



Schwierige Trendwende beim Personal

Wie auch immer es in Berlin nun weitergeht, klar sollte sein, dass die Überlast, unter der die Bundeswehr seit einigen Jahren leidet, unbedingt erträglicher gestaltet werden muss – egal in welcher Regierungskonstellation.

Überlast, das heißt seit der Rückkehr einer militärischen Bedrohung an der Ostflanke des NATO-Bündnisses 2014, dass die Bundeswehr statt *einer* Hauptaufgabe nun *zwei* gleichrangige Aufgaben zu erfüllen hat: Zu den im letzten Vierteljahrhundert immer mehr strukturbestimmenden Auslandseinsätzen „*out of area*“, außerhalb des Bündnisgebiets, auf dem Balkan, in Afghanistan und Afrika, kommt jetzt ein altbekannter Auftrag hinzu: die glaubwürdige Fähigkeit zur kollektiven Verteidigung in Europa.

Dafür ist die Bundeswehr heute nicht gut gerüstet. Nie war sie so klein. Der Verteidigungsumfang des westdeutschen Militärs betrug in den 80er Jahren 1,3 Millionen Soldaten, davon knapp 500.000 aktive Truppe. Heute gibt es 185.000 – auf dem Papier, tatsächlich einige tausend weniger. Aufwuchsfähigkeit: marginal.

Bis 2024 soll der Umfang nun auf insgesamt 198.000 Soldatinnen und Soldaten (inklusive FWDL und Reservisten) steigen, die Zahl der Dienstposten für Zeit- und Berufssoldaten von 170.000 auf 182.000, ein Plus von 6 Prozent in 7 Jahren. Das klingt nicht viel und scheint dennoch eine Riesenherausforderung zu sein. Denn schon jetzt ist das Halten der alten Zahlen, die Verteidigung des Status quo, enorm prekär.

Nach Aussetzung der Wehrpflicht konkurrieren nun unsere Streitkräfte auf

dem freien Arbeitsmarkt mit allen anderen Arbeitgebern: mit der gut laufenden deutschen Wirtschaft, mit dem Öffentlichen Dienst und hier besonders mit der Polizei, die auch gerade im Bund und in allen 16 Ländern zusätzliche Planstellen – zu den 300.000 bestehenden – schafft. Dabei werden die Jahrgangsstärken des Nachwuchses nicht größer, sondern kleiner, jedenfalls soweit es um deutsche Staatsangehörige geht.

Vor diesem Hintergrund sind die Sofortmaßnahmen der Bundeswehrführung akzeptabel und erst einmal nicht zu kritisieren, auch wenn manche Lösung gleichzeitig neue Probleme mit sich bringt.

Gegenwärtig wird zum Beispiel der Bewerberpool stärker ausgeschöpft als früher, das heißt, wer bisher tauglich war, aber nicht zu den Besten gehörte, die eingestellt wurden, kommt jetzt möglicherweise doch zum Zuge.

Man muss beobachten, wie sich das auf die Qualität auswirkt.

Erhöhung der Berufssoldatenquote, Weiterverpflichtung von Zeitsoldaten, insgesamt länger werdende Dienstzeiten, Werbung lebensälterer Seiteneinsteiger und Wiedereinsteller, Hochkonjunktur für Reservendienstleistende – all dies lässt die Bundeswehr deutlich älter aussehen. 40 ist das neue 30!

Weiterverpflichtungsprämien für einige, die Blockade von Beförderungsmöglichkeiten und das Vorbeiziehen der Quereinsteiger schaffen neue Ungerechtigkeiten oder jedenfalls ein Gefühl des Vergessenseins bei Teilen des sogenannten Bestandspersonals. Hier wäre eine Attraktivitäts-Offensive dringend erforderlich! Deshalb müssen Fürsorge,

Betreuung, Familienfreundlichkeit und Pendlerunterkünfte weiter auf der Tagesordnung stehen, auch unabhängig von Besoldungs- und Strukturfragen.

Das zusätzlich gewonnene Personal muss im Übrigen ausgebildet werden. Dafür gibt die Truppe jetzt erst einmal Personal an die Ausbildungsorganisation ab. Und der neu aufgestellte *Cyber*-Bereich sowie die Aufstockung des Verteidigungsministeriums kosten ebenfalls Personal aus dem Bestand aller Org-Bereiche. So startet die Personaloffensive an vielen Stellen mit der Erfahrung: Die Trendwende verschlechtert die Personallage vor Ort. Das muss dann wenigstens aktiv erklärt werden.

In der Nachwuchsgewinnung schließlich ist immer wieder die Frage zu stellen: Schöpft die Bundeswehr aus der *ganzen* Breite unserer Gesellschaft? Wenn inzwischen die Hälfte eines Jahrgangs nach der Schule studieren will, die Bundeswehr aber tatsächlich nur 13 Prozent Studierende braucht – wer muss sich da ändern?

Ob die Ausweitung des SaZ 25 oder der Mannschafter als Berufssoldat die Lösung ist? Oder vielleicht eine dritte soldatische Existenzform zwischen SaZ und BS, analog dem alten BO 41 der Luftwaffe, ein Soldat der nach 22 Jahren Dienst mit einer sofort fälligen Teilpension die Bundeswehr verlässt? Andere Länder machen es so.

Die Diskussion um die Zukunft der Bundeswehr ist nicht beendet. In der neuen Wahlperiode wird einiges zu entscheiden sein, wenn es wieder um Themen geht.

Dr. Hans-Peter Bartels

Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages