführungskommando hat den Kontingentführer des Deutschen Einsatzkontingents KFOR inzwischen gebeten, die Anfertigung einer weiteren Kopie der Gedenktafel zum Verbleib in Prizren in die Wege zu leiten. Etwa 70 deutsche Soldatinnen und Soldaten sind ab 2019 noch in Pristina beim KFOR-Stab beziehungsweise beim National Support Element eingesetzt. Um auf eine unerwartete Verschlechterung der Sicherheitslage schnell und flexibel reagieren zu können, bleibt es aber bei der zuletzt geltenden Mandatsobergrenze von 800.

Mit der Verringerung der Präsenz vor Ort stellt sich die Frage, wie die **Betreuung** der verbleibenden Kräfte nach Schließung der Betreuungseinrichtungen weiter aufrechterhalten werden kann. Der Spieß allein, so die Soldatinnen und Soldaten bei einem Besuch des Wehrbeauftragten, könne diese Aufgabe nicht schultern. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums wurde die Bewirtschaftung der deutschen Betreuungseinrichtung in Pristina zwar eingestellt, inzwischen wurde das Kontingent aber beauftragt zu prüfen, ob die ehemalige Betreuungseinrichtung durch einen anderen Betreiber bewirtschaftet werden kann. Das Ergebnis dieser Prüfung steht noch aus. Ferner wurde um Unterstützung bei der Aufklärung einer neuen Situation bezüglich der Wahrung des Postgeheimnisses gebeten: Seit kurzem sei es offenbar nicht mehr erlaubt, alkoholische Getränke per Post aus dem Heimatland zu empfangen beziehungsweise aus dem Kosovo nach Deutschland zu senden. Es wurde die Frage gestellt, ob dies ohne Verletzung des Postgeheimnisses kontrolliert werden dürfe und warum dies nun überhaupt neuerdings gelten solle. Hintergrund ist die bereits im Afghanistan-Kapitel dargestellte Weisung des Verteidigungsministeriums vom 31. Mai 2018, die den Versand alkoholischer Getränke in Feldpostsendungen generell untersagt. Die Wahrung des Postgeheimnisses sei, so das Ministerium, trotz der Durchleuchtung der Postsendungen sichergestellt. Sollten Verdachtsmomente auftreten, werde die Postsendung an den Absender zurückgeschickt.

### **COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak**

Der Deutsche Bundestag hat mit Beschluss vom 22. März 2018 die zuvor eigenständigen Mandate COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak zusammengelegt. Das Mandat wurde am 18. Oktober 2018 bis zum 31. Oktober 2019 verlängert und sieht eine Personalobergrenze von bis zu 800 Soldaten

vor. Während die eingebrachten Fähigkeiten zur Luftbetankung und Luftbildaufklärung zum Ende des Mandats auslaufen sollen, sieht der Bundestagsbeschluss hinsichtlich des Fähigkeitsaufbaus bei den irakischen Sicherheitskräften eine Evaluierung des Einsatzes mit Stichtag 30. April 2019 vor.

Seit Februar 2015 haben in wechselnden Kontingenten insgesamt 1.600 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in Erbil etwa 6.000 kurdische und jesidische Kämpfer vor Ort sowie in Deutschland nochmals 314 Peschmerga ausgebildet. Von August bis Anfang Oktober 2018 fand ein Pilotlehrgang im Rahmen des neuen Mandats in der zentralirakischen Stadt Taji statt. An der ABC-Abwehrausbildung nahmen 15 Angehörige der irakischen Streitkräfte teil.

Darüber hinaus unterstützt die Bundeswehr die Koalition gegen die Terrororganisation Islamischer Staat mit den Fähigkeiten zur Luftbetankung und Luftbildaufklärung. Dazu sind auf dem jordanischen Luftwaffenstützpunkt Al Azraq ein deutsches Tankflugzeug vom Typ A310 Multi Role Transport Tanker (MRTT) sowie Aufklärungsflugzeuge vom Typ TORNADO stationiert, die insbesondere über Syrien eingesetzt werden. Zudem stellt die Bundeswehr einen Teil der Besatzungen der NATO-AWACS-Flotte, die weiterhin vom türkischen Konya aus operiert. Schließlich wird im Hauptquartier der Anti-IS-Koalition auf dem Luftwaffenstützpunkt Al Udeid im Emirat Katar Stabspersonal der Bundeswehr verwendet.

Erst im April 2018 und damit deutlich nach Verlegung der deutschen Truppen aus dem türkischen Incirlik nach Al Azraq ist das **Truppenstationierungsabkommen** zwischen Deutschland und dem Haschemitischen Königreich Jordanien in Kraft getreten. Es gewährt den deutschen Soldaten strafrechtliche Immunität für Taten, die in Ausübung des Dienstes begangen wurden, und regelt das Verfahren bei außerdienstlichen Straftaten. Das Abkommen befreit militärische Güter einschließlich Marketenderwaren von Zöllen und Einfuhrgebühren. Die Regelung gilt auch bei zivilem Lufttransport. Privat per Feldpost versandte Güter profitieren dagegen nicht von der Befreiung.

Ärgerlich ist, wenn Soldaten erst später als geplant in den Irak verlegen können, weil das irakische Außenministerium die erforderlichen Visa verzögert erteilt.

Besonders beansprucht waren die Soldatinnen und Soldaten der Flugbereitschaft, denn die Luftwaffe führte Ende Mai bis Ende Juni 2018 zusätzliche Einsatzflüge zur **Luftbetankung** von Jordanien aus durch, was zusätzliches Personal erforderte. Das war notwendig, weil andere Koalitionspartner Luftbetan-

kungsfähigkeiten abgezogen hatten. Zum Teil verbuchten die Besatzungsmitglieder zu diesem Zeitpunkt aber bereits 220 und mehr Einsatzstage. Die Besatzungen sollten derartigen Belastungsspitzen nicht ausgesetzt werden.

Die langen Laufzeiten bei der Feldpostversorgung im Jahr 2017 sind in den ersten vier Monaten des Berichtsjahres wieder auf drei bis zehn Tage zurückgegangen. Sie lagen bis auf einen Fall unterhalb der Vorgabe von maximal 14 Tagen.

## EUNAVFOR ATALANTA im Indischen Ozean

Der Deutsche Bundestag hat am 26. April 2018 die Fortsetzung der deutschen Beteiligung an der EU-Mission ATALANTA bis zum 31. Mai 2019 bei einer Mandatsobergrenze von 600 Soldaten beschlossen. Es gilt, die Piraterie einzudämmen und die Freiheit der Seewege unter anderem auch für das Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen langfristig sicherzustellen. Dafür kommt es auch darauf an, den Aufbau staatlicher Strukturen in Somalia durch europäische Hilfe weiter voranzutreiben. Deutschland beteiligt sich mit fliegenden und seegehenden Einheiten. Die Operation wird nach Angaben der Bundesregierung voraussichtlich bis Dezember 2020 fortgesetzt. Bis dahin soll über die zukünftige maritime EU-Präsenz in der Region entschieden werden.

Die in Djibouti stationierten deutschen Kräfte ATALANTA sind nach wie vor in einem Hotel untergebracht, das von örtlichen Sicherheitskräften bewacht wird. Angesichts der allgemeinen Sicherheitslage und der hygienischen Bedingungen der Hotelküche ist das nicht optimal. Ein deutscher Proviantmeister fungiert zeitweilig immer noch als Sensor des leitenden Sanitätsoffiziers vor Ort und spricht gegenüber dem Hotelpersonal Empfehlungen aus. Die Bestrebungen, das **Truppenstationierungsabkommen** mit Djibouti zu ändern, um deutsche Soldaten künftig in der US-amerikanischen militärischen Liegenschaft unterzubringen, sind deshalb sinnvoll. Sie sollten zügig zu einem für den Schutz der deutschen Soldaten erfolgreichen Ergebnis führen. Ein Umzug scheiterte bislang jedoch an der notwendigen Zustimmung der dschibutischen Behörden. Das Verteidigungsministerium und das Auswärtige Amt prüfen deshalb weitere Möglichkeiten, die Zustimmung zum Umzug in eine militärische Liegenschaft zu erhalten.

## SEA GUARDIAN und SOPHIA im Mittelmeer

Am 22. März 2018 hat der Deutsche Bundestag das Mandat für die NATO-geführte maritime Operation



SEA GUARDIAN bei einer Obergrenze von 650 Soldaten bis zum 31. März 2019 verlängert. Die Bundeswehr beteiligt sich weiterhin, indem sie Schiffe während der Fahrt durch das Operationsgebiet temporär unter die Führung der NATO stellt. Die Zahl der beteiligten Bundeswehrsoldaten ist daher starken Schwankungen ausgesetzt. Zuletzt waren 178 Soldaten im Einsatz. Im Berichtsjahr gab es keine Eingaben von Soldaten, die bei SEA GUARDIAN verwendet wurden.

Die Beteiligung bewaffneter deutscher Streitkräfte an der maritimen Operation der Europäischen Union EUNAVFOR MED Operation SOPHIA verlängerte der Deutsche Bundestag mit Beschluss vom 14. Juni 2018 bis zum 30. Juni 2019. Das bisherige EU-Mandat der Mission vor der Küste Libyens lief am 31. Dezember aus. Die Europäische Union konnte sich zunächst nur auf eine Verlängerung um drei Monate verständigen. Die Fortsetzung der Mission darüber hinaus ist derzeit unsicher. Die Personalobergrenze beträgt 950 Soldaten. Zuletzt dienten 201 deutsche Soldaten bei EUNAVFOR MED. Insgesamt wurden seit Beginn der Operation SOPHIA 45.000 Menschen aus Seenot gerettet, davon 17.000 durch Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten. Im Berichtsjahr waren die Fregatten Augsburg und Sachsen sowie der Tender Mosel daran beteiligt.

### UNIFIL im Mittelmeer

Der Deutsche Bundestag hat am 14. Juni 2018 die unveränderte Fortsetzung der Beteiligung bewaffneter deutscher Streitkräfte an der United Nations Interim Force in Lebanon (UNIFIL) bis zum 31. Mai 2019 mit einer Personalobergrenze von 300 Soldaten beschlossen. Zuletzt waren 125 deutsche Soldaten auf See, im Ausbildungskommando Libanon, im libanesischen Naqura sowie unterstützend im zypriotischen Limassol eingesetzt. Der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen hat sich am 31. August 2018 einstimmig für die Verlängerung des VN-Mandats bis zum 31. August 2019 ausgesprochen.

Deutschland beteiligt sich weiterhin an der Ausbildung und Ausrüstung der libanesischen Marine. Das **Ausbildungskommando Libanon** am Sitz der libanesischen Marineschule in Jounieh in der Nähe von Beirut verfügt über zehn Dienstposten, die Teil des UNIFIL-Kontingents sind. Davon sind aber zurzeit nur vier besetzt. Im Falle möglicherweise hinzukommender Aufgaben kann so der Kräfteansatz schnell erhöht werden. Bei seinem Truppenbesuch im Ausbildungskommando Libanon stellte der Wehrbeauftragte Fortschritte in der Ausbildung der libanesischen Marine fest. Allerdings, so berichteten die deutschen

Ausbilder, fehlten Schiffe und Instandsetzungskapazitäten. Die nächstgelegenen Werften befänden sich auf Zypern sowie in der Türkei. Die von der Bundesregierung im Rahmen einer Ertüchtigungsinitiative bereitgestellten Mittel für Modernisierungsmaßnahmen könnten oft nicht abgerufen werden, weil die Bedarfsforderungen nicht den deutschen Vorgaben entsprächen. Außerdem könnte hier eine längere Kontingentdauer zu besseren Ausbildungsergebnissen führen. Sinnvoll wäre vielleicht eine Verwendungsdauer der Soldatinnen und Soldaten vor Ort von zwei oder drei Jahren auf Auslandsdienstposten. Die Bundeswehr hat allerdings schon heute Schwierigkeiten, einzelne Dienstposten im UNIFIL-Hauptquartier mit einer Stehzeit von zwölf Monaten zu besetzen. Aufgefallen sind die vor Ort ausgewiesenen „**Landgangzonen**“. Das sind festgelegte Bereiche, in denen sich Soldaten sicher bewegen können. Solche Zonen sollten auch in anderen Einsatzgebieten der Bundeswehr, wenn immer möglich, definiert werden.

Beim Besuch des Wehrbeauftragten auf der Korvette BRAUNSCHWEIG beklagten die Soldaten der Besatzung Charlie die hohe Belastung mit zum Teil 200 Tagen auf See pro Jahr. Die Einsatzsystematik „vier Monate Einsatz, zwanzig Monate am Heimatstandort“ werde nicht einmal annähernd eingehalten. Darunter leiden Familien. Das ist nachvollziehbar. Die Marine ist in der Tat überproportional stark in die Auslandseinsätze der Bundeswehr eingebunden. Andererseits ist eine lange Abwesenheit vom Heimathafen auch seefahrtstypisch und kein neues Phänomen seit Beginn der Auslandseinsätze der Bundeswehr. Die Abgrenzung von See- und Einsatztagen und die präzise Übertragung der beschriebenen Einsatzsystematik auf Angehörige seegehender Einheiten wären daher schwierig. Viele Marineangehörige nehmen das als selbstverständlich in Kauf. Das ändert aber nichts daran, dass Soldatinnen und Soldaten der Marine die gleichen Ansprüche wie die Soldaten anderer militärischer Organisationsbereiche auf Vereinbarkeit von Familie und Dienst geltend machen können.

Ferner beklagten die Soldaten, Ersatzteile kämen oft erst nach mehreren Wochen an. Fehlende kleinere Bauteile führten so zu Schäden an größeren Baugruppen, man nennt das **Weiterfresserschäden**.

Beim unbegleiteten Transport von Einsatzgepäck in den Libanon war es immer wieder zu Verzögerungen gekommen, speziell durch Schwierigkeiten des Spediteurs bei der Zollabfertigung. Soldaten mussten mitunter mehrere Wochen auf ihr Gepäck warten. Das Einsatzführungskommando hat daher befohlen, alle Soldaten nur noch mit Vollgepäck nach Naqura zu verlegen. Angesichts der überschaubaren Zahl durch

die Bundeswehr besetzter Dienstposten im Hauptquartier UNIFIL stellt dies eine praktikable Lösung dar.

### EUTM und MINUSMA, Mali und Niger

Mit dem aktuellen Bundestagsmandat vom 26. April 2018 wurde die Personalobergrenze für MINUSMA von bisher 1.000 auf 1.100 Soldaten erhöht. Wenngleich auch dieses Mandat nur für etwas mehr als ein Jahr gilt, stellt sich die Bundeswehr auf ein längeres Engagement in Mali ein. Das belegen beispielsweise die Planungen für einen Neubau des Wirtschaftsgebäudes im **Camp CASTOR** in Gao, der erst im Mai 2020 abgeschlossen werden soll. Mit der Fertigstellung des neuen Wirtschaftsgebäudes könnte dann auch über die Nachnutzung der Fläche des alten Wirtschaftsgebäudes befunden werden. Bisher scheiterte das allseits unterstützte Vorhaben der Errichtung einer deutschen Betreuungseinrichtung OASE in Gao am Fehlen einer dafür nutzbaren Fläche.

Das Mandat für die EU-Trainingsmission in Mali (EUTM) wurde bis zum 31. Mai 2019 verlängert. Die Personalobergrenze liegt bei 350 Soldaten. Der Spitzenwert lag 2015 bei 235, zuletzt waren es hier 156 deutsche Soldaten. Während die Ausbildung malischer Soldaten anfangs fast ausschließlich in Koulikoro stattfand, versuchen die Ausbilder mittlerweile zunehmend in der Fläche präsent zu sein – insbesondere in Sévaré, wo auch das G5-Sahel-Bataillon ausgebildet werden soll. Hier mag es von Vorteil sein, dass das aktuelle Bundestagsmandat bei der Personalobergrenze genügend Spielraum für den geplanten Aufwuchs lässt. Die Bundeswehr hat jedoch zunehmend Probleme, geeignetes Ausbildungspersonal zu stellen, das gleichzeitig über gute **Französischkenntnisse** verfügt. Deshalb müssen Soldaten vor ihrem Einsatz am Bundessprachenamt oder anderen Schulungseinrichtungen der Bundeswehr entsprechend ausgebildet werden. Das wiederum führt vor Einsatzbeginn zu einer noch längeren Abwesenheit von Familie und Heimatverband. Ein dienstbegleitender Sprachunterricht am Heimatstandort könnte insoweit eine sinnvollere Lösung sein.

Kontingentangehörige berichteten beim Truppenbesuch des Wehrbeauftragten im Sommer 2018, dass teilweise Ausbilder seit Monaten vor Ort seien, die bislang keinen einzigen Lehrgang für die malischen Soldaten durchgeführt hätten. Von den aktuell 93 im Rahmen der Mission eingesetzten Trainern, davon sieben deutsche, hätten 60 derzeit keinen Auftrag. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums seien auch in den Jahren zuvor regelmäßig Lehrgänge nicht durchgeführt worden, wenn mindestens die Hälfte der

angekündigten Lehrgangsteilnehmer bei Beginn der Ausbildung fehle. Die malische Seite sage zudem regelmäßig ohne Angabe von Gründen kurzfristig Lehrgänge ab. Ein Problem dabei ist offenbar, dass die malischen Soldaten eigene Schutzwesten, Helme und Waffen mitbringen müssen, diese aber nicht haben. Die Regularien der Europäischen Union erlauben es auch nicht, die malischen Soldaten damit auszustatten.

Das Verteidigungsministerium teilt mit, die Ausbilder würden bei Ausfall eines Lehrgangs zur Unterstützung bei anderen Lehrgängen oder für andere Aufgaben eingesetzt. Kurzfristig mag es zweckmäßig sein, hochqualifiziertes Personal bei Lehrgangsabsagen zu anderen Aufgaben heranzuziehen. Langfristig sollte jedoch eine **Verkürzung des Auslandseinsatzes** der betroffenen Soldaten in Erwägung gezogen werden. Darüber hinaus erscheint insbesondere mit Blick auf die zunehmende Belastung der Bundeswehr mit Einsätzen und einsatzgleichen Verpflichtungen eine Ausweitung des bestehenden Mandats wenig geeignet. EUTM sollte zunächst in die Lage versetzt werden, den bereits bestehenden Auftrag zu erfüllen. Klug wäre deshalb, den malischen Soldaten zumindest für die Dauer der Lehrgänge die notwendige Ausrüstung zur Verfügung zu stellen.

Verunsicherung ausgelöst hat der vom Heereskommando angestoßene Übergang auf eine neue zeitliche Einsatzsystematik. Diese sieht für Heeresangehörige unter anderem in Mali „eine **flexible Stehzeit** im Einsatz von bis zu sechs Monaten“ vor. Ziel ist es, die Personalbindung durch Einsatzvorbereitung und Einsatzbeteiligung sowie die Fragmentierung der Verbände zu reduzieren. Außerdem sollen die Einsatzzeiträume denen der Partnernationen angeglichen werden.

Nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung wurde am 19. Dezember 2018 entschieden, den bislang vorgesehenen Einsatzrhythmus von 4/20 auf ein flexibles Verhältnis von 1/5 für alle Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr umzustellen. Das bedeutet zum Beispiel, dass auf einen Monat Einsatz fünf einsatzfreie Monate folgen, um die Regeneration des Personals sicherstellen zu können. Diese Regel stellt jedoch keine rechtlich verbindliche Vorgabe dar. Im Zweifel gehen dienstliche Erfordernisse vor. Die Dauer der Stehzeit im Einsatz soll durch die einzelnen militärischen Organisationsbereiche flexibel festgelegt werden. Von den bisher vier Monaten Stehzeit kann ab sofort abgewichen werden. Daher sind Stehzeiten von einem halben Jahr oder auch länger denkbar.

Die Bundeswehr verfügt seit Mitte der 90er Jahre über vielfältige Erfahrungen sowohl mit vier- als auch mit sechsmonatigen Einsatzzeiträumen. Was jedoch fehlt, ist eine umfassende **Evaluation** über die Vor- und Nachteile der jeweiligen Einsatzdauer, insbesondere auch über deren Auswirkungen auf die Soldatenfamilien. Des Weiteren sollte der Zusammenhang zwischen der Einsatzdauer und der Wahrscheinlichkeit des Auftretens posttraumatischer Belastungsstörungen untersucht werden. Anstatt sich der Systematik anderer Staaten voreilig anzupassen, böte eine Evaluation auch die Möglichkeit, eine Debatte über die Vor- und Nachteile der jeweiligen Einsatzdauer bei unseren engsten Partnern anzustoßen – beziehungsweise auf deren Erfahrungen zurückzugreifen. Der Wehrbeauftragte regt an, eine entsprechende Studie, etwa beim Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, in Auftrag zu geben.

Die Soldaten in Mali fühlten sich jedenfalls über die geplante **Stehzeitverlängerung** unzureichend informiert. Auch den Wehrbeauftragten informierte das Verteidigungsministerium erst auf Nachfrage Ende August 2018 über den diesbezüglichen Befehl vom 21. März 2017, nachdem ihm Soldaten von der Problematik berichtet hatten:

- *Die Führung der Division Schnelle Kräfte habe den betroffenen Soldatinnen und Soldaten erst nach Beginn ihres Einsatzes mitgeteilt, dass er für einige von ihnen voraussichtlich sechs statt vier Monate dauern werde. Auf ihren Unmut angesprochen, soll ein Vorgesetzter lapidar geantwortet haben: „Das sind doch nur sechs Wochen!“ Von der Ankündigung einer möglicherweise längeren Einsatzdauer bis zur konkreten Entscheidung, welche sieben der in Frage kommenden 30 Soldaten von der Verlängerung betroffen waren, seien nochmals zweieinhalb Monate vergangen. Ein solches Verhalten ist nicht nur respektlos gegenüber den Soldaten und ihren Familien, es widerspricht auch eklatant dem Fürsorgegedanken. Gelebte Innere Führung sieht anders aus!*

Eingaben aus Mali zu Defiziten bei der Betreuung sind erfreulicherweise rückläufig. Durch den neuerdings direkten Transport von Feldpost zwischen Gao und Deutschland gaben auch die Postlaufzeiten im Berichtsjahr keinen Anlass mehr zur Klage. Ebenfalls erfreulich ist die Aufnahme der Marketenderwarenversorgung am Standort Niamey/Niger im September des Berichtsjahres. Unverändert gibt es aber Probleme bei der Versendung von als Gefahrgut eingestuftem Artikeln wie Aerosole oder Lithium-Ionen-Batterien. Dem begegnet die Bundeswehr durch die Erweiterung des Marketenderwarensortiments um zusätzliche Artikel.

Für Soldatinnen und Soldaten in den Einsätzen ist es interessant, Artikel des täglichen Bedarfs auch in größeren Gebinden preiswert bei **Internetversandhändlern** zu bestellen und sich über das Feldpostsystem zusenden zu lassen. Das sollte aber nicht zur Regel werden. Der Dienstherr kann den zur Feldpost komplementären kostenlosen Transport von Paket-sendungen nur solange gewährleisten, wie das System nicht missbräuchlich genutzt wird. Schließlich gelten bei der Marketenderwarenversorgung aller Einsatzgebiete dieselben Verkaufspreise. Das ist Ausdruck der Solidarität unter allen Einsatzsoldaten der Bundeswehr. Da die Kosten für den Transport in die Einsatzgebiete bislang in die Preisgestaltung einbezogen werden, profitieren Soldaten in weit entfernten Einsatzgebieten von dieser Regel besonders. Das Ministerium beabsichtigt erfreulicherweise, die Transportkosten künftig aus Haushaltsmitteln zu begleichen, was zu insgesamt niedrigeren Verkaufspreisen führen wird.

Seitdem sowohl für EUTM als auch für MINUSMA in Mali die höchste Stufe des **Auslandsverwendungszuschlags** gezahlt wird, sind Eingaben zu dieser Thematik rückläufig.

Inzwischen mehren sich die Zweifel, ob die Bundeswehr bei der Verlegung eigener Kräfte innerhalb Malis deren Schutz ernst genug nimmt. Seit Jahren werden die Soldatinnen und Soldaten mit ungeschützten zivilen Flugzeugen zwischen Bamako und Gao und mit ungeschützten Bussen zwischen dem Flughafen Bamako, dem Camp MIDGARD und Koulikoro transportiert. Die Rückverlegung der NH-90 und der Kampfhubschrauber TIGER im Juni 2018 wurde demgegenüber eigens durch einen Fallschirmjägerzug abgesichert. Ein Offizier klagte deshalb:

- *„Offenbar wird dem Schutz unserer Luftfahrzeuge eine höhere Priorität zugesprochen als dem Schutz des Lebens unserer Soldaten.“ Er erinnerte in diesem Zusammenhang an den 7. Juni 2003, als vier deutsche Soldaten bei einem Anschlag auf einen ungeschützten Bundeswehrbus im Stadtverkehr von Kabul getötet und 29 weitere Insassen des Busses zum Teil schwer verletzt wurden: „In ständiger Erinnerung an dieses tragische Ereignis ist es für mich absolut nicht nachvollziehbar, dass die Bundeswehr nach meiner Einschätzung gerade dabei ist, den gleichen Fehler ein zweites Mal zu begehen.“*

Auch wenn es im Berichtsjahr keine Hinweise auf eine konkrete höhere Gefährdung der Soldaten gab, kann sich das Blatt schnell wenden. Darauf sollte man vorbereitet sein. Die Bundeswehr fürchtet hingegen die eskalierende Wirkung geschützten Personentransports und erwägt stattdessen den Neubau oder die

Anmietung von UnterkunftsKapazitäten für Transitreisende auf dem Flughafengelände in Bamako – freilich erst nach erfolgter Wirtschaftlichkeitsprüfung und unter Berücksichtigung des Vergaberechts. Hier wird der Bürokratie Vorrang gegenüber dem Schutz deutscher Soldaten eingeräumt.

Die **Nutzung von Mobiltelefonen** in militärischen Liegenschaften stellt grundsätzlich eine Gefahr für die militärische Sicherheit und für den Schutz der Soldaten dar: Neben der Möglichkeit, die Nutzer auszuspionieren oder Mobiltelefone als Abhörgeräte zu missbrauchen, geben die Soldaten unbeabsichtigt sicherheitsrelevante Informationen preis. So zum Beispiel durch Fotos oder durch Georeferenzdaten, auf die diverse Smartphone-Apps zugreifen. Darüber sollten die Soldaten regelmäßig belehrt werden. Sie müssen außerdem wissen, dass nur die Internettelefonie, nicht aber der Datenverkehr im Rahmen der Betreuungskommunikation verschlüsselt wird.

- *Ein Sanitätssoldat war bei der Versorgung eines verletzten zivilen Mitarbeiters einer Baufirma in einem gesonderten Sicherheitsbereich innerhalb des Camps CASTOR vom Betriebsarzt dieser Firma mit dessen Handy fotografiert worden. Mehrere Mitarbeiter ziviler Firmen – das ergab die Überprüfung – verfügten über die Erlaubnis zum Einbringen von Mobiltelefonen in das Feldlager und zum Teil sogar über eine Erlaubnis zum Fotografieren. Die Berechtigungen wurden zwar widerrufen. Die Tatsache aber, dass sie zuvor überhaupt erteilt worden waren, lässt auf Defizite bei der militärischen Sicherheit schließen.*

Zahlreiche Soldaten in Mali monierten die oftmals nicht erfolgte (vollständige) Ausstattung mit der für den Einsatz vorgesehenen **Ausrüstung und Bekleidung**. Es fehlten Teile des Kampfbekleidungssatzes Streitkräfte, bestimmte Rucksäcke, Stiefel, Handschuhe und Nässeschutzbekleidung. Zwar konnte die Bundeswehr nach eigener Darstellung die betroffenen Soldaten in allen Fällen mit geeignetem Ersatz ausstatten, ihnen dadurch aber keineswegs das Gefühl nehmen, nur zweitklassig ausgestattet zu sein. Das Unbehagen der Soldaten und auch ihrer Angehörigen ist nachvollziehbar. Insbesondere bei erstmaliger Teilnahme an einem Auslandseinsatz verstärkt eine als minderwertig empfundene Bekleidung und Ausrüstung die ohnehin mit dem Einsatz verbundenen Ängste. Daneben gab es Fälle, in denen nur erstmalig für Mali ausgestattete Soldaten neue Bekleidung, etwa neue Stiefel erhielten. Soldaten, die schon in Mali gewesen waren, wurden auf das taugliche Vorgängermodell verwiesen. Wenig überzeugend ist der Hinweis der Bundeswehr, die alte beziehungsweise alternativ ausgegebene Bekleidung oder Ausrüstung

könne genauso gut verwendet werden. Warum wird neue Bekleidung und Ausrüstung eingeführt, wenn es keinen Qualitätsunterschied – zumindest beim Tragekomfort – gibt? So bleibt bei den Soldaten der Eindruck, unterschiedlich gut für die Einsätze ausgestattet zu sein. Sollte es der Bundeswehr nicht gelingen, die Engpässe bei den Ausrüstungs- und Bekleidungsgegenständen schnell zu beheben, könnte eine differenzierte, dienstpostenbezogene Festlegung des Ausstattungssolls helfen. Ein überwiegend im Innendienst des Feldlagers eingesetzter Soldat benötigt für seine Aufgabenerfüllung möglicherweise nicht dieselben Ausrüstungs- und Bekleidungsgegenstände wie etwa Feldnachrichtenkräfte, die sich weit abgesetzt von rückwärtigen Kräften über längere Zeiträume im gesamten Operationsgebiet bewegen müssen.

Immer wieder besorgen sich Soldaten Teile der Ausrüstung und Bekleidung privat. Das zeugt von einer defizitären Fürsorge des Dienstherrn, ist aber auch Ausdruck hoher Motivation der Soldatinnen und Soldaten. Die geltenden Dienstvorschriften verbieten Soldaten übrigens grundsätzlich die dienstliche Nutzung **privat beschaffter Ausrüstung und Bekleidung**. Eine steuerliche Geltendmachung im Rahmen von Werbungskosten dürfte daher nicht möglich sein. Soldaten sollten wissen: Sie können die Bundeswehr nicht für etwaige Wehrdienstbeschädigungen haftbar machen, wenn die selbstbeschaffte Ausrüstung oder Bekleidung nicht dieselben Schutzigenschaften aufweist wie die dienstlich bereitgestellte Ausrüstung und Bekleidung (zum Beispiel Vektorenschutz). Dieses Problem löst nur die moderne 100-Prozent-Ausstattung durch die Bundeswehr selbst. Deshalb ist sie dringlich.

Auch **digitale Funkgeräte** sind Mangelware, wie Soldaten dem Wehrbeauftragten beim Truppenbesuch in Mali im Berichtsjahr mitteilten.

- *Der Vorrat sei klein, in der Einsatzvorbereitung würde nicht entsprechend geschult. Die Deutschen besäßen überwiegend analoge Geräte, die im Funkverkehr keine Verschlüsselung zuließen. Alle Partnernationen in Mali seien dagegen mit digitalen Funkgeräten ausgestattet. Das führe dazu, dass die Soldaten die Funkgeräte multinational tauschten oder unverschlüsselt funkten, nach dem Motto: „Die Deutschen sind dabei, wir funken offen.“*

## NATO in der Ägäis

Die Bundeswehr beteiligt sich weiterhin an den Aktivitäten der NATO in der Ägäis zur Aufklärung von Schleuseraktivitäten, zum Vorgehen gegen Schleuser und zur Seenotrettung von Bootsflüchtlingen. Die

Beteiligung erfolgt im Rahmen eines bestehenden maritimen Einsatzverbandes der NATO, so dass es hierfür keines Mandats des Deutschen Bundestages bedarf. Die Standing Maritime Group 2 ist in zwei Task Units gegliedert, wovon die erste für die NATO-Unterstützung in der Ägäis und die zweite für andere Aufgaben im östlichen Mittelmeer zuständig ist. Deutschland hat unverändert die Führung der in der Ägäis operierenden ersten Task Unit inne. Diese erfolgte zum Ende des Berichtsjahres von dem Einsatzgruppenversorger Bonn aus, auf dem zuletzt 180 deutsche Soldaten Dienst taten.

### NATO im Baltikum

Die NATO-Battlegroup Lithuania zur Unterstützung der baltischen Länder und Polens ist in Litauen mit einer Stärke von rund 1.200 Mann aufgestellt. Kräfte stellen Belgien, die Niederlande, Frankreich, Kroatien, Norwegen, Luxemburg und Deutschland. Der Verband steht in Rukla unter Führung der Bundeswehr. Er ist Teil der von der Allianz beschlossenen NATO enhanced FORWARD PRESENCE.

Von September 2018 bis April 2019 sichert zudem die deutsche Luftwaffe mit einem Kontingent von 200 Soldatinnen und Soldaten gemeinsam mit belgischen Streitkräften erneut den Luftraum über den NATO-Mitgliedsländern des Baltikums. Für den Zeitraum von acht Monaten sind dazu im Rahmen des Air Policing Baltikum bis zu sechs deutsche EUROFIGHTER im estnischen Ämari stationiert.

Bei der Battlegroup in Rukla dauert die Lieferung von **Ersatzteilen** zu lange. Die gelieferten Teile seien zudem nicht selten schadhaft oder gänzlich unbrauchbar, so die Klage von Soldaten. Beispielsweise sei die Haltbarkeit von BOXER-Reifen und ABC-Filtereinsätzen bereits abgelaufen gewesen. Nach Aussage des Verteidigungsministeriums sind die langen Lieferzeiten hauptsächlich auf den Mangel an Ersatzteilen in der Zentrallogistik in Deutschland zurückzuführen. Hinzu kämen Lieferengpässe in der Industrie und fehlende Beschaffungsrahmenverträge für kurzfristige dezentrale Beschaffungen. Durchschnittlich würden die Laufzeiten 14 bis 26 Tage betragen. Sehr langwierig sind Fälle, in denen zunächst eine Beschaffung in Deutschland eingeleitet werden muss. Das gilt beispielsweise auch für die seit dem Jahr 2017 ausstehenden zusätzlichen **Sport- und Fitnessgeräte**. Diese sind für die Soldaten wichtig, um ihre körperliche Leistungsfähigkeit zu erhalten. Die bislang gelieferten Geräte reichen für das personell mittlerweile komplett aufgestellte Kontingent und die zusätzlichen Unterstützungs- oder Übungskräfte nicht aus. Hier hätte

auch ohne Abschluss eines Rahmenvertrages sofort gehandelt werden können.

Als besonders ärgerlich empfinden viele Soldatinnen und Soldaten die bürokratischen Hürden zum Erwerb kleinerer Dinge. So könnten sie theoretisch zwar fehlendes Reinigungsmaterial beziehungsweise Gegenstände für einfache Instandhaltungsmaßnahmen im nächsten Baumarkt in Litauen günstig erwerben. Dies sei aber nicht zulässig. Stattdessen müsse dieses Material über die Zentrallogistik in der Heimat bestellt werden. Die Lieferung erfolge oft erst nach Wochen. Solange seien Fahrzeuge dann eben nicht einsatzbereit. Dies ist einmal mehr ein Beleg für die Notwendigkeit, Kommandeuren – zu Hause wie im Einsatz – ein gewisses Budget zur eigenverantwortlichen Beschaffung solcher Dinge zur Verfügung zu stellen.

Das Fehlen überdachter und wetterbeständiger **Unterstellmöglichkeiten** führte nach den Schilderungen der Soldatinnen und Soldaten ebenfalls zu Ausfällen beispielsweise bei den BOXER-Fahrzeugen. So verursachten Temperaturen von minus 20 Grad, Regen, Frost und Schnee etwa Vereisung in den Manschetten. Beim Treibstoff komme es zu Ausflockungen und im Innenraum der Fahrzeuge zu Schimmelbildung. Laut Mitteilung des Verteidigungsministeriums sollen bis Anfang 2019 26 Abstellplätze für einsatzrelevante Fahrzeuge unter dreiseitig umschlossenen Schutzdächern geschaffen werden. Zusätzlich seien zur Vermeidung von Schimmel elektrische Lufttrocknungsgeräte bestellt. Gleichwohl: Hallen wären besser. Weitere über den deutschen Inlandsstandard hinausgehende infrastrukturelle Rahmenbedingungen werden aber voraussichtlich erst Anfang 2020 verbessert.

Einen temporären Engpass an **Einmannpackungen** (EPA) gab es im Berichtsjahr während der Übung „Hunter“ in Litauen. Dieser Engpass war auf einen zu geringen Lagerbestand von Einsatzverpflegung in Deutschland zurückzuführen. Angesichts der gestiegenen Verpflichtungen muss die Bundeswehr ihren Bestand an EPAs überprüfen und gegebenenfalls an die neuen Herausforderungen anpassen. Im Übrigen wünschten sich die Soldatinnen und Soldaten in Litauen eine deutsche Feldküche vor Ort. Die beschriebenen Probleme bei der Versorgung durch die Bundeswehr sind die eine Seite, auf der anderen Seite steht aber eine von den Soldatinnen und Soldaten als gut bewertete Qualität der Verpflegung durch Litauen im Rahmen der Host-Nation-Verpflichtungen.

Mannschaftssoldaten fühlten sich wegen mangelnder Englischkenntnisse zum Teil überfordert. Bislang ist eine Sprachausbildung für diese Laufbahn nur in wenigen Ausnahmefällen vorgesehen und findet auch

während der einsatzvorbereitenden Ausbildung nicht statt. Das Ministerium sollte dies überdenken. Es wäre klug, wenn bei einem multinationalen Einsatz alle Soldatinnen und Soldaten über hinreichende Englischkenntnisse verfügen.

### Very High Readiness Joint Task Force

Die NATO Response Force (NRF) soll in Zukunft bis zu 40.000 Soldatinnen und Soldaten umfassen. Auf Rotationsbasis stellen die Bündnismitglieder Truppen zur Verfügung. Mit der Ausplanung, Aufstellung und Ausbildung der NRF-„Speerspitze“, der Very High Readiness Joint Task Force (Land) (VJTF-L 2019), steht die Bundeswehr als VJTF-Rahmennation angesichts von fortdauerndem Personal- und Materialmangel vor einer echten Bewährungsprobe. Allein das deutsche Landstreitkräftekontingent umfasst 5.000 Bundeswehrsoldaten.

Die Panzerlehrbrigade 9 kann nach Aussage des Verteidigungsministeriums den deutschen Beitrag aufgrund der **angespannten Materiallage** nicht alleine leisten, sondern ist für die „Stand-Up-“, die „Stand-By-“ und die „Stand-Down-Phase“ in den Jahren 2018 bis 2020 auf das Gerät anderer Verbände angewiesen. Während eines Truppenbesuches des Wehrbeauftragten in Munster kritisierten Soldaten unter anderem die Einsatzbereitschaft der Waffensysteme. Von insgesamt 44 Kampfpanzern LEOPARD 2 seien nur 26 einsatzbereit. Oftmals liege dies an der mangelnden Ersatzteilbevorratung. Das Verteidigungsministerium bestätigte die Hinweise im Wesentlichen. Maßnahmen zur Abhilfe seien bereits eingeleitet, negative Auswirkungen für die VJTF 2019 ergäben sich nicht. Die Idee der Bildung eines Materialpools an Großgerät wurde durch das Heer verworfen, da dies zu nicht hinnehmbaren Einschränkungen im gesamten Aufgabenspektrum des Heeres geführt hätte. Die Unsicherheiten hinsichtlich einer kompletten Ausstattung der VJTF 2019 mit einsatzreifem Großgerät werden noch dadurch verstärkt, dass die Instandsetzungswerke der HIL in Darmstadt, Doberlug-Kirchhain und Sankt Wendel für die Abgabe an industrielle Betreiber vorgesehen sind. Das Verteidigungsministerium erläuterte zwar nachvollziehbar, es würden dadurch keine Beeinträchtigungen bei der Ausstattung entstehen. Dennoch zeigten sich Soldaten diesbezüglich eher skeptisch. Die sicherste Variante ist es immer noch, wenn die Truppe ausreichend verlegfähiges Großgerät selbst zur Verfügung hat, um auch bei Vorhaben wie enhanced FORWARD PRESENCE und VJTF gleichzeitig die Ausbildung und Inübungshaltung im Inland gewährleisten zu können.

Wie dünn das Eis ist, belegen folgende Zahlen: Soldaten trugen beim Truppenbesuch des Wehrbeauftragten in Munster Ende Mai 2018 vor, dass derzeit nur etwa 60 Prozent des für die VJTF 2019 benötigten Materials aus der eigenen Brigade komme, sowie weitere zehn Prozent aus der 1. Panzerdivision. Zum Zeitpunkt des Truppenbesuchs fehlten für die Aufstellung der VJTF 2019 noch 90.360 Artikel. Dem gegenüber stand die Herausforderung bereits für die Stand-Up-Phase 2018 nach einer Alarmierung binnen 45 Tagen sämtliche noch fehlende Ausrüstung vor Ort zu haben. Ein zusätzliches Problem ergab sich daraus, dass die Standard-Software für die Bewirtschaftung von Material und Personal für die VJTF 2019 lange Zeit nicht anwendbar war. Nach einer Phase mühsamer Übergangslösungen unter anderem mit Excel-Tabellen kann die eigentlich vorgesehene Software inzwischen vollständig genutzt werden. Hier hat man sich viel zu spät mit den besonderen IT-Herausforderungen befasst. Das sollte eine Mahnung für künftige Projekte sein.

Aufträge für die Soldatinnen und Soldaten der VJTF sind weltweit möglich. Auf dieser Grundlage üben sie. Deshalb müssen die vorgesehenen Kräfte unter anderem auch die Anforderungen an die „Tropentauglichkeit“ erfüllen und durchgeimpft sein. Sie müssen außerdem über alle entsprechende Ausrüstung verfügen.

Vom 25. Oktober bis zum 7. November 2018 fand in Norwegen die **NATO-Übung Trident Juncture 2018** statt. Mit 50.000 Soldatinnen und Soldaten, 10.000 Fahrzeugen, 65 Schiffen und 250 Flugzeugen handelte es sich um die größte NATO-Übung seit 2002. An ihr waren alle 29 NATO-Staaten sowie Schweden und Finnland beteiligt. Mit 8.000 Soldaten war Deutschland nach den Vereinigten Staaten der zweitgrößte Truppensteller.

Kältefeste Schlafsäcke und Winterbekleidung konnte die Bundeswehr noch rechtzeitig vor Beginn der Übung in Norwegen zur Verfügung stellen. Eine optimale Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten schon zu Hause gab es jedoch nicht. Ein weiteres Problem sehen die Soldatinnen und Soldaten beim Anspruch auf Freizeitausgleich in der Stand-Down-Phase der VJTF im Frühjahr 2020. Es entstehe bis dahin ein Ausgleichsanspruch für mindestens vier Monate. Das sei unrealistisch. Ein finanzieller Ausgleich sei nach der aktuellen Rechts- und Verordnungslage jedoch nicht vorgesehen. Dies sollte schnellstens geklärt werden.

• *Beim Truppenbesuch des Wehrbeauftragten in Norwegen äußerten Soldatinnen und Soldaten*

*darüber hinaus in allen Gesprächsrunden Verärgerung und Unverständnis über zeitweise unterschiedliche Regelungen zur Anwendbarkeit der Soldatenarbeitszeitverordnung und über das dazu gezeigte Kommunikationsverhalten der Führung. Auch wurde die Unterbringungssituation auf Feldbetten in Großraumzelten thematisiert. Die ursprünglich vorgesehenen Containerunterkünfte standen nicht zur Verfügung. Insbesondere Soldatinnen und Soldaten, die mit der Durchführung sowie Vor- und Nachbereitung der Übung bis zu drei Monate in Norwegen Dienst leisteten, empfanden diese Art der Unterbringung als belastend. Die vorhandenen Großraumzelte hätten den Nachteil, dass bei Regen teilweise Wasser von der Trägerkonstruktion nach unten tropfe und die Temperatur im Zelt am Morgen bis auf sechs Grad absinken könne. Viele Soldatinnen und Soldaten bemängelten eine unzureichende Marketenderwarenversorgung. So habe es Engpässe bei Hygieneartikeln gegeben. Zigaretten wären teilweise mehrere Wochen gar nicht verfügbar gewesen. Die Führung vor Ort hat die beispielhaft benannten Defizite und Probleme erkannt und, wo möglich, Gegenmaßnahmen getroffen. Im Hinblick auf zukünftige Manöver dieser Größenordnung besteht Verbesserungsbedarf.*

- *Ein Soldat beanstandete die finanzielle Abfindung im Rahmen der Übung. Das NATO-Großmanöver sei als Ausnahmetatbestand zur Soldatenarbeitszeitverordnung eingestuft worden, so dass zusätzlich geleisteter Dienst durch kleine und große Anrechnungsfälle nach der Soldatenvergütungsverordnung abgegolten werde. Fraglich sei, warum bei dieser Übung nicht wie bei einer einsatzgleichen Verpflichtung Auslandsverwendungszuschlag gewährt werde. Die Anerkennung der NATO-Übung in Norwegen als Mission und damit die Gewährung von Auslandsverwendungszuschlag lehnte das Verteidigungsministerium ab.*
- *Ein weiterer Soldat schlug angesichts der hohen Kosten für Post nach Norwegen vor, bei Großübungen der Bundeswehr im Ausland zukünftig eine Feldpostversorgung einzurichten. Eine Feldpostversorgung im Ausland wird nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums aber nur eingerichtet, wenn keine ausreichend zuverlässige oder zumutbare zivile Postversorgung existiert oder bei Nutzung der zivilen Postversorgung die militärische Sicherheit nicht gewährleistet sei.*

Um den Kontakt der Soldatinnen und Soldaten mit den Angehörigen während einer Großübung im Ausland bestmöglich sicherzustellen, sollte der Dienstherr im Sinne seiner Fürsorgepflichtung die ohnehin für die Übung eingerichteten Logistikkapazitäten auch für den Transport von Feldpost nutzen. Schließlich

würde dies auch der Inübunghaltung der mit der Feldpost beauftragten Soldatinnen und Soldaten für das Szenario „kollektive Verteidigung“ dienen.

### Vorbereitung auf den Einsatz

Militärische Führer in den deutschen Einsatzkontingenten klagen nicht selten, dass Soldaten in den Einsatz kämen, welche die notwendigen Voraussetzungen im Hinblick auf den Einsatzdienstposten, die Auslandsdienstverwendungsfähigkeit oder die Borddiensttauglichkeit nicht erfüllen. Es sei zum Beispiel bemerkenswert, wie ein adipöser Soldat mit Befreiung von der Verpflichtung zum Erhalt der individuellen Grundfertigkeiten sowie vom Dienstsport eine Ausnahmegenehmigung bezüglich der **Auslandsdienstverwendungsfähigkeit** erhalten könne. Erfreulicherweise war bei den Ausnahmegenehmigungen hinsichtlich der Auslandsverwendungsfähigkeit ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Wurden 2017 noch 282 von 344 Anträgen bewilligt, waren es 2018 nur noch 202 von 241. Denn die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es, nur solche Soldaten in den Einsatz zu verlegen, die hierfür vollumfänglich ausgebildet und gesundheitlich geeignet sind. Erfüllt ein Soldat diese Voraussetzungen nicht, gefährdet er sich selbst und seine Kameraden. Manche Soldaten werden offenbar sogar ohne die erforderlichen Impfungen ins Einsatzland verlegt.

- *So habe ein Reservist, der für UNIFIL eingeplant war, wegen fehlender Impfungen repatriert werden müssen. Dies wurde dem Wehrbeauftragten während seines Truppenbesuchs im Libanon berichtet. Der Fall wiegt besonders schwer, denn neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen Reservedienstleistende vor der zusätzlichen Herausforderung der Vereinbarkeit von Zivilberuf und Wehrdienst.*

Bei einigen Soldaten waren die Umstände ihrer Einplanung beziehungsweise ihrer **Ausplanung** bedenklich:

- *Ein Stabsunteroffizier war 22 Tage vor seiner geplanten Verlegung nach Mali im Urlaub über seine Ausplanung informiert worden. Zuvor hatte er für diesen ersten Auslandseinsatz sämtliche einsatzvorbereitenden Maßnahmen durchlaufen und auch eine Reihe privater Entscheidungen getroffen. Neben der Zurückstellung der Familienplanung hatte er eine genehmigte Nebentätigkeit als Trainer einer Fußballmannschaft und verschiedene Ehrenämter aufgegeben beziehungsweise ruhen lassen. Zudem trieb ihn die Sorge um, nunmehr in seinem Freundes- und Bekanntenkreis als Wichtigtuer wahrgenommen zu werden. Rein formal gesehen hat der Dienstherr das Recht, eine Einplanung jederzeit zu widerrufen.*

*Darüber werden die Soldaten belehrt. Eine bessere Kommunikation sowie mehr Empathie und Sensibilität für die mit einem ersten Auslandseinsatz einhergehenden Unsicherheiten sollten jedoch selbstverständlich sein. „Die privaten Anstrengungen von Stabsunteroffizier X. im Rahmen der organisatorischen Einsatzvorbereitungen sowie die planerischen Einbußen im Hinblick auf die Gründung einer Familie nehme ich zur Kenntnis.“ So lautete die Reaktion des Kommandeurs des Petenten. Innere Führung verlangt mehr!*

- *Ein Hauptfeldwebel erhielt neun Tage vor der geplanten Verlegung nach Mali die Nachricht, sein vorgesehener Dienstposten in Gao sei bereits zwei Monate zuvor weggefallen. Der Wegfall war zwar zeitnah im elektronischen Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr hinterlegt worden, der Leitverband hätte das jedoch nur durch den täglichen Abgleich hunderter Dienstposten erkennen können.*

Dieser organisatorische Mangel gehört schnellstens abgestellt, etwa durch einen automatisierten Abgleich im Rahmen der elektronischen Datenverarbeitung. Lehrgänge, Einkleidung, Truppenarzt, Abwesenheit vom heimischen Dienstposten, das alles belastet nicht nur die ohnehin knappen Ressourcen der Bundeswehr. Die unterbliebene rechtzeitige Information des Soldaten stellt vor allem eine vermeidbare Strapaze für den Soldaten und seine Familie dar.

- *Besonders grotesk mutet der Fall eines Soldaten an, dem nach seiner Rückkehr aus dem Mali-Einsatz befohlen wurde, einen Lehrgang, der eigentlich Voraussetzung für den Einsatz gewesen wäre, nachzuholen – „vermutlich um die Papierlage gerade zu ziehen“.*

Es gelingt immer noch nicht, allen Soldaten die für den Einsatz vorgesehene Ausrüstung und Bekleidung zu Beginn der **Einsatzvorausbildung** zur Verfügung zu stellen. Das Verteidigungsministerium hält eine Ausgabe der spezifischen Ausrüstung und Bekleidung frühestens acht Wochen vor Verlegung in den Einsatz für ausreichend. Das ist falsch, denn die Einsatzvorausbildung beginnt oft schon viele Monate vorher. Ein Feldjäger schilderte das anschaulich:

- *„Die körperliche Belastung beim Arbeiten mit der Schutzausstattung kann nicht dargestellt werden. Die Soldaten können sich nicht an ‚ihre‘ Weste (Sitz und Handhabung der Magazintaschen/Magazine etc.) gewöhnen und können so die Abläufe, welche eventuell über Tod und Verwundung (Zeitfaktor beim Ziehen der Magazine, Handhabung der Waffen etc.) entscheiden, nicht üben. [...] Denn dieses alles ist nun mal die Lebensversicherung für den Soldaten und den Kameraden neben ihm.“ Dem ist nichts hinzuzufügen.*

Besonders schwer wiegen Fälle, in denen nicht an den einsatzrelevanten Waffen oder den im Einsatz verwendeten Geräten geübt werden kann, weil diese in zu geringer Stückzahl in der Bundeswehr vorhanden sind und die vorhandenen sich überwiegend in den Einsatzkontingenten befinden.

- *Ein Heeressoldat, der für RESOLUTE SUPPORT als Fliegerleitoffizier eingeplant war, beklagte, das im Afghanistaneinsatz verwendete Fliegerleitmaterial, unter anderem spezielle Funkgeräte, sei in seinem Verband zum überwiegenden Teil nicht vorhanden – und das seit Jahren. Nicht einmal vergleichbares Material gebe es, um eine ständige Inübunghaltung zu gewährleisten. „Auf dem kleinen Dienstweg“ habe er sich das Material von anderer Stelle geliehen. Das Ministerium hält dagegen gleichwertiges Fliegerleitmaterial, das bei Bedarf zu Ausbildungszwecken bereitgestellt werde, für ausreichend. Eine Ausbildung an den tatsächlich im Einsatz genutzten Geräten könne weiterhin erst im Einsatzland erfolgen. Die Einsatzbereitschaft werde dadurch aber nicht gefährdet. In den Teilstreitkräften Luftwaffe und Heer scheint man dies anders zu beurteilen: Der Einschätzung, wonach die Einsatzbereitschaft der Fliegerleitoffiziere nicht gefährdet sei, „werde nicht gefolgt“, heißt es in einem ergänzenden Schreiben an das Ministerium, das dem Wehrbeauftragten ebenfalls vorliegt. Sicherlich muss nicht jeder Verband, in dem Fliegerleitoffiziere ihren Dienst versehen, über sämtliches Fliegerleitmaterial verfügen, auch wenn dies wünschenswert wäre. Eine Ausbildung an anderem als dem im Einsatz verwendeten Gerät ist jedoch schlicht inakzeptabel. Unsicherheiten bei der Handhabung gefährden im Falle einer fehlgeleiteten Luftunterstützung nicht nur die eigenen Truppen am Boden, sondern bergen zudem die Gefahr von Kollateralschäden.*

Bei Truppenbesuchen in den Einsatzkontingenten äußerten einige Soldaten den Wunsch nach mehr Informationen über das Einsatzland, insbesondere zu den Themen Bevölkerung, Geschichte, Religion und zur aktuellen politischen Lage. Hier ist einfache Abhilfe möglich: Die vom Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften herausgegebenen **„Wegweiser zur Geschichte“** enthalten genau diese Informationen über die Einsatzgebiete. Warum wird nicht jedem Soldaten im Vorfeld seines Einsatzes der passende Wegweiser standardmäßig ausgehändigt? Die Marine macht das neuerdings bei UNIFIL. Das Verteidigungsministerium hält dies indes unter Verweis auf die Einsatzvorausbildung und den Internetauftritt des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften grundsätzlich für entbehrlich.



## Auslandsverwendungszuschlag

Die in einem Auslandseinsatz eingesetzten Soldaten erhalten neben ihren Inlandsdienstbezügen einen Auslandsverwendungszuschlag. Mit diesem werden sämtliche Belastungen des Einsatzes abgegolten. Der Auslandsverwendungszuschlag wird für jeden Tag des Aufenthaltes im Einsatzgebiet gewährt und zum Ende des Monats ausgezahlt. Die endgültige Abrechnung erfolgt nach Abschluss der jeweiligen Verwendung. Seit dem 1. Dezember 2017 wird der Auslandsverwendungszuschlag nicht mehr über die jeweilige Einsatzwehrverwaltungsstelle im Ausland gezahlt, sondern zentral vom Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr. Das Bundesamt zahlt ihn auf Grundlage der Kommandierungsverfügung über das Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr monatlich nachträglich zusammen mit den Bezügen auf das Gehaltskonto.

Die **Verfahrensänderung** beruht im Wesentlichen auf Forderungen des Bundesrechnungshofes und des Rechnungsprüfungsausschusses des Deutschen Bundestages, um eine ordnungsgemäße Aktenführung und Kontrolle der Ausgaben für den Auslandsverwendungszuschlag sicherzustellen. Da das tatsächliche Ende der Teilnahme an einem Auslandseinsatz häufig aber nicht mit dem ursprünglich geplanten OUT-Datum übereinstimmt, wird die automatische Zahlung des Auslandsverwendungszuschlags 15 Tage vor dem in der Kommandierungsverfügung vorgesehenen OUT-Datum eingestellt. Erst nach der tatsächlichen Beendigung des Einsatzes wird die Schlussabrechnung und -auszahlung des gegebenenfalls noch offenen Betrages veranlasst. Auf diese Weise sollen Überzahlungen und damit verbundene Rückforderungen vermieden werden. Die im Vergleich zu der vorherigen Verfahrensweise spätere Schlusszahlung nach Beendigung eines Einsatzes ist nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums system- und ablauforganisatorisch bedingt. Das Bundesamt für das Personalmanagement prüft aber derzeit Möglichkeiten zur Beschleunigung der Schlusszahlung. Das ist nötig, die Soldaten dürfen hier nicht das Nachsehen haben.

Das Verteidigungsministerium hatte im Jahr 2017 dem Verteidigungsausschuss einen Bericht über eine **wettbewerbsfähige Gehaltsstruktur** in der Bundeswehr vorgelegt. Darin ist vorgeschlagen, den Anspruch auf Auslandsverwendungszuschlag auch für alle einem Einsatz vergleichbaren Verwendungen im Ausland zu zahlen. Darüber hinaus soll die zeitliche Beschränkung für die Gewährung des Auslandsverwendungszuschlags bei Dienstreisen in Einsatzgebiete aufgehoben werden. Die derzeitigen Stufen des Auslandsverwendungszuschlags sollen neu geordnet und die finanziellen Leistungen durch Erhöhung der

Tagessätze des Auslandsverwendungszuschlags in einer Größenordnung von 20 bis 30 Prozent verbessert werden. Schließlich ist eine Dynamisierung der Tagessätze entsprechend der allgemeinen Gehaltsentwicklung vorgesehen. Die angekündigten besoldungsrechtlichen Maßnahmen liegen in der Federführung des Bundesministeriums des Innern und sollen mit dem Achten Besoldungsänderungsgesetz voraussichtlich Mitte 2019 umgesetzt werden. Die Stufen des Auslandsverwendungszuschlags wurden seit Jahren nicht angepasst. Die im Bericht enthaltenen Empfehlungen zur Neugestaltung sollten daher schnellstmöglich realisiert werden.

In Litauen eingesetzte Soldatinnen und Soldaten sahen Regelungsbedarf hinsichtlich der finanziellen **Abfindung bei Grenzübertreten**. Entgegen ursprünglicher Planungen, sich nur in Litauen aufzuhalten, gebe es Besprechungen in den anderen baltischen Ländern und in Polen sowie gemeinsame Übungen und Lehrgänge wie etwa eine Weiterbildung Joint Fire Support in Riga (Lettland). Während bei enhanced FORWARD PRESENCE 62 Euro Auslandsverwendungszuschlag am Tag gezahlt würden, seien es zum Beispiel bei einer Übung in Lettland nur 46 Euro. Das Verteidigungsministerium bestätigt den Sachverhalt. Es hat das erforderliche Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern und dem Auswärtigen Amt hergestellt, um auch für den Einsatz des deutschen Anteils in den übrigen baltischen Staaten und Polen ab dem 1. Mai 2019 einen Auslandsverwendungszuschlag enhanced FORWARD PRESENCE gewähren zu können. Bis dahin bleibt es bei den steuerfrei gewährten 46 Euro.

## Verleihung von Einsatzmedaillen

Bis April 2018 hat das Force Headquarters der Vereinten Nationen in Bamako/Mali auf Antrag des Deutschen Einsatzkontingents MINUSMA für alle deutschen Kontingentangehörigen eine VN-Medaille verliehen. Ein Personalwechsel im Headquarters im Mai 2018 führte zwischenzeitlich zu einer Änderung: Eine Verleihung an Kräfte des National Support Elements sollte nicht mehr erfolgen, bereits verliehene Medaillen zurückgefordert werden. Nach einer Anpassung der entsprechenden Standing Operating Procedures für MINUSMA wird die großzügige Vergabepaxis nun doch fortgeführt, auch die Rückforderung von Medaillen ist vom Tisch. Für die Verleihung der VN-Einsatzmedaille müssen weiterhin folgende Voraussetzungen erfüllt sein: eine zusammenhängend geleistete Stehzeit in einer VN-Mission von mindestens 90 Tagen und ein Einsatz auf einem zur VN-Mission zählenden Dienstposten oder der Einsatz in einer

direkt unterstellten Einheit. Die betroffenen Kontingentangehörigen haben ihre VN-Einsatzmedaillen und die dazu gehörenden Urkunden überwiegend noch im Einsatz erhalten.

Seit 2014 hat der Wehrbeauftragte in seinen Jahresberichten darauf hingewiesen, dass Soldatinnen und Soldaten für ihre Teilnahme an Einsätzen vor dem 30. Juni 1995, wie zum Beispiel **UNOSOM** in Somalia 1992, bislang keine Einsatzmedaille verliehen bekommen haben und dies zu Recht als undankbar empfinden. In den regelmäßigen Berichten hierzu teilte das Verteidigungsministerium im Jahr 2017 mit, die Thematik werde zwischenzeitlich auf Abteilungsleitererebene mit dem Bundespräsidialamt behandelt. Zudem wurde dem Wehrbeauftragten versichert, eine Vorverlegung des Stichtages werde auch von Seiten des Ministeriums unterstützt. Das Bundespräsidialamt äußerte gegenüber dem Wehrbeauftragten seine Bereitschaft, einen entsprechenden Antrag wohlwollend zu prüfen. Die Initiative müsse allerdings vom Verteidigungsministerium ausgehen. Neben einer ausführlichen Begründung des Antrages sei ein begründeter Vorschlag für einen neuen Stichtag erforderlich. Als neuer Stichtag für die Verleihung der Einsatzmedaille der Bundeswehr käme der 1. November 1991 – aktueller Stichtag für einen Anspruch auf Einsatzversorgung nach dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz – in Frage. Das Ministerium sollte diese letzten bürokratischen Hürden nun endlich beseitigen.

### Betreuungskommunikation

Die Bundeswehr will den Bundeswehrangehörigen im Einsatz die Kommunikation in die Heimat kostenfrei ermöglichen und hat hierzu einen Rahmenvertrag über die Betreuungskommunikation im Einsatz geschlossen. Priorität hat dabei die Möglichkeit des Telefonierens, der Videotelefonie und der Nutzung des Internets. Zu diesem Zweck sind die Unterkunfts- und Betreuungsbereiche in den jeweiligen Einsatzliegenschaften entsprechend auszustatten. Überall dort, wo der Rahmenvertrag nicht zur Anwendung kommen kann, sollen die Soldatinnen und Soldaten kostenfrei regionale Anbieter nutzen können. Die mehr als 4.000 Bundeswehrangehörigen im Einsatz und in einsatzgleichen Verpflichtungen nutzen zwischenzeitlich das **Internet** mehr, als dass sie telefonieren. Ein Großteil der Nutzer zeigte sich mit der Verfügbarkeit und der Qualität des Internets auch zufrieden. Der Rahmenvertragspartner hat die vertraglich vereinbarten Leistungen im Berichtsjahr insgesamt erfüllt. Die Nutzerzufriedenheit ist allerdings vermutlich deshalb so hoch, weil der Rahmenvertragspartner eine weitaus höhere als die vertraglich vereinbarte Bandbreite für

die Nutzung des Internets bereitstellt. Dort, wo er lediglich die Vereinbarungen des Rahmenvertrags erfüllt, sieht die Sache anders aus, so beispielsweise bei der Mission in **Litauen**: Eine zu geringe Bandbreite, Container in denen kein Internetzugang möglich ist und fehlendes WLAN im Kasernenbereich außerhalb der Unterkünfte, das waren die Kritikpunkte, die die Soldatinnen und Soldaten dem Wehrbeauftragten bei seinem Truppenbesuch vortrugen. Das Verteidigungsministerium sieht hier aus operativen Erwägungen sowie Gründen der militärischen Sicherheit eine flächendeckende Ausstattung mit WLAN nicht vor. Um Online-Gaming, Video-streaming oder Ähnliches dennoch zu ermöglichen, wurde ein Medienserver mit ePapern und Spielfilmen im Netzwerk installiert, dessen Nutzung die Bandbreite nicht beeinträchtigt.

Unzufrieden mit der Betreuungskommunikation war man im Berichtsjahr in **Gao/Mali**, trotz Leistungsvereinbarung mit dem bewährten Rahmenvertragspartner: Die beantragte Betreuungskommunikation für ausländische Partner und für zivile Mitarbeiter sei derzeit nicht möglich und müsse über einen örtlichen Provider erfolgen. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums beinhaltet der Rahmenvertrag keine Leistungen für Angehörige von Streitkräften anderer Nationen und zivile Mitarbeiter. Hierfür seien Veränderungen der Leistungsbeschreibung des laufenden Vertrages inklusive einer Neuausschreibung erforderlich. Die Laufzeit des aktuellen Rahmenvertrages endete am 31. Dezember 2018. Die Bundeswehr kann ihn um jeweils ein Jahr verlängern. Eine Erhöhung der Bandbreite für die Nutzung des Internets und die Bereitstellung der Leistungen an ausländische Partner sowie zivile Mitarbeiter sollte insoweit ein kurzfristig erreichbares Ziel sein.

Nicht auf der Höhe der Zeit ist die Bundeswehr, wenn es um die **Freischaltung** der Betreuungskommunikation für die einzelnen Soldaten geht. Hierfür muss das Einsatzführungskommando für jeden Bundeswehrangehörigen einen entsprechenden Datensatz in das Administrationssystem einpflegen. Das geschieht auf Grund der Arbeitszeiten dort nur an Werk- nicht dagegen an Feiertagen und am Wochenende. Das Ministerium hat das Problem erkannt. Künftig sollen deshalb die jeweiligen Einsatzkontingente die Freischaltung selbst vornehmen. Hierfür sind aber zunächst noch ein vom Rahmenvertragspartner entwickeltes Administrationstool und ein Benutzerhandbuch zu testen. Darüber hinaus ist eine Vertragsänderung notwendig.

Die an Bord von Schiffen der Marine bislang nur eingeschränkt vorhandene Möglichkeit, sich über das aktuelle Tagesgeschehen zu informieren, wurde seit

dem Jahr 2011 vom Wehrbeauftragten fortlaufend thematisiert. Im Berichtsjahr hat es nun endlich Fortschritte bei der **Medienversorgung auf seegehenden Einheiten** gegeben. Der Vertrag zur Beschaffung der hierfür erforderlichen Mediabox wurde am 1. Dezember 2018 abgeschlossen und die Versorgung der Einheiten läuft seit Mitte Dezember.

Fernab von lizenzrechtlichen und technischen Problemen sowie Fragen der militärischen Sicherheit zeigt dieses Beispiel, dass nicht nur die großen Beschaffungs- oder Modernisierungsvorhaben zu lange dauern. Mit den auf einigen Schiffstypen bereits eingebauten Satellitenempfängern hat die Bundeswehr nun immerhin die technischen Voraussetzungen geschaffen, um mobile Endgeräte durch ein LAN-Kabel mit dem Betreuungsinternet an Bord zu verbinden. Für die seegehenden Einheiten der Einsatzflottille 2 wurde im Juni 2018 die Einrüstung von WLAN für Betreuungszwecke angewiesen. Der Weisung ging mit Blick auf die Abstrahlsicherheit und mögliche Interferenzen mit den vorhandenen technischen Systemen an Bord eine umfangreiche Erprobung voraus. Auch wenn derzeit an der Versorgung der Unterseeboote mit Informationszugängen gearbeitet wird, ist die ursprünglich für 2017 geplante Erprobung einer Medienversorgung noch immer nicht erfolgt. Gerade angesichts der Abwesenheitsbelastung bei Seefahrt ist eine funktionierende, zeitgemäße und den Standards der Landstreitkräfte entsprechende Betreuungskommunikation nicht nur für die Moral der Soldaten an Bord, sondern insgesamt für die Attraktivität des Dienstes in der Marine von herausragender Bedeutung. Sie ist letztlich eine Voraussetzung für das Leitbild des politisch mündigen Staatsbürgers in Uniform.

### Transport in den und aus dem Einsatz

Die Verlegung von Personal in die Einsatzgebiete der Bundeswehr erfolgt in erster Linie mit Militärmaschinen. Wenn bei Flugverschiebungen beziehungsweise Flugausfällen aufgrund technischer Defekte oder auch Witterungseinflüssen zeitnah kein militärischer Lufttransport zur Verfügung steht, greift die Bundeswehr im Rahmen einer Einzelfallentscheidung des Einsatzführungskommandos auch auf **zivile Fluggesellschaften** zurück – sofern es die Sicherheitslage zulässt.

- Am 29. Januar 2018 sollten 125 Soldatinnen und Soldaten aus Mali mit einem Airbus A310 der Luftwaffe von Bamako über Nürnberg nach Köln fliegen, was aufgrund eines Triebwerkschadens und nicht absehbarer Dauer der Reparaturen fehlschlug. Mit einem Tag Verspätung konnten lediglich neun Soldatinnen und Soldaten aufgrund dringender persönlicher

*Gründe mit einem zivilen Linienflug zurückreisen. Die verbleibenden 116 Soldatinnen und Soldaten verließen das Land am 1. Februar 2018 mit einem belgischen Flugzeug Richtung Brüssel. Der Transfer nach Köln-Wahn erfolgte mit Bussen. Von dort verlegten die Soldatinnen und Soldaten zu den Stammtruppenteilen. Die dreitägige Flugverschiebung sowie die schließlich gewählte Reiseroute führten verständlicherweise zu Unmut.*

Das Verteidigungsministerium hat zur Verbesserung der Transporte nun unter anderem einen Rahmenvertrag für den zivilen Personenlufttransport von und nach **Mali** geschlossen. Ende August 2018 flogen Soldaten im Rahmen des Kontingentwechsels beim Deutschen Einsatzkontingent MINUSMA erstmals mit einem gecharterten Flugzeug nach Mali. Das ist ein wichtiger Meilenstein, der zunächst für mehr Planungssicherheit bei der Verlegung der deutschen Soldatinnen und Soldaten sorgt.

Die Beschaffenheit der Start- und Landebahn in Gao/Mali ließ bislang den Einsatz von Flugzeugen der Größenordnung von A400M oder A310 nur unter Inkaufnahme von Risiken und Einschränkungen zu. Im Rahmen der Ertüchtigungsinitiative der Bundesregierung beteiligte sich die Bundesrepublik Deutschland an der Erneuerung der Flugbetriebsflächen dieses Flugplatzes. Die Sanierung von Landebahn, Rollwegen und Abstellflächen ist nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums abgeschlossen. Die für die Aufnahme des Flugbetriebes mit Flugzeugen der Größenordnung A400M und A310 notwendige Zertifizierung der erneuerten Flugbetriebsflächen stand allerdings zum Ende des Berichtsjahres noch aus. Um den Flugbetrieb mit deutschen A400M unter den aufgezeigten Rahmenbedingungen dennoch aufnehmen zu können, wurde eine gesonderte Freigabe analog zu den Regelungen des Einsatzflugbetriebes erteilt. Erste Verlegungen von Deutschland nach Gao mit einem deutschen A400M haben im Berichtsjahr stattgefunden.

- Mehrere Soldatinnen und Soldaten beschwerten sich darüber, dass seit Juli 2018 in Niger zwischen dem Feldlager und dem Flughafen **Niamey** zu nächtlichen Zeiten keine Verlegungen mehr stattfänden. Außerdem dürften sie von und nach Niamey zivil ausschließlich Flüge mit Ethiopian Airlines über Addis Abeba nutzen. Die Festlegung auf nur eine Fluggesellschaft kann im Einzelfall dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit widersprechen.

Grundsätzlich sollten bei der Verlegung in die und aus den Einsatzgebieten mit zivilem Lufttransport vorrangig Sicherheitsaspekte (insbesondere auch an den Transitflughäfen), sodann Fürsorgeaspekte in Form

von zumutbaren Reisezeiten und schließlich Wirtschaftlichkeitsaspekte berücksichtigt werden. Im Fall Niamey/Niger wird den Sicherheits- und Fürsorgegesichtspunkten am besten durch Direktflüge nach Europa Rechnung getragen.

Unbefriedigend war im Berichtsjahr der Transport von und nach **Afghanistan**, der bisher mit Luftfahrzeugen C-17 der US Air Force stattfindet. Von Januar bis Dezember 2018 erfolgten insgesamt 97 Flüge, davon hatten 29 Flüge (30 Prozent) mehr als 24 Stunden Verspätung. Stornierte Flüge tauchen in den Zahlen des Verteidigungsministeriums noch nicht einmal auf. Im II. Quartal 2018 waren das immerhin vier Flüge. Aussicht auf kurzfristige Besserung versprechen die Zahlen für das III. Quartal 2018, in dem alle 28 Flüge planmäßig, das heißt, mit einer Verspätung von weniger als 24 Stunden, durchgeführt wurden. Von den 29 Flügen im IV. Quartal 2018 waren 25 Flüge planmäßig. Ob mittel- bis langfristig mehr Zuverlässigkeit und Planbarkeit bei der Verlegung von und nach Afghanistan zu verzeichnen ist, bleibt abzuwarten. Mit dem Nachweis der Anfangsbefähigung „Ballistischer Schutz“ des Airbus A400M und der Verfügbarkeit weiterer Luftfahrzeuge A310 soll sich der Shuttle-Dienst nach Aussage des Verteidigungsministeriums verbessern.

Die Ehefrau eines Soldaten, der kurz zuvor in den Einsatz nach Afghanistan geflogen war, schilderte einen besonders drastischen Fall:

- *Ein technischer Defekt an einer Boeing C-17 der US Air Force führte zu tagelangen Verschiebungen des für ihren Mann für den 25. Juni 2018 geplanten Fluges in den Einsatz. In Erwartung einer schnellen Reparatur erhielten er und die anderen Passagiere das bereits aufgegebenen Gepäck nicht wieder. Zudem beließen einige Passagiere wegen widersprüchlicher Anweisungen der Flugzeugbesatzung ihr Handgepäck in der Maschine. Eine schnelle Reparatur ließ sich nicht realisieren. Die Soldatinnen und Soldaten wurden deshalb teils in ihre Heimatkasernen, teils in Kasernen in Köln verbracht und mussten sich dort selbst um Wechselbekleidung und Hygieneartikel kümmern. Der Ehemann der Petentin besorgte sich diese zu Hause. Um seine vierjährige Tochter, von der er sich bereits verabschiedet hatte, nicht zu verwirren, musste diese vorübergehend anderweitig untergebracht werden. Für besonders dringend im Einsatzland benötigtes Personal wurden erst für den 30. Juni zivile Linienflugtickets gebucht. An diesem Tag konnten dann auch die übrigen Soldatinnen und Soldaten einige Stunden später in Richtung Afghanistan abheben. Fünf Tage Verspätung unter diesen Umständen und mit diesen Begleiterscheinungen sind nicht hinnehmbar.*

Um die seit Jahren unbefriedigende Situation kurzfristig zu verbessern, sollte die Bundeswehr auch für Flüge von und nach Mazar-e-Sharif/Afghanistan (wie bereits für Mali erfolgreich umgesetzt) die Verlegung mit zivilen Flugzeugen unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen Sicherheits- und Bedrohungslage im Einsatzgebiet in Betracht ziehen. Bereits im vergangenen Jahresbericht hatte der Wehrbeauftragte angeregt, grundsätzlich bei Flugverschiebungen, die länger als zwei Tage dauern, die Möglichkeit zur Verlegung mit einer zivilen Fluggesellschaft zu prüfen.

### Mehr Europa

Die NATO-Übung **Trident Juncture**, die im Oktober und November 2018 mit über 40.000 Soldaten aus 31 Ländern in Norwegen stattfand, ist Ausweis der fortschreitenden Vernetzung und Integration sowie Kooperationsfähigkeit im Rahmen der Allianz und darüber hinaus. Die dabei erworbene Zertifizierung des deutsch geführten Gefechtsverbandes als Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) sowie die Zertifizierung des HQ 1. Deutsch-Niederländischen Korps als Land Component Command für die NATO Response Force (NRF) 2019 zeigt, dass Deutschland in der Lage ist, militärisch Verantwortung zu übernehmen.

Dennoch bleibt auch im aktuellen Jahresbericht festzuhalten, was bereits in früheren Berichten beklagt wurde: Die internationale militärische Zusammenarbeit der Bundeswehr krankt zu oft an fehlender systemischer **Interoperabilität**. Das monierten auch Soldaten der Panzerlehrbrigade 9 – dem Kern des deutschen VJTF-Beitrages – besonders hinsichtlich des Informationsflusses im Führungsprozess und bei der multinationalen Koordinierung von Nachschub und Logistik.

Bei einem Truppenbesuch bei der NATO-Übung Trident Juncture in Norwegen im November des Berichtsjahres wurde sowohl bei Briefings als auch in den Gesprächsrunden mit Soldatinnen und Soldaten darauf hingewiesen, dass die vorhandenen Kommunikationsmittel nicht kompatibel mit denen der anderen teilnehmenden Nationen seien. Darüber hinaus seien die deutschen Fernmeldegeräte so veraltet, dass die Kommunikation unter den teilnehmenden deutschen Truppenteilen nicht reibungslos zu gewährleisten sei. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Auf Gesamtlösungen für die ganze Bundeswehr zu warten, ist keine Option. Insellösungen sind besser als keine Lösungen.

Ein weiteres Beispiel zeigt, dass auch im Bereich der Logistik die Vorbereitung von Transporten in anderen

Ländern noch verbessert werden kann. In einem Briefing wurde berichtet, dass der vorgesehene Bahntransport von Fahrzeugen vom Typ GTK BOXER in Norwegen nicht erfolgen konnte, da die Wagen der dortigen Eisenbahn etwa 30 Zentimeter höher seien, als entsprechende Wagen in Deutschland. Man hätte eine Gesamthöhe erreicht, die ein Befahren der dortigen Tunnel unmöglich mache.

Der personelle Aufwuchs und Bedeutungszuwachs des HQ Multinationales Korps Nordost in Stettin im vergangenen Jahr ist ebenfalls Ausweis der veränderten Sicherheitslage in Europa seit 2014. Vor diesem Hintergrund werden Ausbau und Stärkung von bereits begonnenen Vorhaben wie der NATO Response Force NRF, der enhanced FORWARD PRESENCE und der Projekte im Framework Nations Concept (FNC) der NATO sowie die Ständige Strukturierte Zusammenarbeit (Permanent Structured Cooperation/PESCO) der EU immer wichtiger. Hinzu kommen bi- und multinationale Kooperationsprojekte wie das europäische Lufttransportkommando (EATC) in Eindhoven für sieben Nationen oder etwa die deutsch-niederländische Heereskooperation.

Die Zukunft der **Streitkräfte in Europa** liegt in einer verstärkten Zusammenarbeit auf allen politischen und militärischen Ebenen. Die erklärte Absicht, vom Aufbau einer Europäischen Verteidigungsunion langfristig zu einer „Europäischen Armee“ oder einer „Armee der Europäer“ zu gelangen, wie auch die Bundeskanz-

lerin im vergangenen Jahr erklärte, ist ein Generationenprojekt. Sichtbare und schnelle Erfolge auf dem Weg sind wichtig. Neben den 34 gemeinsamen Projekten der europäischen PESCO-Initiative ist vor allem das neu aufzustellende Joint Support and Enabling Command (JSEC) unter Führung eines deutschen Generals in Ulm für NATO-Europa richtungweisend.

Eine Rolle bei der Vertiefung der europäischen und internationalen militärischen Zusammenarbeit spielen auch die **militärischen Ombudsmannrechte**. Vom 28. bis 30. Oktober 2018 fand in Johannesburg die 10. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF) mit 79 Vertretern aus 36 Ländern sowie von sieben internationalen Organisationen, darunter OSZE und EUROMIL statt. Die Konferenz geht auf eine Initiative eines früheren Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages zurück und fand erstmals 2009 in Berlin statt. Nach der auf der 8. ICOAF in Amsterdam 2016 von allen Teilnehmern begrüßten Forderung nach Vertiefung der Zusammenarbeit ging vom Wehrbeauftragten nun die Initiative für eine entsprechende Resolution aus. In Absprache mit den Niederlanden, Österreich, Norwegen und dem Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) präsentierte der Wehrbeauftragte folgende Forderungen im Rahmen der ICOAF in Johannesburg:

## **Resolution zur Intensivierung der Partnerschaft der militärischen Ombudsleute zur Stärkung der Rechte der Soldatinnen und Soldaten in der internationalen Zusammenarbeit**

Das sicherheitspolitische Umfeld hat sich weltweit in den vergangenen Jahren grundlegend verändert; eine Entwicklung, die anhält. Die militärische Zusammenarbeit der Nationen hat massiv zugenommen, innerhalb und außerhalb von Bündnissen. Bereits heute kooperieren verschiedene Streitkräfte zum Beispiel in internationalen Missionen, in multinationalen Stäben und in bi- und multinationalen Verbänden.

Im Rahmen dieser Zusammenarbeit kann es zu Spannungen zwischen Soldatinnen und Soldaten unterschiedlicher Nationen kommen. Es können sich Probleme aus den unterschiedlichen Rechtsvorschriften der einzelnen Staaten ergeben. Daneben ist eine Reihe von Fragen grundsätzlicher Art denkbar.

Nationale Rechte, wie beispielsweise Beschwerderechte oder Soldatenbeteiligungsrechte aber auch Disziplinarbefugnisse, greifen nicht, sobald es um staatenübergreifende Sachverhalte geht.

Bemühungen der jeweiligen Regierungen, solche Angelegenheiten – in seltenen Fällen – auf diplomatischem Wege zu lösen, lassen das Potential der militärischen Ombudsinstitutionen außer Acht.

Die unterzeichnenden Institutionen und Organisationen vereinbaren deshalb, ihre Zusammenarbeit zu intensivieren, um den Soldatinnen und Soldaten in den geschilderten Problemlagen Hilfestellung leisten zu können.

- Die militärischen Ombudsinstitutionen empfehlen ihren Streitkräften als truppenstellende Nationen sicherzustellen, dass in sämtlichen Formen der Kooperation und Integration die Partnernationen regelmäßig in einschlägigen Vereinbarungen wie Technical Arrangements oder Statuten darüber informieren, welche nationalen Ombudseinrichtungen der/des Partner(s) es gibt und welche Rechte sich hieraus für die eigenen Soldatinnen und Soldaten ergeben.
- Die Ombudsinstitutionen suchen, wo erforderlich, gemeinsam nach Lösungen in Konfliktfällen. Sie informieren einander über geplante Truppenbesuche im internationalen Kontext und über deren Ergebnisse. Sie berichten sich gegenseitig über die ihnen bekannt gewordenen Probleme im Rahmen der militärischen Zusammenarbeit ihrer Nationen.
- Die Ombudsinstitutionen unterrichten DCAF über sämtliche ihnen bekannte Fälle mit internationaler Dimension und deren Erledigung. DCAF veröffentlicht jährlich eine entsprechende Fallsammlung.

Der Austausch solcher Fälle und Informationen und deren Veröffentlichung erfolgt in geeigneter beispielsweise anonymisierter Form und unter Berücksichtigung des Datenschutzes sowie nationaler und internationaler Geheimschutzregelungen.

Die Ombudsinstitutionen tragen dafür Sorge, dass diese Resolution national und international bekannt wird.

## 10. Rechtsverstöße und Rechtspflege

### Sexuelle Belästigung

Die Zahl der „Meldepflichtigen Ereignisse“ wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung hat sich im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr erhöht. So wurden im Berichtsjahr 288 Fälle gemeldet, im Jahr 2017 waren es 235.

Das Bewusstsein für das Thema „sexuelle Belästigung“ ist vermutlich durch die im Jahr 2018 angebotene „MeToo“-Debatte in der Gesellschaft insgesamt gestiegen, so auch in der Bundeswehr. Zudem hat die Berichterstattung zum Standort Pfullendorf – dort waren sexuell anmutende Praktiken im Rahmen der Sanitätsausbildung beklagt worden – zu einer Sensibilisierung beigetragen. Gleichzeitig besteht aber auch eine gewisse Verunsicherung.

- *Eine Gleichstellungsvertrauensfrau am Standort Pfullendorf beklagte „überzogene Maßnahmen“. Medizinisch übliche Vorgehensweisen wie das Abtasten einer verwundeten Soldatin auf mögliche Verletzungen im Rahmen der Sanitätsausbildung müssten nun ausschließlich durch Soldatinnen in einem separaten Raum ausgebildet werden.*

Es ist jeweils klar zu definieren, was konkret unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Wann ist der Tatbestand des 2016 eingeführten Paragraphen 184i Strafgesetzbuch erfüllt, nach dem nun unerwünschte, nicht sozial adäquate Berührungen wie beispielsweise der Griff an Brust oder Po als **Sexualstraftat** unter Strafe gestellt sind? Mit dieser Frage müssen sich Vorgesetzte auseinandersetzen. In folgendem Fall ist das geschehen. Das Beispiel zeigt, dass der Verzicht auf die strafrechtliche Verfolgung einer sexuellen Belästigung dennoch zu dienstlichen Konsequenzen führen kann.

- *Eine Oberstabsgefreite hatte im Rahmen einer privaten Feier an einer „Pole-Dance-Stange“ in knapper, figurbetonter Kleidung vor den Gästen getanzt. Als sie kopfüber an der Stange hing, gab ihr ein Oberstabsgefreiter einen Klaps auf den Po. Das soll er auch schon vorher während einer gemeinsamen Schicht mehrfach getan haben. Beweisen ließ sich nur der private Vorfall. Der zuständige Vorgesetzte entschied nach intensiver Prüfung, die Umstände des Berücksichtigen – auch wenn dies das Verhalten des Beschuldigten in keiner Weise rechtfertige. Er beließ es bei einer eindringlichen Ermahnung des Soldaten, gab ihm aber unmissverständlich zu verstehen, dass er künftig einer besonderen Dienstaufsicht unterliege*

*und sämtliche Vorfälle im Wiederholungsfall nochmals eine Rolle spielen würden.*

Häufig handelte es sich bei den von Soldatinnen im Berichtsjahr geltend gemachten sexuellen Belästigungen um unsittliche Berührungen zum Beispiel des Gesäßes oder der Brüste, aber auch um Schläge auf das Gesäß. Die Übergriffe wurden jeweils mit Disziplinarbußen oder strengen Verweisen geahndet.

- *In einem Fall forderte ein Stabsgefreiter als Gegenleistung für eine Mitfahrgelegenheit von einer minderjährigen Soldatin Oralsex. Gegen ihn wurde eine empfindliche Disziplinarbuße verhängt.*
- *Fristlos entlassen wurde ein Gefreiter, der sich zu einer betrunkenen, schlafenden Soldatin ins Bett gelegt und sein Glied an ihrer Vagina gerieben hatte.*
- *Per WhatsApp schickte ein Feldweibel einer Kameradin sexuell anzügliche Nachrichten, obwohl er hätte erkennen können und müssen, dass sie keine Bemerkungen sexuellen Inhalts von ihm erhalten wollte. Dazu gehörten Sätze wie: „Wir hätten Wahnsinnssex gehabt“, „Ich habe mich echt darauf gefreut, mal spontan mit dir auf Stube zu können“. Die Tat wurde mit einer hohen Disziplinarbuße geahndet.*

Eine Negativerfahrung als sexuelle Belästigung zu qualifizieren ist zunächst das individuelle Recht der oder des Betroffenen. Dritte, die glauben, eine Deutungshoheit darüber beanspruchen zu können, zeigen nicht selten neben fehlendem Verständnis auch mangelnden Respekt, der oftmals mit einer Verharmlosung einhergeht. Eine sexuelle Belästigung kann zum Beispiel auch vorliegen, wenn jemand Bilder und Videos sexuellen Inhalts in eine private **WhatsApp-Gruppe** mit mehreren Mitgliedern einstellt. Hier entscheidet das subjektive Empfinden der einzelnen Gruppenmitglieder darüber, ob dies unerwünscht ist und als sexuelle Belästigung wahrgenommen wird.

Grundsätzlich müssen Soldatinnen und Soldaten wissen, dass sie mit Konsequenzen zu rechnen haben. Einem Vorgesetzten, der zwei Soldatinnen wiederholt massiv sexuell bedrängt hatte, wurden die Folgen seines Tuns durch Gerichtsentscheid vor Augen geführt:

- *Das Bundesverwaltungsgericht stellte mit Urteil vom 27. März 2017 fest, sexuelle Belästigungen durch Vorgesetzte, zudem wenn sie körperlicher Art sind und wiederholt vorkommen, wiegen besonders schwer. Der Soldat wurde um zwei Dienstgrade herabgesetzt.*

Nach einer Umfrage des Instituts „YouGov“, die Ende Oktober 2017 im Auftrag der Deutschen Presseagentur durchgeführt wurde, ist fast jede zweite Frau in Deutschland schon einmal sexuell belästigt oder

bedrängt worden. Etwa jeder sechste Mann räumte nach dieser Umfrage ein Fehlverhalten ein. Die Bundeswehr macht hier keine Ausnahme, wie die Zahlen aus der im Jahr 2014 veröffentlichten Untersuchung der Bundeswehr „Truppenbild ohne Dame?“ belegen.

Viele Fälle von sexueller Belästigung lassen sich im Nachhinein nicht aufklären, weil Zeugen fehlen oder diese, trotz besseren Wissens, nicht aussagen. Wer sich nicht vehement und hörbar gegen jede Art von Übergriffen und Sexismus stellt, handelt unkameradschaftlich! Das muss jeder Soldatin und jedem Soldaten klar sein.

Mehr als bisher sollte die Bundeswehr darauf hinwirken, ein Klima zu schaffen, das für sexuell motiviertes Fehlverhalten erst gar keinen Raum lässt. Eine wertorientierte Grundhaltung muss zur Selbstverständlichkeit werden. **Respektvoller Umgang** untereinander, gute Kommunikation, ein gemeinsames Selbstverständnis – diese Aspekte dürfen bereits in der Ausbildung nicht zu kurz kommen. Schon Rekruten sollten lernen, das eigene Verhalten zu reflektieren und die Wirkung auf das Gegenüber zu bedenken. Gleichzeitig ist es erforderlich, Soldatinnen und Soldaten zu ermutigen, klare Grenzen zu ziehen. Sexuelle Gewalt und Belästigung sind auch heute noch stark durch eine soziale Wertung geprägt, die den Opfern eine Mitschuld zuschreibt. Aufzuklären und den Opfern Scham- und Schuldgefühle zu nehmen, ist daher wichtig.

## Mobbing

Konflikte lassen sich an keinem Arbeitsplatz vermeiden. Dies gilt auch für die Bundeswehr. Wenn es jedoch regelmäßig zu unkollegialen und respektlosen Verhaltensweisen kommt, einzelne Soldatinnen oder Soldaten gezielt gegen andere hetzen, ihnen Informationen vorenthalten oder solche falsch weitergeben, sie ausgrenzen und verbal oder auch körperlich übergriffig werden, dann leiden nicht nur die Betroffenen, dies wirkt sich auch negativ auf die Qualität der Arbeit aus. Nicht jede Konfliktsituation, Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Soldaten oder auch mit dem Vorgesetzten stellt Mobbing dar.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit definiert Mobbing so: „fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen gegenüber einzelnen Mitarbeitern zur Erreichung von Zielen, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind und

die jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzen“. Mobbinghandlungen können auch strafbar sein. Kommt es zum Beispiel zu Beleidigungen oder Körperverletzungen ist die Schwelle zur Strafbarkeit überschritten.

In den dem Wehrbeauftragten im Berichtsjahr bekannt gewordenen Fällen – 35 Eingaben und 36 Meldepflichtige Ereignisse – ließ sich Mobbing jeweils nicht eindeutig nachweisen. Das scheint ein systematisches Problem zu sein. Es waren Konflikte eskaliert und der Umgang untereinander hatte derartige Formen angenommen, dass jedenfalls bei den Betroffenen subjektiv der Eindruck entstand, gemobbt zu werden.

- *Ein Soldat beschrieb, er werde in seiner Einheit ausgegrenzt und schikaniert, was zu massiven psychischen Problemen geführt habe. Die Ermittlungen ergaben kein zu ahndendes Fehlverhalten. Die von dem Soldaten beschuldigten Kameraden bestritten die Vorwürfe, es stand Aussage gegen Aussage. Dennoch verstärkten die Vorgesetzten die Dienstaufsicht und belehrten die dort tätigen Soldatinnen und Soldaten über ein kameradschaftliches Miteinander.*

Führungskräfte der Bundeswehr bestätigten in Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes des Wehrbeauftragten, dass es in der Bundeswehr „**eingeschworene Gemeinschaften**“ gibt, die Soldatinnen und Soldaten, die sich aus ihrer Sicht nicht in die Gemeinschaft einfügen, den Arbeitsalltag schwer machen. Dies geschehe meist auf eine sehr subtile und nicht nachweisbare Weise.

Auch dann, wenn die Grenze zum Mobbing noch nicht überschritten ist, können Respektlosigkeit und sonstige Grenzüberschreitungen einzelner Personen ganze Arbeitsbereiche lähmen, den Krankenstand erhöhen und den Zusammenhalt sowie die Arbeitsleistung negativ beeinflussen. Hier gilt es, nicht allein die Vorgesetzten, sondern jede einzelne Soldatin und jeden einzelnen Soldaten immer wieder zu sensibilisieren, damit sich ein Betriebsklima, das Mobbing begünstigt, gar nicht erst entwickeln kann.

## Soziale Medien

Immer wieder kommt es vor, dass Soldatinnen und Soldaten die Sozialen Medien benutzen, um extremistische, rassistische und diskriminierende Inhalte willentlich ins Netz zu stellen. Vereinzelt fehlt das nötige Unrechtsbewusstsein. Soziale Medien sind aber kein rechtsfreier Raum, Missbräuche können zu straf- und disziplinarrechtlichen Konsequenzen führen. In



schwerwiegenden Fällen werden die ermittelten Soldatinnen und Soldaten auch vorzeitig aus der Bundeswehr entlassen.

- *Ein Oberstabsgefreiter veröffentlichte in Facebook folgenden Text: „Weil das Drecksack überall reingelassen wird, die Schokofüße sollen sich verpiszen mit ihren Krankheiten und so weiter. Die kennen es ja nicht anders die Schwarzfüße, deswegen sullen se sich ja im Dreck, weil's juckt und nun wird es an unsere Kinder irgendwo weiter gegeben!!!pfui armes Deutschland. Raus mit diesem Scheißpack“. Obwohl der Soldat seinen Kommentar löschte, wurde der Vorgang an die Staatsanwaltschaft abgegeben. Die disziplinare Erledigung wurde bis zur Beendigung des Strafverfahrens ausgesetzt.*
- *Ein Freiwillig Wehrdienstleistender belästigte wiederholt Rekrutinnen sexuell. Dabei nutzte er auch soziale Messenger Dienste. Unter anderem versandte er an eine Kameradin via Snapchat Bilder seines entblößten Gliedes. Im Rahmen disziplinarer Ermittlungen wurde die Entlassung des Soldaten geprüft, dieser kam er durch eigene Kündigung zuvor. Die Staatsanwaltschaft ermittelt.*
- *In einer WhatsApp-Gruppe von neun Mannschaftssoldaten und -soldatinnen wurden folgende Bilder eingestellt: Auf einem Bild war ein Uhu mit einer SS-Schirmmütze im Marschschritt mit der Bildunterschrift „Der Holocaust kommt dich holen“ zu sehen. Das zweite Bild zeigte auf der linken Seite eine Frau mit Kopftuch und der Bildüberschrift „Ich bin Muslimin und Feministin“. Auf der rechten Seite des Bildes war ein uniformierter Wehrmachtssoldat mit dem Ausspruch „Hans hol das MG“ zu sehen. Das letzte Bild zeigte Adolf Hitler in Uniform mit einer roten Hakenkreuzbinde und dem Zitat „Die erste Million ist am schwersten – Adolf Hitler“. Der Hauptverantwortliche wurde aus der Bundeswehr entlassen. Gegen die anderen Soldatinnen und Soldaten wurden einfache Disziplinarmaßnahmen verhängt. Hier ist im Übrigen problembewusste politische Bildung dringend erforderlich.*
- *Ein Gefreiter (Offizieranwärter) stellte in einer WhatsApp-Gruppe einen YouTube-Link zum Lied „Unsere Fahne flattert uns voran“, auch als „Fahnenlied der Hitlerjugend“ bezeichnet, und das Titelbild mit einem Hakenkreuz ein. Der Soldat wurde vorzeitig aus dem Dienst der Bundeswehr entlassen.*

## Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten

Vorgesetzte haben in Disziplinar- und Beschwerdeverfahren alle Soldatinnen und Soldaten korrekt und gleich zu behandeln. Das gilt auch dann, wenn es um höhere Vorgesetzte geht. Diese berechnete Erwartungshaltung der Untergebenen können nur Vorgesetzte erfüllen, die über die erforderlichen Rechtskenntnisse verfügen und diese in der Praxis sicher anzuwenden wissen.

- *Ein Petent hatte im Beisein von mehreren Gesprächsteilnehmern einen hochrangigen Offizier darauf angesprochen, dieser sei in der Vergangenheit als Kommandeur mehrfach bei einem Aufnahme ritual dabei gewesen, ohne einzuschreiten. Wo kein Kläger, da kein Richter, habe der Offizier erwidert. Zur Aufklärung dieses Verhaltens des Offiziers vernahm dessen Disziplinarvorgesetzter lediglich einen weiteren Gesprächsteilnehmer förmlich. Dieser konnte sich an den Gesprächsinhalt nicht erinnern. Der Disziplinarvorgesetzte vernahm weder die weiteren Gesprächsteilnehmer noch den im Ziel der Kritik stehenden Offizier förmlich. Dennoch kam er zu dem Ergebnis, ein Dienstvergehen sei nicht festzustellen. Das Verteidigungsministerium stellte zu Recht fest, zusätzliche Zeugenvernehmungen sowie die formelle Vernehmung des betroffenen Offiziers seien angebracht gewesen.*

Vereinzelt war wieder festzustellen, dass Beschwerdebescheide von unzuständigen Vorgesetzten erlassen wurden, inhaltlich nicht alle Voraussetzungen erfüllten oder falsche Rechtsbehelfsbelehrungen enthielten. Dies belegt einmal mehr, wie wichtig die Ausbildung der Disziplinarvorgesetzten in Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten ist. Dafür muss es aber genügend Ausbilder geben. Erfreulicherweise hat sich die im letzten Jahresbericht geschilderte unzureichende Personalsituation bei den Rechtslehrern in den Ausbildungseinrichtungen des Heeres entspannt. Zwischenlösungen gibt es außerdem für noch bestehende **Vakanzen** an der Unteroffizierschule des Heeres und bei den Feldwebel-/Unteroffizier-Anwärter-Bataillonen. Die endgültige Besetzung der noch vakanten Dienstposten sollte nun rasch erfolgen, um einen reibungslosen Rechtsunterricht in der Ausbildung sicherzustellen und die Belastung für die zwischenzeitlich abgeordneten Rechtslehrer und Wehrdisziplinaranwälte zu verringern.

## Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte

Es gibt nach wie vor zu wenig Wehrdisziplinaranwälte. Die Durchführung von gerichtlichen Disziplinarverfahren dauert zu lange. Das kann sich im Einzelfall sehr nachteilig auf das berufliche Fortkommen der Soldatinnen und Soldaten auswirken, gegen die ein disziplinares Verfahren anhängig ist. Denn es besteht während der Dauer des Verfahrens grundsätzlich ein Förderverbot. Die Anzahl der Betroffenen ist nicht gering. Besserung ist nicht in Sicht. Zwischenzeitlich wurde zwar die Anzahl der Dienstposten bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften erhöht, diese müssen nun aber auch besetzt werden. Im Oktober des Berichtsjahres waren lediglich 216 von den insgesamt 262 bestehenden Dienstposten besetzt. 19 Neueinstellungen und fünf geplante Neueinstellungen sowie sieben Zuversetzungen brachten nur kurzfristig Erleichterung, da im Gegenzug 21 Personen in andere Bereiche versetzt wurden. Wenn die Zahl der Neueinstellungen nicht bald wesentlich erhöht wird und die Stehzeiten in der Rechtspflege angemessen verlängert werden, wird sich auch langfristig nichts ändern. Denn Elternzeit, die Teilnahme an Auslandseinsätzen sowie Abwesenheiten zu Ausbildungszwecken reduzieren den Personalbestand zusätzlich regelmäßig über Monate. Entscheidend für die Leistungsfähigkeit der Wehrdisziplinaranwaltschaften ist der Grad der tatsächlichen Besetzung der Dienstposten. Dieser ist weiterhin nach wie vor an vielen Orten sehr schlecht.

Auch die Belastung im Bereich der Truppendienstgerichte besteht fort. Dies zeigt sich besonders im Bereich einer Kammer, wo sich nach eigener Aussage die durchschnittliche Liegezeit nach Eingang eines Falls auf zwei Jahre erhöht habe. Im Oktober des Berichtsjahres waren bei den Truppendienstgerichten von 16 Dienstposten 13 besetzt. Positiv zu bewerten ist die Aktivierung der beiden Leerkammern (jeweils 7. Kammer Truppendienstgericht Nord und Süd). Erst wenn die dortigen Dienstposten besetzt sind, was schnellstens erfolgen sollte, ist der Abbau der rund 470 Altverfahren zu erwarten.

Bereits im letzten Jahresbericht wurde auf Reformbestrebungen und die in diesem Zusammenhang durch das Verteidigungsministerium ins Leben gerufene **Arbeitsgruppe Wehrdisziplinarwesen** hingewiesen. Die von der Arbeitsgruppe vorgelegten Änderungs- und Verbesserungsvorschläge sind noch nicht vollumfänglich abschließend geprüft. Die Frage, welche Vorschläge der Arbeitsgruppe letztlich noch umgesetzt werden sollen, hat das Ministerium nicht beantwortet. Nach wie vor gilt, mögliche Reformen sollten zügig umgesetzt werden. Arbeitslasten sind dabei

nicht nur zu verschieben, sondern zu reduzieren. Auch sollten Maßnahmen vermieden werden, die bestehende Verfahren weiter verkomplizieren. Die beste und effizienteste Möglichkeit, gerichtliche Disziplinarverfahren zu verbessern und zu beschleunigen, ist immer noch eine an der tatsächlichen Arbeitsbelastung ausgerichtete Personalausstattung der Rechtspflege.

## Straftaten gegen die Bundeswehr

Im Berichtsjahr gab es nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums 86 Anschläge/Straftaten gegen die Bundeswehr (2017: 88), insbesondere gegen Kasernen, Truppenübungsplätze und Fahrzeuge. Diese schlüsselten sich so auf: fünf Brandanschläge (2017: 6), fünf Sabotageakte (2017: 5), 69 Fälle von Gewalt gegen Sachen (2017: 70) und sieben Fälle (2017: 7) von Gewalt gegen Personen.

## Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen des Wehrbeauftragten

Stellungnahmeersuchen zu Eingaben beim Wehrbeauftragten sind gemäß Nummer 301 der Zentralen Dienstvorschrift „A-2600/2 Wehrbeauftragtenangelegenheiten“ vordringlich zu bearbeiten. Fehlendes Personal aber auch der Vorrang von kurzfristigen oder aufwändigen Aufträgen der Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung führten nicht selten zu Verzögerungen. Bei längerer Dauer der Bearbeitung ist der Wehrbeauftragte in angemessenen Zeitabständen über den Stand der Angelegenheit durch die Dienststelle zu unterrichten, die er zur Stellungnahme aufgefordert hat. Das wird nicht immer befolgt und auch auf Nachfragen reagieren die Dienststellen nicht immer zeitnah.

- *Der Wehrbeauftragte hatte zwei „Meldepflichtige Ereignisse“ einer Kompanie von Amts wegen aufgegriffen. Er bat den Kompaniechef mit Schreiben vom 20. Juli und 15. August 2017 unter Beifügung aller Ermittlungsunterlagen Stellung zu nehmen, die getroffenen Maßnahmen mitzuteilen und die entsprechenden Verfügungen in Ablichtung zu übersenden. Der Kompaniechef reagierte weder auf diese Ersuchen noch auf erneute Anfragen im Oktober und November 2017 sowie im Januar 2018. Der Wehrbeauftragte schrieb deshalb den Kommandeur des Verbandes an. Hierauf teilte der Ausbildungsoffizier der besagten Kompanie mit E-Mail vom 5. März 2018 in kurzer Form ohne Beifügung der erbetenen Unterlagen mit, der Vorgang sei an die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft abgegeben worden, wo noch Vorermittlungen liefen.*

Gelegentlich teilten verantwortliche Stellen auf Sachstandsanfragen des Wehrbeauftragten auch nur mit, es liege bereits ein Strafbefehl, ein Strafurteil, eine Einstellungsbenachrichtigung beziehungsweise eine Einstellungsverfügung im Strafverfahren vor. Unterlagen fügten sie nicht bei, obwohl der Wehrbeauftragte diese zur Bewertung der Eingabe benötigt. Im Fall der Einstellung von Verfahren gegen Auflage will der Wehrbeauftragte auch wissen, welche Auflagen die Soldatin oder der Soldat erfüllen muss und diese Hinweise nicht extra anfordern. Gleiches gilt, wenn die betroffene Person bereits entlassen ist oder von einem gerichtlichen Disziplinarverfahren abgesehen wurde. Besonders ärgerlich ist es, wenn Dienststellen auf allen Ebenen und auch Disziplinarvorgesetzte es versäumen, ihren Stellungnahmen sämtliche Ermittlungsunterlagen, Beschwerdebescheide oder Disziplinarverfügungen beizufügen oder die einzelne Unterlage unvollständig ist. Nur mit Vorderseiten von Disziplinarverfügungen beziehungsweise Vernehmungsniederschriften, wie sie gelegentlich versandt werden, kann der Wehrbeauftragte wenig anfangen. Er benötigt zur umfassenden Würdigung der Bewertungen der Dienststellen und der getroffenen Maßnahmen sämtliche Unterlagen in kompletter Form.

## 11. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Der demografische und der digitale Wandel verändern die Arbeitswelt entscheidend. Hiervon ist auch die Bundeswehr betroffen. Um als Arbeitgeber in der Zukunft attraktiv zu bleiben, sind Ideenreichtum, Gestaltungswille und Flexibilität gefragt. Im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte kommt der Familienfreundlichkeit und der flexiblen Gestaltung von Arbeitsabläufen eine immer größere Bedeutung zu. Was aber macht eine **familienfreundliche Unternehmenskultur** wirklich aus? Befragungen von Beschäftigten verdeutlichen, dass es nicht ausreicht, attraktive Maßnahmen wie Teilzeit oder Telearbeit anzubieten. Die Beschäftigten wollen aktiv in die Entwicklung von Angeboten eingebunden werden. Wer die privaten Anforderungen mit der Arbeit vereinbaren und so insgesamt autonomer handeln kann, sieht sich erfahrungsgemäß nicht nur als Arbeitskraft, sondern auch als Mensch wahrgenommen. Dies motiviert und fördert Loyalität. Loyale Mitarbeiter sind engagierter und leistungsbereiter.

### Probleme einer Pendlerarmee

Bundesweite Mobilität und die Bereitschaft, sich an heimatferne Standorte im In- und Ausland versetzen oder kommandieren zu lassen, gehören zu den

wesentlichen Merkmalen des Soldatenberufs. Viele Soldatinnen und Soldaten sind durch Einsätze, häufige Versetzungen und Lehrgangszeiten sehr belastet. Nicht wenige nehmen nach Dienstschluss erhebliche Anstrengungen durch lange Fahrzeiten auf sich, um sich beispielsweise um ihre Familien oder pflegebedürftige Angehörige kümmern zu können. Eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) erklärt Angehörige der Streitkräfte zu der Berufsgruppe, die mit den **längsten Pendelstrecken** zwischen Wohn- und Arbeitsort leben muss. Im Durchschnitt nimmt jede Soldatin und jeder Soldat eine Fahrtstrecke von 121 Kilometern zwischen Dienst- und Wohnort auf sich.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sieht Pendeln als Ursache für verschiedene gesundheitliche Probleme. Hierzu zählen neben Müdigkeit und Erschöpfung insbesondere Nervosität und Reizbarkeit. Beschäftigte mit langen Pendelzeiten leiden zudem häufiger unter Magen- und Verdauungsbeschwerden sowie Nacken- und Schulterschmerzen. Der Wunsch nach heimatnaher Versetzung spielt bei betroffenen Soldatinnen und Soldaten deshalb nach wie vor eine wesentliche Rolle. Eine gute Initiative ist in diesem Zusammenhang die im Jahr 2017 im Rahmen eines privaten Projekts ins Leben gerufene „Soldatenbörse“. Sie ist über das Intranet der Bundeswehr zu erreichen und bietet versetzungswilligen Soldatinnen und Soldaten die Möglichkeit, in der Wunschregion einen Tauschpartner zu finden.

Die **Trennungsrate** von Paaren, bei denen einer der Partner Soldat ist, hatte der Bundeswehrverband bereits im letzten Berichtsjahr mit einer Quote von mehr als 50 Prozent beziffert. Die vom Wehrbeauftragten angeregte Erhebung belastbarer und aktueller Daten hierzu, etwa durch das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, wurde bisher vom Verteidigungsministerium nicht in Angriff genommen. Die Anregung besteht insoweit fort.

Das Verteidigungsministerium hat in den vergangenen Jahren eine Reihe von Maßnahmen angestoßen, um seiner Fürsorgepflicht gegenüber den Soldatinnen und Soldaten gerecht zu werden. Dennoch bleibt Familienfreundlichkeit in der Bundeswehr ein Thema. Aus diesem Grund hat der Wehrbeauftragte auch im Berichtsjahr – nun bereits zum vierten Mal – zusammen mit der Katholischen Militärseelsorge und der Evangelischen Seelsorge in der Bundeswehr eine Veranstaltung zu dem Thema „Die Vereinbarkeit des Dienstes in der Bundeswehr mit dem Familien- und Privatleben“ durchgeführt. Wie in den vergangenen Jahren sind in der Diskussion mit fachkundigen Sol-

datinnen und Soldaten, Interessenvertretern und Experten die in diesem Zusammenhang bestehenden Probleme aus unterschiedlichsten Perspektiven beleuchtet worden.

Immer wieder wurde deutlich: Die **Information und Kommunikation** muss in der Bundeswehr besser werden. Bereits bei der Anwerbung von Personal sollte mehr Offenheit und Ehrlichkeit herrschen. Die Bundeswehr profitiert auf Dauer nicht davon, wenn Soldatinnen und Soldaten unter falschen Voraussetzungen ihren Dienst antreten und ihre Berufswahl dann nach kurzer Zeit bereuen. Hier hilft nur eine zwar freundliche, aber sehr klare und deutliche Aufklärung darüber, was es auch für das Privatleben bedeutet, Soldatin oder Soldat zu sein. Ebenso fiel bei der diesjährigen Veranstaltung wieder ins Auge, wie sehr Soldatinnen und Soldaten unter fehlender Planbarkeit leiden. Planbarkeit und ein gewisses Maß an Flexibilität sind wesentliche Säulen, um den Dienst in der Bundeswehr familienfreundlicher zu gestalten.

Eine im Marineunterstützungskommando durchgeführte Umfrage zur „Berufssoldaten-Willigkeit“ bestätigt ebenfalls, dass viele junge und sehr qualifizierte Offiziere unentschlossen oder nicht gewillt sind, die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten in Betracht zu ziehen. Grund dafür sei die Unvereinbarkeit des Dienstes mit familiären Verpflichtungen in dieser Teilstreitkraft.

- *Soldatinnen und Soldaten seegehender Einheiten kritisieren häufiger, dass kurzfristige Verschiebungen von Seefahrten – zum Teil mit nur einer Woche Vorlauf – für die Vereinbarkeit von Dienst und Familie besonders schwierig seien.*

Sicherlich lassen sich Terminverschiebungen, auch kurzfristige, nicht immer vermeiden. Hierfür kann es vielfältige Gründe geben, die nicht von der Bundeswehr zu vertreten sind. Umso wichtiger ist Transparenz. Entscheidungsprozesse müssen den betroffenen Besatzungsangehörigen erklärt werden, denn Kommunikation und Information führen zu mehr Akzeptanz.

**Unverheiratete Soldatinnen und Soldaten**, die in einer auf Dauer angelegten Gemeinschaft leben, sehen sich häufig gegenüber verheirateten Kameradinnen und Kameraden benachteiligt:

- *Lebenspartner würden im Rahmen einer Sicherheitsüberprüfung berücksichtigt, nicht jedoch bei der Gewährung von Familienzuschlag, Familienheimfahrten oder bei Kosten im Zusammenhang mit Auslandseinsätzen. Auch im Rahmen der Pflege von Angehörigen erhielten sie nicht die gleichen Unterstützungsleistungen, wird von Soldaten kritisiert.*

Begünstigende Vorschriften stellen tatsächlich überwiegend allein auf Ehepaare oder eingetragene Lebenspartnerschaften ab. Das trifft auch auf die Anerkennung von Wohnungen im Zusammenhang mit der Prüfung von Trennungsgeldansprüchen zu. Die heutige Lebenswirklichkeit des Zusammenlebens sieht jedoch anders aus. Dies sollte sich in der Vorschriftenlage widerspiegeln. Gerade weil die Bundeswehr Soldatenfamilien, in welcher Form auch immer, vieles abverlangt, sollte sie mit gutem Beispiel vorangehen.

Soldatinnen und Soldaten rügten wie in den vergangenen Jahren den fehlenden Informationsaustausch bei der Berücksichtigung von familiären Belangen im Rahmen der Ausbildungs- und Lehrgangsplanung.

- *Eine in die familiäre Pflege einbezogene Soldatin am Bundeswehrkrankenhaus Berlin erfuhr erst auf Nachfrage, dass die für sie an einem heimatfernen Standort geplante ZAW-Maßnahme nicht stattfindet. Sie formulierte treffend: „An meinem Beispiel zeigt sich, dass die fehlende Transparenz in personellen Angelegenheiten sowie die Informationsübermittlung bis zum einzelnen Soldaten, für welchen der aktuelle Stand der Dinge von so wichtiger Bedeutung ist, immer wieder sehr große Probleme darstellen.“*

Etliche Soldatinnen und Soldaten wissen offenbar nach wie vor nicht, dass sie mit ihrer Entscheidung für die Bundeswehr eine bindende Verpflichtung für einen bestimmten Zeitraum eingehen. Sie klagen, die Beratung in den Karrierecentern suggeriere, eine vorzeitige Beendigung der Dienstzeit oder auch eine heimatnahe Versetzung seien unkompliziert zu erreichen. In Zeiten, in denen die Bundeswehr unter massivem Personalmangel zu leiden hat, ist das nicht der Fall. Die Bewilligung von Anträgen auf Dienstzeitverkürzung liegt in der Regel nicht im dienstlichen Interesse, einer heimatnahen Versetzung kann häufig nur gegen Ersatzgestellung zugestimmt werden. Unzufriedenheit und Frustration unter den Soldatinnen und Soldaten kann nur vermieden werden, wenn dies bereits in den Karrierecentern klar und offen angesprochen wird.

**Beratungsdefizite** bestehen anscheinend auch immer wieder im Zusammenhang mit Trennungsgeldansprüchen.

- *Ein Luftwaffensoldat äußerte seinen Unmut darüber, kein Trennungsgeld zu erhalten, obwohl er jede Woche insgesamt 1.000 km zurücklege, um das Wochenende mit seiner Familie zu verbringen. Andere Kameraden würden Trennungsgeld beziehen und nach 30-minütiger Heimfahrt jeden Tag zu Hause sein. Ein Anspruch auf Trennungsgeld besteht nur,*

wenn die Aufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung dienstlich veranlasst sind. Der Soldat war jedoch aus privaten Gründen umgezogen und erhielt zu Recht kein Trennungsgeld.

Eingaben zu dieser Problematik sind kein Einzelfall. Soldatinnen und Soldaten treffen in Unkenntnis der konkreten Rahmenbedingungen Entscheidungen, die für sie mit erheblichen wirtschaftlichen Belastungen verbunden sind und sie an ihre finanziellen Grenzen bringen können. Eine gute Beratung bereits bei der Einstellung kann das verhindern. Aber auch die betroffenen Soldatinnen und Soldaten sind gefordert, sich vor Umzugsentscheidungen über ihre Ansprüche zu informieren.

Die Weiterentwicklung der Dienstvorschrift zum **mobilen Arbeiten** in der Bundeswehr ist ein wichtiger Schritt, um das Potential flexibilisierten Arbeitens zu nutzen. Das kommt Familien zugute. Notfall-Laptops in den Dienststellen helfen im Fall eines kurzfristigen Betreuungsbedarfs oder wenn die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes sich länger als vorgesehen hinzieht. Gut ist auch der Plan, die IT-Ausstattung des Bundesministeriums der Verteidigung künftig so umzustellen, dass im Bedarfsfall jedem Mitarbeiter in Absprache mit dem Vorgesetzten spontan mobiles Arbeiten möglich ist. Die Bundeswehr sollte diesen Weg konsequent und mutig weiter gehen. Anträge auf mobiles Arbeiten sind künftig zentral beim Bundesamt für das Personalmanagement zu stellen. Dort wird es dann auch eine Informationsplattform geben. Daneben sind Führungskräftebildungen geplant. Erforderlich ist in diesem Zusammenhang, die Bearbeiter entsprechender Anträge umfassend zu schulen und zu einer engen Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und den Antragstellern anzuhalten. Stichhaltige Gründe dafür, Dienstposten im Einzelfall als nicht telearbeitsfähig einzustufen, wird es immer geben. Ein Antragsteller, der hierüber jedoch rechtzeitig informiert ist und ein Bemühen erkennt, mögliche Alternativen zu suchen, wird auch begründeten ablehnenden Entscheidungen verständnisvoller gegenüberstehen.

Gute Kommunikation und problemorientiertes Handeln sind im folgenden Fall gelungen:

- *Der Dienstposten eines jungen Familienvaters konnte auch nach einer Wiederholungsprüfung nicht als telearbeitsfähig eingestuft werden. Das Bundesamt für das Personalmanagement nahm dies zum Anlass, ihm eine heimatnähere telearbeitsfähige Verwendungsmöglichkeit im gleichen Kommando anzubieten.*

Erfreulich ist, dass in Folge eines im letzten Jahresbericht geschilderten Falls die Regelungen für Telearbeit und Dienstsport geändert werden sollen. Bisher werden Dienstposten, auf denen Dienstsport gefordert ist, generell als für Telearbeit ungeeignet bewertet. Künftig soll der Dienstsport in einer heimatnahen Einheit betrieben werden können, sodass Dienstposten mit Dienstsport dann auch telearbeitsgeeignet sind.

Probleme bereiten häufig Art und Dauer der Bearbeitung von **Teilzeitanträgen**.

- *Ein in Elternzeit befindlicher Vater von vier kleinen Kindern mit kranker, schwerbehinderter Ehefrau hatte den Antrag auf Teilzeitarbeit zunächst mündlich und rechtzeitig schriftlich zwei Wochen vor der erforderlichen Drei-Monatsfrist beantragt. Erst nach Beginn des beantragten Zeitraums erhielt er eine für ihn nicht nachvollziehbare ablehnende Entscheidung, die später allerdings aufgehoben wurde. Nicht nur Dauer und Ablauf der Antragsbearbeitung, sondern auch die ablehnende Entscheidung waren fehlerhaft. Solche Probleme sind kein Einzelfall. Daher kann nicht oft genug hervorgehoben werden, wie wichtig regelmäßige Fortbildungen für die mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind.*

Die Bundeswehr beschränkt die Dauer von Teilzeit auf längstens zwölf Jahre. Das kann für Soldaten eine erhebliche Belastung darstellen, wenn familiäre Verpflichtungen in unterschiedlichen Lebensphasen auftreten, zum Beispiel zunächst Kinderbetreuung und dann Betreuung pflegebedürftiger Eltern. Auch andere Fälle gibt es:

- *Ein Familienvater mit zwei Pflegekindern beehrte die Verlängerung der Teilzeitarbeit über zwölf Jahre hinaus. Die Kinder benötigten Betreuung über die in ihrem Alter übliche Unterstützung hinaus. Der Antrag wurde abgelehnt: Aufgrund der militärischen Erfordernisse, insbesondere für die Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit der Streitkräfte, sei es notwendig, die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigungen restriktiver als im sonstigen öffentlichen Dienstrecht zu regeln. Das Ministerium erkannte jedoch selbst die unbefriedigenden Auswirkungen dieser Rechtslage und nahm die Eingabe zum Anlass, diese nicht mehr zeitgemäße Regelung zu überdenken und gegebenenfalls aktuellen Erfordernissen und Bedarfen anzupassen. Das ist gut und wird vom Wehrbeauftragten weiter verfolgt.*

Es gibt im Hinblick auf die Bemühungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Unterstützung **alternativer Arbeitszeitmodelle** durchaus gute Erfahrungen in der Truppe:

- *Stellvertretend für viele andere ist hier die Führung des Taktischen Luftwaffengeschwaders 74 in Neuburg an der Donau zu loben. Im Rahmen eines Truppenbesuchs würdigten Vertreter der Beteiligungsgremien ihre Geschwaderführung ausdrücklich wegen deren intensiver Bemühungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Unterstützung alternativer Arbeitszeitmodelle.*

### Pflege von Angehörigen

Die Anzahl der Menschen, die in Deutschland Hilfe im Alltag benötigen, steigt stetig. Nach Angaben des Bundesministeriums für Gesundheit bezogen im Dezember 2018 mehr als 3,4 Millionen Menschen Leistungen aus der Sozialen Pflegeversicherung. Pflegeleistungen werden zu einem großen Teil von Angehörigen, somit auch von Soldatinnen und Soldaten erbracht. Der Begriff Pflege umfasst alle Hilfs- und Unterstützungsleistungen. Neben der körperlichen Pflege zählen hierzu auch Fürsorge und administrative Tätigkeiten wie zum Beispiel die Unterstützung bei Finanzfragen sowie Absprachen mit Ärzten. All das belastet. Die Pflege von Angehörigen führt zudem zu hohen psychischen und zum Teil auch physischen Strapazen. Außerdem ist sie schwer planbar – wann ein Pflegefall eintritt und wie lange er andauert, ist kaum prognostizierbar. Meist stehen Angehörige unvermittelt vor der Situation, innerhalb kürzester Zeit tragfähige Lösungen finden zu müssen. Gesetzliche Regelungen, zum Beispiel zur Familienpflegezeit oder zum Pflegeunterstützungsgeld, tragen zwar zur Entlastung bei. Sie befreien Arbeitgeber – auch die Bundeswehr – jedoch nicht von ihrer Verantwortung. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung hat gezeigt, dass vor allem niedrigschwellige betriebliche Maßnahmen wie Informationsangebote und die Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation sehr geschätzt und gewünscht werden. Ohne tragfähige Lösungen zur Vereinbarkeit des Soldatenberufs mit der Pflege von Angehörigen läuft die Bundeswehr Gefahr, qualifiziertes Personal zu verlieren, oder sie wird die Folgen einer Überlastung durch Beruf und Pflege in Form von Arbeitsausfällen, geringerer Produktivität und Krankheitstagen tragen müssen. Deshalb sollte sie sich auf die besonderen Herausforderungen der Pflege mehr als bisher einstellen.

Insbesondere bei der Anerkennung **schwerwiegender persönlicher Gründe**, wenn es um eine heimatnahe Versetzung geht, fühlen sich Soldatinnen und Soldaten oft allein gelassen und häufig dauert es oft lange, bevor Betroffene wirkliche Unterstützung erfahren:

- *Der Antrag einer Soldatin auf Versetzung, wegen der Betreuung ihrer an Demenz erkrankten Großmutter, wurde monatelang nicht beschieden, obwohl die Beratende Ärztin eine schnellstmögliche Versetzung empfohlen hatte. Die Großmutter verstarb im Laufe des Verfahrens.*

Vielfach ist das Thema Pflege im beruflichen Umfeld noch tabuisiert. Pflegende sprechen nicht darüber, um sich oder Dritte nicht zu belasten. Vorgesetzte wiederum fühlen sich in diesem Kontext oft hilflos und zögern, Betroffene anzusprechen. Ein fataler Effekt einer solchen **Tabuisierung** kann sein, dass Soldatinnen und Soldaten vorhandene Unterstützungsmöglichkeiten nicht ausreichend vermittelt bekommen und sie so nicht in Anspruch nehmen. Ein Aufbrechen von Hemmschwellen mittels stringenter Information und Kommunikation samt Sensibilisierung der Führungskräfte ist unabdingbar.

Wie gelungene Unterstützung im Falle eines akuten Notfalls aussehen kann, zeigt das Beispiel eines Soldaten, der während eines Offizierlehrgangs von der lebensbedrohlichen Erkrankung seiner Verlobten erfahren hatte.

- *Hörsaalleiter und Inspektionschef verschafften dem Soldaten noch am selben Tag die Gelegenheit in die Klinik zu fahren. Sie gewährten großzügig Sonderurlaub und nahmen ihm alle noch offenen Fragen bezüglich des Lehrgangs ab. Ihre Fürsorge und Anteilnahme – sowohl telefonisch als auch im persönlichen Gespräch – halfen dem Soldaten sehr und ermöglichten es, sich uneingeschränkt um seine Verlobte zu kümmern. Sowohl im Kameradenkreis als auch im privaten Umfeld habe dies ein äußerst positives Licht auf die Bundeswehr geworfen, berichtete der Soldat dem Wehrbeauftragten.*

### Kinderbetreuung

Lücken bei der Kinderbetreuung sind kein bundeswehrspezifisches, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem. Nach einer aktuellen Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft ist Deutschland von einer bedarfsgerechten Betreuungsinfrastruktur für Familien mit Kindern unter drei Jahren noch weit entfernt. Auch bei der Qualität der Angebote sieht die Studie Handlungsbedarf.

Das in der Attraktivitätsoffensive „Bundeswehr in Führung“ formulierte Ziel, eine lückenlose Kinderbetreuung zu gewährleisten, ist noch lange nicht erreicht. Eine bedarfsgerechte, die speziellen Belange

des Soldatenberufs berücksichtigende Kinderbetreuung beschäftigt viele Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten daher nach wie vor sehr stark.

Die Aufgabe, die Betreuung der Kinder sicherzustellen, liegt nach dem Grundgesetz in der originären Zuständigkeit der Länder und Kommunen. Darauf wird vom Verteidigungsministerium immer wieder gerne hingewiesen. Rein rechtlich ist das auch richtig. Für die Bundeswehr geht es aber auch um die eigene Zukunft – das hat sie in ihrer Attraktivitätsoffensive erkannt. Verweise auf Zuständigkeiten helfen also wenig. Ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber sollte Soldatinnen und Soldaten dabei unterstützen, Beruf und Betreuungsaufgaben optimal zu vereinbaren. Wichtig für Soldatenfamilien ist eine schnelle und unkomplizierte Unterstützung. Die Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst hat in den vergangenen Jahren im Bereich Kinderbetreuung in der Bundeswehr schon einiges auf den Weg bringen können.

