

Unterrichtung

durch die Wehrbeauftragte

Jahresbericht 2020 (62. Bericht)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
Das Berichtsjahr im Überblick	8
1. Covid-19-Pandemie	13
Amtshilfe	13
Auswirkungen auf den Grundbetrieb	15
Auswirkungen auf die Auslandseinsätze und einsatzgleichen Verpflichtungen.....	19
Auswirkungen auf das Personalwesen.....	22
Anpassungen des Dienstalltages	25
2. Innere Führung	27
Extremismus im Kommando Spezialkräfte	28
Extremismus in anderen Bereichen der Bundeswehr.....	32
Führungsverhalten.....	35
Überzogene Härte in der Ausbildung.....	37
Lebensrettungs- oder Hilfsaktionen	38
3. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr	40
4. Personal	41
Personalmangel	42
Personalgewinnung	45
17-Jährige in der Bundeswehr.....	49
Studienabbruch	49
Wehrmedizinische Begutachtung	50
Prämien und Zulagen	51
Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr	53
Sicherheitsüberprüfungen	55
Ausbildung.....	58
Beurteilungen.....	59
Beförderungen.....	61
Zurruhesetzung	63
Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung.....	64
Personalbearbeitung.....	65
Freiwilliger Wehrdienst	67
Reserve.....	68
Veteranen	71
5. Vereinbarkeit von Familie und Dienst	71
Probleme einer Pendlerarmee	71
Alternative Arbeitsmodelle	74
Information und Kommunikation	75
Familienspezifische Probleme bei Auslandsverwendungen	76
Kinderbetreuung	77
6. Frauen in der Bundeswehr	78
7. Vielfalt in der Bundeswehr	80
8. Material	82
Vollausstattung und Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme.....	82
Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz	87

9. Infrastruktur	92
Baumängel und -verzögerungen	93
Kasernenausstattung	96
10. Digitalisierung	97
11. Einsatz und einsatzgleiche Verpflichtungen	101
Kräftebindung	102
MINUSMA und EUTM Mali	102
RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan	103
COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak	104
SEA GUARDIAN und IRINI im Mittelmeer	105
UNIFIL im Mittelmeer	105
EUNAVFOR ATALANTA im Indischen Ozean	105
KFOR, Kosovo	106
UNMISS, Südsudan	106
UNAMID, Sudan	107
NATO in der Ägäis	107
NATO im Baltikum	107
Very High Readiness Joint Task Force (VJTF)	108
Betreuungskommunikation	108
12. Rechtspflege und Rechtsverstöße	109
Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte	109
Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen	111
Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	111
Mobbing	112
Munitionsdiebstahl	113
Drogen	114
Straftaten gegen die Bundeswehr	114
13. Fürsorge	114
Sanitätsdienst	114
Einsatzbedingte psychische Erkrankungen	115
Suizide und Suizidversuche	117
Beschädigtenversorgung	118
Altersversorgung	119
Betreuung	120
Verpflegung	121
Militärseelsorge	122
14. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten	124
15. Besuche, Begegnungen, Gespräche der Wehrbeauftragten	131
16. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben der Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten	134
17. Organisationsplan des Amtes der Wehrbeauftragten	145
18. Stichwortverzeichnis	146

Vorwort

Das Jahr 2020 war geprägt von der Covid-19-Pandemie. Die Pandemie veränderte unser Leben: schlagartig, ausnahmslos und grundlegend. Wie unsere gesamte Gesellschaft, so beschäftigte und belastete die Pandemie auch die Bundeswehr: verkürzte Ausbildung, abgesagte Lehrgänge, ausgefallene Übungen, verschobene Auswahlkonferenz, mehrfache Quarantäne vor dem und im Einsatz, Homeoffice, Videokonferenzen, Hygienekonzepte, Masken, Abstand und Amtshilfe. Deshalb geht es in diesem Jahresbericht an vielen Stellen um die Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Bundeswehr und jeden einzelnen Soldaten und jede einzelne Soldatin.

Fast 500 Eingaben rund um die Covid-19-Pandemie zeigten, wie hoch die Belastung der Soldatinnen und Soldaten war, wie groß die Sorge um ihre Gesundheit und ihren Dienst und wie wichtig und ernsthaft ihre Anliegen zur Bewältigung dieser Krise waren.

Leider konnten wegen der Pandemie viele Begegnungen nicht stattfinden. Das bedauere ich sehr. Besonders schade ist es, dass ich nicht in die Einsatzgebiete reisen konnte. Videoschalten und Telefonkonferenzen ermöglichten einen Austausch, ersetzen aber nicht das persönliche Gespräch und den Eindruck vor Ort.

Deshalb bin ich dankbar, dass seit meinem Amtsantritt am 25. Mai 2020 trotz der Pandemie mehr als 30 Truppenbesuche im Inland möglich waren. So konnte ich mir an vielen Standorten und in unterschiedlichen Verbänden einen Eindruck verschaffen, mit Soldatinnen und Soldaten über die Situation, ihre Sorgen und Nöte sprechen und ihre Wünsche und Anregungen aufnehmen.

Bei meinen Truppenbesuchen habe ich festgestellt, dass überall dort die schwierige Lage gut bewältigt wurde und tragbare Lösungen gefunden wurden, wo vor Ort am Standort, im Verband, in der Einheit verantwortungsvoll entschieden und gehandelt wurde. Kreativität, Flexibilität, umfassende Information und gute Kommunikation waren maßgeblich – auch für eine hohe Akzeptanz der notwendigen Maßnahmen.

Bewahren, nutzen und ausbauen sollten wir den Schwung, den die Pandemie in die Digitalisierung gebracht hat. Es ist erfreulich, dass vermehrt mobile Technik eingesetzt wurde und die Umstellung an vielen Stellen in der Bundeswehr gut funktionierte. Das ist ein wichtiger Beitrag zur Einsatzbereitschaft.

Auch wenn es nicht der Kernauftrag unserer Bundeswehr ist, sondern Hilfe in der Krise, zeigte sich bei der Amtshilfe erneut, was die Truppe kann und wie wichtig ihr Beitrag in einer solchen Pandemie ist. Ein sehr herzliches Dankeschön gebührt den vielen Soldatinnen und Soldaten, die seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie wertvolle Amtshilfe bei der Eindämmung des Virus leisteten, für ihre großartige Unterstützung. Sie halfen in Gesundheitsämtern beim Testen und bei der Nachverfolgung von Infektionsketten, bei der Logistik, in der Altenpflege und in Impfzentren – das ist vorbildlich und an jeder einzelnen Stelle eine große Hilfe. Mit Stand vom 8. Februar 2021 waren neben der nahezu vollständigen Einbindung des medizinischen Personals des Sanitätsdienstes rund 11.900 Soldatinnen und Soldaten im Einsatz gegen das Virus gebunden, 25.000 waren in Bereitschaft, über 3.400 Amtshilfeersuchen wurden erledigt. Dieses herausragende Engagement sollte durch eine Einsatzmedaille ausgezeichnet werden. Das wäre eine sehr verdiente Anerkennung!

Danken möchte ich auch den vielen Soldatinnen und Soldaten, die trotz und während der Pandemie im Inland sowie in den zahlreichen Auslandseinsätzen und einsatzgleichen Verpflichtungen unter zum Teil sehr erschwerten Bedingungen ihren Auftrag erfüllten und ihren Dienst leisteten. Wir können sehr stolz sein auf unsere Soldatinnen und Soldaten. Sie stehen ein für Freiheit, Demokratie, ein vereintes Europa und Frieden in der Welt – notfalls mit ihrem Leben. Sie verdienen Dank, Anerkennung, Wertschätzung und Respekt.

Der Jahresbericht beschreibt die bekannten, seit Jahren bestehenden und leider weiterhin aktuellen Probleme der Bundeswehr: zu wenig Material, zu wenig Personal, zu viel Bürokratie. Soldatinnen und Soldaten brauchen in Ausbildung, Übung und Einsatz die bestmögliche Ausrüstung. Dass dies nicht immer und überall gewährleistet ist, ist inakzeptabel. Es ist absolut unverständlich, dass es nicht gelingt, Beschaffungen – selbst von kleinen Ausrüstungsgegenständen wie Kälteschutzanzügen, Gehörschutz, Helmen oder Rucksäcken – zu beschleunigen. Fehlende oder nicht einsatzfähige Fahrzeuge, Hubschrauber und Schiffe, fehlendes Werkzeug, enorme Verzögerungen bei der Instandsetzung – das ist leider Alltag in der Truppe und ein häufiger Grund für die berechtigte Unzufriedenheit von Soldatinnen und Soldaten. Die Strukturen und Prozesse müssen dringend verändert werden. Wir brauchen mehr Flexibilität, mehr Verantwortungsbewusstsein und klarere Entscheidungsstrukturen.

183.777 Soldatinnen und Soldaten leisteten im Jahr 2020 ihren Dienst bei der Bundeswehr, davon 23.066 Frauen. Die eindeutige Mehrheit steht jeden Tag verantwortungsvoll ein – für unser Land, unsere Demokratie und unsere Sicherheit. Rechtsextremismus hat in der Bundeswehr keinen Platz und widerspricht Ehre und Kameradschaft. Jeder einzelne Fall von Extremismus ist einer zu viel. Es braucht Aufklärung, Sanktion und Prävention – und zwar konsequent, lückenlos und zügig. Das ist eine Daueraufgabe – in der gesamten Gesellschaft und somit auch in der Bundeswehr.

Der Bundespräsident betonte beim Feierlichen Gelöbnis zum 65. Gründungstag der Bundeswehr am 12. November 2020, dass es keine Distanz geben dürfe zwischen Bundeswehr, Gesellschaft und Politik. Das ist ein Auftrag an uns alle. Und es bedeutet und erfordert auch, dass die seit Jahren bestehenden Mängel endlich für die Truppe spürbar behoben werden müssen. Das dürfen die Soldatinnen und Soldaten von Parlament und Regierung erwarten.

In diesem Bericht finden sich auch zahlreiche Beispiele guter Praxis, positive Entwicklungen und das, worauf wir stolz sein können, was erreicht wurde, was jeden Tag geleistet wird und was auf einem guten Weg ist. Denn das zeichnet unsere Bundeswehr aus: Sie macht vieles möglich – auch unter erschwerten Bedingungen.

Sehr herzlich danke ich allen, die zu diesem Jahresbericht beigetragen haben. Ganz besonders danke ich den Kolleginnen und Kollegen im Amt der Wehrbeauftragten für die ausgezeichnete Zusammenarbeit und das herausragende Engagement nicht nur bei der Erstellung dieses Berichts, sondern auch und vor allem bei der täglichen Arbeit im Interesse unserer Soldatinnen und Soldaten. Im Berichtsjahr wurden 3.907 Vorgänge im Amt der Wehrbeauftragten bearbeitet, davon waren 2.753 persönliche Eingaben.

Der Bericht enthält auch die Erkenntnisse meines Amtsvorgängers, Dr. Hans-Peter Bartels, der bis zum 20. Mai 2020 im Amt war. Ich danke ihm für die engagierte Wahrnehmung des Amtes in den vergangenen fünf Jahren.

Allen Soldatinnen und Soldaten danke ich für gute Gespräche, offenen und vertrauensvollen Austausch, wertvolle Hinweise und die Eingaben, die hilfreich sind und häufig zu Verbesserungen beitragen.

Für gute Zusammenarbeit danke ich den Vertrauensleuten, Personalräten, Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragten, dem Bundeswehrverband und dem Reservistenverband, Vereinen und Stiftungen, den Militärgeistlichen, der Bundesministerin der Verteidigung und ihrem Ministerium, der militärischen Führung sowie den Abgeordneten des Deutschen Bundestages und hier ganz besonders den Mitgliedern des Haushalts- und des Verteidigungsausschusses.

65 Jahre Bundeswehr – das ist eine Erfolgsgeschichte. Und die Bundeswehr wird gebraucht: gut ausgestattet, motiviert und einsatzbereit.

Das Berichtsjahr im Überblick

Im Jahr ihres 65-jährigen Bestehens, davon 30 Jahre als Armee der Einheit, erlebte die Bundeswehr ein Jahr wie nie zuvor. Das alles überragende Thema war – nicht anders als für die gesamte Gesellschaft – die Covid-19-Pandemie. Ausbildung, Übungen und Auslandseinsätze ebenso die Personalgewinnung musste sie den erschwerten Bedingungen anpassen oder einschränken. Es galt, die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten zu schützen und gleichzeitig die Einsatzbereitschaft aufrechtzuerhalten. Hinzu kamen die umfangreichen Amtshilfemaßnahmen, für die Ende des Berichtsjahres rund 11.400 Soldatinnen und Soldaten gebunden waren, um bei der Bekämpfung des Virus zu unterstützen. Insgesamt standen 20.000 Truppenangehörige in Bereitschaft, zugleich war das medizinische Personal des Sanitätsdienstes nahezu vollständig eingebunden. Die Hilfen reichten vom Lufttransport infizierter und dem Bereitstellen von Infrastruktur über das Projekt Helfende Hände, die Entlastung bei Testungen auf Covid-19 und die Nachverfolgung der Infektionsketten bis hin zur Unterstützung bei Impfungen. Das Prinzip der Amtshilfe gemäß Artikel 35 Grundgesetz und deren Durchführung haben sich in der Pandemie bewährt.

Die Soldatinnen und Soldaten sorgten und sorgen sich um ihren Gesundheitsschutz, die Belastungen durch die angeordneten Quarantänemaßnahmen, die familiäre Inanspruchnahme und nicht zuletzt die Auswirkungen auf die dienstliche Perspektive. Das zeigen die 487 Eingaben im Zusammenhang mit der Pandemie – von 2.753 persönlichen Eingaben insgesamt im Berichtsjahr. Vor allem das umfassende und konsequente Hygienekonzept der Bundeswehr, insbesondere für die Auslandseinsätze, forderte den Soldatinnen und Soldaten viel ab. Überwiegend gelang es, das Virus von den Kontingenten fernzuhalten – in wenigen Fällen kam es zu Infektionen und damit zeitweise zu Beeinträchtigungen der Missionen. In diesen Zusammenhang fällt auch die Frage nach der Impfpflicht für alle Soldatinnen und Soldaten. Die Bundeswehr sollte eine solche Pflicht sorgfältig prüfen und zunächst auf Freiwilligkeit setzen. Soldatinnen und Soldaten, die in den Auslandseinsatz gehen oder die in sensiblen Bereichen in der Amtshilfe oder im Sanitätsdienst tätig sind, müssen geimpft sein.

An all den Standorten, wo Vorgesetzte vor Ort verantwortungsvoll vorgehen und der Lage angepasste Entscheidungen trafen, fanden sich sinnvolle Lösungen für die Bewältigung der Herausforderungen. Insgesamt wären bei Umsetzung der Covid-19-Maßnahmen mehr Absprachen und Anpassungsfähigkeit an der einen oder anderen Stelle hilfreich gewesen – wenn es auch gelang, manche Anfangsschwierigkeiten mit der Zeit zu verbessern.

Unruhe und zum Teil großen Unmut – nicht nur bei den Betroffenen, sondern in der gesamten Bundeswehr – löste die Entscheidung des Bundesamtes für das Personalmanagement aus, die Auswahlkonferenz der Feldweibel zur Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten mit 7.000 Anträgen bei etwa 1.500 Übernahmemöglichkeiten nicht durchzuführen. Etwas mehr Phantasie, Kreativität und Nutzung aller bestehenden Möglichkeiten, wie beispielsweise schlankere Präsenzformate oder die Verwendung von Online-Formaten, wären angesichts des verständlichen Wunsches der Betroffenen nach Planungssicherheit zweckdienlich gewesen.

Zukunftsorientierte Effekte der Pandemieerfahrung sind die deutlich beschleunigte kurzfristige Bereitstellung von im Homeoffice nutzbarer IT-Hardware – und die Erkenntnis, dass mehr Dienstposten als bisher angenommen für Telearbeit, Homeoffice und Teilzeitarbeit geeignet sind. Erfreulich waren zudem die Fortschritte bei der Digitalisierung der Personalgewinnungsverfahren. Der zweite Lockdown im Herbst zeigte aber auch, dass weitere verstärkte Anstrengungen notwendig sind, um Gesundheitsschutz und Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft in Einklang zu bringen.

Die ganz große Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten vertritt und verteidigt die gemeinsamen Werte und Prinzipien unseres Grundgesetzes und handelt danach im Inland wie in den Auslandseinsätzen. Dennoch galt ein weiterer Schwerpunkt des Berichtsjahres der Frage nach dem Umfang von rechtsextremistischen Tendenzen in der Bundeswehr, denn das dortige Meldeaufkommen zu „extremistischen Verdachtsfällen“ ist mit 229 Meldungen (genaue Aufschlüsselung im Bericht) gegenüber dem Vorjahr (197 Meldungen) nochmals gestiegen.

Der Militärische Abschirmdienst meldete für das Jahr 2020 im Bereich Rechtsextremismus 477 neue Verdachtsfälle und in den Phänomenbereichen Reichsbürger/Selbstverwalter und Islamismus 31 beziehungsweise 48 neue Verdachtsfälle. Dieser Nachrichtendienst erfüllt bei der Extremismusabwehr eine wichtige Funktion und sollte personell weiter gestärkt werden.

Erneut stand das Kommando Spezialkräfte im Fokus von Ermittlungen. Ging es im Jahr 2017 um die Abschiedsfeier eines Kompaniechefs der 2. Kompanie Kommandokräfte, auf der neben Schweinskopfwerten und dem Hören von Rechtsrock der Hitlergruß von mehreren Personen gezeigt worden sein soll, entdeckte die Polizei im Mai 2020 auf dem Privatgrundstück eines Angehörigen des Kommandos Spezialkräfte ein regelrechtes Munitions- und Waffenlager sowie nationalsozialistische Propagandapostkarten und ein SS-Liederbuch. Die daraufhin von der Verteidigungsministerin unter Leitung des Generalinspektors der Bundeswehr eingesetzte Arbeitsgruppe stellte fest, dass sich das Kommando Spezialkräfte aus einem falschen Eliteverständnis einzelner Führungskräfte heraus in Teilbereichen verselbstständigt habe. Es hätten sich eine fehlgeleitete Führungskultur, extremistische Tendenzen und ein nachlässiger Umgang mit Material und Munition entwickelt. In der bestehenden Struktur könne der Verband nicht erhalten bleiben. Hinweise etwa auf die Existenz einer „Schattenarmee“ stellte die Arbeitsgruppe nicht fest, erkannte aber „Beziehungsgeflechte“, „Kennverhältnisse“ oder „Netzwerke“ zwischen Verdachtspersonen mit unterschiedlicher Qualität, verbunden durch eine gemeinsame Geisteshaltung.

Die Arbeitsgruppe legte im Sommer 2020 einen 60 Einzelmaßnahmen umfassenden Bericht vor. Ein Teil der Maßnahmen war zum Ende des Berichtsjahres bereits umgesetzt, fast alle begonnen. Richtig, wenn auch besonders einschneidend für das Kommando Spezialkräfte, war die Auflösung der 2. Kompanie Kommandokräfte. Nachhaltige Aufklärung aller Einzelfälle – ohne jeden Generalverdacht – und die vertiefte Suche nach den Ursachen für die Entwicklung sind fortzuführen. Ganz oben auf der Agenda sollte die Stärkung der politischen Bildung für alle Soldatinnen und Soldaten stehen und zwar nicht nebenbei, sondern mit einem vernünftigen Zeitansatz. Erfolg versprechend sind die im Bereich des Kommandos Spezialkräfte gezogenen Konsequenzen für den Bereich Erziehung und politische Bildung. Bessere und intensivere Individual- und Teamcoachings und ein verpflichtender Basislehrgang KSK im Zentrum Innere Führung sind bereits angelaufen. Mehr Offenheit und Transparenz, wie sie in der zweiten Hälfte des Berichtsjahres bereits festzustellen waren, sind ebenso wichtig wie die in den Gesprächen mit den Spezialkräften zu spürende aufrichtige Betroffenheit und die deutliche Motivation, die Vorkommnisse der Vergangenheit aufzuklären, aufzuarbeiten und die Reformen umzusetzen. Im Sommer 2021 wird die Ministerin dazu ihren Abschlussbericht vorlegen. Rechtsextremismus – Aufklärung, Sanktionierung und Prävention – bleibt ein wichtiges Thema in der Bundeswehr und verlangt das Engagement aller in Bundeswehr, Politik und Gesellschaft.

Wer sich extremistisch verhält oder Extremismus nur akzeptiert, gehört nicht in die Bundeswehr. Das muss jeder einzelnen Soldatin und jedem einzelnen Soldaten klar sein. Die Bundeswehr möchte sich von extremistischen Soldatinnen und Soldaten so schnell wie möglich trennen. Doch die rechtlichen Hürden für die Entfernung von Soldaten oder Soldatinnen aus dem Dienstverhältnis sind hoch und die Verfahren dauern oftmals lang. Die Bundesregierung hat daher im Berichtsjahr eine Neuregelung im Soldatengesetz angestoßen. Danach soll es künftig möglich sein, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit noch bis zum Ablauf des achten statt bisher des vierten Dienstjahres zu entlassen. Die Verlängerung soll für Fälle gravierender Dienstpflichtverletzungen gelten, wie etwa bei verfassungsfeindlicher, rassistischer oder antisemitischer Betätigung. Die geplante Rechtsänderung ist zu begrüßen und ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer Bundeswehr, in der alle Soldatinnen und Soldaten mit beiden Beinen fest auf dem Boden der freiheitlichen demokratischen Grundordnung stehen.

Unverändert kritisch zu bewerten sind die überlange Dauer von gerichtlichen Disziplinarverfahren und die damit zusammenhängenden möglichen laufbahnrechtlichen Nachteile sowie psychischen Belastungen für die Soldatinnen und Soldaten. Wehrdisziplinaranwaltschaften wie auch Truppendienstgerichte können aufgrund von Arbeitsüberbelastung vielfach nicht seriös ankündigen, wann mit einem Fortgang in der jeweiligen Sache zu rechnen ist. Die bisherigen Personalaufstockungen und sonstigen Abhilfemaßnahmen reichen offenbar noch nicht aus, es besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf.

Die Neueinstellung von Soldatinnen und Soldaten ist im Berichtsjahr – sicherlich auch pandemiebedingt – deutlich zurückgegangen. Die Bundeswehr konnte 16.430 Frauen und Männer, das sind knapp 19 Prozent weniger als im Vorjahr, hinzugewinnen. Zum Ende des Jahres 2020 betrug die Stärke des militärischen Personals der Bundeswehr 183.777 aktive Soldatinnen und Soldaten. Davon waren 53.316 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, 122.210 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (zusammen 175.526) sowie 8.251 Freiwilligen Wehrdienst Leistende. Das vom Ministerium selbst gesteckte Minimalziel für 2020 von 176.772 (2019: 174.800) Berufssoldaten/Soldaten auf Zeit ist damit knapp unterschritten. Dieses Ergebnis konnte allerdings nur durch die längere Bindung von bereits aktiven Soldatinnen und Soldaten erreicht werden, was wiederum zur Folge hat, dass die Bundeswehr immer älter wird. Das Durchschnittsalter von Berufs- und Zeitsoldaten ist im Vergleich zu 2012, als es kurz nach dem Aussetzen der Wehrpflicht 30,3 Jahre betrug, um drei Jahre auf 33,4 Jahre gestiegen. Eine

Entwicklung, die mit Blick auf die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte wenig zweckdienlich ist und sich zum Erreichen des Zielumfangs von 203.000 Kräften im Jahr 2025 nicht verstetigen sollte.

Der Frauenanteil in der Bundeswehr betrug im Berichtsjahr insgesamt 12,55 Prozent. Damit hat sie auch im zwanzigsten Jahr nach dem bahnbrechenden Urteil des Europäischen Gerichtshofs, das eine Zulassung von Frauen in allen Bereichen der Bundeswehr zur Folge hatte, ihre selbst gesteckten Ziele noch nicht annähernd erreicht. Trotz der für alle Laufbahnen – mit Ausnahme des Sanitätsdienstes – festgelegten Quote von 15 Prozent lag der Frauenanteil dort bei nur 8,88 Prozent. Im Sanitätsdienst sieht es mit 45,16 Prozent bei einer Zielvorgabe von 50 Prozent besser aus.

Wenige Erfolge gab es im Berichtsjahr zudem bei der Besetzung vakanter Dienstposten. Ende 2020 waren oberhalb der Laufbahnen der Mannschaften rund 20.200 Dienstposten des militärischen Personals unbesetzt. Das sind etwa 18 Prozent. Auch wenn für diese Posten mittelfristig Soldatinnen und Soldaten, die sich derzeit noch in Lehrgängen oder im Studium befinden, vorgesehen sind, laufen die Streitkräfte aktuell Gefahr, dass personelle Einsatzbereitschaft und Auftrags Erfüllung leiden, wenn fast jede fünfte Kraft fehlt.

Das Verteidigungsministerium legt dem Parlament zweimal im Jahr Berichte zum Stand der Einsatzbereitschaft und der laufenden Rüstungsbeschaffungen vor, zuletzt im Dezember des Berichtsjahres. In seiner Verantwortung für die Parlamentsarmee muss der Deutsche Bundestag wissen, ob die Truppe in der Lage ist, Landes- und Bündnisverteidigung sowie laufende und mögliche neue Auslandseinsätze und einsatzgleiche Verpflichtungen leisten zu können und sich darauf im Grundbetrieb durch Ausbildung sowie Übung vorzubereiten. Den Berichten ist zu entnehmen, dass die Situation nach wie vor unbefriedigend ist. Die Einsatzbereitschaft des relevanten Großgerätes befindet sich mit 74 Prozent weiterhin auf einem eher niedrigen Niveau. Neubeschaffungen, Kampfwertsteigerungen und Inbetriebhalten von vorhandenem Material gestalten sich schwierig und zeitaufwändig. An lange Planungsverfahren schließen sich allzu oft langwierige Vergabeverfahren an und das ausgewählte Material ist häufig nicht verfügbar. Aufseiten der beauftragten Industrie entstehen Lieferverzögerungen, Instandhaltungs- beziehungsweise Wartungsleistungen geraten ins Stocken. Eigene Kapazitäten der Bundeswehr sind hier nur noch rudimentär vorhanden, Ersatzteile und Spezialwerkzeuge sind nicht selten Mangelware. Sorgen bereiten bis heute beispielsweise die Panzer LEOPARD 2 und PUMA, die Hubschrauber TIGER, NH90 und CH-53 sowie der TORNADO. Bei der Marine führt die aktuelle Einsatzbelastung generell zu einem überproportionalen Verschleiß, weshalb sie in besonderer Weise darauf angewiesen ist, dass neue Einheiten pünktlich ausgeliefert werden.

Um die Lage zu verbessern, hat das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr aus den eigenen Reihen heraus die Initiative Einsatzbereitschaft gestartet, mit der sie messbare, schnelle Verbesserungen der materiellen Einsatzbereitschaft erreichen will. Ziel ist, die Haushaltsmittel besser zu nutzen sowie Entscheidungen, die sich unmittelbar auf die Einsatzbereitschaft auswirken, früher und verlässlicher zu treffen. Erste positive Ansätze und Auswirkungen der eingeleiteten Maßnahmen sind etwa beim EUROFIGHTER und A400M erkennbar. Auch wenn es beim Schützenpanzer PUMA Fortschritte gibt, ist mit dessen Einsatzreife dennoch erst im Jahr 2025 zu rechnen.

Über die schwierige Frage der Bewaffnung von Drohnen wurde seit fast zehn Jahren eine sachgerechte, differenzierte, transparente und ausführliche Debatte geführt. Bisher gibt es im Deutschen Bundestag keine Mehrheit für die Bewaffnung von Drohnen. So muss die Bundeswehr auch weiterhin auf diese wichtige Fähigkeit verzichten, die vor allem zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten notwendig ist. Dabei hätte der Deutsche Bundestag die Möglichkeit, mit dem Mandat den Einsatz von bewaffneten Drohnen klar auf der Basis des Völkerrechts unter Berücksichtigung der ethischen und menschenrechtlichen Grundlagen zu regeln und die Rahmenbedingungen festzulegen. Deutschland könnte damit Standards für andere setzen.

Im Bereich der Ausrüstung und Ausstattung gilt es, Beschaffungsverfahren weiter zu verbessern und zu straffen. Ein negatives Beispiel ist das Rüstungsprojekt eines künftigen schweren Transporthubschraubers, der die alternde Flotte des CH-53 in seinen verschiedenen Varianten ersetzen soll. Aus Kostengründen hat das Verteidigungsministerium das Vergabeverfahren im September 2020 aufgehoben. Ähnlich verhält es sich bei der Beschaffung eines neuen Sturmgewehrs. Der dazugehörige Vergabevorgang wurde faktisch gestoppt, weshalb es noch lange Zeit dauern wird, bis die Truppe ein neues Gewehr in den Händen halten kann. Beide Fälle geben Anlass, grundsätzlich über die Anwendung des Vergaberechts und die Vergabeverfahren nachzudenken. Dies ist eine Aufgabe sowohl der Verwaltung als auch des Gesetzgebers. Auch bei vielen Ausrüstungs-, Ausstattungs- und Bekleidungsartikeln zieht sich deren Beschaffung nicht selten über mehrere Jahre. Hier bedarf es klarerer Entscheidungsstrukturen sowie mehr Flexibilität und die Bundeswehr sollte, wann immer möglich, verstärkt auf

marktverfügbare, handelsübliche Artikel zurückzugreifen. Eine gelungene Neuerung sind die flexiblen Haushaltsmittel (sogenanntes Handgeld) für Kommandeurinnen und Kommandeure. Damit können sie etwa für die Ausbildung benötigte Artikel schnell und unkompliziert kaufen.

Deutlich zu langsam voran geht es bei der Modernisierung der Liegenschaften der Bundeswehr. Verbesserungen in einigen Bereichen steht eine immer noch vielfach veraltete und marode Infrastruktur von Unterkünften, Sanitärbereichen und Wirtschaftsgebäuden gegenüber. Dass sich Bauvorhaben von der Planung bis zur Umsetzung mitunter über Jahrzehnte hinziehen – im Bericht finden sich Beispiele – ist nicht akzeptabel. Nicht zufriedenstellend ist es zudem, wenn auch Behelfslösungen Jahre auf sich warten lassen oder erst gar nicht gebaut werden, weil sie den Bau des Hauptvorhabens noch weiter verzögern würden. An den Finanzen scheitert es in den meisten Fällen nicht. Personalmangel in den Landesbauverwaltungen und vergaberechtliche Vorgaben führen zu erheblichen Verzögerungen. Wenn die Bundeswehr als attraktiver Arbeitgeber konkurrieren will, ist eine modernem Standard entsprechende Infrastruktur unerlässlich. Es geht um die Zukunftsfähigkeit der Bundeswehr, weshalb diese Problematik dringend ganz grundsätzlich überdacht und gelöst werden sollte.

Erfreulich ist, dass der Verteidigungshaushalt weiter ansteigt. Im Jahr 2020 waren das rund 45,6 Milliarden Euro. Das ist etwas mehr als die 43,2 Milliarden Euro im Soll des Haushaltsjahrs 2019. Im Haushaltsjahr 2021 wird die Bundeswehr knapp 47 Milliarden Euro erhalten und zusätzlich 3,2 Milliarden Euro aus dem Konjunkturprogramm. Vielversprechend ist zudem, dass im Rahmen der Deutschen EU-Ratspräsidentschaft der Verordnungsentwurf zum Europäischen Verteidigungsfonds vorangetrieben wurde. Damit die Bundeswehr auch in den nächsten Jahren gut ausgestattet und einsatzbereit für Bündnis- und Landesverteidigung sowie Auslandseinsätze ist, sollte es bei dem im Jahr 2014 begonnenen Aufwärtstrend im Etat bleiben. Vor allem müssen die Mittel auch tatsächlich in der Truppe ankommen.

Für zwischenzeitliche Unruhe im Berichtsjahr sorgten beim Afghanistan-Mandat RESOLUTE SUPPORT Überlegungen der US-Regierung, zum Jahresende ihre dortigen Truppen kurzfristig abzuziehen. Auch wenn diese so nicht umgesetzt wurden, ist ein Ende des inzwischen 19 Jahre währenden Einsatzes der Bundeswehr absehbar. Vor dem Hintergrund, dass sich bis heute über 158.000 deutsche Soldatinnen und Soldaten in Afghanistan für den dortigen Frieden engagiert haben, sollte nach Beendigung des Einsatzes Bilanz gezogen werden. Dazu brauchte es eine Evaluation des langjährigen Einsatzes in Afghanistan und eine offene Diskussion über die erreichten Ziele.

In Mali wurde das Mandatsgebiet für EUTM Mali auf die übrigen G5-Sahel-Staaten erweitert. Ihrem Auftrag konnte die Bundeswehr dort zeitweilig kaum nachkommen, da sie die Ausbildung der Streitkräfte Malis und anderer Nationen infolge der Covid-19-Pandemie sowie des Militärputsches im August 2020 über mehrere Monate aussetzen musste.

Ein Zeichen für die in den Auslandseinsätzen ums Leben gekommenen Bundeswehrangehörigen – Soldatinnen und Soldaten wie auch Zivilbeschäftigte – setzte der Deutsche Bundestag mit der Einweihung eines elektronischen Gedenkbuches vor dem Sitzungssaal des Verteidigungsausschusses im November des Berichtsjahres. Neben dem Wald der Erinnerung bei Potsdam und dem Ehrenmal beim Verteidigungsministerium existiert damit auch im parlamentarischen Raum ein würdiger Erinnerungsort. Positiv ist zudem, dass die Bundeswehr auf dem Gebiet der Behandlung einsatzbedingter psychischer Erkrankungen weitere Fortschritte gemacht hat. So gibt es nun eine Grundlage, um Angehörigen von Traumatisierten bestimmte Kosten, die ihnen bei der Einbeziehung in deren Genesungsprozess entstehen, erstatten zu können. Die Bundeswehr darf bei diesen Anstrengungen nicht nachlassen, da die Zahl an Neuerkrankten weiterhin hoch ist.

Eine andere Belastung für viele Soldatinnen und Soldaten im Heimatbetrieb ist nach wie vor das Pendeln zwischen dem Dienstort und ihrem Lebensmittelpunkt, wenngleich im Berichtsjahr für die Soldatenfamilien einige Verbesserungen in Kraft getretenen sind. Der zu leistende Spagat zwischen Diensterfüllung und Familie wird dennoch auch in absehbarer Zukunft zum Truppenalltag gehören, weshalb weitere Erleichterungen, wie etwa der in der Pandemie verstärkte Ausbau von alternativen Arbeitsmodellen, in den Blick zu nehmen sind – auch um auf der Suche nach gutem Personal konkurrieren zu können.

Im Tagesbetrieb ist die Atmosphäre ein wichtiges Kriterium für die Leistungsbereitschaft von Soldatinnen und Soldaten und die Attraktivität für potenziellen Nachwuchs. Der Dienst sollte von gegenseitigem Respekt und Kameradschaft geprägt sein.

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind nicht akzeptabel und konsequent zu ahnden. Die Meldepflichtigen Ereignisse hierzu waren mit 224 (2019: 345) im Berichtsjahr rückläufig, ebenso die Eingaben mit 25 (2019: 32). Das könnte auf die Pandemie zurückzuführen sein. Soldatinnen und Soldaten waren vermehrt

im Homeoffice und Feiern, auf denen ein übermäßiger Alkoholkonsum eine Rolle spielte – nicht selten Ursache für sexuelle Übergriffe –, konnten pandemiebedingt praktisch nicht stattfinden.

Die Vielfältigkeit an Aufgaben und Dienststellen in der Bundeswehr sollte sich auch in einer personellen Vielfalt widerspiegeln. Im Berichtsjahr war es 20 Jahre her, dass die systematische Diskriminierung homosexueller Soldaten beendet wurde. Die Verteidigungsministerin hat diesen Jahrestag zum Anlass genommen, sich für die jahrzehntelange Benachteiligung zu entschuldigen, und zugleich angekündigt, Betroffene zu rehabilitieren und zu entschädigen. Dies ist eine lobenswerte Entscheidung. Positive Rückmeldungen zum Leitfaden „Transidentität in der Bundeswehr“ sowie die Aufstellung der Zentralen Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt zum 1. April 2020 zeigen ebenfalls, dass sich die Bundeswehr in diesem Bereich in begrüßenswerter Weise zu einem modernen Arbeitgeber entwickelt.

Hervorzuheben ist die Verabschiedung des Gesetzes über die Einrichtung einer jüdischen Militärseelsorge, nachdem der zugrundeliegende Staatsvertrag mit dem Zentralrat der Juden Ende 2019 geschlossen wurde. Mit den im Jahr 2021 zu erwartenden ersten Militärrabbinerinnen und Militärrabbinern stehen damit neben evangelischen und katholischen auch jüdischen Soldatinnen und Soldaten Ansprechpartner ihrer eigenen Glaubensrichtung zur Verfügung. Nun gilt es, auch für die muslimischen Soldatinnen und Soldaten Militärseelsorge bereitzustellen.

Die Bundeswehr kann im Wesentlichen auf ein erfolgreiches 65. Jahr des Bestehens zurückblicken. Bedauerlich ist, dass das aus Anlass des Jubiläums geplante öffentliche Gelöbnis vor dem Reichstagsgebäude nicht stattfinden konnte, wenn auch der Festakt in kleiner Form im Garten von Schloss Bellevue eine würdige Zeremonie war.

Bei allen Einschränkungen aufgrund von Covid-19 sind die Soldatinnen und Soldaten ihren Pflichten bei der Erfüllung der Landes- und Bündnisverteidigung sowie der Auslandseinsätze bestmöglich nachgekommen. Auch die pandemiebedingten Herausforderungen haben sie gut bewältigt. Ihr großes Engagement im Rahmen der Amtshilfe bewirkte eine positive Wahrnehmung in der Gesellschaft. Erhöht hat sich die Sichtbarkeit der Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform zudem durch die Möglichkeit des kostenlosen Bahnfahrens. Hier – wie in vielen anderen Situationen im Alltag – zeigt sich immer wieder, dass es in Notlagen für Soldatinnen und Soldaten eine Selbstverständlichkeit ist, Zivilcourage zu zeigen, Betroffene zu unterstützen und durch Erste Hilfe Verletzten zu helfen oder sogar Leben zu retten. Für all das gebührt den Soldatinnen und Soldaten ebenso wie für ihre ständige Bereitschaft, mit ihrem Leben für unsere Freiheit und Sicherheit und für Frieden, Demokratie und Rechtsstaat einzustehen, unser aller Dank.

1. Covid-19-Pandemie

Die Covid-19-Pandemie hat die Bundeswehr – wie die gesamte Gesellschaft – im Berichtsjahr vor eine riesige Herausforderung gestellt. Völlig unvorbereitet traf das die Streitkräfte jedoch nicht, denn bereits im Weißbuch 2016 war zu lesen, welche Risiken und Aufgaben mit der wachsenden Gefahr durch Pandemien in einer globalisierten Welt einhergehen. In der Folge musste die Bundeswehr den normalen Betrieb, das heißt Übungen, Ausbildung und Auslandseinsätze, einschränken und anpassen. Zudem musste sie den wichtigen Gesundheitsschutz der eigenen Soldatinnen und Soldaten gewährleisten und gleichzeitig ihre Einsatzbereitschaft aufrechterhalten. Darüber hinaus konnte die Bundeswehr mit ihren Unterstützungsmaßnahmen zur Bekämpfung des Virus erneut zeigen, wie motiviert und engagiert Soldatinnen und Soldaten sich in den Dienst der Gesellschaft stellen.

Insgesamt erreichten das Amt 487 Eingaben – von insgesamt 2.753 persönlichen Eingaben – zu Covid-19 von Soldatinnen und Soldaten oder deren Familienangehörigen, die deutlich machen, wie zentral das Thema in diesem Berichtsjahr war.

Amtshilfe

Mit der Covid-19-Pandemie startete eine der umfangreichsten Amtshilfen, die die Bundeswehr seit ihrem Bestehen geleistet hat. Rechtsgrundlage hierfür ist Artikel 35 Absatz 1 Grundgesetz, wonach sich alle Behörden des Bundes und der Länder gegenseitig Rechts- und Amtshilfe leisten. Diese Regelung bietet eine gute und ausreichende Basis und steht im gesellschaftlichen Konsens. Der Rückgriff darauf darf aber immer nur subsidiär erfolgen, Hauptaufgabe der Bundeswehr ist die Landes- und Bündnisverteidigung. Das Bundesverfassungsgericht hat klar vorgegeben, dass die personellen und sächlichen Ressourcen der Streitkräfte im Rahmen der Amtshilfe nur genutzt werden dürfen, soweit dies unterhalb der Einsatzschwelle bleibt. Überschritten ist die Einsatzschwelle, wenn das Droh- und Einschüchterungspotenzial militärischen Auftretens ausgenutzt werden soll. Diesen von der Verfassung vorgegebenen Rahmen gilt es bei der Gewährung der Amtshilfeleistungen zu beachten.

Erfahrene Offiziere der Bezirks- und Kreisverbindungskommandos berieten Behörden und Landräte im ganzen Bundesgebiet, wie und wofür sie einen Antrag auf Amtshilfe stellen können. Über die 15, seit Oktober 2020 16 Landeskommandos gingen diese dann zur Entscheidung an das Kommando Territoriale Aufgaben der Bundeswehr. Hier wurden auch die Informationen des Robert-Koch-Instituts ausgewertet, um neue Hotspots früh zu erkennen und sich auf Hilfesuche vorzubereiten. Zur Bewältigung der vielen Anträge stellte die Bundeswehr erstmals seit Gründung ein eigenes Einsatzkontingent "Hilfeleistung Corona" auf, das aus einem Kräftevorhalt von 20.000 Helfenden Händen unter Führung des Kommandos Streitkräftebasis besteht. Der Sanitätsdienst, dessen medizinisches Personal nahezu vollständig eingebunden war, half unter anderem mit modularen Rettungsstationen, stellte intensivmedizinisches Personal und Notfallsanitäter, unterstützte einzelne Kliniken mit Infrastruktur und Gerät und produzierte zudem Desinfektionsmittel. Vier regionale Führungsstäbe, die die Bundeswehr im April 2020 aufstellte, haben die Einsätze koordiniert. Zum Ende des Berichtsjahres waren in der Höchstbelastung rund 11.400 Soldatinnen und Soldaten, einschließlich des Personals im Schichtbetrieb und in der Führungsorganisation, in der Sicherstellung von Hilfeleistungen der Bundeswehr im Zusammenhang mit Covid-19 gebunden.

Auf eindrucksvolle Weise zeigte sich in dieser Lage erneut die Unverzichtbarkeit der **Reserve** für die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr. Dem Aufruf der Verteidigungsministerin im März 2020 zur Unterstützung bei der Bewältigung der Covid-19-Pandemie folgend, meldeten sich im Berichtsjahr 11.811 Reservistinnen und Reservisten, um freiwillig bei der Covid-19-Hilfe zu entlasten. Davon wurden etwa 1.251 zum Reservedienst herangezogen. Eine hohe Priorität hatten zunächst alle medizinischen Berufe sowie im Bereich Logistik dringend benötigte Spezialistinnen und Spezialisten. Am Beispiel der Abteilung für Standortaufgaben Berlin (seit Oktober 2020 Landeskommando Berlin) zeigte sich die Leistung der Reserve im Bereich der Territorialen Reserve in der Pandemie besonders deutlich. In der Hauptstadt waren bis zu 80 Reservistinnen und Reservisten im Einsatz, die zu einem großen Teil die erfolgreiche Arbeit im Lagezentrum Berlin, das täglich 24 Stunden im Schichtbetrieb besetzt war, verantworteten.

Bis zum Ende des Berichtsjahres waren bei der Bundeswehr über 2.820 Anträge auf Amtshilfe im Zusammenhang mit Covid-19 eingegangen. Über 2.220 Anträge konnten die Soldatinnen und Soldaten erledigen.

Noch vor dem offiziellen Beginn der Amtshilfe hatte die Luftwaffe bereits im Januar 2020 auf Bitten des Auswärtigen Amtes 126 Deutsche, Chinesen und Amerikaner aus dem stark von Covid-19 betroffenen Wuhan ausgeflogen. Außerdem hatte die Bundeswehr sehr schnell Quarantäne-Unterkünfte bereitgestellt. Zu Beginn der Krise lagen die Schwerpunkte ihrer Hilfe vor allem in der materiellen Unterstützung sowie in der Beschaffung, dem Transport und der Einlagerung von medizinischer Schutzkleidung und Desinfektionsmitteln. So beförderte etwa die Luftwaffe 30.000 Schutzmasken nach Deutschland. Das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr half im März 2020 dem Bundesgesundheitsministerium, innerhalb von drei Wochen mehr als 60 Verträge mit einem Volumen von über 340 Millionen Euro für die Lieferung von medizinischem Material abzuschließen. Gleichzeitig war Nothilfe gefragt, wie das Einfliegen von schwerstkranken Covid-19-Patienten aus Italien und Frankreich zur medizinischen Versorgung in Deutschland. Im weiteren Verlauf des Jahres verlagerte sich der Schwerpunkt der Hilfe auf die personelle Unterstützung. Mit dem Projekt Helfende Hände übernahm die Bundeswehr Aufgaben in der Altenpflege und in Seniorenheimen, beim Einkauf für Risikogruppen, der Versorgung erschöpfter LKW-Fahrer vor den Grenzen und bei der Verstärkung logistischer Lieferketten. Auch die Militärmusik beteiligte sich: Überall in Deutschland spielten Musikerinnen und Musiker der Bundeswehr kleine Konzerte in Pflegeeinrichtungen, die unter dem Motto „Musik gegen Einsamkeit“ standen.

In der zweiten Jahreshälfte verstärkten sich zunehmend die Anfragen nach Hilfeleistungen zur Entlastung des Gesundheitspersonals in der Kranken- und Altenpflege und bei der Testunterstützung, zum Beispiel in mobilen Abstrichstationen. Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Hilfe bei der Nachverfolgung von Infektionsketten. Hier assistierte die Bundeswehr deutschlandweit in 311 der rund 400 Gesundheitsämter mit rund 5.540 Soldatinnen und Soldaten. Zum Ende des Berichtsjahres hat die Bundeswehr mehrere Impfstofflager zur Verfügung gestellt. Außerdem half sie beim Aufbau der Infrastruktur von Impfzentren und hat den zivilen Behörden den Betrieb von stationären Impfzentren und mobilen Impfteams angeboten.

Die Gesundheitsämter waren für die Unterstützung der Bundeswehr sehr dankbar. Wie willkommen die Hilfe war, zeigte eindrucksvoll das Dankschreiben einer Ärztin aus dem Pandemiestab Berlin im Oktober 2020 an die Wehrbeauftragte: „Soldatinnen und Soldaten haben uns beispiellos engagiert zur Seite gestanden. Sie haben bei der direkten Beratung, bei der Falladministration und bei der Nachverfolgung positiv getesteter Menschen Unglaubliches geleistet.“ Vom konkreten Einsatz der Soldatinnen und Soldaten in der Amtshilfe verschaffte sich die Wehrbeauftragte auch persönlich durch Besuche beim Kommando Territoriale Aufgaben und beim Covid-19-Behandlungszentrum auf dem Berliner Messegelände einen Eindruck.

Vor dem Hintergrund des großen Engagements der vielen Soldatinnen und Soldaten ist es nicht akzeptabel, wenn die in der Pandemie so wichtigen Pflegekräfte in den Bundeswehrkrankenhäusern monatelang auf die **Auszahlung von Zulagen** für geleistete Mehrarbeit warten müssen:

- *So ging es Soldatinnen und Soldaten aus dem Bundeswehrkrankenhaus Berlin. Als Grund gab das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr an, dass es bei der Umsetzung des für die Zulagenberechnung und Auszahlung verwendeten Computerprogramms zu technischen Problemen gekommen sei.*

Das darf nicht zulasten der Soldatinnen und Soldaten gehen. Wenn es nicht gelingt, die Programme funktionsfähig zu betreiben, muss die Bundeswehr andere Wege nutzen, um derartige Zulagen zeitnah auszus zahlen.

Im Rahmen der Amtshilfeleistungen können für die eingesetzten Soldatinnen und Soldaten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen nach § 30 c Absatz 4 Nummer 2 Soldatengesetz ausgesetzt werden. Hierfür kann ein unmittelbarer Zeitausgleich gewährt werden. Wenn das nicht möglich ist, kann den Betroffenen für die sich ergebenden zeitlichen Belastungen zur Vergütung ein sogenannter **Ausnahmetatbestandszuschlag** (ATZ) in Höhe von 91 Euro für jeden Tag, für den kein zeitlicher Ausgleich geleistet wird, gezahlt werden.

Ungleichheiten bei gleichen Sachverhalten bei der Anwendung dieser Regelung, wie im nachfolgenden Fall, sind misslich:

- *Ein in der Sanitätsstaffel Idar-Oberstein tätiger Berufssoldat berichtete, dass er für die geleistete Mehrarbeit rund 2,5 Tage ausgleichen könne. Die im Bataillon Elektronische Kampfführung 931 eingesetzten Kameraden erhielten dagegen Ausgleich über den Ausnahmetatbestand und damit sieben beziehungsweise acht Tage, die sie als Freizeit oder auf finanzieller Basis abgelten konnten. Wie die Überprüfung ergab, entsprach letztere Verfahrensweise der einschlägigen Weisung des Nationalen Territorialen Befehlshabers. Der Petent und die übrigen Soldatinnen und Soldaten seiner Einheit erhielten die ihnen danach zustehenden Ausgleichsansprüche rückwirkend.*

Inzwischen liegen mehrere Eingaben zu der Thematik vor. Es sollte selbstverständlich sein, dass die Bundeswehr die Kriterien, die eine Anspruchsberechtigung zur Gewährung und Auszahlung des Ausnahmetatbestandszuschlages zum Gegenstand haben, bundeswehreinheitlich und damit für alle Teilstreitkräfte in gleicher Weise anwendet.

Unsicherheiten bestanden in der Truppe auch hinsichtlich der Frage, ob und in welchem Umfang die Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der Amtshilfe ihren **Dienstgrad** nennen dürfen. Denn schließlich sind sie dort nicht exekutiv tätig. Die Wehrbeauftragte setzte sich einem entsprechenden Wunsch von Petentinnen und Petenten folgend dafür ein, den Dienstgrad angeben zu können. Sich gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern durch Nennung des Dienstgrades als Soldatin oder Soldat erkennen zu geben, dient auch der Transparenz und erhöht die Sichtbarkeit der Truppe. Das Verteidigungsministerium änderte daraufhin die dienstliche Weisung.

Die Soldatinnen und Soldaten kommen aus der Mitte unserer Gesellschaft, sie sind Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform. Beschämend ist, dass sie sich trotz ihrer großartigen Leistungen in der Covid-19-Krise in Einzelfällen **Angriffen** ausgesetzt sahen:

- *Im Oktober 2020 zeigten Personen in der Leipziger Innenstadt zwölf Soldatinnen und Soldaten auf dem Weg zu ihrer Einsatzstelle den Mittelfinger und spuckten in ihre Richtung.*
- *Im November 2020 bewarfen zwei Personen einen Soldaten auf dessen Weg vom Gesundheitsamt Bochum zu seiner Unterkunft von einer Brücke mit zwei Ziegelsteinen. Er erlitt zum Glück nur ein leichtes Hämatom.*

Es ist zu hoffen, dass die unverzichtbare Unterstützung durch die Truppe grundsätzlich nicht nur ihre Sichtbarkeit in der Gesellschaft erhöht hat, sondern auch die Wertschätzung und Anerkennung für ihren wertvollen Dienst.

Die Covid-19-Pandemie war Ende des Berichtsjahres leider noch nicht überwunden. Die umfangreiche Amtshilfe der Bundeswehr wird auch weiterhin notwendig sein. Die Bundeswehr wird im Bereich der Altenpflege, der Gesundheitsämter bei der Nachverfolgung von Infektionsketten über den Betrieb von Teststationen bis zur Unterstützung lokaler Behörden weiter gebraucht. Der Einsatz der Bundeswehr im Rahmen der Impfkampagne der Bundesregierung wird verstärkt hinzukommen. Dabei sind vielfältige Aufgaben denkbar: Bundeswehr-Ärzte für die Impfungen sowie Helfer, die mit organisatorischer Unterstützung für einen geordneten Ablauf der in großer Zahl stattfindenden Impfungen sorgen. Es ist gut, dass die Bevölkerung sich in diesen schwierigen Zeiten auf die Hilfe durch die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr verlassen kann.

Nach Ende der Pandemie wäre es zu begrüßen, wenn es gelänge, die vielen Soldatinnen und Soldaten – seien es aktive oder Reservistinnen und Reservisten –, die in der Pandemie unterstützt, geholfen und besondere Verantwortung übernommen haben, jenseits vom Finanziellen mit einem immateriellen Symbol der Wertschätzung und Anerkennung, etwa in Form einer **Einsatzmedaille**, auszuzeichnen.

Das Instrument der Amtshilfe durch die Bundeswehr gemäß Artikel 35 Grundgesetz hat sich bewährt. Es bedarf keiner Änderung der Rechtsgrundlagen. Sicherlich ist aber nach der Pandemie darüber zu diskutieren, ob Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe im föderalen System angemessen funktionieren. Eine gründliche Analyse und ausführliche Debatte sind hier dringend geboten.

Auswirkungen auf den Grundbetrieb

Die Pandemie betraf die Soldatinnen und Soldaten vor allem im Grundbetrieb und löste Sorgen und Befürchtungen hinsichtlich des Umgangs mit dem Virus aus. Die zunächst unveränderte Fortführung der Grundausbildung und von Lehrgängen sowie das Aufrechterhalten des Tagesdienstes in den Einheiten führten gerade zu Beginn der Pandemie zu großen Verunsicherungen. Die **Beteiligungsorgane** haben hier wesentlich zu Konfliktlösungen beigetragen und die Abstimmung sowie Kommunikation zwischen den Vorgesetzten und den ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten unterstützt.

In der Anfangsphase stand in der Mehrzahl der 487 Eingaben zu Covid-19 die mangelnde Information und Kommunikation der Vorgesetzten mit den Soldatinnen und Soldaten im Vordergrund. Teilweise unterschieden sich die Maßnahmen in den Einheiten mangels einheitlicher Vorgaben der übergeordneten Führung. Die Soldaten beklagten die Schutzmaßnahmen als ungenügend. In der Ausbildung und auch bei Truppenübungsplatzaufenthalten werde der Sicherheitsabstand von 1,5 Meter nicht eingehalten und es mangle an Schutzmaterial, vor allem an Masken und Desinfektionsmitteln. Auch die Fortführung des Dienstes an sich, nebst Unterbringung in den Gemeinschaftsunterkünften, stand in der Kritik. Des Weiteren kritisierten sie aus ihrer Sicht

zu scharfe oder nicht nachvollziehbare Maßnahmen, um das befohlene Urlaubnehmen, den Abbau von Überstunden oder das gewollte Umlegen von sogenannten Minusstunden. Außerdem empfanden die Soldatinnen und Soldaten vor allem die 14-tägigen Quarantänemaßnahmen vor einsatzvorbereitenden Übungen und vor Verlegung in die Auslandseinsätze als belastend. Mit Fortschreiten der Pandemie ging es dann vermehrt um den unterschiedlichen Umgang mit Schutzmaßnahmen für die Dienst leistenden Soldatinnen und Soldaten in Fällen, in denen eine oder mehrere Personen einer Einheit an Covid-19 erkrankt waren, und daraus folgenden Quarantäne- und Testungsregelungen. Mit Wiederaufleben der Pandemie und steigenden Infektionszahlen zum vierten Quartal des Berichtsjahres traten erneut Probleme betreffend Präsenz, Durchführung von Übungen und Verlegung auf Übungsplätze auf.

Schnell und frühzeitig hatte das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr ein umfassendes und sehr consequentes **Hygienekonzept** mit Handlungsempfehlungen erarbeitet, um die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten adäquat zu schützen und eine Ausbreitung des Virus möglichst zu unterbinden. Es war gut, dass es von Beginn an sehr strikt ausgestaltet und im Verlauf der Pandemie entsprechend der Lageentwicklung immer wieder aktualisiert wurde. Das haben auch sehr viele Soldatinnen und Soldaten positiv aufgenommen. Die Umsetzung im Dienstbetrieb oder in der Ausbildung war allerdings nicht immer leicht. Insbesondere das Einhalten der Abstandsregeln und die Auflockerung bei einer Unterbringung in der Kaserne oder auf dem Truppenübungsplatz fielen durchaus schwer:

- *Ein Soldat berichtete, dass bei einer Truppenübung für 400 Soldaten nur ein Wasch- und Duschraum zur Verfügung gestanden habe.*
- *Mehrere Soldaten beklagten das Tragen von Schutzmasken im Panzer als extrem hinderlich. Objektive und Linsen würden durch den heißen Atem beschlagen und die Maske sei durch Staub und Schweiß nach kurzer Zeit nicht mehr tragbar. In Absprache mit den Vorgesetzten sei die Maskenpflicht insoweit ausgesetzt worden.*
- *Zwei Soldaten schilderten, in einem Offizierlehrgang sei es beim Gefechtsdienst oftmals zu engen körperlichen Kontakten unter hoher physischer Belastung gekommen. Dabei hätten die Teilnehmenden als Schutz nur Schlauchschals oder Dreieckstücher vor dem Gesicht getragen. Hygiene sei nur mit Wasser aus einer Wassertherme und Flüssigseife möglich gewesen. Im Unterkunftsgebäude, in dem die Hörsäle untergebracht waren, habe es zudem keine Maßnahmen zur räumlichen Distanzierung der Lehrgangsteilnehmer gegeben. Hinzugekommen sei ein Mangel an Toiletten und Duschräumen.*
- *Immer wieder führte auch das Fehlen von Desinfektionsmitteln, Handschuhen und Mund-Nasen-Bedeckungen im Dienst- und Ausbildungsbetrieb zu Beanstandungen. Vereinzelt gab es zudem Kritik an nicht ausreichenden Schutzmaßnahmen nach Auftreten bestätigter Covid-19-Fälle.*
- *Mehrere Soldaten berichteten, dass in ihrer Einheit alle verfügbaren Soldatinnen und Soldaten in einem Schichtbetrieb Dienst leisten mussten. Aufgrund sich ergebender Übergabezeiten und Überschneidungen hielten sie den Schichtdienst als Schutzmaßnahme gegen Covid-19 kaum geeignet und zudem wenig familienfreundlich.*

Der praktizierte Schichtbetrieb, der im Juli 2020 eingestellt wurde, war allerdings nicht zu beanstanden. Die Verantwortlichen hatten überwiegend ausreichende Vorkehrungen getroffen, dass sich die Soldatinnen und Soldaten der Schichten bei der Dienstübergabe nicht vermischten. Familiäre Belastungen waren durch die Einteilung in zwei feste Schichten im zweiwöchigen Wechsel so weit wie möglich minimiert.

Insgesamt ließ sich in den aufgezeigten oder ähnlich gelagerten Fällen, soweit deren Überprüfung bereits im Berichtsjahr beendet war, feststellen, dass die zuständigen Vorgesetzten und militärischen Führer im Dienst-, Ausbildungs- und Übungsbetrieb alles daran gesetzt hatten, unter den gegebenen Umständen die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten so weit wie möglich zu schützen und das Ansteckungsrisiko zu minimieren. Und überall dort, wo Kommandeurinnen und Kommandeure sowie andere Verantwortliche am Standort und im Verband verantwortungsvoll entschieden und handelten, wurden auch die für die Soldatinnen und Soldaten und ihre Familien so schwierige Lage gut bewältigt und tragbare Lösungen gefunden. Kreativität, Flexibilität und vor allen Dingen gute **Kommunikation** sind maßgeblich, auch für hohe Akzeptanz der notwendigen Maßnahmen. Sicherlich hat es nicht überall immer gleich gut funktioniert. Insoweit ist aber zu bedenken, dass es sich um eine noch nie dagewesene Situation handelte und sich die geänderten Arbeitsabläufe erst einspielen mussten. Auch hat die dynamische Entwicklung gerade zu Beginn der Pandemie wechselnde Befehlslagen mit sich gebracht, was gewisse Verzögerungen in der Umsetzung bestimmter Maßnahmen erklären kann. Das zu Beginn der Pandemie bestehende Defizit an Masken beziehungsweise Mund-Nasen-Bedeckungen sowie Desinfektionsmitteln spiegelte

die Situation in Deutschland zu diesem Zeitpunkt wider. Aufgrund der hohen Nachfrage in allen Bereichen waren diese Gegenstände zeitweise schwer erhältlich, vor allem in großen Stückzahlen.

Hier hat die Bundeswehr allerdings einen gewissen Vorteil, denn der Sanitätsdienst betreibt **Apotheken**, die neben der Sicherstellung der Versorgung mit Arznei- und Verbandsmitteln sowie medizinischem Verbrauchsmaterial auch bestimmte Produkte selbst herstellen können. Anlässlich eines Truppenbesuchs beim Kommando Sanitätsdienst wiesen Soldatinnen und Soldaten auf ein Problem hin:

- *Der Bundesrechnungshof habe die Fähigkeit zur Eigenherstellung in der Vergangenheit als überflüssig kritisiert, woraufhin viele Apotheken aufgegeben worden seien. Dem widerspricht das Verteidigungsministerium. Bei der Prüfung durch den Bundesrechnungshof sei es um die Großherstellung von nicht oder nicht sicher am Markt verfügbaren pharmazeutischen Produkten durch die beiden Bundeswehrkrankenhausapotheken Ulm und Koblenz gegangen. Die Herstellung dieser Produkte, beispielsweise Injektions-/Infusionslösungen, Autoinjektoren zur Schmerzbekämpfung und zur Erstbehandlung von Kampfstoffvergiftungen, habe der Rechnungsprüfungsausschuss des Deutschen Bundestages im Jahr 2013 auf den Standort Ulm beschränkt. Bundeswehrapotheken seien in diesem Zuge aber nicht geschlossen worden. Die vier Bundeswehrkrankenhausapotheken sowie drei als Apotheken betriebene Versorgungs- und Instandsetzungszentren Sanitätsmaterial seien nach wie vor zur Herstellung von pharmazeutischen Produkten auf ärztliche Verschreibung hin befähigt. In der Tat hätten aber die in der Anfangsphase der Covid-19-Pandemie aufgetretenen Engpässe, etwa bei Artikeln der persönlichen Schutzausrüstung, Corticoiden und Narkosemitteln, die Abhängigkeiten der Bundeswehr von einem globalisierten und zunehmend monopolisierten Markt bestätigt. Eine Eigenherstellung könne hier zwar nur einen kleinen, aber gleichwohl für die Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte wichtigen Teil einer Lösung darstellen.*

Es ist sehr zu begrüßen, dass das Ministerium den Erhalt und längerfristig den Ausbau der Fähigkeiten der Bundeswehr zur Herstellung pharmazeutischer Produkte anstrebt. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums soll das Kommando Sanitätsdienst bis Mitte 2021 eine Projektskizze vorlegen.

Vereinzelte Eingaben richteten sich gegen nicht nachvollziehbare **Anordnungen von Vorgesetzten** zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes. Wie der Dienst-, Ausbildungs- und Übungsbetrieb im Einzelnen auszugestalten war, lag gemäß dem Leitprinzip Führen mit Auftrag im Verantwortungsbereich der Vorgesetzten vor Ort. Das Verteidigungsministerium hatte für die Bereiche Grundbetrieb, Ausbildung und Übungen einen zentralen Handlungsrahmen vorgegeben. Danach waren, wo immer möglich, Präsenz vor Ort und Pendlerbewegungen durch geeignete Maßnahmen zu reduzieren. Für den Ausbildungs- und Übungsbetrieb hatte das Ministerium zudem Leitlinien erlassen. Nach ihnen sollten einsatzvorbereitende Ausbildung und Fach-, Dienstposten- sowie Laufbahnausbildung unter angepassten Bedingungen – insbesondere unter Vermeidung eines engen Miteinanders – möglich sein. Es lag in der Verantwortung der zuständigen Vorgesetzten, erforderliche Maßnahmen für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich entlang des vorgegebenen Handlungsrahmens zu planen, umzusetzen und gegenüber den ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten transparent zu kommunizieren. Treffend schilderte ein Kommandeur seine Verantwortung in der Krise: Vorbild sein, Vertrauen schaffen und gleichzeitig kreative und individuelle Lösungsansätze finden, um seiner Pflicht zur Fürsorge gerecht zu werden.

Unzufriedenheit herrschte teilweise über die **Unterschiedlichkeit der Maßnahmen** innerhalb von Einheiten, aber auch zwischen den Einheiten:

- *Während zum Beispiel einige Soldatinnen und Soldaten im Homeoffice arbeiten konnten, mussten andere nach wie vor ihren Dienst vor Ort ableisten.*

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Gegebenheiten in den vielen Einheiten ist nachvollziehbar, dass die Vorgaben zum Teil abweichend ausfielen. In ein und derselben Einheit sieht es schon etwas anders aus, hier war Fingerspitzengefühl der Vorgesetzten in der Kommunikation erforderlich. Da Soldatinnen und Soldaten Unterschiede thematisierten, liegt es nahe, dass es nicht in allen Fällen gelungen ist, die jeweiligen Maßnahmen nachvollziehbar zu kommunizieren.

Um sicherzustellen, dass **Informationen** in Zusammenhang mit der Pandemie auch tatsächlich bei den Soldatinnen und Soldaten ankommen, hielt das Verteidigungsministerium die Organisationsbereiche an, die Informations- und Kommunikationsketten bis auf Einheitsebene zu überprüfen und – soweit erforderlich – zu optimieren. Neben Weisungen, Befehlen, Handreichungen, Mitarbeiterinformationen, Aushängen, Rundmails und anderen bekannten Kommunikationswegen seien – so das Ministerium – die Onlinekanäle im Internet und

Intranet, aber auch Social-Media-Plattformen wie Twitter und Facebook genutzt worden, um nicht eingestufte Informationen zu verbreiten. Zudem hätten sich die Soldatinnen und Soldaten mit Fragen und Bitten um Hilfe an telefonische Ansprechstellen wenden können. Sehr hilfreich waren zudem die regelmäßigen Newsletter des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr und des Zentrums für Innere Führung.

Die Covid-19-Pandemie prägte auch die **Grundausbildung**. Hier kommen junge Menschen aus allen Gegenden Deutschlands zusammen und verteilen sich – zumindest an den Wochenenden – wieder über weite Teile des Bundesgebiets. Dies ist durchaus ein Risiko für die Verbreitung des Virus. Um die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr aufrechtzuerhalten, ist die Fortführung der Grundausbildung essenziell. Selbst wenn es hier und da sicherlich noch Raum für Verbesserungen gegeben hätte, scheint es, dass die Bundeswehr diese herausfordernde Aufgabe im Berichtsjahr insgesamt gut bewältigt hat. Das Ministerium hatte bereits am 19. März 2020 umfangreiche Maßnahmen angewiesen, um das Infektionsrisiko bei der Grundausbildung zu verringern. Zunächst hatte es alle ursprünglich für das zweite Quartal 2020 terminierten Dienstantritte verschoben und bis zum tatsächlichen Antritt zur Vorbereitung auf die Ausbildung Fernunterricht genutzt.

Erstmals erfolgte wieder ein Dienstantritt am 2. Juni 2020, der mit einer ärztlichen Untersuchung der Rekrutinnen und Rekruten startete. Vor Ort fand dann auch an Wochenenden Ausbildung statt, um Pendlerbewegungen zu reduzieren. Bei der Ausbildung setzt die Truppe auf die aus dem zivilen Bereich ebenfalls bekannten AHA-Regeln – also Abstand halten, auf Hygiene achten und Alltagsmasken tragen. Zudem führte sie die Ausbildung in Kleingruppen durch, was eine mögliche Verbreitung des Virus auf eine geringe Personenanzahl beschränken sollte. Im Rahmen eines Truppenbesuches beim Bataillon Elektronische Kampfführung 912 in Nienburg an der Weser konnte sich die Wehrbeauftragte davon überzeugen, mit wie viel Engagement und Kreativität die Truppe diese außerordentliche Herausforderung meisterte. Um die Grundausbildung unter diesen Bedingungen überhaupt durchführen zu können, straffte die Bundeswehr sie auf sechs Wochen – auch unter Inkaufnahme von Ausbildungsdefiziten. Die Lücken in der Ausbildung wurden dokumentiert und sollen später geschlossen werden. Dies ist eine der Lage angemessene vernünftige Lösung. Wichtig ist aber, dass die Behebung der dokumentierten Ausbildungsdefizite möglichst zeitnah und strukturiert erfolgt. Denn unzureichende Übung und Ausbildung stellen eine Gefahr für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr dar.

Klar ist, dass die Einschränkungen und Maßnahmen, wie insbesondere die vermehrte Ausbildung an Wochenenden, den kasernenpflichtigen Rekrutinnen und Rekruten viel abverlangten. Hinzu kam noch, dass sie infolge der ergriffenen Schutzmaßnahmen vorhandene Schwimmbäder, Fitnessräume und Saunen nur sehr eingeschränkt nutzen konnten. Hier hat die Bundeswehr in den meisten Fällen gut reagiert, indem sie in Zusammenarbeit mit dem jeweils zuständigen Bundeswehr-Dienstleistungszentrum eine Vielzahl von Betreuungsangeboten für die Betroffenen geschaffen hat. Diese reichten von angepassten Öffnungszeiten der bewirtschafteten Betreuung, Grill- und Kinoabenden, Sportangeboten unter Covid-19-Bedingungen und der Bereitstellung von Waschmaschinen bis hin zu Ausleihmöglichkeiten von Fahrrädern, Büchern, CDs und DVDs. Der straffere Ausbildungsplan, die intensivere Ausbildung auch am Wochenende und die damit einhergehende längere gemeinsam verbrachte Zeit haben nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums zu einem starken Zusammenhalt innerhalb der Einheiten geführt.

Auch die übrigen **Ausbildungs- und Übungsvorhaben** waren im Berichtsjahr von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie gekennzeichnet. Die unübersichtliche Lage zu Beginn der Pandemie führte dazu, dass die Bundeswehr sie zunächst konsequent auf ein Minimum reduzierte und im weiteren Verlauf zahlreiche Übungen absagte. Prominentestes Beispiel war die Absage der Beteiligung an der mit US-Streitkräften geplanten Übung DEFENDER-Europe 20. Nach diesen ersten Reaktionen galt es Rahmenbedingungen herzustellen, die einen durchhaltefähigen Ausbildungs- und Übungsbetrieb unter Pandemiebedingungen ermöglichten. Auch hier kam das vom Sanitätsdienst entwickelte Hygienekonzept zum Einsatz. Für spezielle Ausbildungsinhalte wie das Nahkampftraining oder den Orts- und Häuserkampf, bei denen eine durchgehende Einhaltung der Regeln nicht sicherzustellen war, halfen Isolierungsmaßnahmen vor der Ausbildung, das Infektionsrisiko zu verringern. Auf Grundlage dieses Hygienekonzepts hatte die Bundeswehr im Herbst 2020 dann zunächst auch begonnen, wieder größere Übungsvorhaben durchzuführen. Soweit Ausbildung und Übungen nur unter Covid-19-Bedingungen stattfinden konnten und können, ist entscheidend für deren Erfolg und die Akzeptanz der damit verbundenen Belastungen, dass die getroffenen Infektionsschutzmaßnahmen für die Soldatinnen und Soldaten nachvollziehbar sind.

In diesen Zusammenhang fällt auch die Frage nach der **Impfpflicht** für alle Soldatinnen und Soldaten. Die Bundeswehr sollte eine solche Pflicht sorgfältig prüfen und zunächst auf Freiwilligkeit setzen. Soldatinnen und Soldaten, die in den Auslandseinsatz gehen oder die in sensiblen Bereichen in der Amtshilfe oder im Sanitätsdienst tätig sind, müssen geimpft sein.

Auswirkungen auf die Auslandseinsätze und einsatzgleichen Verpflichtungen

Einen ganz erheblichen Einfluss hatte die Pandemie auf die Einsatzvorbereitung und die Vielzahl der zu stellenden deutschen Einsatzkontingente der Bundeswehr. Ausbildungsmissionen mussten stark reduziert oder sogar gestoppt werden, in Mali und im Irak kam es zu Truppenreduzierungen. Ungeachtet dessen war die Bundeswehr jedoch jederzeit bereit, ihre Einsatzaufträge und Ausbildungsmissionen wieder in vollem Umfang aufzunehmen.

Das strikte Hygienekonzept des Sanitätsdienstes umfasste auch Maßnahmen zum Schutz der Einsatzsoldatinnen und -soldaten und galt im Einsatz wie in der Einsatzvorbereitung. Es sah eine **14-tägige Quarantäne** bereits vor einsatzvorbereitenden Übungen vor. Bei Übungsaufhalten im Gefechtsübungszenrum des Heeres beziehungsweise auf dem Truppenübungsplatz Oberlausitz im April 2020 ließ sich die vorherige Quarantäne wegen der Kürze der Zeit allerdings nicht mehr realisieren, sie fand im Anschluss in ausgewählten Hotels statt:

- *Neben der als Belastung und erhebliche Einschränkung empfundenen Isolation selbst kritisierten die betroffenen Soldatinnen und Soldaten, erst kurz vor dem Aufenthalt davon erfahren zu haben. Zusätzlich habe für diejenigen, die bald in den Einsatz verlegen sollten, vor der Abreise eine weitere 14-tägige Quarantäne angestanden. Die Überprüfung ergab, dass das Verteidigungsministerium sehr kurzfristig per Weisung die nachträgliche Durchführung der in Rede stehenden Quarantäne vorgegeben hatte und eine Information der Übungsteilnehmer vor Eintreffen auf dem Truppenübungsplatz nicht möglich war. Das Ministerium bedauerte dies ausdrücklich und zeigte Verständnis für den dadurch entstandenen Unmut bei den Soldatinnen und Soldaten.*

Positiv ist zu bewerten, dass sich in den genannten Fällen diejenigen, denen aus dienstlichen oder privaten Gründen eine qualifizierte Absonderung nicht zuzumuten war, in häusliche Isolierung begeben konnten. Die übrigen Übungsteilnehmer konnten sich zumindest persönliche Gegenstände wie zum Beispiel Wäsche durch Bekannte oder Angehörige zur Kaserne bringen lassen. Alleinstehende Soldatinnen und Soldaten erhielten bei Bedarf Zusatzkleidung und alle hatten die Möglichkeit, Wäsche zur Reinigung abzugeben. Zudem standen Kameradinnen und Kameraden der Betreuungsorganisation als Ansprechpartner zur Verfügung.

Nachdem es im zivilen Bereich angesichts sinkender Fallzahlen im Sommer des Berichtsjahres bereits Lockerungen gegeben hatte, hielt die Bundeswehr an den Isolationsmaßnahmen in der Einsatzvorbereitung fest:

- *Soldatinnen und Soldaten hinterfragten den Sinn dieser strengen Maßnahmen. Das Verteidigungsministerium legte dar, die generelle Aufrechterhaltung und die konkrete Ausgestaltung von Isolationsmaßnahmen regelmäßig unter Einbeziehung der aktuellen Erkenntnisse zu überprüfen und wenn möglich entsprechend anzupassen. So habe man beispielsweise auf das Verbot, das Kasernengelände zu verlassen, im Rahmen einer Einsatzlandspezifischen Ausbildung am Ausbildungs- und Simulationszentrum des Sanitätsregiments 3 verzichten können.*

Dieses der Situation angepasste Vorgehen ist nicht zu beanstanden und wurde durch die weitere Pandemieentwicklung im Laufe des Jahres bestätigt. Soldatinnen und Soldaten, die zeitnah in den Einsatz verlegten, trafen die Quarantänemaßnahmen in der **Einsatzvorbereitung** besonders. Um im Einzelfall größere Härten abzumildern, erhielten Betroffene soweit möglich noch Erholungsurlaub oder konnten ihren Dienst im Homeoffice erledigen. Dennoch mussten sie, wie alle anderen Einsatzsoldaten auch, vor Verlegung in den Einsatz erneut 14 Tage in eine isolierte Einzelunterbringung. Hinzu kamen 14 Tage Quarantäne nach Eintreffen im Einsatzland. Nach Rückkehr nach Deutschland ging es für weitere 14 Tage in häusliche Quarantäne. Insgesamt sahen sich viele Soldatinnen und Soldaten durch Häufung und zum Teil auch die Art und Weise der Ankündigung sehr stark eingeschränkt:

- *Sie monierten, eine angemessene Verabschiedung von der Familie sei schwierig gewesen, weil die Kommandierungsverfügungen für die isolierte Hotelunterbringung sehr kurzfristig eingingen. Als belastend empfanden sie, lediglich 30 Minuten am Tag das Hotelzimmer verlassen zu dürfen und sich auch kaum sportlich betätigen zu können. Zudem habe man aufgrund der zu Beginn der Pandemie in Deutschland nur unzureichend vorhandenen Atemschutzmasken außerhalb des Hotelzimmers die dienstlich bereitgestellte ABC-Schutzmaske tragen müssen. Informationsdefizite über den für die isolierte Hotelunterbringung vor dem Einsatz zustehenden Dienstzeitausgleich hätten ebenfalls zur Verärgerung beigetragen. Das Verteidigungsministerium rechtfertigte die strenge isolierte Unterbringung mit Erfahrungen, die man im Rahmen einer unangekündigten Begehung zur Überprüfung der Umsetzung des Hygienekonzepts in einem Hotel in Bonn gemacht hatte. Hier habe eine große Anzahl der Soldatinnen und Soldaten in Gruppen ohne Einhaltung des Mindestabstandes und Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung eng zusammen gesessen und*

Bereiche des Hotels gleichzeitig mit zivilen Gästen genutzt. Für fast das gesamte dort untergebrachte Personal habe die isolierte Unterbringung deshalb verlängert werden müssen, was zu einer bis zu elf Tage späteren Verlegung in den Einsatz geführt habe. Im Übrigen räumte das Ministerium die Sachverhalte ein und wies darauf hin, dass zwischenzeitlich ausreichend Personal zur Betreuung der Einsatzsoldaten und genügend Atemschutzmasken zur Verfügung stünden. Auch die arbeitszeitrechtliche Zuordnung der isolierten Hotelunterbringung, die die Dienststellen unterschiedlich gehandhabt hätten, sei geklärt.

Die persönlichen Belastungen für jede und jeden Einzelnen und deren oder dessen Familien sowie die daraus resultierenden unterschiedlichen Empfindungen sind verständlich. Insbesondere die Auflage, nur einmal am Tag das Hotelzimmer für 30 Minuten verlassen zu dürfen, mutete den Soldatinnen und Soldaten, die oft nach Ankunft im Einsatzland eine weitere 14-tägige Quarantäne im Feldlager durchlaufen mussten, doch zu viel zu. Dennoch waren die strikten Hygiene- und Schutzmaßnahmen erforderlich. Vorrangiges Ziel der Bundeswehr war, das Virus nicht in die Einsatzgebiete zu bringen – und das ist im Berichtsjahr nach vorliegenden Erkenntnissen auch gelungen. Gleichwohl konnte die Bundeswehr aufgrund der gemeinsamen Nutzung von Feldlagern mit Kräften anderer Nationen, die zum Teil weniger strenge Hygiene- und Schutzmaßnahmen verfolgten, wegen des Kontakts mit in den Feldlagern beschäftigten Ortskräften oder im Rahmen der Auftrags Erfüllung eine Infizierung mit dem Virus nicht gänzlich verhindern. Anfang Dezember 2020 meldete das deutsche Einsatzkontingent EUTM Mali mehrere positiv auf Covid-19 getestete Soldaten. Dies hatte zur Folge, dass sich eine Vielzahl der in Koulikoro eingesetzten Soldatinnen und Soldaten in Quarantäne begeben musste, womit die Kapazitäten der Isolations- und Quarantänemöglichkeiten ausgeschöpft waren. Aus diesem Grund war das dortige Kontingent für kurze Zeit nicht mehr einsatzbereit und konnte seinen Auftrag nicht erfüllen. Auch bei RESOLUTE SUPPORT in Afghanistan wurden Soldaten positiv auf Covid-19 getestet. Sie mussten daraufhin nach Deutschland zurückgefliegen werden. Insgesamt wurden bis Ende des Berichtsjahres rund 130 Soldatinnen und Soldaten im Einsatz positiv auf das Covid-19-Virus getestet.

Für den Fall, dass sich Soldatinnen und Soldaten im Einsatz infizieren – durch Kontakt mit Soldaten anderer Kontingente und Staaten oder mit der Bevölkerung vor Ort –, hatte die Bundeswehr ebenfalls eine gute Organisation geschaffen. Sie hat die Betroffenen unverzüglich isoliert und schnellstmöglich nach Deutschland zurückgeholt. Für diese **Medical Evacuation** stand die Luftwaffe in permanenter Bereitschaft.

Unprofessionell verlief eine Kommandierung von Soldaten des Gebirgsjägerbataillons 233 nach Ulan Bator, um mongolische Soldaten, die für das Deutsche Einsatzkontingent RESOLUTE SUPPORT in Afghanistan die Feldlagersicherung durchführen, auszubilden:

- *Nach ihrer Ankunft mussten sie in einem Hotel in der mongolischen Hauptstadt eine 21-tägige Quarantäne absolvieren – anders als bei der isolierten Unterbringung deutscher Soldaten vor Verlegung in den Einsatz jedoch zum Teil in Mehrbettzimmern und ohne jedwede Möglichkeit, diese zu verlassen. Erschwerend kam hinzu, dass das im Rahmen der Auslandsreisekostenvergütung gezahlte Verpflegungsgeld hinter den Kosten für die Hotelverpflegung zurückblieb und die Soldaten weder einen Auslandsverwendungszuschlag (AVZ) noch einen Ausnahmetatbestandszuschlag (ATZ) erhielten. Schließlich verzögerte sich noch die für den 6. November 2020 geplante Rückverlegung nach Deutschland, da es bei dem zunächst eingesetzten Luftfahrzeug der Flugbereitschaft einen positiven Covid-19-Fall unter der Flugzeugbesatzung gegeben hatte und ein neuerlicher Flug erst zwei Wochen später bereitgestellt werden konnte.*

Der Fall wirft verschiedene Fragen auf. Sicher sollte ein solcher Einsatz nachhaltiger und vorausschauender geplant werden. Insbesondere bedarf es bei der Abgeltung besonderer Erschwernisse noch einer Feinjustierung.

Die aufgeführten Beispiele machen auch deutlich, wie wichtig gerade in einer derartigen Quarantäne eine professionelle Betreuung der Soldatinnen und Soldaten ist. Hierauf sollte auch zukünftig ein besonderes Augenmerk gelegt werden.

Im Übrigen hatte die Bundeswehr das Personal der deutschen Kontingente auf das absolut Notwendige beschränkt. Sporteinrichtungen vor Ort waren zur Vermeidung der Ausbreitung des Virus geschlossen. Ein überdachter Outdoor-Sportpark, Outdoor-Sportkurse und die Ausgabe von Sportgeräten an die Kontingenteinheiten wie zum Beispiel bei RESOLUTE SUPPORT ermöglichten dennoch ein Minimum an Sport und Training. Um eine vollständige Schließung der Betreuungseinrichtungen zu vermeiden, gab es in manchen Feldlagern die Möglichkeit der Mitnahme von Getränken und Speisen. Für die Soldatinnen und Soldaten im Einsatz sind diese Einschränkungen gravierend, wie die Eingabe eines Soldaten aus Gao anschaulich beschreibt:

- *„Als Soldat im Einsatz bin ich einigen Belastungen ausgesetzt. Dazu gehören zum Beispiel die hohe Umgebungstemperatur, die Ferne von der Familie, fehlende Privatsphäre, ständige Lärmbelastung durch Klimaanlage und das Fehlen eines Rückzugsortes, wo ich mich wohlfühle. Außerdem ist da noch die ständige Gefahr durch feindlichen Beschuss [...] Diese Einschränkungen sind vor dem Einsatz bekannt und für eine begrenzte Zeit auszuhalten. Da nun aber COVID-19 Einzug in das Feldlager gehalten hat, ist die Belastung stark gestiegen. Durch die Kontingentführung wurden Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung von COVID-19 getroffen. Diese umfassen zum Beispiel das ständige Tragen der Maske im Außenbereich und bei Situationen, wo der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann, sehr stark eingeschränkte Möglichkeiten der sportlichen Betätigung, da die Sportzelte geschlossen sind, und die Schließung der Betreuungseinrichtungen.“*

Gelegentlich in der Kritik war das **Informationsmanagement** der Bundeswehr, insbesondere im Zusammenhang mit der Verlegeplanung für die Einsatzkontingente, hinsichtlich der Durchführung von Lehrgängen sowie der Rückführung von Personal, das einer Risikogruppe angehört. Überwiegend zeugten die Ergebnisse der Überprüfung dieser Eingaben aber von einem den Anforderungen dieser besonderen Situation gerecht werdenden Kommunikationsverhalten der verantwortlichen Stellen der Bundeswehr.

Bei der Versorgung des U-Bootes U 33 mit aktuellen Nachrichten per Fernschreiben war das allerdings nicht so:

- *So wurde die eingeschiffte Besatzung dieses U-Bootes im Zeitraum vom 3. Februar bis zum 25. Mai 2020 nur an neun Tagen mit neuesten Informationen versorgt. Das war insbesondere angesichts der sich in diesem Zeitraum zur Pandemie zuspitzenden Covid-19-Epidemie, des Lockdowns und vor allem der fehlenden Betreuungskommunikation an Bord nicht hinnehmbar.*

Es hilft wenig, wenn das Verteidigungsministerium den Mangel mit Dienstpostenvakanzen und mit der Reduzierung des Dienstbetriebes infolge der Covid-19-Krise begründet.

Die Angehörigen des KFOR-Einsatzes kritisierten Informationsdefizite in Zusammenhang mit Ausgleichsmaßnahmen für Quarantäne:

- *Es habe keine verbindlichen Aussagen zu etwaigen Ansprüchen aus der zum Teil befohlenen häuslichen Quarantäne nach dem Einsatz gegeben. Offenbar falle sie nicht unter den Ausnahmetatbestand nach der Soldatenarbeitszeitverordnung, weshalb es weder einen Freizeitausgleich noch eine finanzielle Abfindung gebe. In Fällen, in denen eine häusliche Quarantäne aufgrund der familiären Situation nicht realisierbar war, sei erneut eine isolierte Unterbringung im Hotel erfolgt. Auch hierbei sei unklar, ob diese Zeit in Freizeit abgegolten werde. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums werde die Quarantäne nach der Rückkehr aus dem Einsatz – im Gegensatz zur isolierten Unterbringung vor der Verlegung in den Einsatz – im Grundbetrieb durchgeführt. Ein Freizeitausgleich oder eine finanzielle Abfindung seien daher für diese Zeit nicht vorgesehen.*

Dieses Ergebnis überzeugt nicht, da die Quarantäne nach dem Einsatz ebenso wie die Quarantäne davor auf der Entsendung in das Einsatzgebiet beruht und damit dienstlich bedingt ist. Gründe für eine unterschiedliche Behandlung erschließen sich nicht. Diesen Zustand sollte das Ministerium daher beseitigen und die Vorschriften für die Absonderung nach dem Einsatz angleichen.

Die rund 3.500 regulär auf **Dienstposten im Ausland** verwendeten Bundeswehrsoldaten und ihre Familien hatten ebenfalls unter den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zu leiden:

- *So konnten Wohnungsbesichtigungsreisen ins Ausland sowie Urlaubsreisen in die Heimat beziehungsweise Besuchsreisen naher Familienangehöriger zu den im Ausland stationierten Soldaten nur eingeschränkt oder mitunter gar nicht stattfinden. Soweit Familienheimfahrten und Besuchsreisen möglich waren, musste die Quarantäne im Rahmen von Erholungsurlaub erfolgen.*

Auch wenn solche Reisen grundsätzlich dem privaten Bereich zuzuordnen sind, liegt der Kontakt der im Ausland stationierten Bundeswehrsoldaten zur Heimat im Interesse des Dienstherrn. Dies kommt auch in der Gewährung von Zusatzurlaub an im Ausland stationierte Soldaten zum Ausdruck. Ob dieser Zusatzurlaub im Falle einer fortdauernden pandemischen Entwicklung ausreicht, sollte das Ministerium einer Prüfung unterziehen.

Kritisch sind Regelungen, die Soldatinnen und Soldaten das Gefühl geben, in gleichen Gefährdungssituationen weniger schutzbedürftig zu sein als andere Angehörige des öffentlichen Dienstes:

- *So sorgte die seitens des Auswärtigen Amtes am 28. März 2020 erfolgte Ausrufung der Krisenstufe 2A für Irritationen unter den im Ausland stationierten Soldaten. Diese ermöglichte den in Militärattachéstäben verwendeten und zum Auswärtigen Amt kommandierten Bundeswehrsoldaten eine Rückführung nach Deutschland, während Soldatinnen und Soldaten an demselben Standort diese Möglichkeit nicht beziehungsweise erst zeitversetzt erhielten.*

Auswirkungen auf das Personalwesen

Der durch die Pandemie bedingte **Ausfall der Auswahlkonferenz** zur Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten für die Feldwebellaufbahnen veranlasste über 40 Betroffene, in ihren Eingaben die Befürchtung zu äußern, Nachteile in der beruflichen Entwicklung zu erleiden:

- *Die Soldatinnen und Soldaten trugen unter anderem vor, im Verlauf des Jahres Ausscheidende würden ihrer letzten Chance beraubt, Berufssoldat zu werden. Der Ausfall der Konferenz für Feldwebel sei umso weniger erklärlich, als die Konferenzen für Offiziere stattgefunden hätten. Das Verteidigungsministerium teilte dazu mit, das Personalamt habe sich aufgrund der Pandemie seit dem 18. März 2020 in einer auf die Kernfähigkeiten reduzierten Arbeitsgliederung mit deutlich vermindertem Personalansatz im Präsenzdienst befunden. Zu diesem Zeitpunkt sei die Auswahlkonferenz für die Zulassung zur Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes mit nur 2.884 Anträgen bei 467 Zulassungsmöglichkeiten bereits zu mehr als der Hälfte abgeschlossen gewesen. In einem geänderten schriftlichen Verfahren habe man die Konferenz dann mit circa zweimonatiger Verzögerung noch vollständig abschließen können. Andernfalls wäre der Folgeschaden in der jährlich beginnenden Ausbildung der Offizieranwärter sowie der Bedarfsdeckung an Offizieren des militärfachlichen Dienstes groß gewesen.*

Die im Rahmen dieses Verfahrens gemachten Erfahrungen zu Aufwand und Abstimmungsbedarf führten im Personalamt zu der Einschätzung, dass das noch zum überwiegenden Teil vorzubereitende und ungleich umfangreichere Verfahren der Auswahl von Berufssoldatinnen und -soldaten in den Laufbahnen der Feldwebel nicht umsetzbar sein würde. Zum Vergleich: In den Laufbahnen der Offiziere des Truppendienstes war im Rahmen der im November 2020 durchgeführten Konferenz innerhalb von 13 Arbeitstagen über rund 1.170 Anträge bei circa 580 Übernahmemöglichkeiten zu entscheiden. Die Auswahlkonferenz in den Laufbahnen der Feldwebel war für einen Zeitraum von 15 Wochen zwischen dem 4. Mai 2020 und dem 6. Oktober 2020 geplant. Dabei wäre über mehr als 7.000 Anträge beziehungsweise Vorschläge in 214 militärischen Werdegängen bei circa 1.500 Übernahmemöglichkeiten zu befinden gewesen. Nicht zuletzt wegen dieser sehr großen – insbesondere zeitlichen – Umfänge sei eine Verschiebung der Konferenz innerhalb des Jahres 2020 nicht in Frage gekommen.

Auch die zum 30. September 2020 planmäßig für Unteroffiziere ab dem Dienstgrad Hauptfeldwebel aufwärts zu erstellenden Beurteilungen seien in den Blick zu nehmen gewesen. Denn die zeitgerechte Prüfung und Auswertung dieser Beurteilungen in einem Gesamtumfang von circa 35.000 lag im Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auch für die Durchführung der Auswahlkonferenz zuständig gewesen wären. Dieser Mitarbeiterkreis verantwortet überdies die jährlich rund 5.000 Betrachtungen umfassenden Zuruhesetzungsberatungen sowie die Vorbereitung der im Januar 2021 beginnenden Konferenz zur Auswahl der Offiziere des militärfachlichen Dienstes. Als alternative Verfahrensform – so das Ministerium – sei eine Durchführung etwa mittels Videokonferenzen aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen und Auflagen zum Umgang mit Personaldaten keine Option gewesen. In der Entscheidungsfindung habe auch berücksichtigt werden müssen, dass der bei der Auswahlkonferenz betriebene Aufwand unter Einbindung nahezu aller Personalführer sowie von beurteilenden Vorgesetzten und Vertretern der Organisationsbereiche der ganzheitlichen Betrachtung jeder Antragstellerin und jedes Antragstellers sowie der Transparenz und Objektivität der Auswahlverfahren diene.

Den Antrag des Personalamts auf Ausfall der Konferenz hatte das Ministerium nach Beteiligung des Gesamtvertrauenspersonenausschusses am 15. Juli 2020 gebilligt. Anschließend informierte es über unterschiedliche Kanäle die Truppe. Es hat allen Antragstellenden beziehungsweise Vorgesetzten einen gleichlautenden Bescheid erteilt. Bis auf wenige Ausnahmen werden sich nach Mitteilung des Ministeriums alle Betroffenen im Jahr 2021 einem neuen Auswahlverfahren mit erhöhten Übernahmekoten stellen können. Die Personalführung hat mit den knapp 300 Soldatinnen und Soldaten, deren Dienstzeitende kurz bevor stand, Personalentwicklungsgespräche geführt und den daran interessierten Soldatinnen und Soldaten Weiterverpflichtungsmöglichkeiten eröffnet.

Das Ministerium erkennt für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten keine materiellen **Laufbahnnachteile**. Besoldungs- beziehungsweise Pensionsunterschiede ergäben sich durch eine mögliche spätere Berufssoldaten-Übernahme nicht. Das Ministerium räumt jedoch ein für die diesjährigen Bewerberinnen und Bewerber nicht restlos auszuschließendes Risiko ein, im Jahr 2021 wegen einer zwischenzeitlich eingetretenen Verschlechterung des Gesundheitszustandes von der Auswahl zum Berufssoldaten ausgeschlossen zu sein. Die betroffenen Soldatinnen und Soldaten sind nachvollziehbar darüber enttäuscht, dass sie sich nicht schon im Berichtsjahr der Auswahl zum Berufssoldaten haben stellen dürfen. Hierbei ist auch an die wirtschaftliche und soziale Sicherheit zu denken, die mit dem Statuswechsel verbunden wäre.

Die oben dargestellten Erwägungen verdeutlichen zwar, dass die Bundeswehr sich die Entscheidung für den Ausfall der Konferenz nicht leicht gemacht hat. Im Sinne der zahlreichen betroffenen Soldatinnen und Soldaten wäre jedoch ein mutigeres und flexibleres Herangehen der Bundeswehr mit mehr Phantasie und Kreativität bei der Lösung wünschenswert gewesen. So hätte sie beispielsweise die Auswahlverfahren in einem schlankeren Präsenzformat durchführen können. Der Ausfall der Auswahlkonferenz hat nicht nur bei den konkret Betroffenen, sondern in der gesamten Bundeswehr für Unruhe gesorgt. Mit einer passgenaueren Kommunikation in die Truppe hätte das Bundesamt für das Personalmanagement dieses Folgeproblem vermeiden können.

Es ist nicht auszuschließen, dass die Auswahlkonferenzen auch im Jahr 2021 erneut unter Covid-19-Bedingungen stattfinden müssen. Unter diesen schwierigen Umständen wären nicht nur die zu erwartenden 7.000 Anträge, sondern zusätzlich die Bewerbungen der Interessentinnen und Interessenten aus dem Berichtsjahr zu bearbeiten. Das Bundesamt für Personalmanagement sieht sich für diese Lage gewappnet. Als flexible Notverfahren betrachtet es Präsenzveranstaltungen mit Auflagen, die Durchführung mit Wechselbesatzungen sowie analoge oder digitale schriftliche Umlaufverfahren. Lösungsansätze sollten auf jeden Fall eine rasche Digitalisierungs-offensive beinhalten. Alle an der Vorbereitung und Durchführung der Konferenzen Beteiligten sollten Hard- und Software erhalten, die eine datenschutzkonforme, digitale Konferenzdurchführung ermöglicht.

Neben der Sorge um die berufliche Perspektive bestand bei vielen Soldatinnen und Soldaten die Befürchtung, **Ausbildungslücken** könnten für den Dienst im Stammtroppenteil negative Folgen haben, weil Laufbahnbeziehungsweise Fachlehrgänge, Maßnahmen der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung oder Truppenpraktika verschoben wurden. Manche Lehrgangsinhalte seien wegen des Covid-19-Lockdowns überhaupt nicht ausgebildet worden. Drei Beispiele:

- *Der militärfachliche Teil des Feldwebellehrgangs an der Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr verminderte sich von 79 auf 64 Ausbildungstage und die Ausbildung zum Materialbewirtschaftungsfeldwebel der Streitkräfte an der Logistikschule der Bundeswehr von 42 auf 30 Ausbildungstage. Ein Feldwebelanwärterlehrgang an der Unteroffizierschule des Heeres fand ohne prüfungsrelevante Ausbildungsinhalte statt.*

Das Anliegen der Soldatinnen und Soldaten, eine solide fachliche Ausbildung zu erhalten, ist berechtigt. Die Entscheidung für die Kürzung von Lehrgangsinhalten ist mit Blick auf den Gesundheitsschutz des eigenen Personals sowie die Verhinderung der weiteren Ausbreitung der Pandemie aber nicht zu beanstanden. Jetzt müssen die Vorgesetzten der Stammeinheiten die von Ausbildungslücken betroffenen Soldatinnen und Soldaten entsprechend aufmerksam begleiten. Es ist zu begrüßen, dass die Bundeswehr an dieser Stelle Problembewusstsein zeigt:

- *So hat im Fall der Feldjägertruppe der Feldjägerführer der Bundeswehr die zuständigen Regimentskommandeure beauftragt, erkannte Defizite durch ergänzende Ausbildung in den Stammtroppenteilen der Soldatinnen und Soldaten zu kompensieren, und die Unteroffizierschule des Heeres schult die gekürzten Ausbildungsinhalte im weiteren Verlauf der Laufbahnausbildung nach. Das Kommando Heer geht noch einen Schritt weiter und untersucht, ob die möglicherweise nicht geschulten Lehrgangsinhalte zu Defiziten geführt haben, die in den Einheiten zu erheblichen Mehrbelastungen führen könnten.*

Der Ausfall von Laufbahnlehrgängen während des ersten Lockdowns im Frühjahr führte mitunter zu verzögerten Beförderungen:

- *So schilderte ein Feldwebelanwärter, dass sein für April 2020 geplanter Laufbahnlehrgang zum IT-Administratorfeldwebel ausgefallen war. Da die Bundeswehr den Ausbildungsbetrieb an der Schule für Informationstechnik wegen der Covid-19-Pandemie zeitweise einstellen musste, konnte der Petent den Lehrgang erst im Sommer 2020 nachholen. Seine Beförderung zum Feldwebel verzögerte sich um rund zwei Monate.*

Wiederholt stand auch die Kommunikation der für die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern zuständigen **Karrierecenter** der Bundeswehr während der Covid-19-Krise in der Kritik:

- *Ein Petent bewarb sich um Wiedereinstellung in die Bundeswehr und erhielt am 12. Mai 2020 eine Nachricht über den Verlauf seiner Bewerbung. Die Einladung zum Assessment im Karrierecenter erfolgte aber erst im August. Ähnlich erging es einem anderen Bewerber, der am 17. März 2020 von der Aussetzung seiner Eignungsfeststellung erfuhr und erst am 14. Juli 2020 die nächste Nachricht mit dem neuen Termin für die Eignungsfeststellung erhielt. Einem weiteren Petenten teilte das Karrierecenter kurz vor Beginn seines Auswahlverfahrens im März 2020 telefonisch mit, dass sein Assessment wegen Covid-19 auf unbestimmte Zeit ausfalle. Im Mai 2020 sandte ihm der ärztliche Dienst im Karrierecenter einen Anamnesebogen zu mit der Bitte um Rücksendung. Danach erreichte ihn bis zu seiner erneuten Einladung zum Assessment Ende August 2020 keine weitere Information. Das Verteidigungsministerium erläuterte, vor dem Hintergrund der dynamischen Entwicklung der Pandemie im Frühjahr 2020 habe auch die Personalgewinnungsorganisation Schutzmaßnahmen ergreifen müssen. Hierzu zählten unter anderem die Umstellung der Karriereberatung von Präsenzterminen auf telefonische Beratungen sowie das zeitweilige Aussetzen der Assessmenttätigkeit. Bewerberinnen und Bewerber sowie Interessentinnen und Interessenten hätten aber sowohl das Kommunikationscenter als auch die Karrierecenter und die Karriereberatungsbüros durchgehend telefonisch oder per E-Mail erreichen können.*

Es ist nachvollziehbar und sachgerecht, dass die Personalgewinnungsorganisation zum Schutz aller sich bewerbenden Personen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Dienststellen und zum Schutz vor Weiterverbreitung eine Umstellung der Verfahren vorgenommen hat. Dass in Einzelfällen Interessenten jedoch ohne Mitteilung eines Zwischenstandes mitunter monatelang auf eine Nachricht des Karrierecenters warten mussten, ist zu kritisieren und konterkariert das Bemühen der Personalgewinnungsorganisation um eine enge Bewerberbindung. Umso erfreulicher war zunächst die Information des Ministeriums im September 2020, dass es keinen Verlust an Interessentinnen und Interessenten feststellen konnte. Die Interessenbekundungen hätten bereits Mitte Mai mit etwa 4.200 pro Woche wieder den gewohnten Stand erreicht. Auch die Erstberatungsgespräche hätten sich seit Juni 2020 wieder auf Vorkrisenniveau befunden. Mit Hilfe von Schutz- und Hygienekonzepten für Auswahlverfahren fanden seit Ende Mai 2020, wenn auch in geringeren Umfängen als zuvor, sogenannte Krisenassessments unter Schutzauflagen statt. Bedauerlicherweise führte die Verschärfung der Covid-19-Lage im Herbst des Berichtsjahres zu einer erneuten Delle in der Personalgewinnung. So erreichte die Assessmentleistung im Jahr 2020 schließlich rund 75 Prozent der Vorjahresleistung. Es scheint, als habe die Personalgewinnungsorganisation einen Weg im Spannungsfeld zwischen Auftragserfüllung und notwendigen Covid-19-Schutzmaßnahmen gefunden. Inwieweit das Ausfallen von Assessments im Jahr 2020 mittelfristig die Vakanzenlage in der Bundeswehr beeinflusst, wird zu beobachten sein.

Auswirkungen hatte die Krise für die Soldatinnen und Soldaten auch auf den Bereich der Arbeitszeit und insbesondere auf die Kompensation für geleistete **Mehrarbeit**:

- *Im Rahmen von einsatzvorbereitenden Lehrgängen erhielten Soldatinnen und Soldaten zum Teil die Auflage, ihren Aufenthalts- und Lehrgangsort nicht beliebig verlassen zu dürfen. Eine solche Beschränkung des freien Ausgangs ist rechtlich vorgesehen, es entstehen aber Ausgleichsansprüche für den geleisteten Dienst. Unzufriedenheit herrschte, weil Soldatinnen und Soldaten geltend gemachte Mehrarbeitsansprüche nicht in voller Höhe gutgeschrieben bekamen. Unterschiedlich war auch die Handhabung des befohlenen Abbaus von Mehrarbeit.*

Die Überprüfungen ergaben allerdings kein Fehlverhalten von Disziplinarvorgesetzten oder Dienststellenleitern.