Im Berichtsjahr unterhielt die Bundeswehr 870 Betreuungsplätze bundesweit, überwiegend **Belegrechte** in Einrichtungen öffentlicher und freier Träger (rund 500). Es gibt eine bundeswehreigene Kindertagesstätte in Bonn mit etwa 90 Plätzen und fünf bundeswehernahe Betreuungseinrichtungen, bei denen sie die Infrastruktur stellt, mit 170 Plätzen. Hinzu kommen Plätze in 16 Kindertages- und Großpflegestellen innerhalb militärischer Liegenschaften, darunter auch solche für Kinder von Lehrgangsteilnehmenden. In vielen Kinderbetreuungseinrichtungen macht sich zunehmend der seit einigen Jahren in Deutschland bestehende Mangel an Erzieherinnen und Erziehern bemerkbar. Deshalb kann die Bundeswehr an einigen Standorten, an denen ein großer Bedarf besteht, keine weiteren Belegrechte erwerben.

Die Erweiterungen der **Kindertagesstätten** in Koblenz und Ulm sowie der Krippe in Husum sind erfreulich und werden für die Soldatinnen und Soldaten Erleichterungen bringen. Geplant ist auch der Bau einer Kindertagesstätte im Bereich des Bundeswehrkrankenhauses Berlin. Allerdings zieht sich das Projekt in Berlin nun schon seit einigen Jahren hin. Bereits im Jahr 2015 lagen nach Auskunft des Ministeriums alle Voraussetzungen für den Bau vor, eine Realisierung ist aber bis heute nicht erfolgt.

Die Evaluierung der Pilotprojekte „Kinderbetreuung an Lehrgangsstandorten“ ist positiv ausgefallen. An den fünf ausgewählten Standorten standen im Berichtsjahr 24 Kinderbetreuungsplätze für Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer zur Verfügung. Hier gilt es, den eingeschlagenen guten Weg der

Großtagespflege an diesen Standorten weiter zu verfolgen, damit künftig möglichst an allen Lehrgangsstandorten eine Kinderbetreuung für Bundeswehrangehörige sichergestellt werden kann.

Schwierig gestaltet sich indes nach wie vor die Betreuung von Schulkindern. Gleichstellungsbeauftragte weisen darauf hin, dass dies für Soldatinnen auch einer der Gründe sei, sich gegen eine Karriere als Berufssoldatin zu entscheiden. Hier sollte sich die Bundeswehr um Lösungen bemühen. Die US-amerikanischen Streitkräfte könnten Vorbild sein. Sie bieten innerhalb ihrer militärischen Liegenschaften Betreuungsangebote für Kinder im Alter von sechs Wochen bis zwölf Jahren an.

Betreuungsengpässe tauchen immer wieder im Falle der **Erkrankung eines Kindes** auf. Soldaten kritisieren in diesem Zusammenhang beispielsweise folgendes Problem: Lasse der Dienst es nicht zu, dass sie die Betreuung des Kindes selber übernehmen, könnten sie den Anspruch auf Sonderurlaub nicht auf einen außerhalb der Bundeswehr arbeitenden Elternteil übertragen. Das ist kein bundeswehrspezifisches Problem, es betrifft alle Beschäftigten. Insoweit zeigt sich nochmals deutlich, wie wichtig eine gute Betreuungsinfrastruktur ist.

Die Dauer der Bearbeitung von Anträgen zur Inanspruchnahme der **Elternzeit** ist seit Jahren ein Thema, das betroffene Soldatinnen und Soldaten verärgert. Es passiert durchaus, dass ein Antrag, der über vier Monate vor Antritt der Elternzeit gestellt wurde, erst mehrere Monate nach Eintritt in die Elternzeit beschieden wird. Das geht nicht.

Auch unmittelbare Vorgesetzte verhalten sich im Zusammenhang mit dem Thema Elternzeit nicht immer richtig.

- *Ein Obergefreiter UA war von seinem Vorgesetzten aus der Elternzeit in die Kaserne befohlen worden. Er sollte seine Stube, die er nach Einschätzung des Vorgesetzten nicht ordnungsgemäß verlassen hatte, reinigen. Im Anschluss musste er noch eine einstündige Ausarbeitung über sein Fehlverhalten schreiben. Am Ende der Überprüfung stellte sich heraus: Ein Fehlverhalten lag nicht auf Seiten des Soldaten, sondern auf Seiten seines Vorgesetzten, denn sein Befehl war unzulässig. Die ordnungsgemäße Übergabe der Stube hätte vor Eintritt in die Elternzeit erfolgen müssen, während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten des Soldaten.*

## Familienpezifische Probleme bei Auslandsverwendungen

Auslandsverwendungen bringen für Soldatenfamilien immer wieder besondere Herausforderungen mit sich:

- *Einige Marinesoldaten beklagten die Ablehnung von Anträgen auf eine Haushaltshilfe nach der Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung. Nach dieser Verordnung kann eine Soldatenfamilie für die Zeit während der ein Elternteil im Einsatz oder der einsatzvorbereitenden Ausbildung ist, eine Haushaltshilfe erhalten. Anders als in anderen Organisationsbereichen scheint es bei der Marine Unklarheiten über die Voraussetzungen für die Bewilligung der Haushaltshilfe zu geben. Die Marine sollte die Voraussetzungen deshalb klarer formulieren und die Marinesoldaten im Hinblick auf ihre Ansprüche besser beraten.*

Die Gewährung von **Reisebeihilfen** für Besuchsfahrten von Familienangehörigen bei einsatzgleichen Verpflichtungen wirft ebenfalls Fragen auf:

- *Ein für Heimreisen nicht abkömmlicher Verbandsführer monierte die Ablehnung seines Antrags auf Reisebeihilfen für Besuchsreisen seiner Ehefrau und seiner Kinder. Die Prüfung ergab, dass die Ablehnung zwar den bestehenden Regelungen entsprach, diese aber auch aus Sicht des Ministeriums unbefriedigend seien. Seit dem 1. Januar 2019 ist in derartigen Fällen auf der Grundlage einer Einzelfallentscheidung der obersten Dienstbehörde die Erstattung der Reisekosten für berücksichtigungsfähige Angehörige möglich.*

Für Ehepartner von Soldaten, die mit in die Auslandsverwendung gehen, kann es zu Schwierigkeiten bei der **Erstattung von Krankheitskosten** kommen, sofern sie Beihilfeberechtigte eines Bundeslandes sind. Krankheitsbedingte Aufwendungen werden dann nur bis zu der im Inland beihilfefähigen Höhe erstattet. Das Verteidigungsministerium verweist hier zwar auf die höhere Auslandsbesoldung, die auch zur Deckung höherer Versicherungskosten für den Auslandsaufenthalt gedacht sei. Es machte aber auch auf eine Regelung außerhalb des Beihilferechts aufmerksam, die bislang nur für Mitarbeiter des Auswärtigen Amtes gilt und die das Problem lösen würde. Ob diese Regelung auf andere Ressorts übertragen werden kann, wird derzeit vom Bundesministerium des Inneren geprüft.

Auch die Nichtanerkennung von **ausländischen Schulabschlüssen** in Deutschland kann Soldatenfamilien Probleme bereiten, wie das folgende Beispiel zeigt:

- *Die Tochter einer Soldatenfamilie besuchte während der Verwendung ihres Vaters in Frankreich eine internationale Schule, die zum International Baccalauréat (IB) führt. Die Familie war davon ausgegangen, dass das IB auch in Deutschland eine Hochschulzugangsberechtigung ist. Nach einem Beschluss der Kultusministerkonferenz aus den 1980er Jahren gewährleistet dies aber nur die Belegung einer festgelegten Fächerkombination. Das konnte die Tochter nicht nachweisen, so dass ihr die Voraussetzungen für die Anerkennung als Hochschulreife und auch als fachgebundene Hochschulreife fehlten. Das Ministerium sah in diesem Fall eine Mitverantwortung der Eltern, da sie sich nicht über die Voraussetzungen für eine Anerkennung des Abschlusses erkundigt hätten. Unabhängig davon, wurden nun aber in die Umzugsblätter für Bundeswehrangehörige in Auslandsverwendungen Hinweise auf die Zeugnisanerkennungsstellen der Länder und andere Ansprechstellen aufgenommen. Ein schnelles und lösungsorientiertes Vorgehen!*

Wie seit Jahren bekannt ist, können umzugskostenrechtliche Regelungen Soldatinnen und Soldaten die **Rückkehr aus einer Auslandsverwendung** erschweren. Wer seinen Lebensmittelpunkt dann außerhalb des Einzugsgebiets der neuen Dienststelle wählt, erhält kein Trennungsgeld. Das Verteidigungsministerium hat erkannt, dass es vor diesem Hintergrund zunehmend schwerfällt, geeignetes Personal für Auslandsverwendungen zu finden. Im Rahmen der Personalstrategie (Strategieprogramm 2025) sollen deshalb entsprechende Änderungen der gesetzlichen Grundlagen erreicht werden. Es ist erfreulich, dass diese langjährige Forderung des Wehrbeauftragten nun angegangen wird.

## 12. Gesundheitliche Versorgung

### Sanitätsdienst

Die Soldaten der Bundeswehr erhalten unentgeltliche sanitätsdienstliche Versorgung. Dafür haben sie keine freie Arztwahl, sondern sind verpflichtet, im Krankheitsfall den nächsten Truppenarzt aufzusuchen. Dafür muss die nächst gelegene Sanitätseinrichtung aber auch in angemessener Zeit erreichbar und dort ein Arzt verfügbar sein. Trotz einer in den letzten Jahren erfolgten Konzentration der Sanitätseinrichtungen kommt es immer noch zu personellen Engpässen, was für die betroffenen Soldaten unter anderem zu langen Wartezeiten führt.



- *Beispielsweise wurde ein Soldat, der um 9.00 Uhr im Sanitätsversorgungszentrum Eckernförde vorstellig wurde, erst gegen 14.30 Uhr zur Sprechstunde aufgerufen, da sich zeitlich vor ihm an diesem Tag 57 Soldaten angemeldet hatten. Die personelle und infrastrukturelle Ausstattung des SanVersZ Eckernförde ist auf eine Betreuungstärke von 1.900 Soldaten ausgelegt, tatsächlich gehören derzeit aber schon 2.500 Soldaten zum Betreuungsumfang.*

Ein bereits in den vergangenen Jahresberichten angesprochener Kritikpunkt sind die gesammelten Gesundheitsunterlagen eines Soldaten (sog. G-Akte), die es derzeit nur in Papierform gibt. Das Verteidigungsministerium hat mehrfach die Einführung einer elektronischen **Gesundheitsakte** für Soldaten angekündigt. Ein erster Schritt zur Umsetzung dürfte das Projekt „IT Unterstützung Regionale Sanität“ sein, das ab 2019 in der Fläche etabliert werden soll.

Ebenfalls kritisiert wurden vereinzelt lange Wartezeiten auf einen Untersuchungstermin in den Bundeswehrkrankenhäusern.

- *Einem Hauptmann, der im Bundeswehrzentral-krankenhaus Koblenz im Juli 2018 um einen Termin für eine dermatologische Vorsorgeuntersuchung bat, wurde als frühestmöglicher Zeitpunkt April 2019 genannt. Das Ministerium begründete in seiner Stellungnahme den späten Termin mit erheblichem Personalmangel, sowohl bei ärztlichem als auch bei nicht-ärztlichem Personal. Dieser Personalmangel für die Abteilung Dermatologie sei bereits mehrfach kommuniziert worden. Aber hier lautet die Lösung nicht Kommunikation, sondern mehr Ärzte oder Ausweichstellen.*

### **Einsatzbedingte psychische Erkrankungen**

Die Zahl der Neuerkrankungen an Posttraumatischer Belastungsstörung (PTBS) und Neuerkrankungen mit anderer einsatzbedingter psychiatrischer Diagnose ist nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr weitestgehend gleich geblieben. 2018: 279 Neuerkrankungen, davon 182 PTBS, 2017: 274 Neuerkrankungen, davon 170 PTBS. Bei 63 Prozent der neu diagnostizierten einsatzbedingten psychischen Erkrankungen geben die Patientinnen und Patienten einen ursächlichen Bezug zum ISAF-Einsatz (2001-2014) an. Zehn Prozent führen die Erkrankung auf den KFOR-Einsatz (seit 1999) zurück. Nach Mitteilung des Psychotraumazentrums beim Bundeswehrkrankenhaus Berlin zeichnet sich zudem eine Zunahme der Neuerkrankungen aus aktuellen Einsatzgebieten, wie dem VN-Einsatz in Mali, ab.

Die Betreuung und Behandlung einsatzbedingt psychisch erkrankter Soldatinnen und Soldaten wird von allen beteiligten Dienststellen äußerst engagiert und motiviert durchgeführt. Allerdings wurde in Gesprächen von Mitarbeitern moniert, es würden zu viele **Teilzuständigkeiten** bestehen. Es fehle eine übergeordnete Stelle, die die Behandlung und die Eingliederung von Einsatzgeschädigten in den Dienstbetrieb koordiniere und steuere. Gut ist die Ankündigung des Verteidigungsministeriums, das Einsatzweiterverwendungsgesetz dahingehend zu erweitern, dass künftig auch Familienangehörige und Bezugspersonen von Einsatzgeschädigten in die Therapie einbezogen werden können.

Kritisch zu bewerten ist dagegen der Umgang der Bundeswehr mit ihren im Einsatz verwundeten Soldatinnen und Soldaten – insbesondere denjenigen mit einer posttraumatischen Belastungsstörung – hinsichtlich der **Schutzzeiten**. Die Praxis entspricht nicht der Intention des Einsatzweiterverwendungsgesetzes. In der Gesetzesbegründung heißt es ausdrücklich: „Dies soll ihnen (den Einsatzgeschädigten) in dieser schwierigen Phase hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft die Gewissheit geben, dass sie von ihrem Dienstherrn, in dessen Dienst sie sich für die Allgemeinheit aufgeopfert haben, nicht allein gelassen werden.“ Deshalb darf die Bundeswehr eine Soldatin oder einen Soldaten während der Schutzzeit auch nicht wegen einer gesundheitlichen Einschränkung, die auf einem Einsatzunfall beruht, als dienstunfähig entlassen. Den Beginn der Schutzzeit knüpft das Gesetz nicht an irgendeine Feststellung, sondern nur daran, dass Einsatzgeschädigte medizinische Leistungen zur Rehabilitation benötigen.

Nach den internen Richtlinien der Bundeswehr – die mit dem Wortlaut und der Intention des Einsatzweiterverwendungsgesetzes nicht im Einklang stehen – setzt die Bundeswehr aber für den Beginn der Schutzzeit eine Feststellung durch die Zentrale Koordinierungs- und Ansprechstelle für Einsatzgeschädigte beim Bundesamt für das Personalmanagement voraus. Erst wenn es den Antrag des Soldaten auf Anerkennung eines Einsatzunfalls und Anerkennung der Schutzzeit positiv beschieden hat, beginnt die Schutzzeit. Damit hat sie selbst es in der Hand, wie lange sie für die Prüfung des Antrags benötigt, wann sie die Aufnahme in die Schutzzeit ausspricht und letztlich auch, wann ein vom Gesetz vorgesehenes Entlassungsverbot greift. Es ist aber gerade die aus der Intention des Gesetzgebers folgende Pflicht eines fürsorglichen Dienstherrn, die Unsicherheit über den Ausgang des Anerkennungsverfahrens auf sich zu nehmen. Wer die Opferbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten in Auslandseinsätzen einfordert, muss

seiner eigenen Pflicht zur Fürsorge auch praktisch gerecht werden. Das Verteidigungsministerium möchte die derzeitige Praxis in seinem geplanten Artikelgesetz mit einer Änderung des Einsatzweiterverwendungsgesetzes gesetzlich festschreiben. Das wäre nichts anderes als ein Rückschritt in dem Bemühen, sich um Einsatzgeschädigte und gerade die traumatisierten Soldatinnen und Soldaten zu kümmern.

Der Anwendungsbereich des Einsatzweiterverwendungsgesetzes ist bisher beschränkt auf Soldatinnen und Soldaten, die im Einsatzgebiet eine Schädigung erlitten haben. Diese Gesetzeslage berücksichtigt nicht hinreichend, dass auch Soldaten, welche einsatzunterstützende Tätigkeiten im Inland wahrnehmen, hierbei Schädigungen erleiden können. Ein Beispiel ist der **Dienst von Luftbildauswertern**. Diese sind im Rahmen des so genannten Reach-Back-Verfahrens in Deutschland tätig und werten Bilder aus dem Einsatzland aus. Zeigen diese Bilder Gefechtssituationen oder andere kriegerische Auseinandersetzungen, können die Luftbildauswerter im Extremfall genauso einer seelischen, posttraumatischen Belastungsstörung ausgesetzt sein, wie dies bei einem Soldaten im Einsatzland der Fall sein kann. Der Beauftragte des Verteidigungsministeriums für einsatzbedingte posttraumatische Belastungsstörungen und Einsatztraumatisierte hat sich dieser Thematik angenommen und festgestellt, dass auch in diesen Fällen eine Wehrdienstbeschädigung vorliegen kann. Der Anwendungsbereich des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes sollte deshalb auch auf den Personenkreis, der mittelbar von Einsatzvorkommnissen betroffenen ist, ausgeweitet werden.

Seit einigen Jahren gehören **tiergestützte Therapien** im Rahmen von Pilotprojekten in das Behandlungsspektrum der Bundeswehrpsychiatrie. Hier konnte bereits der Nachweis erbracht werden, dass der Einsatz von Hunden die Symptome einer Depression bei posttraumatischen Belastungsstörungen im Vergleich zu Kontrollgruppen zu mindern vermochte. Ähnlich positive Erfahrungen konnte das Bundeswehrkrankenhaus Berlin beim Einsatz von Pferden als Therapieelement vermelden. Tiergestützte Therapien werden von den amerikanischen und britischen Streitkräften schon seit langer Zeit zur Behandlung traumatisierter Soldaten eingesetzt. Es ist gut, dass die Bundeswehr diesen Weg nun auch geht. Die Kosten sollten von der unentgeltlichen Truppenärztlichen Versorgung abgedeckt sein.

## Suizide und Suizidversuche

Im Jahr 2018 sind 17 Selbsttötungen (2017: 14, 2016: 12, 2015: 25, 2014: 24) und 57 Selbsttötungsversuche (2017: 55, 2016: 46, 2015: 44, 2014: 43) von Soldatinnen und Soldaten gemeldet worden. Wie in den übrigen Kategorien der Meldepflichtigen Ereignisse werden hier alle Tagesmeldungen der entsprechenden Meldearten unabhängig vom Überprüfungsergebnis gezählt. In der Statistik finden sich damit auch Fälle, in denen kein Suizidversuch stattgefunden hat, sondern es sich um einen Verdacht oder verbal geäußerte Suizidabsichten handelte.

Es ist gut, dass die Bundeswehr präventive Maßnahmen entwickelt hat. Ob diese ausreichend sind oder weiter angepasst werden sollten, muss näher betrachtet werden. Deshalb sollten die jahresweisen Untersuchungen der Suizide und Suizidversuche fortgesetzt werden, auch wenn das Meldeaufkommen keine auffälligen Entwicklungen erkennen lässt. Inwiefern dabei auch die in der Stellungnahme des Bundesministeriums der Verteidigung zum Jahresbericht 2017 angeführte **Arbeitshilfe Suizide** den Vorgesetzten helfen wird, die Suizidprävention in der Bundeswehr weiter zu verbessern, bleibt jedenfalls offen, da die Arbeitshilfe bis heute nicht vorliegt.

## Beschädigtenversorgung

Die seit 2016 hohe Zahl von langjährig unerledigten Verfahren zur Anerkennung einer **Wehrdienstbeschädigung** konnte die Bundeswehr inzwischen fast vollständig abbauen. Von den am 1. Oktober 2016 vorliegenden 968 Verfahren – sogenannte Langläufer, das sind Verfahren mit einer Bearbeitungsdauer von mehr als zwei Jahren – befinden sich noch 18 in Bearbeitung.

Die Entschädigung von Soldaten der Bundeswehr und der ehemaligen Nationalen Volksarmee, die aufgrund ihres bis in die 80er Jahre an **Radargeräten** geleisteten Dienstes Schädigungen erlitten haben, beschäftigt auch die Institution des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages seit vielen Jahren. Schon weil die Betroffenen durchgängig höheren Alters sind, sollte das Verteidigungsministerium bestrebt sein, die entsprechenden Verwaltungsverfahren, die die Anerkennung von Versorgungsleistungen zum Inhalt haben, zu beschleunigen. Da die Nachweisführung bei einer

Schädigung teilweise recht schwierig sein kann, muss im Einzelfall ein Gericht über eine Anerkennung entscheiden. Dagegen ist schon aus Gründen der Rechtssicherheit nichts zu sagen. Wenn dann aber – wie geschehen – im Falle eines 83-Jährigen nach zwölf Jahren eine gerichtliche Entscheidung zugunsten des Geschädigten getroffen worden ist, ist unter Fürsorgegesichtspunkten und auch vor dem Hintergrund des hohen Alters des Betroffenen völlig unverständlich, wenn das Verteidigungsministerium, statt diese Entscheidung zu akzeptieren, dagegen Beschwerde wegen Nichtzulassung der Revision einlegt.

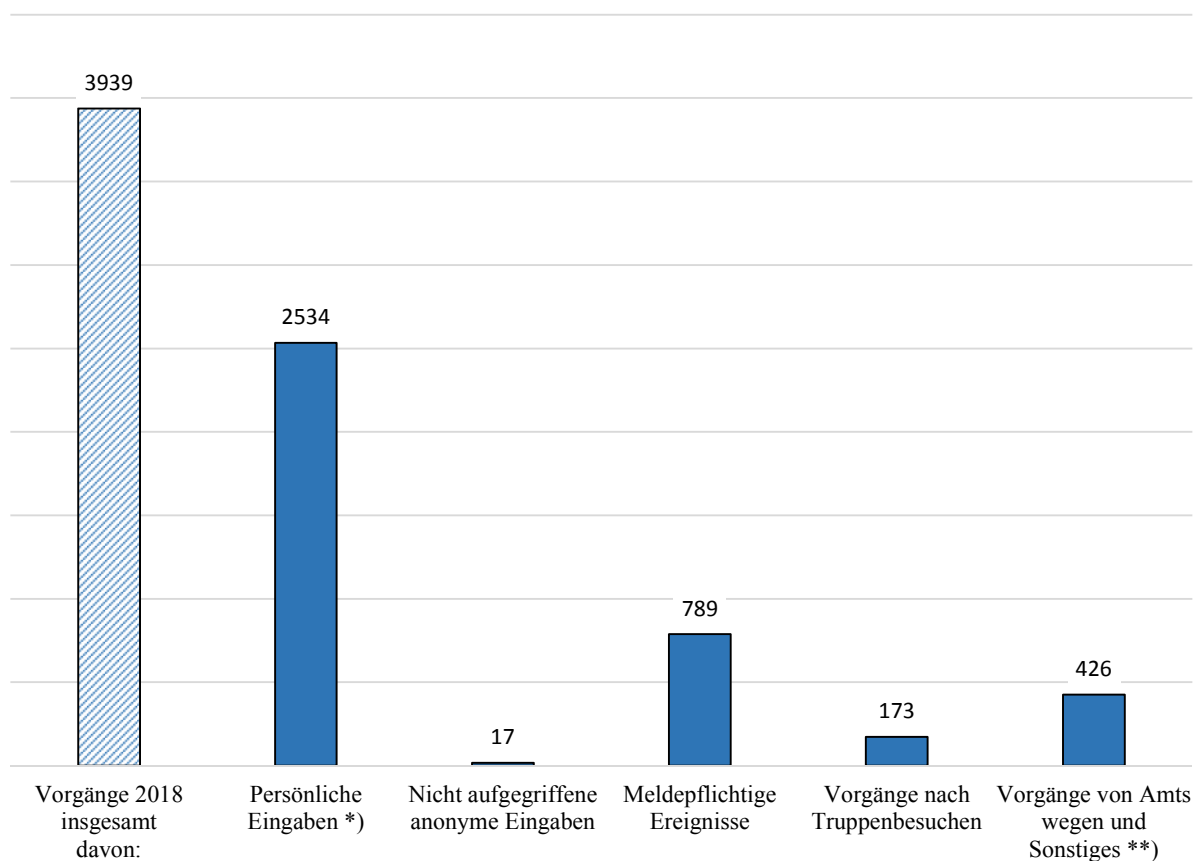
Bereits seit 2016 plant das Verteidigungsministerium eine wissenschaftliche Studie zu dem Thema „Mögliche DNA-Schädigungen von Nachkommen von Radarsoldaten“. Im Jahr 2017 führte es das Vergabeverfahren für die Beauftragung durch. Die Studie ist inzwischen zwar beauftragt, der Auftragnehmer befindet sich derzeit aber erst in der Planungsphase. Die Ankündigung des Ministeriums, bis Ende 2020 Ergebnisse vorzulegen, wird bei einer vorgesehenen Studiendauer von 36 Monaten nicht haltbar sein. Das dauert zu lange und ist nicht fürsorglich.

### 13. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 3.939 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,

die Vorgänge, die nach einem Truppenbesuch aufgegriffen werden, und die 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.