Bei einigen Soldatinnen und Soldaten fiel in der Amtshilfe die sogenannte **Erschwerniszulage** für ihre eigentliche Tätigkeit weg. Um die Nachteile gering zu halten, wies das Ministerium an, die Regelungen zur Zulagengewährung während der Bewältigung der Pandemie „weitest möglich“ auszulegen. Die Rechtslage ermöglichte es zudem, die Zulage bis zum Ende des Monats, der auf den Eintritt der Unterbrechung folgte, weiter zu gewähren.

Bei einigen **Reservisten** kam ebenfalls Kritik im Zusammenhang mit der Amtshilfe auf. Reservisten, die hochmotiviert dem Aufruf der Ministerin zur Hilfeleistung in der Pandemie gefolgt waren, beklagten ihre Heranziehung zum Reservistendienst in demselben Dienstgrad, mit dem sie aus der Bundeswehr entlassen worden waren, obwohl sie zwischenzeitlich zivilberuflich eine Qualifikation für die Offizierlaufbahn erworben hatten:

- *So beanstandete ein Petent, dass er trotz seiner zivilberuflichen Qualifikation als Facharzt für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde nicht in der Offizierlaufbahn, sondern nur mit dem Dienstgrad Obergefreiter – sein letzter Dienstgrad als Wehrpflichtiger – zu einer Reservedienstleistung bei einem Bundeswehrkrankenhaus herangezogen worden war. Er habe seine Praxis nicht verlassen, um Hilfstätigkeiten zu verrichten.*
- *Ebenso brachte ein promovierter Chemiker im Dienstgrad eines Gefreiten seinen Unmut zum Ausdruck, dass man ihn für seinen Hilfseinsatz in der Pandemie nicht beförderte, weil ihm die Beorderung fehlte. Da die aktiven Soldatinnen und Soldaten überwiegend bereits den Dienstgrad einer beziehungsweise eines Hauptgefreiten trügen, wäre es für ihn ein Zeichen der Wertschätzung, für seinen freiwilligen Dienst aufgrund seiner Erfahrungen zumindest auch diesen Dienstgrad übertragen zu bekommen.*

Der Unmut der Reservisten ist in beiden Fällen verständlich. Sprungbeförderungen aus der Laufbahn der Mannschaften in die Laufbahnen der Offiziere, wie es sich der Facharzt vorstellte, sind rechtlich nicht möglich. Im Übrigen sind Beförderungen im Reservistendienst nur für beordnete Reservisten vorgesehen. Beförderungen dienen im Hinblick auf die künftige Verwendung dazu, die mit dem höheren Dienstgrad verbundenen Rechte und Kompetenzen zu verleihen. Insoweit ist es grundsätzlich erforderlich, dass die oder der Beförderte dem Dienstherrn noch eine angemessene Zeit in dieser Verwendung zur Verfügung steht. Das ist aber nur bei einer Beorderung der Fall. Auch wenn dies für die Betroffenen unbefriedigend erscheint, so steht es im Einklang mit den Vorgaben zur Personalentwicklung der Reserve. Beide Petenten hätten jedoch die Möglichkeit – ihre Eignung vorausgesetzt – im Wege des Seiteneinstiegs die Laufbahn der Offiziere der Reserve des Sanitätsdienstes einzuschlagen.

- *Andere Petentinnen und Petenten beanstandeten die pandemiebedingte Aufhebung oder vorzeitige Beendigung geplanter oder bereits angetretener Reserve-Dienstleistungen und die daraus für sie entstehenden Nachteile. Zeitnahe oder alternative Verwendungen – so das Ministerium – waren meist nicht möglich. Oftmals musste eine Heranziehung aus Fürsorgegründen auch aufgehoben werden, weil die Reservistin oder der Reservist zur Covid-19-Risikogruppe gehörte. Zudem war der Bedarf an Reservisten außerhalb des Sanitätsdienstes gering.*

Nach Auskunft der Bundeswehr sind gut 3.600 Reserve-Dienstleistungen durch die Truppe vorzeitig beendet worden, was auch zu finanziellen Einbußen für die Betroffenen führte. Überdies musste sie zum Schutz aller Beteiligten sämtliche geplanten Lehrgänge und Veranstaltungen absagen. Das Ministerium bekräftigte, sich seiner sozialen Verantwortung auch für diesen Personenkreis bewusst zu sein. Gleichwohl sah es den Erhalt der Einsatzfähigkeit der aktiven Truppe demgegenüber als das höher zu bewertende Gut. Die Reservedienst Leistenden haben weder einen Anspruch auf Dienstleistung noch auf eine finanzielle Entschädigung wegen der Nichteranziehung zum Reservistendienst. Die Enttäuschung der betroffenen Reservistendienst Leistenden ist nachvollziehbar, aber leider der besonderen, dynamischen Lage in der Pandemie geschuldet.

Vor dem Hintergrund des außerordentlichen Engagements der Reserve war es auch verständlich, dass zahlreiche Reservisten ihren Ausschluss von der Zahlung der sogenannten Corona-Prämie, welche Besoldungs- und Wehrsoldempfänger erhielten, nicht nachvollziehen konnten. Die Zielrichtung der Covid-19-Sonderzahlung war jedoch nicht auf den Kreis der Reservistendienst Leistenden übertragbar, weil die Sonderzahlung als Leistung für Bestandspersonal mit Blick auf dessen dauerhafte Arbeitsleistung unter besonderen Rahmenbedingungen erfolgte. Gleichwohl sollten die besonderen Leistungen der Reservisten im Wege von möglichen Zuschlägen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz, zum Beispiel Zuschlag für besondere Erschwernisse, honoriert werden.

Wie bereits unter dem einleitenden Kapitel Amtshilfe dargelegt, wäre es wünschenswert, wenn man einen Weg fände, die in der Covid-19-Pandemie durch die Reservistinnen und Reservisten gezeigten Leistungen darüber hinaus etwa in Form einer Einsatzmedaille besonders anzuerkennen.

Anpassungen des Dienstalltages

Der Dienstalltag während der Pandemie war insbesondere für Soldatenfamilien mit Elternpflichten deutlich erschwert. Die teilweise wochenlang geschlossenen Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen und der Wegfall von Betreuungspersonen durch die Kontaktverbote trafen die Soldatinnen und Soldaten hart. Erschwerend kam hinzu, dass Soldatinnen und Soldaten nur zum Teil von der Notbetreuung für die als **systemrelevant** eingestuften Berufe profitieren konnten. Nur sieben von sechzehn Bundesländern erkannten den Soldatenberuf als systemrelevant an. Vor allem alleinerziehende Soldatinnen und Soldaten sowie die Partnerinnen und Partner der im Einsatz befindlichen Soldatinnen und Soldaten stellte die Nichtanerkennung vor enorme Probleme.

Das Verteidigungsministerium wies darauf hin, dass die verschiedenen Regelungen der Länder und Kommunen zur Kindernotbetreuung nach einer Verständigung von Kanzleramt, Verteidigungs-, Familien- und Bildungsressort Anfang April 2020 so hätten erweitert werden sollen, dass alle Bundeswehrangehörigen, die zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft und der laufenden Einsätze der Bundeswehr erforderlich seien und in der Covid-19-Lage Präsenzdienst zu leisten hätten, erforderlichenfalls eine Kindernotbetreuung in Anspruch nehmen könnten. Dies hätten die Länder jedoch nicht bundesweit einheitlich umgesetzt. Gleichwohl hätten die Jugendämter Bundeswehrangehörige im Einzelfall unterstützt. Im Rahmen der Evaluierung der während der Covid-19-Pandemie veranlassten Maßnahmen – so das Verteidigungsministerium – werde es auch prüfen, inwieweit eine bundesweit einheitliche Regelung der Systemrelevanz zu erzielen sei. Dies sollte das Ministerium mit mehr Nachdruck als bisher vorantreiben. Die bisherige Praxis benachteiligt nicht nur eine Vielzahl von Soldatinnen und Soldaten. Sie schadet der Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber und stellt vor allem auch die Bedeutung und Anerkennung des Soldatenberufs an sich in Frage.

Eine Hilfe bei der Kinderbetreuung war sicherlich, dass die Pandemie die Bundeswehr, wie viele Bereiche der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes, ins **Homeoffice** oder im weiteren Sinne in ein ortsungebundenes Arbeiten gezwungen hat – mit allen guten und weniger guten Erfahrungen. Die kurzfristige Ausgabe von Laptops funktionierte überwiegend zufriedenstellend, vielleicht sogar besser als in manch anderen großen Bundesbehörden. Sehr auffällig war, wie schnell die IT-Hardware in besonders wichtigen Bereichen zur Verfügung stand, beispielsweise in der Operationszentrale des Kommandos Territoriale Aufgaben der Bundeswehr in der Julius-Leber-Kaserne in Berlin. Schon Mitte April 2020 waren 2.000 Notebooks an sogenannte Corona-Einsatzführungsstellen der Bundeswehr ausgeliefert. Vier regionale Krisen-Einsatzkommandos verfügten somit zu diesem frühen Zeitpunkt bereits über jeweils 500 Notebooks, mit denen Einsatzkräfte bei Amtshilfeersuchen ausgestattet werden konnten.

Die Hardware-Ausstattung ist allerdings nur halb so viel wert, wenn im Homeoffice keine Zugangsmöglichkeit ins **Intranet der Bundeswehr** besteht. Hier reagierte die Bundeswehr erstaunlich schnell und pragmatisch: In einer Art Notversorgung erweiterte eine mit dem BSI abgestimmte Lösung die Zugangskapazitäten zum Intranet. So war nicht nur mit den oben genannten 2.000 Notebooks der Intranet-Zugang möglich, auch die Arbeitsfähigkeit zahlreicher Dienststellen im Homeoffice wurde sichergestellt.

Ähnlich beschleunigend wirkten sich die Covid-19-bedingten Einschränkungen auf die Erweiterung einer schon so lange geplanten **Messenger-Technologie** aus. Während der Pandemie hat die Bundeswehr den Pilotbetrieb einer kommerziellen Chat-Lösung (stashcat) vorübergehend auf bis zu 50.000 mögliche Nutzerinnen und Nutzer ausgeweitet. Die Zahl der registrierten Nutzer stieg von 11.000 im April auf 48.000 im Oktober 2020. Die Zahlen belegen nachdrücklich den offensichtlichen Bedarf. Darüber hinaus ist der bundeswehreigene BwMessenger inzwischen für personenbezogene Daten des Schutzbereichs 1 sowie Daten mit der Einstufung „offen“ und „öffentlich“ zugelassen. Dazu hat die Bundeswehr kurzfristig auch hier den Pilotbetrieb ausgeweitet. Bis zum Jahresende stieg die Zahl der registrierten Nutzerinnen und Nutzer von BwMessenger auf rund 55.000. Seit 16. November 2020 können alle Soldatinnen und Soldaten den BwMessenger in App-Stores runterladen. Die App, die sowohl auf dienstlichen wie privaten Endgeräten genutzt werden kann, ist somit der neue einheitliche und sichere Messaging-Dienst für die Bundeswehr.

Erfreulich sind schließlich die Fortschritte, die das **Lehren und Lernen auf Distanz** während der Pandemie gemacht hat. Beispielsweise musste die Führungsakademie der Bundeswehr im März des Berichtsjahres die Lehrgänge für den General- und Admiralstabdienst infolge der Covid-19-Erkrankung von Akademieangehörigen aussetzen. Die Jahrgänge 2018 und 2019 studierten sodann von zu Hause aus. Der Kommandeur der Akademie sah diese Erfahrungen sehr positiv. Seiner Bewertung, „in der Bundeswehr müsse der Zugriff auf offene Ausbildungsinhalte – auch mit privater IT – eine Selbstverständlichkeit werden“, ist zuzustimmen. Voraussetzung für ein bundesweereinheitliches Distance Learning, so der Akademiekommandeur, sei aber letztendlich ein einheitliches technisches System in der Bundeswehr. In kleinem Rahmen gelingt die Wissensvermittlung über WikiBw oder die Lernplattform ILIAS bereits gut. Hier stellt das Zentrum Innere Führung den Bataillonen, die künftig eine Allgemeine Grundausbildung beginnen, Read-Ahead Packages mit Ausbildungsinhalten der Inneren Führung zusammen und bietet Hilfestellungen für die Wissensvermittlung aus der Ferne an.

Ein Kommentar zu all diesen erfreulichen Entwicklungen in einem bundeswehrrahmen Internet-Blog: „Es hat aber scheinbar eine Krise wie die aktuelle Situation gebraucht, um zu erkennen, dass die vorhandene Ausstattung nicht ausreicht, um die Streitkräfte in dieser Situation handlungs- und kommunikationsfähig zu halten. (...) Ich hoffe nur, dass man diese Lösung (...) auch nach der Krise behält.“ Dem ist beizupflichten.

Es hat sich gezeigt, dass all die in der Pandemie verwendeten digitalen Weiterentwicklungen zur Bewältigung des Dienstalltages entscheidend dazu beigetragen haben, die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr im Krisenfall aufrechtzuerhalten. Die neuen Errungenschaften sollten sich verstetigen und weiterentwickeln mit mehr Homeoffice für dafür geeignete Dienstposten und zusätzlicher IT-Ausstattung für mehr mobiles Arbeiten.

2. Innere Führung

Vor 70 Jahren hatte Bundeskanzler Adenauer ein militärisches Expertengremium – darunter die späteren Bundeswehrgeneräle Johann Adolf Graf von Kielmansegg und Wolf Graf von Baudissin – dazu berufen, erste Überlegungen zu einer Wiederbewaffnung Deutschlands zu entwickeln. Das Ergebnis ihrer Klausur in einem Kloster in der Eifel war die Himmeroder Denkschrift, die den Grundstein für das Konzept der Inneren Führung legte. Seitdem entwickelt die Bundeswehr dieses ethische und moralische Leitbild für die Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform kontinuierlich weiter, zuletzt mit dem **Programm „Innere Führung – heute“**. Wie der Jahresbericht 2019 ausführlich darstellte, ging es im Rahmen einer breit angelegten Selbstauskunft durch Workshops mit 770 militärischen und zivilen Führungskräften darum, die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für gutes Führen zu verbessern. Das Ergebnis war eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Verbesserungsvorschläge, von denen die Bundeswehr einen Teil, wie beispielsweise die Erweiterung des Handlungsspielraums für Kommandeure, die Veröffentlichung der Social Media Guidelines oder die AGENDA Ausbildung, bereits abgeschlossen hat beziehungsweise schon umgesetzt. Ob und wann das Verteidigungsministerium dazu einen umfassenden Abschlussbericht erstellt, ist weiterhin nicht entschieden. Im Sinne der Transparenz und der Einbeziehung aller Soldatinnen und Soldaten sowie der Zivilbeschäftigten wäre dies ein sinnvoller Schritt. Die Innere Führung bietet den Soldatinnen und Soldaten Halt, Orientierung und Handlungssicherheit.

Leider hat es in den letzten und auch in diesem Berichtsjahr eine Reihe von Vorfällen gegeben, in denen Soldatinnen und Soldaten die Grundsätze der Inneren Führung grob verletzt und gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung verstießen. Das Soldatengesetz definiert klar in § 8, dass der Soldat und die Soldatin die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes anerkennen und durch sein und ihr gesamtes Verhalten für ihre Erhaltung eintreten muss. Die absolute Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr erfüllt diesen Wesenskern des Soldatengesetzes und steht fest auf dem Boden des Grundgesetzes. Diesen Soldatinnen und Soldaten gehört das Zutrauen und Vertrauen von Politik und Gesellschaft auch in der schwierigen Situation der vergangenen Jahre und im Berichtsjahr. Kein Platz in der Bundeswehr dagegen hat, wer diesen Pflichten nicht nachkommt. **Extremismus** jedweder Art hat in der Bundeswehr nichts zu suchen. Wer sich extremistisch verhält oder Extremismus auch nur akzeptiert, gehört nicht in die Bundeswehr. Die deutsche Geschichte hat gezeigt, dass die freiheitliche demokratische Grundordnung eines Staates zerstört werden kann, wenn zum Beispiel rassistische und verfassungsfeindliche Grundhaltungen nicht rechtzeitig auf energischen Widerstand stoßen.

Vor allem in der Aus- und Fortbildung hat die Bundeswehr die Chance, Extremismus zu erkennen und dafür Sorge zu tragen, dass sich diese Tendenzen erst gar nicht ausbreiten. Deshalb muss sie die **politische Bildung** der Soldatinnen und Soldaten ganz oben auf die Agenda setzen. Eine hierzu neu gefasste Dienstvorschrift ist vom Verteidigungsministerium für Anfang 2021 avisiert. Zudem beabsichtigt das Ministerium – insbesondere mit Blick auf die Extremismusbekämpfung – die Zusammenarbeit mit der Bundeszentrale für politische Bildung zu intensivieren.

Ein richtiger Schritt ist darüber hinaus die geplante Studie des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, die untersuchen soll, inwieweit politische Bildung in der Bundeswehr Wirkung zeigt. Alles entscheidend ist aber die tatsächliche Umsetzung der politischen Bildung vor Ort in den Kompanien, Inspektionen, Staffeln und anderen Einheiten. Ohne sie können die grundsätzlich guten und ausreichenden Vorgaben und Regelungen erst gar keine Wirkung entfalten. Zu unterstützen ist daher die Forderung des Deutschen Bundeswehrverbandes nach einer Untersuchung, ob und wie politische Bildung überhaupt durchgeführt und praktiziert wird. Es kommt darauf an, die politische Bildung als eine Selbstverständlichkeit in den Dienstalltag zu integrieren und zu verstetigen, wie es auch die einschlägige Zentrale Dienstvorschrift vorgibt: „Politische Bildung ist nicht auf aktuelle Information, staatsbürgerlichen Unterricht und externe Seminarveranstaltungen begrenzt. Das Gespräch zwischen Vorgesetzten und ihren Soldatinnen und Soldaten ist unverändert ein wichtiges Mittel in der politischen Bildung.“

Soldatinnen und Soldaten müssen verstehen, was es bedeutet, die freiheitliche demokratische Grundordnung anzuerkennen und durch ihr gesamtes Verhalten dafür einzutreten. Nicht nur kämpfen, sondern wissen wofür – das ist essenziell. Eine solide Grundlage an politischer Bildung ist Garant für die notwendige Sensibilität der Soldatinnen und Soldaten, was zulässig und was eine Grenzüberschreitung ist. Sie befähigt, wachsam gegenüber extremistischen Positionen zu sein und ihnen selbstbewusst entgegenzutreten. Dies stärkt auch diejenigen, die gegen Extremismus stark sind. Wer extremistische Ansichten äußert, muss sofort Widerspruch von Kameradinnen und Kameraden sowie Vorgesetzten erfahren. Je größer und geschlossener die Gruppe der Widersprechenden, umso massiver kann sie einwirken und umso nachhaltiger kann die Überzeugungskraft sein. In diesem Zusammenhang sandte Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier anlässlich des 65-jährigen Bestehens der Bundeswehr ein wichtiges Signal an die Truppe: „Es ist richtig, sich an der Aufdeckung extremistischer Aktivitäten zu beteiligen. Es ist kein Verrat und es ist keine Ehrverletzung, sondern genau das Gegenteil.“

Erkenntnisse zum Gesamtbereich Extremismus gewinnt das Amt der Wehrbeauftragten weitestgehend über Meldepflichtige Ereignisse der Bundeswehr. Weitere Quellen sind einschlägige Eingaben, Gespräche mit Angehörigen der Bundeswehr bei Truppenbesuchen und Informationsbesuche beim Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD). Dieses Amt überprüft unter Beachtung der gesetzlich zugewiesenen Aufgaben über die Meldepflichtigen Ereignisse hinaus weitere Verdachtsfälle zum Phänomenbereich Extremismus in der Bundeswehr. Einer Anregung im letzten Jahresbericht folgend, legte es 2020 erstmals einen Jahresbericht des Militärischen Abschirmdienstes („MAD-Report“) für das Jahr 2019 vor, der nunmehr jährlich erscheinen soll und einen Überblick über das Tätigkeitsspektrum des Dienstes gibt. Danach nahmen die im Bereich Rechtsextremismus aufgenommenen Verdachtsfallbearbeitungen im Vergleich zu 2018 deutlich zu. Sie lagen im Jahr 2019 bei 363 (2018: 270). Im Phänomenbereich Reichsbürger/Selbstverwalter waren es im Jahr 2019 16 neue Verdachtsfälle (2018: 20). Im Phänomenbereich Islamismus waren es im Jahr 2019 77 neue Verdachtsfälle (2018: 50). Für das Jahr 2020 meldete der Militärische Abschirmdienst im Bereich Rechtsextremismus 477 neue Verdachtsfälle und in den Phänomenbereichen Reichsbürger/Selbstverwalter und Islamismus 31 beziehungsweise 48 neue Verdachtsfälle.

Extremismus im Kommando Spezialkräfte

Im Berichtsjahr stand das Kommando Spezialkräfte (KSK) im Mittelpunkt der Diskussion um rechtsextremistische Bestrebungen in der Bundeswehr:

- *Die Polizei fand bei einer Hausdurchsuchung am 13. Mai 2020 bei einem Angehörigen des KSK ein regelrechtes Munitions- und Sprengstofflager. Der Portepäeunteroffizier hatte mehrere Chargen Munition, eine größere Menge Plastiksprengstoff und ein Sturmgewehr AK-47 (sogenannte Kalaschnikow) an seinem Wohnsitz im Garten vergraben. Außerdem besaß er nationalsozialistische Propagandapostkarten und ein SS-Liederbuch. Die Einleitung eines Strafverfahrens und des gerichtlichen Disziplinarverfahrens folgten. Nebenentscheidungen waren ein Uniformtrageverbot und die vorläufige Enthebung vom Dienst. Im Übrigen erging die Anordnung, die Dienstbezüge anteilig einzubehalten.*
- *Kurze Zeit nach den Durchsuchungsmaßnahmen vom 13. Mai 2020 zeigte ein an den Ermittlungen beteiligter Mitarbeiter des Bundesamtes für den Militärischen Abschirmdienst eine Lichtbildmappe der gefundenen Gegenstände einem befreundeten Soldaten im Kommando Spezialkräfte. Dieser informierte weitere KSK-Angehörige über die Ergebnisse der Untersuchung. Gegen den Angehörigen des Bundesamtes wurden ein Uniformtrageverbot und das Verbot der Ausübung des Dienstes ausgesprochen. Das gerichtliche Disziplinarverfahren ist beim zuständigen Truppendienstgericht anhängig.*

Mit dem Sprengstoff, Munitions- und Waffenfund setzte sich eine Serie von Vorfällen im KSK mit extremistischem Bezug fort, die im Jahr 2017 ihren Anfang nahm. Auf einer Abschiedsfeier für den damaligen Chef der 2. Kompanie Einsatzkräfte (neu: 2. Kompanie Kommandokräfte), an der etwa 60 Soldaten teilnahmen, sollte der Offizier einen Parcours mit dem Motto „römisch-mittelalterliche Spiele“ absolvieren, zu dem unter anderem ein Schweinskopfwurf gehörte. „Hauptpreis“ war Geschlechtsverkehr mit einer eigens eingeladenen und dazu bereiten Zivilistin. An dem Abend floss viel Alkohol und es soll nach Angaben der Augenzeugin ein Lied der Rechtsrock-Band „Sturmwehr“ zu hören gewesen sein. Während der Feier soll der scheidende Kompaniechef zusammen mit anderen Soldaten den Hitlergruß gezeigt haben.

Weitere Ermittlungen führten dazu, dass der Betroffene im April 2019 unter anderem wegen des gezeigten Hitlergrußes vor dem Truppendienstgericht angeschuldigt wurde. Aufgrund nachfolgender Ermittlungen erging

dann im Oktober 2020 eine Nachtragsanschuldigungsschrift. Darin wird ihm unter anderem vorgeworfen, bereits in der Vergangenheit in mehreren Fällen den Hitlergruß gezeigt und im Rahmen von SMS-Nachrichten Anspielungen auf die SS und den Hitlergruß gemacht zu haben. Weitere Vorwürfe betreffen antisemitische und rassistische Äußerungen sowie solche aus dem NS-Sprachgebrauch.

Im Jahr 2017 – dem Jahr der Abschiedsfeier – kamen auch die Vorwürfe gegen Oberleutnant Franco A. auf: Die Schilderung des Falles findet sich im Jahresbericht 2017. Franco A. war zwar nicht Angehöriger des KSK, die zu diesem Fall vom Generalbundesanwalt geführten Ermittlungen brachten aber Hinweise auf eine Chatgruppe von sogenannten Preppern, der auch ein damaliger Angehöriger des KSK – genannt „Hannibal“ – angehörte. Dieser wurde im November 2020 angeschuldigt. Ihm wird vorgeworfen, privat Gegenstände der Bundeswehr unberechtigterweise aufbewahrt zu haben. Dabei handele es sich unter anderem um eine Munitionskiste und explosionsgefährliche Stoffe.

Die gesamten Ereignisse führten zu dem Verdacht in Politik und Gesellschaft, es könnte ein rechtsextremes **Netzwerk** innerhalb der Bundeswehr geben. Das KSK entwickelte sich im Phänomenbereich Rechtsextremismus schließlich zu einem Arbeitsschwerpunkt des Militärischen Abschirmdienstes, wie im Jahresbericht 2019 festgestellt. Diese Entwicklung setzte sich im Berichtsjahr fort. Der Militärische Abschirmdienst stufte das Kommando Spezialkräfte erneut als Schwerpunkt bei der Extremismusabwehr ein. Die Ermittlungen brachten zwar keine Hinweise auf die Existenz einer „Schattenarmee“, festzustellen waren allerdings „Beziehungsgeflechte“, „Kennverhältnisse“ oder „Netzwerke“ zwischen Verdachtspersonen mit unterschiedlicher Qualität, verbunden durch eine gemeinsame Geisteshaltung.

Auch im Bereich der Meldepflichtigen Ereignisse fiel der Verband auf. 2020 meldete das KSK acht einschlägige Verdachtsfälle (2019: sieben). Einige der Vorfälle haben sich bereits in den Vorjahren ereignet. Hinweise darauf kamen aber erst im Jahr 2020 auf. Dabei ging es um das Zeigen des Hitlergrußes, abfällige Bemerkungen über den Holocaust und über Juden sowie das Versenden von rechtsextremistischen Inhalten über WhatsApp. Die Ermittlungen waren in diesen Fällen Ende des Berichtsjahres überwiegend noch nicht abgeschlossen.

Abschiedsfeier, Verbindung zur Prepper-Szene, Verdacht eines rechtsextremen Netzwerkes in der Bundeswehr, das KSK als Arbeitsschwerpunkt im Phänomenbereich Rechtsextremismus, eine vergleichsweise hohe Zahl an einschlägigen Meldepflichtigen Ereignissen und der eingangs angeführte Fall des Munitions- und Sprengstofflagers erforderten zwingend Konsequenzen.

Das 1996 aufgestellte Kommando Spezialkräfte des Heeres nimmt als Eliteeinheit eine besondere Stellung in der Bundeswehr ein. Es verfügt exklusiv über besondere Fähigkeiten, um strategische Aufträge wie beispielsweise die Befreiung von deutschen Geiseln in Krisen- oder Kriegsgebieten und das Festsetzen von Kriegsverbrechern oder Terroristen erfüllen zu können. Dies ist jedoch nur möglich, solange die Spezialkräfte das Vertrauen der Bundeswehrführung, des Parlaments und der gesamten Gesellschaft genießen. Die Häufung der genannten Vorkommnisse mit extremistischem Bezug der vergangenen drei Jahre erschütterte dies nachhaltig.

Auch vor diesem Hintergrund wandte sich der Kommandeur des KSK, Brigadegeneral Kreitmayr, am 18. Mai 2020 an alle Angehörigen seines Verbandes – aufgrund der Covid-19-Pandemie schriftlich. Aus seiner Sicht erlebe der Verband „derzeit die schwierigste Phase seiner Geschichte“, in welcher der eingangs beschriebene Fall „einen schockierenden Höhepunkt“ setze. Er betonte, „die Werte unseres Grundgesetzes verleihen unserem Dienen erst Sinn, Wirkung und damit Wert“. Angehörige seines Verbandes, die mit dem rechten Spektrum sympathisierten, verdienten keine Kameradschaft: „Sie sollten aus eigenem Antrieb den Verband und die Bundeswehr verlassen. Tun Sie es nicht, werden Sie feststellen, dass wir Sie finden und entfernen werden.“ Die anderen – er bezeichnete sie als die Verfassungspatrioten des Kommandos – seien dagegen der Schlüssel zur Veränderung des Verbandes. Diese klaren, eindeutigen und auch selbstkritischen Worte des Kommandeurs zeugen von beispielhafter Führung.

Die Verteidigungsministerin setzte als Konsequenz der Geschehnisse am 29. Mai 2020 eine **Arbeitsgruppe KSK** unter Leitung des Generalinspektors der Bundeswehr ein, um Bestrebungen im KSK aufzuspüren, die sich gegen die im Grundgesetz konkretisierte fundamentale Gleichheit der Menschen richten und die die universelle Geltung der Menschenrechte ablehnen. Es galt, Strukturen und Defizite innerhalb des Kommandos zu analysieren und Vorschläge zu erarbeiten, wie man dort Rechtsextremismus besser bekämpfen und bereits im Ansatz verhindern könne. Dabei stand der Verband KSK als Ganzes und ohne Beschränkung der Zeitlinien im Mittelpunkt der Betrachtung. Die Ministerin machte deutlich, sie wolle ein klares Zeichen setzen: „Dass wir Rechtsextremismus und jede andere Form des Extremismus in der Bundeswehr nicht dulden. Dass wir mit einem eisernen Besen durchgehen.“ Die Wehrbeauftragte begleitete die Arbeitsgruppe.

Am 30. Juni 2020 legte die Arbeitsgruppe KSK im Verteidigungsministerium ihren 60 Einzelmaßnahmen umfassenden **Bericht** vor. Sie kam zu der wesentlichen Erkenntnis, dass sich das Kommando Spezialkräfte aus einem ungesunden Eliteverständnis einzelner Führungskräfte in Teilbereichen verselbstständigt habe. Dort hätten sich eine vergiftete Führungskultur, extremistische Tendenzen und ein nachlässiger Umgang mit Material und Munition entwickelt. In der bestehenden Struktur könne der Verband nicht erhalten bleiben. Die Abschottung müsse beendet werden und stattdessen wieder eine bessere Integration in die gesamte Bundeswehr erfolgen. Um sich auf die Umsetzung der Maßnahmen konzentrieren zu können, sollte der Verband Übungen sowie internationale Kooperationen bis auf Weiteres einstellen. Die Einsatzverpflichtungen des KSK sollten, soweit möglich, andere Einheiten übernehmen. Damit verdeutlichten die Verteidigungsministerin und der Generalinspekteur den Ernst der Lage und gaben den Spezialkräften zugleich die Chance, Vertrauen neu aufzubauen.

Besonders einschneidend für den Verband ist die Entscheidung, die 2. Kompanie Kommandokräfte aufzulösen. In deren Abschiedsfeier 2017 sah auch die Arbeitsgruppe den sichtbaren Ursprung der zugespitzten Entwicklung um extremistische Tendenzen im KSK. Nach ihren Feststellungen stießen alle Ermittlungen hierzu wie auch zu dem Munitions-, Sprengstoff- und Waffenfund im Garten des Portepéeunteroffiziers auf eine „Mauer des Schweigens“. Daneben sei ein interner Personenkult gegenüber Einzelnen – auch zurückzuführen auf die jahrelangen Kennverhältnisse – spürbar gewesen. Da Einzelmaßnahmen nicht mehr ausreichend erschienen, erfolgte zum 30. Juli 2020 der Auflösungsappell der Kompanie. Das traf die Kompanieangehörigen schwer, insbesondere diejenigen – und das war rund die Hälfte –, die erst nach der als „Schweinskopfparty“ bezeichneten Abschiedsfeier ihren Dienst in der Kompanie angetreten hatten.

Einen weiteren wichtigen Schritt der 60 Maßnahmen stellte die Überprüfung des gesamten KSK-Personals auf seine Verfassungstreue dar. Diese erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren unter Beteiligung des Militärischen Abschirmdienstes und erstreckt sich voraussichtlich bis April 2021. Mittelfristig ist beabsichtigt, eine neue Sicherheitsüberprüfung der Stufe 4 einzuführen, um die Überprüfungsmöglichkeiten zumindest für sensible Bereiche wie die Spezialkräfte zu intensivieren.

Die Entwicklung einer neuen Checkliste im Verteidigungsministerium als Maßnahmenkatalog zum Umgang mit Extremismusverdachtsfällen für Disziplinarvorgesetzte ist ebenfalls zu begrüßen. Sie gibt den Vorgesetzten nicht nur mehr Sicherheit an die Hand, sie sorgt zudem für einen einheitlichen Umgang in der Bundeswehr mit derartigen Fällen.

Auch im Bereich der Erziehung und politischen Bildung des KSK will die Bundeswehr Konsequenzen ziehen. Künftig sollen Individual- und Teamcoaching, durchgeführt durch externe Psychologen, Pädagogen oder Soziologen, die Soldatinnen und Soldaten schulen. Daneben ist ein einwöchiger verpflichtender Basislehrgang KSK im Zentrum Innere Führung vorgesehen. Am 23. und 24. November 2020 besuchte die Wehrbeauftragte gemeinsam mit dem Generalinspekteur den zweiten Pilot-Durchgang dieses neuen Basislehrgangs und beobachtete einen Lehrgangsabschnitt. Die modernen Lehrmethoden ebenso wie die Motivation und Entschlossenheit der KSK-Soldaten zur vertiefenden Qualifizierung in den Themenfeldern „Menschenführung“, „Persönlichkeitsbildung“, „Mentale Stärke“ und „Verfassungstreue“ sind wichtige Schritte für zukünftige deutliche Verbesserungen.

Die bereits beauftragte **Studie** zu Ursachen, Ausmaß und Einfluss des politischen Extremismus in der Bundeswehr, die das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr unter Einbindung des Beirats für Fragen der Inneren Führung beginnend im Jahr 2021 durchführt, ist ebenfalls eine gute Entscheidung. Sie soll wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse in diesem Bereich erbringen. Ziel ist es, Maßnahmen für die Extremismusprävention und die politische Bildung, deren Wirkung in einer separaten Untersuchung analysiert wird, zu entwickeln. Eine solche Studie kann auch dazu beitragen, den latenten Verdacht gegenüber der Bundeswehr, ein Raum für Rechtsextremismus zu sein, zu bestätigen oder aus dem Weg zu räumen.

Der Bericht der Arbeitsgruppe umfasst noch eine Vielzahl anderer sinnvoller Maßnahmen und Reformen: Eingliederung der Ausbildung in das Heer, Förderung des gezielten Austausches mit den anderen Spezialkräften der Bundeswehr und auf internationaler Ebene, Stärkung der Stabsstrukturen in den Bereichen Personal, militärische Sicherheit und Logistik, Begrenzung der Stehzeiten in Führungspositionen und von querschnittlich eingesetztem Personal sowie regelmäßige Personalrotation innerhalb der Einsatzkräfte des KSK. Dabei sollte auch ein Punkt, der sich am Rande der Untersuchungen offenbarte, in den Blick genommen werden: Das KSK hat zwar eine gute psychologische Betreuung, hatte aber bisher keine Therapiemöglichkeiten. Es ist gut, dass die Bundeswehr diese nun geschaffen hat. Sie sind für Soldaten, die sich zum Teil über lange Zeiträume in schwersten Grenzsituationen behaupten müssen, dringend erforderlich.

Vorgesehen ist auch eine stärkere Öffnung in Truppe und Gesellschaft. So hat das KSK bereits innerhalb der Kaserne eine Ausstellung mit dem Titel „Das KSK: Menschen, Mythen und Missionen“ erstellt. Diese ist bisher nur für einen eingeschränkten Personenkreis zugänglich. Die Bundeswehr plant jedoch, die Ausstellung außerhalb der Liegenschaft in einem eigenen Besucher- und Informationszentrum für alle Interessierten zu öffnen.

Eine umfassende **Generalinventur** konnte mit Zwischenstand Ende Oktober 2020 bereits einen hohen Anteil von Unklarheiten bei den Munitions- und Sprengmittelbeständen im KSK aufklären. Sie förderte aber auch erhebliche Defizite beim Umgang mit Munition zutage: eine andauernde Überlastung des zuständigen Personals, regelwidriges Delegieren von Aufgaben in der Munitionsbewirtschaftung und eine offensichtlich unzureichende Dienstaufsicht – gepaart mit „gravierenden Nachlässigkeiten und Pflichtvergessenheit“ – auf verschiedenen Ebenen des Verbandes. Die angekündigte Verstärkung des Personals und Verbesserung der Dienstaufsicht sind daher dringend erforderlich. Warum gerade das Munitionslager des KSK – dem Verband mit dem vermutlich höchsten Munitionsverbrauch in der Bundeswehr – bis dahin noch mit Karteikarten arbeitete, ist nicht nachvollziehbar. Die Anbindung an das digitale Buchungssystem der Bundeswehr war längst überfällig.

Ein erster Zwischenbericht des Ministeriums vom 30. Oktober 2020, den der Verteidigungsausschuss am 4. November 2020 beriet, stellte ein zügiges und konsequentes Fortschreiten in der Umsetzung des Maßnahmenkataloges fest. Nach Darstellung des Generalinspektors haben die Frauen und Männer des KSK die Herausforderung der Neuausrichtung ihres Verbandes angenommen und stellen sich ihr mit Engagement und Tatkraft.

Die Wehrbeauftragte besuchte das Kommando KSK kurz nach ihrem Amtsantritt im Juni 2020. Es war ihr ein Anliegen, mit den Soldatinnen und Soldaten zu sprechen, zu hören, was sie über die Vorfälle und Reformen denken, und welche Ideen sie haben. Zivile wie militärische Angehörige des KSK wiesen zu diesem Zeitpunkt in den geführten Gesprächen ausnahmslos darauf hin, dass sie die Radikalisierung Einzelner nicht bemerkt hätten. Kritisch sahen die Offiziere in diesem Zusammenhang vor allem, dass sie durch die erheblichen bürokratischen Belastungen zu wenig Zeit für den persönlichen Kontakt zu ihren Soldaten hätten. Den offenen Brief des Kommandeurs werteten die Soldatinnen und Soldaten überwiegend positiv. Zugleich beklagten sie aber einen mitunter zu spürenden Generalverdacht. Auch erfolge nach ihrem Gefühl keine angemessene Würdigung ihrer Leistungen beziehungsweise Fähigkeiten – weder in der Bundeswehr noch im zivilen Leben. Nach ihrer Empfindung genieße der Verband keinen Rückhalt in der Politik und den Medien. Sie seien stark verunsichert, welche Informationen sie über ihren abgeschotteten Verband überhaupt nach außen geben dürften, ohne ein Dienstvergehen zu begehen. Groß war die Befürchtung, die Bundeswehrleitung löse den Verband möglicherweise vollständig auf.

Die Wehrbeauftragte machte deutlich, dass es **keinen Generalverdacht** gebe, sondern gute Gründe, auch künftig nicht auf die Fähigkeiten des Verbandes zu verzichten. Notwendig seien allerdings die von der Verteidigungsministerin geforderte und in Gang gesetzte innere Erneuerung sowie eine lückenlose Aufklärung der Geschehnisse. Die Wehrbeauftragte ermunterte die Kommandoangehörigen, an der Bewältigung der erkannten Probleme aktiv mitzuwirken und verloren gegangenes Vertrauen zurückzugewinnen.

Dass die Angehörigen des KSK dies umsetzen, zeigte sich bei einem zweiten Truppenbesuch der Wehrbeauftragten im September 2020. Sie bekam Gelegenheit, sich ein persönliches Bild von der finalen Prüfungsphase des Potenzialfeststellungsverfahrens der Kommandosoldaten – der umgangssprachlich genannten Höllenwoche – zu machen. Die Einladung ist als deutlicher Ausdruck der Veränderungen vor Ort, hin zu mehr Offenheit und Transparenz, zu werten. In den Gesprächen mit den Spezialkräften war dann auch aufrichtige Betroffenheit ebenso wie deutliche Motivation zu spüren, die rechtsextremistischen Vorkommnisse der Vergangenheit aufzuklären, aufzuarbeiten und die Reformen umzusetzen. Das ist wichtig, denn der Reformprozess kann nur gelingen, wenn er vom KSK selbst gewollt, getragen und gestützt wird. Auch bei den Auswahlverfahren waren die angestoßenen Reformen bereits sichtbar. Neben der physischen und psychischen Belastbarkeit steht noch stärker als bisher die charakterliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber – Führungsverhalten, Teamfähigkeit und Verfassungstreue – im Fokus. Zudem wurden die psychologische Betreuung und Begutachtung noch weiter ausgebaut.

Deutschland benötigt wie in den vergangenen 25 Jahren Spezialkräfte und ihre wichtigen Fähigkeiten – und zwar als eine Eliteeinheit für Rechtsstaatlichkeit, Demokratie, Freiheit und Frieden. Das KSK muss einen Neustart in die Zukunft machen können, mit klarem politischen Auftrag und einem neuen Vertrauen der Auftraggeber. Das Ziel, die laufenden Organisations- und Personalmaßnahmen im Sommer 2021 abzuschließen, erscheint realistisch.