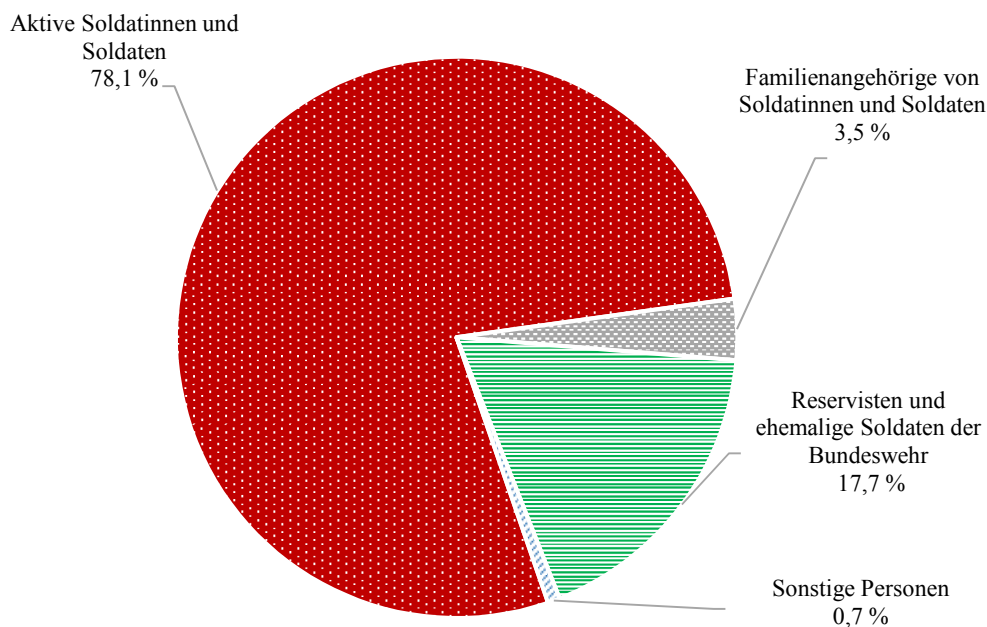
#### Aufschlüsselung der Vorgänge – absolute Zahlen



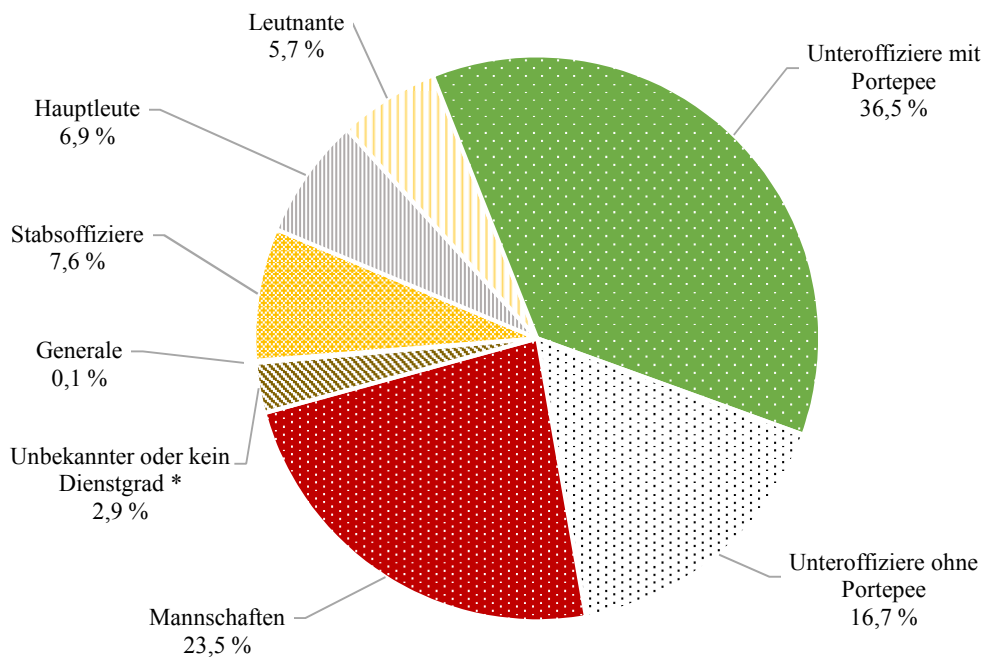
\*) Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen.

\*\*\*) Erkenntnisse aus Presseberichten und Gesprächen, Schreiben von Zivilbeschäftigten, allgemeine Anfragen von Privatpersonen.

**Aufschlüsselung der persönlichen Eingaben (2.534) nach Einsendern in Prozent**



**Aufschlüsselung der persönlichen Eingaben (2.534) nach Dienstgradgruppen in Prozent**



\*) unter anderem von Familienangehörigen.

**Aufschlüsselung der Vorgänge (3.939) nach Sachverhalten (7.298) \*)**

	<b>Anzahl</b>
<b>Personalangelegenheiten aktiver Soldatinnen und Soldaten</b>	<b>2.611</b>
<u>davon unter anderem:</u>	
Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen	532
Verwendungsplanung, Beurteilung, Beförderung	725
Personalbearbeitung und Personalführung	621
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	484
Personalstruktur	89
Reservistenangelegenheiten	59
<b>Menschenführung, Kameradschaft</b>	<b>664</b>
<b>Disziplinarrecht, Rechtsverstöße</b>	<b>816</b>
<u>davon:</u>	
Verdacht auf Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung	363
<b>Verhalten und Auftreten von Soldatinnen und Soldaten innerhalb und außerhalb des Dienstes</b>	<b>86</b>
<b>Ausbildung, Ausrüstung für die Ausbildung</b>	<b>300</b>
<b>Auslandseinsätze, Ausrüstung im Einsatz</b>	<b>507</b>
<b>Sicherheitsfragen, Unfälle</b>	<b>75</b>
<b>Vereinbarkeit von Familie und Dienst</b>	<b>465</b>
<u>davon:</u>	
Pendlerangelegenheiten	257
<b>Gesundheit, Sanitätsdienst, Heilfürsorge</b>	<b>215</b>
<b>Infrastruktur, Unterkünfte</b>	<b>124</b>
<b>Verpflegung, Bekleidung, Betreuung</b>	<b>190</b>
<b>Versorgung, Soziales</b>	<b>744</b>
<b>Arbeitszeit</b>	<b>58</b>
<b>Diversity</b>	<b>102</b>
<u>davon:</u>	
Frauen in den Streitkräften (Gleichstellungsfragen)	81
Soldaten mit Migrationshintergrund	5
Sexuelle Vielfalt	5
<b>Selbsttötung, Selbsttötungsversuch</b>	<b>74</b>
<b>Sonstiges **)</b>	<b>267</b>

\*) In einem Vorgang werden bis zu drei Sachverhalte erfasst, weshalb die Anzahl der Sachverhalte höher ist, als die Anzahl der Vorgänge.

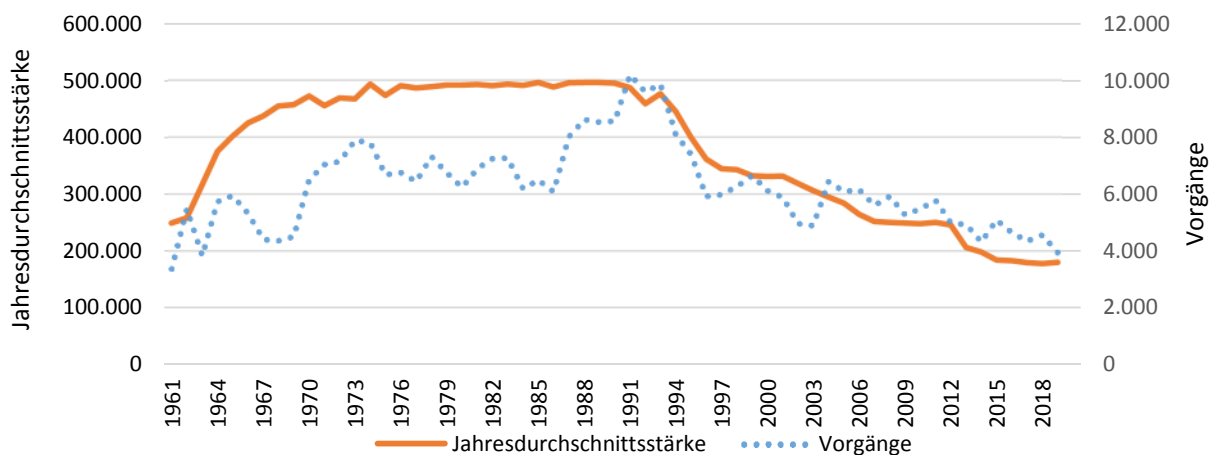
\*\*\*) Unzuständigkeit, Abgabe an Petitionsausschuss, Anfragen wegen Akteneinsicht, Reaktionen auf den Jahresbericht

**Entwicklung der Zahl der Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2018**

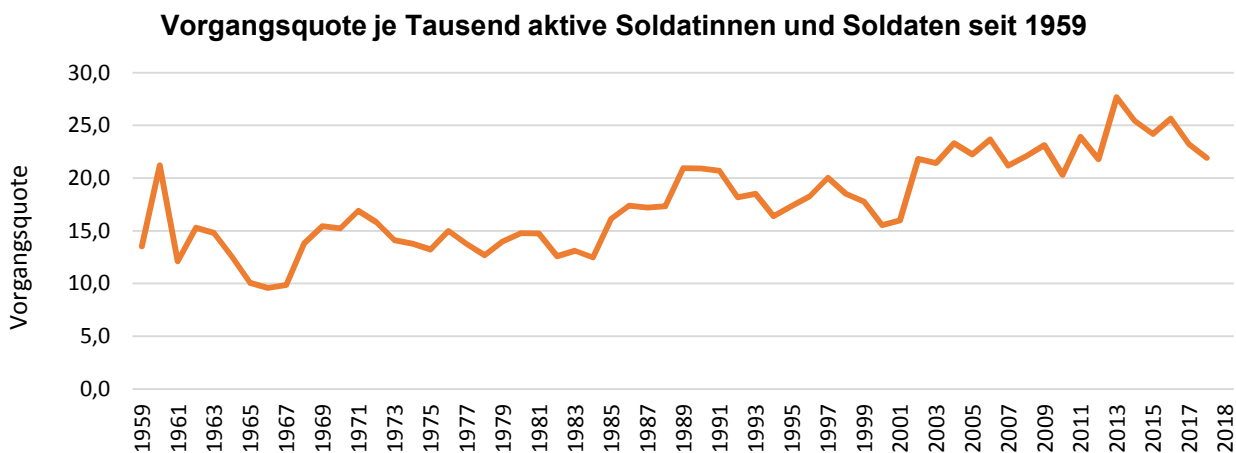
<b>Berichtsjahr</b>	<b>Gesamtzahl der erfassten Vorgänge</b>	<b>Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)</b>	<b>Vorgangsquote je Tausend aktive Solda- tinnen und Soldaten</b>
1959	3.368	248.800	13,5
1960	5.471	258.080	21,2
1961	3.829	316.090	12,1
1962	5.736	374.766	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
<b>2018</b>	<b>3.939</b>	<b>179.791</b>	<b>21,9</b>
Gesamt	372.816		

Vergleich der Entwicklung der Vorgänge mit der Jahresdurchschnittsstärke



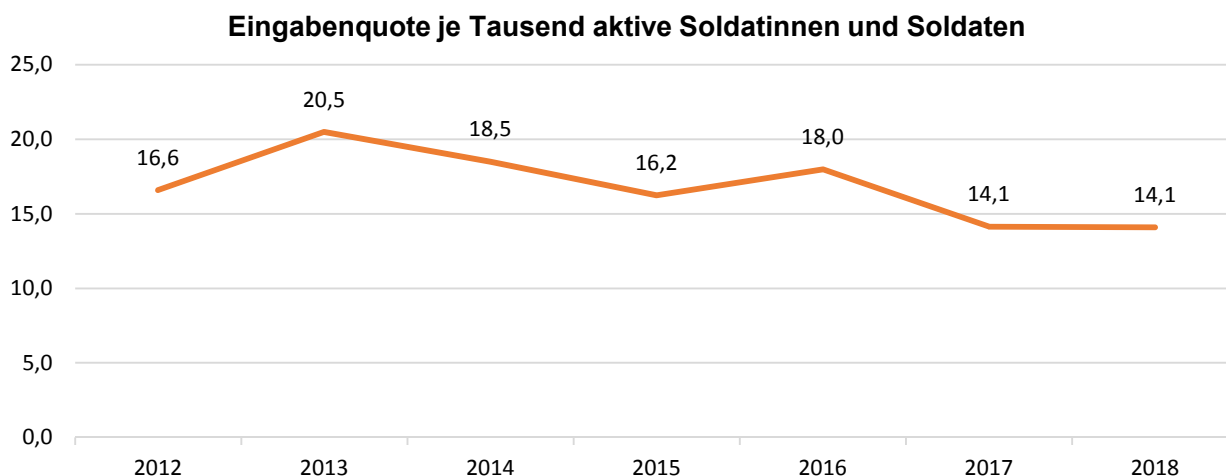




**Entwicklung der Zahl der persönlichen Eingaben bezogen auf die Jahresdurchschnittsstärke seit 2012 \*)**

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

\*) Eine statistische Erfassung der persönlichen Eingaben ist erst seit der Einführung eines neuen Datenerfassungssystems im Amt des Wehrbeauftragten im Jahr 2012 möglich.



#### 14. Besuche, Begegnungen, Gespräche des Wehrbeauftragten und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

##### Truppenbesuche des Wehrbeauftragten im Jahr 2018

15.01.	Bonn	Kommando Cyber- und Informationsraum
23.01.	Frankenberg	Bataillon Elektronische Kampfführung 932
05.02.	Dresden	Militärhistorisches Museum der Bundeswehr
07.02.	Wilhelmshaven	Einsatzflottille 2 / Marinestützpunkt
15.02.	Leer	Kommando Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst „Ostfriesland“
08.03.	Neustadt am Rübenberge	Panzergrenadierbataillon 33
26.-27.03.	Rukla (Litauen)	Deutsches Einsatzkontingent NATO enhanced FORWARD PRESENCE
05.04.	Dresden	Offizierschule des Heeres
09.-10.04.	Kiew (Ukraine)	Sonderbeobachtermission der OSZE in der Ukraine (SMM)
03.05.	Pfullendorf	Ausbildungszentrum Spezielle Operationen
08.05.	Köln-Wahn	Luftwaffenkaserne
23.05.	Munster	Panzerlehrbrigade 9 Panzerlehrbataillon 93 Panzergrenadierlehrbataillon 92
28.-29.05.	Istanbul, Izmir (Türkei)	NATO Rapid Deployable Corps Turkey NATO Allied Land Command HQ Izmir
04.06.	Neuburg	Taktisches Luftwaffengeschwader 74
25.06.	München	Sanitätsakademie der Bundeswehr
02.07.	Niederstetten	Transporthubschrauberregiment 30
08.08.	Berlin	Planungsamt der Bundeswehr
09.08.	Hagenow	Panzergrenadierbataillon 401
14.08.	Berlin	Militärhistorisches Museum der Bundeswehr, Flugplatz Berlin-Gatow (chem. Luftwaffenmuseum)
16.08.	Berlin	Cyber Innovation Hub der Bundeswehr
21.-22.08.	Prizren, Pristina (Kosovo)	Deutsches Einsatzkontingent KFOR

---

28.-30.08.	Beirut, Jounieh, Naqoura (Libanon)	Deutsches Einsatzkontingent UNIFIL
03.-05.09.	Bamako, Koulikoro, Gao (Mali)	Deutsches Einsatzkontingent MINUSMA Deutsches Einsatzkontingent EUTM
18.09.	Aachen	Ausbildungszentrum Technik Landsysteme
19.09.	Nörvenich	Taktisches Luftwaffengeschwader 31
01.10.	Delitzsch	Unteroffizierschule des Heeres
11.-12.10.	Bukarest (Rumänien)	Multinationale Division Süd-Ost
23.10.	Eindhoven (Niederlande)	Europäisches Lufttransportkommando
05.-06.11.	Oslo, Rena, Haltdalen (Norwegen)	NATO-Übung Trident Juncture
15.11.	Kiel	Einsatzflottille 1 / Marinestützpunkt
16.11.	Kiel	Marinearsenal
26.11.	Niamey (Niger)	Deutsches Einsatzkontingent MINUSMA
05.-06.12.	Mazar-e-Sharif (Afghanistan)	Deutsches Einsatzkontingent RESOLUTE SUPPORT
10.12.	Kropp/Jagel	Taktisches Luftwaffengeschwader 51
11.12.	Ulm	Multinationales Kommando Operative Führung

---

### **Begegnungen und Gespräche des Wehrbeauftragten**

Der Wehrbeauftragte nahm über die Truppenbesuche hinaus weitere auswärtige Termine wahr, die im Zusammenhang mit seinem gesetzlichen Auftrag standen. Dazu zählten internationale und nationale Konferenzen und Tagungen wie die Münchner Sicherheitskonferenz, das Kolloquium Innere Führung des ZInFü, die 10. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces, Spieß- und Kommandeurstagungen und der Verbandstag des Deutschen Bundeswehrverbandes. Darüber hinaus besuchte der Wehrbeauftragte weitere Veranstaltungen wie eine Gedenkfeier der Deutschen Kriegsgräberfürsorge, ein öffentliches Gelöbnis, ein Benefizkonzert der BigBand der Bundeswehr, Veranstaltungen von Vereinen und politischen Stiftungen. Gespräche führte der Wehrbeauftragte unter anderem mit Delegationen ausländischer Parlamentarier, mit militärischen Ombudsleuten und Soldatengruppen, mit Gliederungen des Bundeswehrverbandes, mit dem Gesamtvertrauenspersonenausschuss, mit dem Reservistenverband, mit Bundestags- und Landtagsabgeordneten, mit Verantwortlichen im Verteidigungsministerium, mit Militärgeistlichen und den Spitzen von obersten Bundesbehörden, mit Wirtschaftsvertretern, Gewerkschaftern, Diplomaten und Journalisten.

### **Reisen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Wehrbeauftragten**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wehrbeauftragten hatten im Berichtsjahr insgesamt 63 Termine bei Truppenteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche.

### **Besucherguppen**

Im Amt des Wehrbeauftragten wurden 67 Besuchergruppen durch den Wehrbeauftragten oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut. 30 davon waren internationale Gruppen mit Soldatinnen und Soldaten der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung und verschiedener internationaler Streitkräfte-seminare, unter anderem aus Armenien, Lettland, Estland, Polen, Frankreich, Georgien, Slowenien, den USA, Republik Korea, Litauen, Pakistan, Argentinien, dem Kosovo, Rumänien, Kolumbien, Kroatien, Thailand, Ungarn, Indonesien, Niederlande und Schweden. 33 Besuchergruppen kamen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr. Schließlich besuchten vier Gruppen politisch interessierter Bürgerinnen und Bürger das Amt des Wehrbeauftragten.

## 15. 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 13. Juli 2017 (BGBl. I S. 2347)

#### 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 Beschwer 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 Disziplinargewalt 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 gemäßregelt 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 12. Juni 2017 (BGBl. I S. 1877)

## § 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. 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 Wehrbeauftragten 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 gemäßigelt 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**

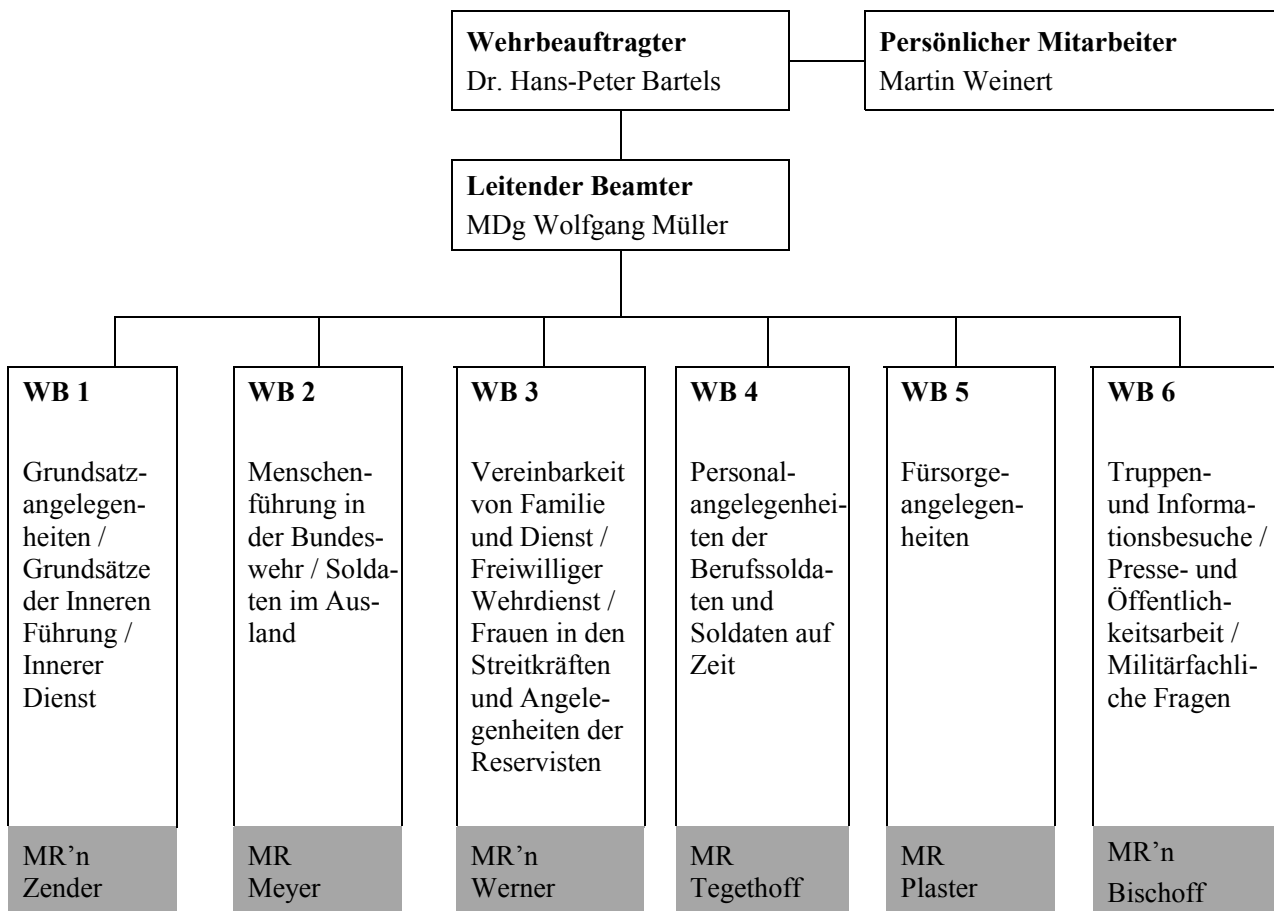
501. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Zentrale Dienstvorschrift A-2122/4 „Datenschutz“ sind bei der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten (Einholung von

Stellungnahmen, Anfertigung von Berichten/Vorlagen, Übersendung von Antwortschreiben 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.

**16. 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](mailto:wehrbeauftragter@bundestag.de)  
[www.bundestag.de/parlament/wehrbeauftragter](http://www.bundestag.de/parlament/wehrbeauftragter)

## 17. Stichwortverzeichnis

**A**

A400M.....	9, 19, 26, 42, 83f.
Aachen.....	20, 61, 107
Afghanistan.....	3, 9, 44, 53, 67, 69ff., 84, 107
Ägäis.....	4, 76
Agenda Deregulierung.....	11
Air Policing Baltikum.....	77
Airbus A310.....	83
Al Azraq.....	42, 72
Allied Land Commands.....	62
Altersgrenze.....	7, 34f., 40
Altmark.....	15
Anästhesie.....	29
Anrechnungsfälle.....	59, 79
Ansprechstelle.....	24, 53, 66
Ansprechstelle für militärhistorischen Rat.....	53
Anwartschaftsversicherung.....	15, 64
Arbeitszeit.....	58ff., 93f., 102
Arbeitszeitverordnung.....	3, 21, 58ff., 79
Artikelgesetz.....	22, 38, 98
Artilleriewaffenpersonal.....	20
ärztliche Versorgung.....	15f.
Assessmentcenter.....	22
Assistenzpersonal Zahnmedizin.....	19
ATALANTA.....	72
Atemschutzgerät.....	12
Aufnahmeritual.....	89
Ausbildung.....	3, 5f., 8ff., 15, 20, 24, 27, 29f., 33f., 36ff., 51, 55, 57ff., 69, 73f., 78, 80, 88f., 92, 96, 102
Ausbildungskommando.....	73
Ausbildungsunterstützung Irak.....	4, 69, 71
Ausbildungszentrum Technik Landsysteme.....	20, 107
Auslandsdienstbezüge.....	58, 63, 96
Auslandseinsatz.....	32, 39, 53, 67ff., 74, 76, 79, 81, 90, 92, 97
Auslandstrennungsgeld.....	39f.
Auslandsverwendung.....	4, 36, 40, 59, 62, 79, 81, 96
Ausnahmegenehmigung.....	25, 79
Ausnahmetatbestände.....	60
Ausrüstung.....	3, 5, 7f., 13f., 16, 43, 45f., 52, 73f., 76, 78, 80, 102
Außendienstzulage.....	12
Auswahlkonferenz zum Berufssoldaten.....	26
autistische Personen.....	29

**B**

Bachelor.....	31
Ballungsräume.....	63
Baltikum.....	4, 77
Bamako.....	75, f., 81, 83, 107
Bandbreite.....	63, 82
Basisfitnesstest.....	57
Bataillon Elektronische Kampfführung 932.....	106
BAT-Pool.....	45
Bauordnungsrecht.....	50
Bauvorschriften.....	15

Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst.....	95
Beförderung.....	3, 22, 29, 31, 33f., 39, 60, 102
Beihilfe.....	96
Bekleidung.....	3, 8, 13, 45ff., 76, 80, 102
Bekleidungs- und Ausrüstungsnachweis (BAN).....	47
Belegrechte.....	95
Belgien.....	77
Benchmarking.....	6
Beratung.....	22
Berlin.....	5, 14, 22, 66, 85, 95, 106, 117, 119
Berufsförderung.....	21, 28
Berufsförderungsdienst.....	22, 36
Berufssoldatinnen und -soldaten.....	17, 26, 68
Beschädigtenversorgung.....	4, 98
Beschaffung.....	41
Beschaffungsamt.....	13
Beschwerde.....	54, 99, 113f., 116
Bestandspersonal.....	7, 29, 64
Besuchsreisen.....	96
Betreuung.....	21, 61, 71, 95
Betreuungskommunikation.....	4, 76, 82f.
Betreuungsurlaub.....	21
Beurteilung.....	32
Bewerbung.....	23, 25ff., 29, 36, 38, 56
Bezahlung.....	29, 38f., 63f., 102
Binnenarbeitsmarkt 2.0.....	29
Body-Mass-Index.....	25
Bonn.....	14, 50, 77, 95, 106
Bootsflüchtlinge.....	76
Borrdiensttauglichkeit.....	79
Brüssel.....	17, 83
Büchel.....	14
Bückeburg.....	44
Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr.....	13f.
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr.....	23, 26, 36, 81
Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr.....	48
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.....	91
Bundesanstalt für Immobilienaufgaben.....	50
Bundespolizei.....	6, 30
Bundesrechnungshof.....	21, 23, 42
Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH.....	46
Bundeswehr-Dienstleistungszentrum Torgelow.....	51
Bundeswehrfachschule Hamburg.....	49
Bundeswehrfeuerwehr.....	20, 30, 60
Bundeswehrkrankenhaus.....	25, 92, 97f.
Bundeswehrkrankenhaus Berlin.....	92, 97f.
Bundeswehrlogistik.....	13
Bundeswehrverband.....	6, 32, 91, 108
Bundeswehrzentralkrankenhaus Koblenz.....	97
Bürokratie.....	5, 11, 13f., 32, 34, 60, 76f., 82

**C**

C-130J Hercules.....	42
----------------------	----



C-17	84
Camp QUASABA	70
Camp SHAHEEN (Afghanistan)	70
CH-53	42, 44, 60
Chancengerechtigkeit	27
Chirurgie	29
Containerunterkunft	79
COUNTER DAESH	4, 69, 71
Cyber	7, 13f., 19, 39, 106

## D

Darfur	70
Darmstadt	78
Dauereinsatzaufgaben	3, 69
Delitzsch	107
Deutscher Bundestag	1, 17, 70ff.
Deutscher Gewerkschaftsbund	64
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)	91
Deutschland	7, 9, 16f., 19, 41, 45, 56, 66, 68f., 71ff., 75, 77f., 83ff., 89, 94ff., 98, 109
Deutsch-Niederländisches Korps	84
Dienstaufsicht	12, 54, 59, 87f.
Dienstbefreiung	59f., 116
Dienststufen	63
Dienstrechtsneuordnungsgesetz	35, 109, 113
Dienstvergehen	16, 38, 56, 89, 117
Dienstverhältnis	8f., 23, 26, 57, 92
Dienstvorschriften	58, 76
Dienstzeit	21, 29f., 34, 36, 48, 64, 92
Dienstzeitverkürzung	36, 92
Dienstzeugnis	36
Digitalisierung	3, 7, 13f., 67
Diskriminierung	6, 56, 66, 88
disziplinares Vergehen	55
Disziplinarverfahren	3, 34, 56, 90f., 111, 115f.
Disziplinarvorgesetzter	4, 26, 36, 89, 116ff.
Diversity	3, 29, 66, 102
Division Schnelle Kräfte	55, 75
Djibouti	72
Doberlug-Kirchhain	78
Donnersberg-Kaserne	61
Dresden	50, 106
Drogen- und Alkoholprobleme	28
Drohnen	15, 19
Düsseldorf	22

## E

Eckernförde	97
Ehrenhain	71
Eignungsfeststellung	25
Eindhoven	85, 107
Eingabe	27, 54, 65f., 68, 91, 93, 110, 114ff.
Einmannpackung	77
Einsatz	3ff., 8f., 12ff., 21, 32f., 38, 40ff., 59, 62, 67, 69ff., 73f., 76ff., 93, 96ff., 102
Einsatzflottille 2	13, 43, 50, 83, 106f.
Einsatzführungskommando der Bundeswehr	71, 73, 82
Einsatzgleiche Verpflichtung	3, 8, 40, 53, 69, 74, 82, 96

Einsatzmedaille	4, 81f.
Einsatzsystematik	73f.
Einsatzversorgung	82
Einsatzvorbereitung	40, 74, 76, 80
Einsatzweiterverwendungsgesetz	21, 32, 97
Einzelstubenkonzept	61
Elektronik Fachpersonal	19
Elternzeit	21, 39, 90, 93, 95
Emirat Katar	72
Emmich-Cambrai-Kaserne	8, 53
enhanced FORWARD PRESENCE	9, 16, 69, 77f., 81, 85
Entschädigung	98, 110
Erbil	72
Erfurt	14, 22
Ersatzteile	8, 43, 78
Erschwerniszulage	64
Erstansprechstelle	24
ES GLADIUS	16
Estland	48, 108
Ethische Bildung	65
EUNAVFOR ATALANTA	4, 72
EUNAVFOR MED	73
EURO HAWK	19
EUROFIGHTER	8, 42, 44, 60
EUROMIL	85
Europa	4f., 9, 40, 53, 69, 84f.
Europäische Union	73f.
Europäische Verteidigungsunion	85
Euskirchen	66
EUTM Somalia	69
Evaluierung	22, 58, 70, 72, 95
Extremismus	6, 8f., 33, 56f., 115

## F

F125	13, 20
Facebook	56, 89
Fachkräfte	12, 18f.
Fähigkeitsprofil	7, 40f.
Fallschirmjägerfeldwebel	20
Familie	68, 91f., 94
Feldbetten	79
Feldküchen	62
Feldpost	71f., 75, 79
Fernmelder	18
Fernmeldespezialist	20
finanzieller Ausgleich	58ff., 78
Fliegerhorst Büchel	49
fliegerischer Dienst	19
Fliegerkombination	12, 45
Fliegerleitmaterial	80
Fliegerzulage	45
Flugausfälle	9, 51
Flugbegleitpersonal	19
Flugbereitschaft	45, 58, 63f., 72
Fluggerätemechanik	18
Fluggerätetechniker	19
Fluglizenzen	44
Flugstunden	5, 44f.
Flugverschiebung	83

Flugverschiebungen.....	9, 83f.
Flugzeiten .....	58
Förderungsverbot.....	3, 34
Framework Nations Concept (FNC).....	85
Frankreich.....	17, 65, 77, 96, 108
Frauen.....	3, 20, 50, 67ff., 87, 89, 102, 119
Fregatten.....	13, 20, 43, 73
freiheitlich-demokratische Grundordnung.....	55
Freistellung.....	21, 32, 36, 39
Freiwilliger Wehrdienst.....	3, 17, 23f., 34, 37f., 40, 60, 67f., 89, 119
Freizeitausgleich.....	58, 60, 78
Freizeitbüro .....	61
Führen mit Auftrag.....	11
Führungsverhalten.....	3, 54
Fünf-Stunden-Regel.....	59
Funkgeräte .....	76, 80
Fürsorge.....	75
Fürstenfeldbruck.....	49

## G

G-Akte.....	97
Gao (Mali).....	12, 15, 42, 74f., 80, 82f., 107
Gebirgsjäger .....	18, 20
Gedenktafel.....	71
Gefängnisseelsorge.....	65
Gehörschutz.....	46
General Personalbindung.....	28
Generalübernehmer .....	50
Geoinformationsdienst.....	19
Georeferenzdaten.....	76
Gesamtvertrauenspersonenausschuss .....	108
Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr .....	22
Gesundheitsunterlagen.....	97
Glaubens- und Gewissensfreiheit .....	65
Gleichstellungsbeauftragte .....	6, 66
Grenzübertreite.....	81
Großbritannien.....	17, 65
Großraumzelte .....	79
Grundausbildung .....	3, 24, 27, 30, 33f., 37f., 52, 55, 59, 117
Grundbetrieb.....	40, 59
Grundgesetz.....	53, 55, 66, 95, 109
Grundsätze der Inneren Führung .....	8, 54, 56, 109, 113, 119
GTK BOXER .....	42, 85

## H

Hafenaufenthalt .....	58
Hagenow.....	37, 63, 106
Hamburg.....	30, 63, 68
Hamid Karzai International Airport North.....	70f.
Handlungshilfe .....	26
Hannover .....	22, 53
Hans-Böckler-Stiftung.....	94
Hauptfeldwebel-Lagenstein-Kaserne.....	8, 53
Hauptwaffensysteme .....	3, 40f.
Haushaltshilfe.....	96

Heer ... 8f., 13f., 18, 22, 24, 27, 30, 32, 37, 40ff., 44, 51, 68, 70, 78, 80, 89, 106f.	
heimatnahe Versetzung.....	92
heimatnahe Verwendung.....	21
Heimfahrten .....	92
Hirschberg.....	45
historisch-politische Bildung .....	8, 53
Hubschrauber.....	9, 13, 41f., 44
Husum.....	95
Hygiene.....	15, 47, 49, 61, 72

## I

Illkirch/Frankreich .....	47
Impfungen.....	79
Incirlik .....	72
Infanterist der Zukunft .....	16
Informationstechnologie .....	18f.
Infrastruktur .....	3, 7f., 15, 21, 47, 49, 51, 95, 102
Innere Führung.....	3, 11f., 53, 55, 66, 75, 80, 108, 115
Instandhaltung .....	14
Instandsetzung .....	15, 43
International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces .....	85, 108
Internet.....	52, 67, 75, 82
Irak.....	67, 72
ISAF.....	69f., 97
Islamischer Staat .....	72
Islamismus .....	57
Istanbul .....	106

## J

Jägerfeldwebel .....	20
Johannesburg .....	85
Jordanien.....	72
Jounieh.....	73, 107
Jugendoffiziere.....	21

## K

Kabul .....	70f., 75
Kampfbekleidungssatz.....	47
Kampfführung .....	52, 106
Kampfmittelabwehrfeldwebel.....	20
Kampfschwimmer .....	20
Kampfstiefel .....	48, 54
Karriereberatung.....	23f.
Karrierecenter .....	21ff., 27f., 38, 92
Kasernen .....	8, 53, 61
Kasernennamen.....	53
Katastrophen- und Heimatschutz .....	39
KFOR.....	4, 71, 97, 106
Kiel .....	14, 107
Kinder .....	26, 38, 63, 89, 93, 95f.
Kinderbetreuung .....	4, 8, 93ff.
Kinderrechtskonvention.....	25
Koalitionsvertrag .....	17, 41, 51
Koblenz.....	14, 95
kollektive Verteidigung.....	5, 62, 79

Köln	14, 83f., 106
Kommando Luftwaffe	14, 22
Kommando Spezialkräfte (KSK)	48
Kommando Strategische Aufklärung	47
Kommando Streitkräftebasis	39
Kommunikation	54, 79
Kompaniefeldwebel	11
Konya	72
Konzeption der Bundeswehr	7, 40
körperliche Eignung	9, 28, 37, 58
körperliche Verfassung	27, 52, 77
Korvetten	13f., 43
Kosovo	4, 12, 71, 106, 108
Koulikoro	74f., 107
Krankenversicherung	64
Kriegsgräberfürsorge	108
Kroatien	77, 108

## L

Laage	51
Laborgehilfen	19
Landes- und Bündnisverteidigung	7, 9, 40, 69
Landesbauverwaltungen	49
Landespolizeien	30
Landgangzonen	73
Laufbahnausbildung	27, 60
Lebenskundlicher Unterricht	65
Lebenspartnerschaft	92
Lehrgänge	3, 34ff., 39, 60, 74, 80f.
Leitungsboard Personal	17
LEOPARD	7, 16, 41, 78
Lettland	81, 108
Libanon	12, 73, 79, 107
Liederbuch der Bundeswehr	67
Limassol (Zypern)	73
Litauen	9, 16, 69, 77, 81f., 106, 108
Luftbetankung	72
Luftbildaufklärung	72
Luftbildauswerter	98
Lufttransport	19, 72, 83
Lufttransportgeschwader 62 in Wunsdorf	42
Luftwaffe ...	5, 9, 14, 19, 22, 24, 28, 30, 41, 43ff., 68, 70, 72, 77, 80, 83
Luftwaffenkaserne Köln-Wahn	49, 51
Luftwaffenstützpunkt Al Azraq	72
Luftwaffenstützpunkt Al Udeid	72
Lunchpakete	3, 62
Lützow-Kaserne	61
Luxemburg	77

## M

Mainz	22
Mali	4, 9, 15, 74ff., 79ff., 97, 107
MARDER	42, 67
Marine ..	7, 11, 13, 18, 20, 24, 27f., 30, 41, 43f., 46, 59, 68f., 73, 80, 82f., 96
Marinearsenal	14, 43, 107
Marineelektronik	18

Marineflieger-Operationsdienst	18
Marineführungsdienst	18
Marine-Infanterie (Marinesicherungsdienst)	18
Marinekommando	22
Marineschule	73
Marineunteroffizierschule	28
Marketenderwaren	72
Material	7, 17, 40ff., 45, 77f., 80
materielle Einsatzbereitschaft	44
Mayen	66
Mazar-e-Sharif	42, 70, 84, 107
Mediabox	83
MeToo-Debatte	9, 87
Mehrarbeit	58f.
Mehrzweckkampfschiff (MKS 180)	13
Meldepflichtige Ereignisse	55f., 88, 90
MIDGARD	75
Migrationshintergrund	66, 102
MILAN	16
Militärhistorisches Museum in Dresden (MHM)	53
Militärisches Nachrichtenwesen	18
Militärseelsorge	3, 6, 64f., 91
Minderarbeit	58
Minderjährige	25f.
Mindestdienstzeit	22, 31, 38
Minensucher	13
Minentaucher	18, 20, 26
MINUSMA	4, 12, 74f., 81, 83, 107
Mobbing	4, 88
Mobiles Arbeiten	93
Mobiltelefon	56, 76
Modell	61
Multinationales Korps Nordost	85
München	20, 22, 30, 50, 106
Munition	8, 20, 40, 56
Munster	37, 49, 51, 57, 78, 106
muslimische Soldaten	65
Musterung	21

## N

Nachtsichtgeräte	8
Nachwuchs	7f., 18, 20, 38, 45, 68
Naqura	73
NATO ..	4, 8f, 16f., 40f., 44f., 47, 60, 69ff., 76ff., 84f., 106f.
NATO Rapid Deployable Corps Turkey	106
NATO Response Force (NRF)	69, 78, 84
NATO-AWACS-Flotte	72
Neuburg a.d. Donau	68, 94
Neustadt am Rübenberge	11, 106
NH-90	41f., 44, 60, 75
Niamey (Niger)	75, 84
Niederlande	77, 107f.
Niger	4, 74, 83, 107
Nörvenich	16, 107
Norwegen	8, 48, 60, 77f., 84f., 107
Notfall-Laptops	93
Notfallsanitäter	20
Nürnberg	83

**O**

OASE .....	74
Offizieranwärterbataillone .....	30
Offizierschule des Heeres .....	50, 106
Öffnungsklausel .....	50
Österreich .....	65, 71, 85
OSZE .....	85, 106

**P**

Panzerdivision, 1. ....	78
Panzergrenadierbataillon 401 .....	37, 106
Panzergrenadierbataillon 411 .....	51
Panzergrenadierfeldwebel .....	20
Panzerlehrbrigade 9 .....	78, 84, 106
Partner der Reserve .....	39
PEGASUS .....	19
Pendler .....	4, 8, 51, 61f., 91f., 96
Permanent Structured Cooperation/PESCO .....	85
Personal .....	5, 7, 13, 17ff., 27f., 30, 34, 44, 47, 49, 51, 53, 61f., 64, 72, 74, 78, 80f., 83f., 90, 92, 94, 96f., 111, 119
Personalbearbeitung .....	3, 36, 102
Personalbesetzungsquote .....	13
Personalbindung .....	27ff., 74
Personalbindungszuschlag .....	64
Personalführung .....	20, 34f., 102
Personalgewinnung .....	3, 22f., 25, 28, 30
Personalgewinnungsorganisation .....	7, 22f., 25, 27
Personalkosten .....	7
Personalmangel .....	3, 18, 21, 26, 92, 97
Personalstrategie .....	96
Personalvertretungen .....	32
Peschmerga .....	72
Pflege .....	4, 92, 94
Pfullendorf .....	37, 57, 87, 106
Piraterie .....	72
Planstellen .....	31
Planungsamt .....	47, 106
Polen .....	81, 108
politische Bildung .....	89
politisch-historische Bildung .....	9
Polizei .....	7, 18, 26, 30
Postlaufzeiten .....	75
Potsdam .....	53
Pre Positioning .....	58, 63
Pristina .....	71, 106
Prizren .....	12, 71, 106
Propagandadelikte .....	56
Protokollsoldaten .....	19
Prüffoffiziere .....	23
psychische Erkrankungen .....	4, 97
Psychologen .....	23, 30
PUMA .....	7, 16, 41f., 67
Pyongchang .....	9

**R**

Reach-Back-Verfahren .....	98
----------------------------	----

## Rechnungsprüfungsausschuss des Deutschen

Bundestages .....	22
Rechtskenntnisse .....	4, 89
Rechtslehrer .....	89
Rechtspflege .....	4, 87, 90
Rechtsverstoß .....	4, 87, 102
Reenactments .....	53
Reichsbürgerbewegung .....	57
Reichswehr .....	53
Reisebeihilfe .....	96
Reisezeiten .....	58, 84
Religionsfreiheit .....	3, 64, 66
Reserve außerhalb des Wehrdienstes .....	39
Reservisten .....	3, 7, 9, 21f., 38ff., 108, 119
RESOLUTE SUPPORT .....	3, 69f., 80, 107
Resolution .....	85f.
Riga (Lettland) .....	81
Rituale .....	3, 8, 55
Rukla .....	16, 77, 106
Rumänien .....	107f.
Rüstungsbeschaffung .....	41

**S**

Sanierung .....	51, 61, 83
Sanitäreinrichtung .....	49
Sanitätsakademie .....	20, 106
Sanitätsdienst .....	4, 19, 24, 68, 96, 102, 106
Sanitäts-Stabsoffiziere für die Anästhesiologie .....	19
Sanitätsunterstützungszentren .....	97
Sankt Wendel .....	78
SASPF .....	13, 16, 32
Scharfschütze .....	20
Schichtdienst .....	47, 59
Schießstände .....	52
Schimmelbefall .....	49
Schleuseraktivitäten .....	76
Schulabschlüsse .....	96
Schülerstellen .....	21
Schutzwesten .....	8, 45ff., 74
Schutzzeit .....	21, 32f., 97
Schweiz .....	71
schwerwiegende persönliche Gründe .....	94
SEA GUARDIAN .....	4, 72f.
Seelsorge .....	65
Seenotrettung .....	76
Seiteneinsteiger .....	18, 29
Selbsteinkleider .....	46
sexuelle Belästigung .....	9, 87, 115
sexuelle Selbstbestimmung .....	9, 87, 102
Sicherheitsüberprüfung .....	3, 33f., 40, 57, 92
Smartphone-Apps .....	76
Soldatenarbeitszeitverordnung .....	3, 21, 58ff., 79
Soldatenbörse .....	91
Soldateneinstellungsüberprüfung .....	33
Soldatenlaufbahnverordnung .....	22, 27
Soldatenvergütungsverordnung .....	79
Soldatenzeitung .....	67
Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz .....	68
Somalia .....	69, 72, 82

Sonderurlaub für Familienheimfahrten	39
SOPHIA	4, 72f.
Soziale Medien	4, 88
Speerspitze der NATO (Very High Readiness Joint Task Force)	9
Spezialverwendungen	7
Spieße	11, 71, 108
Sport	9, 37, 45, 48, 52, 57f., 77, 79, 93
Sprengspezialist	20
Staatsbürger in Uniform	25
Stabsarbeit	11, 19
Standing Maritime Group 2	77
Stehzeit	8, 73ff., 81
Stellenhebungen	31
Stellenzulage	64
Stetten am kalten Markt	18, 34, 63
Strategieprogramm 2025	96
Strausberg	24
Streitkräftebasis	14, 18f., 39, 68
Studienabbrecher	28, 31
studiennahe Verwendung	30
Studium	3, 20, 30f.
Stuttgart	22
Südsudan	70
Suizid	4, 98

## T

Tagesbefehl	9
Taji	72
Taktisches Luftwaffengeschwader 51	107
Taktisches Luftwaffengeschwader 74	106
Taliban	70
Tanker	7, 13, 43, 72
Teilzeit	40, 91, 93
Telearbeit	91, 93
Telefonie	82
Tender	13, 73
Terrorismus	33
Terrororganisation	72
TIGER	15, 41f., 60, 75
TORNADO	14, 42, 45, 60, 72
Tradition	8, 53, 55f.
train as you fight	8
Transall	42
Trendwende	3, 7f., 17, 21, 23, 27, 32, 40f., 49
Trendwende Finanzen	7
Trendwende Material	3, 40
Trendwende Personal	3, 17, 21, 23, 27, 32
Trennungsgeld	51, 62, 92, 96
Trennungsrage	91
Trennungübernachtungsgeld	63
Treuhandkonto	46, 68
Trident Juncture	8, 48, 60, 78, 84, 107
Tropentauglichkeit	78
Truppenarzt	21, 80, 96
Truppendienstgericht	4, 90
Truppenküchen	61f., 65
Truppenschulen	21
Truppenstationierungsabkommen	72

Türkei	62, 65, 73, 106
--------	-----------------

## U

Überprüfungs- und Unterrichtungsersuchen des Wehrbeauftragten	4, 90
Überstunden	59f.
überzogene Härte	8, 57
U-Boote	8, 13, 43
Übung	77
Ulm	85, 95, 107
Umgangston	38, 54, 69
Umzugskostenvergütung	62
UNAMID	70
UNIFIL	4, 44, 73f., 79f., 107
Uniform	27, 47, 65, 83, 89
UNMISS	70
UNOSOM	82
Unterforderung	38
Unterkünfte	5, 49f., 52, 55, 70, 76, 117
Unteroffizierschule des Heeres	89, 107
Urlaub	39, 65, 79, 94f., 116
USA	45, 63, 70, 108

## V

Vakanzen	7, 18f., 21, 24, 33, 51, 89
Verband der Beamten der Bundeswehr	14
Verband der Reservisten	40
Vereinbarkeit von Familie und Dienst	4, 40, 73, 91, 102
Verpackungsmüll	62
Verpflegung	5, 40, 62, 65, 77, 102
Verpflegungs- und Betreuungskonzept	61
Verpflegungsamt der Bundeswehr	61
Verpflichtungszuschlag	39
Versetzung	11, 20, 34, 36, 57, 91f., 94, 117
Verteidigungsausgaben	17
Verteidigungshaushalt	17, 49
Vertrauenspersonen	59
Vertrauenspersonenausschüsse	32
Verwendungsplanung	102
Very High Readiness Joint Task Force	4, 41, 47, 69, 78, 84
Veteranen	9
Vielfalt	66, 102
Viereck	51
Visa	72
Volksverhetzung	55
Vollausstattung der Bundeswehr	3, 7f., 40

## W

Wachbataillon	19
Wachdienste	59
Waffenausbildung	33
Wahlrecht	62, 111
Waist-to-Height-Ratio-Verfahren	25
Wehrbeauftragtenangelegenheiten	90, 113f., 118
Wehrdienst zur temporären Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft	39
Wehrdienstbeschädigung	33, 98

Wehrdienstleistende.....	38
Wehrdisziplinaranwaltschaften.....	4, 89f.
Wehrdisziplinarordnung.....	55, 110, 116f.
Wehrmacht.....	53
Wehrpflicht.....	21, 25, 39
Weiterfresserschäden.....	73
Weiterverpflichtung.....	27f., 31
Werbung der Bundeswehr.....	26f.
Werbungskosten.....	76
Werfliegezeiten.....	43f.
WhatsApp.....	56, 87, 89
Wiedereinsteller.....	18, 25, 27f.
Wilhelmshaven.....	22, 43, 50, 59, 106
WLAN.....	8, 51f., 82f.
Wochenendpendler.....	51
Wochenendwache.....	59
Wohnungsbesichtigungsreise.....	62
Wohnungsknappheit.....	51
Woolpower.....	48

**Y**

YouTube.....	26, 89
--------------	--------

**Z**

Zeitausgleich.....	58, 60, 78
Zeitsoldaten.....	7, 17, 22ff., 26, 29f., 35, 38, 40, 46, 62, 64, 68, 112, 119
Zentrale Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen.....	65
Zentrale Koordinierungs- und Ansprechstelle für Einsatzgeschädigte.....	97
Zentraler Sanitätsdienst.....	4, 19, 24, 68, 96, 102, 106
Zentrum für Geoinformationswesen der Bundeswehr.....	49
Zentrum für Informationsarbeit der Bundeswehr.....	24
Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw).....	53, 75, 91
Zentrum Innere Führung.....	65, 67, 115
Zoll.....	30
Zulagen.....	20, 63f.
Zusatzausstattung.....	47
Zypern.....	73