Extremismus in anderen Bereichen der Bundeswehr

Der im Berichtsjahr auf das Kommando Spezialkräfte gerichtete Fokus darf nicht zu einer Vernachlässigung der konsequenten Aufklärung anderer extremistischer Verdachtsfälle in der Truppe führen, von denen es im Berichtsjahr ebenfalls einige gab.

Insgesamt ist das Meldeaufkommen der Bundeswehr zu „extremistischen Verdachtsfällen“ im Berichtsjahr erneut deutlich gestiegen. Es gab 211 Berichte zu **Meldepflichtigen Ereignissen** über Verdachtsfälle der Kategorien „Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates“, „unzulässige politische Betätigung“ oder „Volksverhetzung“. In den Jahren 2017 bis 2019 waren 167, 150 und 178 Meldungen zu verzeichnen, in den drei Jahren zuvor 63, 57 und 63 einschlägige Fälle. Nicht immer sind Verdachtsfälle einer Meldekategorie eindeutig zuzuordnen. So meldete die Truppe im Jahr 2020 18 Verdachtsfälle unter anderem zu den Begriffen „Diskriminierung“ und „Mobbing“ (2018 und 2019: 20 beziehungsweise 19 Meldungen), bei denen ein extremistischer Hintergrund nicht auszuschließen war.

Nachfolgende Beispiele belegen, dass es Soldatinnen und Soldaten mit rechtsextremem Gedankengut und entsprechendem Verhalten gibt:

- *In einer WhatsApp-Gruppe, die sich den Namen „Behinderte Spastis“ gegeben hatte, sollen 16 Unteroffiziere und zehn Mannschaftsdienstgrade gewaltverherrlichende, pornografische, antisemitische und rechtsextremistische Inhalte in Form von Texten, Fotos und Videos ausgetauscht haben. Die disziplinarischen Ermittlungen unter Einbindung der Wehrdisziplinar- und Staatsanwaltschaften sowie des Militärischen Abschirmdienstes waren bis Ende Dezember 2020 noch nicht abgeschlossen. Für sieben der Soldaten betreibt die Bundeswehr ein Verfahren auf vorzeitige Entlassung. Bei drei Stabsunteroffizieren werden vor der Beantragung der Entlassung zunächst noch die Ermittlungen durch den MAD abgewartet. In drei Fällen in der Gruppe der Mannschaften wurden ein Uniformtrageverbot und ein Verbot der Ausübung des Dienstes ausgesprochen.*
- *Ein alkoholisierter Mannschaftssoldat riefnachts in der Öffentlichkeit und für die Anwohner der umliegenden Häuser deutlich vernehmbar mehrmals „Heil Hitler“ und „Sieg Heil“. Neben der vorzeitigen Entlassung aus der Bundeswehr musste sich der Soldat strafrechtlich verantworten.*
- *Ein Mannschaftssoldat äußerte sich in seinem WhatsApp-Status per Video rechtsextremistisch und rassistisch. Unter anderem fielen folgende Aussagen: „So einen untermenschlichen Schund lässt man hier in das Land“, „Volksvertreter in Berlin = Volksverräter“, „rumjuden“, „Mischrassen finde ich nicht gut“. Die Bundeswehr entließ den Soldaten vorzeitig aus dem Dienstverhältnis.*
- *Ein anderer Mannschaftssoldat veröffentlichte innerhalb einer WhatsApp-Gruppe das Tätervideo des Attentats von Halle. Auch er erhielt die vorzeitige Entlassung.*
- *Ein weiterer Mannschaftssoldat sendete in einer privaten WhatsApp-Gruppe bezüglich eines Geburtstages verschiedene Bilder mit dem Konterfei von Adolf Hitler. Es folgte die Anklage vor dem Strafgericht. Diesen Soldaten entließ die Bundeswehr ebenfalls vorzeitig.*
- *Ein Unteroffizier mit Portepée veröffentlichte in seinem WhatsApp-Status ein Bild von Adolf Hitler in einer Menschenmenge, aus der zahlreiche Menschen um ihn herum die Hand zum „Hitlergruß“ heben. Hitlers Gesicht wurde durch den Kopf des Portepéeunteroffiziers ersetzt. Einem rechtskräftigen Strafbefehl gegen den Soldaten schloss sich die Einleitung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens an.*
- *Das Mobiltelefon eines Unteroffiziers enthielt mindestens 300 gespeicherte Dateien mit rassistischen, antisemitischen und insgesamt zutiefst menschenverachtenden Inhalten. Ein Beispiel: „Was sagte eine jüdische Philosophin vor der Deportation nach Auschwitz? Wir genießen das Leben in vollen Zügen!“ Der Divisionskommandeur entthob den Soldaten vorläufig des Dienstes, sprach ein Uniformtrageverbot aus und ordnete das Einbehalten der Hälfte der Dienstbezüge an. Die Anschuldigung vor dem Truppendienstgericht folgte.*
- *Ein Mannschaftssoldat versendete in einer rund 300 Personen umfassenden WhatsApp-Gruppe Bild- und Textdateien, die insgesamt 18 Hakenkreuze zeigten. Die Konsequenz waren ein rechtskräftiger Strafbefehl und die Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens.*
- *Während einer Haussammlung des Volksbundes Deutscher Kriegsgräbervorsorge e. V. ertönte vom Mobiltelefon eines Feldwebeldienstgrades der Klingelton „SMS von der Ostfront“ im Tonfall von Adolf*

Hitler. Gegen den Soldaten erging eine einfache Disziplinarmaßnahme und er wurde auch wegen eines weiteren Dienstvergehens vorzeitig aus der Bundeswehr entlassen.

- *Eine Zeitsoldatin im Range eines Hauptgefreiten nahm an mehreren der lokalen rechtsextremistischen Szene zurechenbaren Veranstaltungen teil. Darüber hinaus waren auf ihrem Facebook-Profil Auffälligkeiten mit Bezug zum Rechtsextremismus erkennbar. Sie wurde vorzeitig entlassen.*

In weiteren Fällen kam eine rassistische oder fremdenfeindliche Gesinnung von Soldatinnen und Soldaten zum Vorschein:

- *Ein Feldwebeldienstgrad äußerte gegenüber Kameraden, bei türkischen Frauen fange mit 30 Jahren der Bart an zu wachsen und man müsse erst die Burka hochziehen, um zu erkennen, ob darunter ein Mann oder eine Frau sei. Die Bundeswehr ahndete dies mit einer einfachen Disziplinarmaßnahme.*
- *In einer Diskussion über den Mangel an freiwilligen Wahlhelfern schlug ein Offizier sinngemäß vor, dafür solle man „unsere dunkelhäutigen Gäste“ verpflichten, und äußerte zum Thema Flüchtlingspolitik in etwa, man müsse in Deutschland „einmal richtig aufräumen“. Der Vorgesetzte verhängte gegen ihn eine empfindliche Disziplinarbuße.*
- *Ein Mannschaftssoldat soll im Auslandeinsatz in Mali über lokale Ortskräfte geäußert haben: „Wenn der Neger nicht richtig arbeitet, dann platzt mir der Kragen“ und „Ich muss kontrollieren, ob die Schwarzen richtig geputzt haben“. Die umfassenden Vernehmungen ergaben kein eindeutiges Lagebild. Gleichwohl belehrte der Vorgesetzte den betroffenen Soldaten, den lokalen Arbeitskräften mit Respekt und angemessenen Umgangsformen zu begegnen.*

Schließlich gab es Fälle, in denen sich Soldatinnen und Soldaten zur Identitären Bewegung oder zu den Reichsbürgern bekannten:

- *Ein Unteroffizier war während seiner Dienstzeit Angehöriger und Aktivist der Identitären Bewegung. Der Militärische Abschirmdienst bewertete ihn als erkannten Rechtsextremisten in der Bundeswehr. Der Soldat wurde vorzeitig entlassen.*
- *Noch nicht abgeschlossen sind die Ermittlungen gegen einen Feldwebeldienstgrad, der folgende Äußerungen getätigt haben soll: „Wir haben keinen Friedensvertrag.“ „Wir sind eigentlich noch das Deutsche Reich.“ „Die amerikanischen Banken und Juden u. a. Soros haben die Macht.“ „Rechts kommt von richtig und rechtens.“ „Links kommt von link sein und jemanden linken.“ „Deutschland hat keine Verfassung.“ Neben der Einleitung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens hat der zuständige Kommandeur ihn vorläufig des Dienstes enthoben und ein Uniformtrageverbot sowie das Einbehalten der Hälfte der Dienstbezüge angeordnet, da mit der Entfernung aus dem Dienstverhältnis zu rechnen ist.*
- *Ein Feldwebeldienstgrad trug in der Kaserne ein T-Shirt, das in Frakturschrift mit dem Aufdruck „Reichsbürger“ bedruckt war. Der Soldat erhielt eine einfache Disziplinarmaßnahme.*

Mit ihrem konsequenten Engagement gegen Extremismus darf die Bundeswehr nicht nachlassen. Jeder einzelne Fall extremistischen Verhaltens ist einer zu viel und muss zügig und gleichzeitig gründlich sowie rechtsstaatlich sauber aufgeklärt werden – das gilt für jedes Kennverhältnis und jede Chatgruppe –, es ist stets zu klären, welche Verbindungen es gibt, ob möglicherweise Netzwerke entstehen oder bereits bestehen. Aufklärung ist unerlässlich.

Zweifel an einer gründlichen Aufklärung der geschilderten, seit 2017 gehäuften Vorfälle extremistischen Verhaltens in der Bundeswehr veranlassten das **Parlamentarische Kontrollgremium** des Bundestages, die dazu geführten Ermittlungen der Nachrichtendienste des Bundes, dabei auch des Militärischen Abschirmdienstes, zu untersuchen. Es legte nach zweijähriger Untersuchungsarbeit im November des Berichtsjahres einen mehrere hundert Seiten umfassenden geheimen Bericht sowie eine gekürzte öffentliche Bewertung vor. Das Gremium stellte in der öffentlichen Bewertung fest, dass in der Bundeswehr sowie in unterschiedlichen Sicherheitsbehörden von Bund und Ländern (unter anderem Nachrichtendienste) – teilweise trotz bestehender Sicherheitsüberprüfungen – eine Reihe von Beschäftigten mit rechtsextremistischem – auch gewaltorientiertem – Gedankengut tätig sind. Diese stünden, wenn auch nicht alle mit allen, so doch in verschiedenen Kreisen in unterschiedlich intensiven Verbindungen zueinander. Der Militärische Abschirmdienst habe seine Aufgaben in der Bekämpfung des Rechtsextremismus und bei der Spionageabwehr der Bundeswehr nicht in hinreichendem Maße wahrgenommen.

Ist dem Soldaten oder der Soldatin eine extremistische Gesinnung nachweisbar, kommt es grundsätzlich zu einer vorzeitigen Entlassung aus der Bundeswehr. Im Jahr 2020 folgten den Meldungen 24 solcher Entlassungen. Teilweise können die ermittelnden Disziplinarvorgesetzten über eine extremistische Äußerung oder Handlung hinaus keine entsprechende Gesinnung oder Affinität zum Extremismus nachweisen.

In 41 Fällen bestätigten die Ermittlungen die gemeldeten Sachverhalte. In 41 Vorgängen waren die Dienstvergehen nicht eindeutig nachzuweisen oder keine Beschuldigten als Täter zu ermitteln. Insbesondere bei extremistischen Schmierereien im Kasernenbereich wie an Wänden, Türen und auf Tischen gemalten oder eingeritzten Hakenkreuzen oder beispielsweise einem mit bunten Nadeln geformten Hakenkreuz an einer im Kompaniegebäude frei zugänglichen Pinnwand waren Täter nicht zu ermitteln. In diesen Fällen ist häufig keine Eingrenzung auf Soldatinnen und Soldaten, zivile Angehörige der Bundeswehr oder zivile Besucher der Kaserne möglich.

Die Verbreitung extremistischer oder rassistischer Inhalte durch Wort und Bild erfolgt verstärkt auch über soziale Medien, die in der heutigen Kommunikationswelt eine bedeutende Rolle spielen. Im Hinblick auf die immer umfangreichere private wie auch dienstliche Nutzung ist es unerlässlich, dass Soldatinnen und Soldaten verantwortungsvoll mit diesen Medien umgehen. Das **Internet** ist kein rechtsfreier Raum und die im Grundgesetz verankerte Meinungsfreiheit deckt das Veröffentlichende einschlägiger Inhalte grundsätzlich nicht ab. Das Bundesministerium der Verteidigung veröffentlichte daher im November 2019 die sogenannten Social-Media-Guidelines mit dem Ziel, die Angehörigen der Bundeswehr in diesem Bereich zu sensibilisieren. Gleichwohl erreichten die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr erneut Verdachtsfälle mit extremistischen Äußerungen in sozialen Medien. In der Regel kam es zu strafrechtlichen und disziplinarischen Ermittlungen, die mitunter ebenfalls zu vorzeitigen Entlassungen aus dem Dienst der Bundeswehr führten.

Neben den Meldepflichtigen Ereignissen lagen der Wehrbeauftragten 22 **Eingaben** (2019: 17) vor, in denen Petentinnen und Petenten extremistisches Verhalten von Soldatinnen und Soldaten schilderten. Auch berichteten Geschädigte, wegen ihres Migrationshintergrundes Ziel von Mobbing, Benachteiligung, Diskriminierung oder Anfeindungen zu sein. Weitere Petenten beschwerten sich über die Art und Weise sowie die Dauer der gegen sie oder gegen andere Kameraden geführten Ermittlungen wegen des Verdachts auf extremistisches Verhalten. Zum Teil war auch die drohende oder bereits verfügte vorzeitige Entlassung aus dem Dienst der Bundeswehr Thema der Zuschriften.

Angesichts der insgesamt steigenden Fälle von extremistischer Gesinnung oder solchem Verhalten ist es gut, dass sich Bewerberinnen und Bewerber um ein erstmaliges Dienstverhältnis in der Bundeswehr seit dem 1. Juli 2017 einer einfachen **Sicherheitsüberprüfung** unter Mitwirkung des Militärischen Abschirmdienstes unterziehen müssen. Anders verhält es sich bei Wehrübungen. Für Reservedienst Leistende gibt es keine automatische einfache Sicherheitsüberprüfung. Als weitere Besonderheit ist für sie vor und nach dem Reservedienst grundsätzlich das Bundesamt für Verfassungsschutz zuständig. Um eine durchgängige Bearbeitung der mutmaßlichen Extremismusverdachtsfälle zu gewährleisten, gründeten der Militärische Abschirmdienst und das Bundesamt für Verfassungsschutz im Jahr 2017 die Arbeitsgemeinschaft Reservisten. Seitdem führten weit über 1.000 Erörterungen dazu, mehr als 900 Reservisten aus der Planung von Wehrübungen herauszunehmen. Die Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaft hat aufgezeigt, dass eine isolierte Betrachtung der Verdachtsfälle im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche der Sicherheitsbehörden im Einzelfall zu einem unvollständigen Lagebild führen kann. Folgerichtig vereinbarte der damalige Präsident des Militärischen Abschirmdienstes mit den Präsidenten des Bundesamtes für Verfassungsschutz und des Bundeskriminalamtes eine verbesserte Nutzung der vorhandenen Kooperationsformate sowie einen verstärkten Austausch von Personal. Für einen effektiven Informationsaustausch ist zudem beabsichtigt, den Abschirmdienst vollständig in das Nachrichtendienstliche Informationssystem des Bundes (NADIS) einzubinden, da dies bislang nicht der Fall war. Die gesetzliche Grundlage dafür fehlt jedoch noch. Ungeachtet dessen ist die vorgesehene allgemeine Sicherheitsüberprüfung für beorderte Reservistinnen und Reservisten sowie eine flächendeckende einfache Sicherheitsüberprüfung für alle Reservistinnen und Reservisten, die eine Wehrübung ableisten wollen, sehr zu begrüßen. Der Militärische Abschirmdienst muss dann aber auch weiteres Personal und entsprechende IT-Ausstattung erhalten.

In dem im Jahr 2018 überarbeiteten Traditionserlass ist vorgesehen, **Kasernennamen** auf ihre Traditionswürdigkeit hin zu prüfen und die Kasernen bei Bedarf umzubenennen. Im Berichtsjahr hat die Bundeswehr die Lent-Kaserne umbenannt. Helmut Lent war in der Wehrmacht während des Zweiten Weltkrieges ein hochdekoriertes Luftwaffenoffizier. Bis zu seinem tödlichen Flugunfall ohne Feindeinwirkung am 7. Oktober 1944 schoss er 102 Kampflugzeuge ab. Bei zwei Drittel dieser Flugzeuge handelte es sich um viermotorige Bomber. In der NS-Propaganda war er ein Held. Im März 1944 wurde er zum Oberstleutnant und im Oktober 1944 posthum

zum Oberst befördert. Im Juli 1964 erhielt die Kaserne in Rotenburg (Wümme) den Namen Lent-Kaserne. Die Namensgebung stand besonders in den letzten Jahren immer wieder in der Kritik. Unter Mitwirkung der Soldatinnen und Soldaten vor Ort trägt die Liegenschaft nun den Namen Von-Düring-Kaserne. Johann Christian von Düring war im 19. Jahrhundert hannoverscher Forstbeamter und in den Befreiungskriegen gegen Napoleon Freikorpsführer in Diensten des Kurfürstentums und Königsreichs Hannover. Er ist auf dem Kasernengelände begraben. Auch bei weiteren Liegenschaften war die Überprüfung der Kasernenamen auf der Grundlage des neuen Traditionserlasses Auslöser, nach neuen Namen zu suchen. Im Einzelnen sind das die Marseille-Kaserne in Appen, die Feldwebel-Lilienthal-Kaserne in Delmenhorst, die Mudra-Kaserne in Köln, die Rettberg-Kaserne in Eutin und die Ostmark-Kaserne in Weiden. Die Namensfindungsprozesse waren bis Ende des Berichtsjahres noch nicht abgeschlossen.

Führungsverhalten

Die Führungskonzeption der Bundeswehr richtet sich an den Grundsätzen der Inneren Führung aus. Eines der obersten daraus hergeleiteten Führungsprinzipien ist das Führen mit Auftrag. Die militärischen Führungskräfte soll ihren Unterstellten Handlungsspielräume, Mitwirkung und Mitverantwortung ermöglichen, um so die Motivation, Berufszufriedenheit und Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten positiv zu beeinflussen.

Uneingeschränkt zu begrüßen sind daher die Unterstützungsangebote des Zentrums Innere Führung für militärische und zivile Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Führungsverantwortung. Das Angebot umfasst beispielsweise **Führungskräftecoachings** für das Führungspersonal ab Einheitsebene aufwärts oder sogenannte Spitzenkräftecoachings für die Ebenen A 16 und höher. Die zugrunde liegenden Konzepte sind überzeugend und die Maßnahmen werden gut angenommen. Bislang setzt das Zentrum Innere Führung die freiwillige Bereitschaft der Führungskraft zur Teilnahme an einem Coaching voraus. Eine bundeswehrweite Verpflichtung aller Führungskräfte zur Absolvierung eines Coachings besteht nicht. Die innere Bereitschaft zur Mitwirkung an einem Führungskräftecoaching ist zweifelsohne ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg der Maßnahme. Allerdings erreicht die Bundeswehr unter dieser Prämisse Teile ihres Führungspersonals nicht. Sie sollte daher in Betracht ziehen, auch solche Führungskräfte zu Coachings einzuladen, die den Unterstützungsangeboten skeptisch gegenüber stehen oder sie sogar ablehnen. Innere Bereitschaft kann sich auch im Verlauf eines gut gemachten Coachings entwickeln.

Vorgesetzten muss bewusst sein, wie wichtig es ist, wertschätzend, klar sowie grundsätzlich motivierend mit ihren Frauen und Männern zu kommunizieren und offen für neue Lösungsansätze zu sein. Ist die Kommunikation hingegen in falsch verstandenem „militärisch-zackigen Ton“ herabwürdigend, können angehende Unteroffiziere oder Offiziere kaum das Selbstbewusstsein entwickeln, das für ein erfolgreiches Führen mit Auftrag erforderlich ist.

Diese Einsicht scheint sich noch nicht überall durchgesetzt zu haben. Mitunter meinen Vorgesetzte offenbar noch immer, die ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten zur Steigerung ihrer Fitness anspornen zu können, indem sie jene herabwürdigen:

- *Während der Grundausbildung fragte ein Ausbilder einen Rekruten, ob er sich für sein Gewicht nicht schäme, warum er so aussehe, nichts dagegen mache und ob er sich überhaupt noch ins Schwimmbad traue. Nach eigener Aussage habe der Vorgesetzte den Rekruten mit diesen Äußerungen aus Fürsorge motivieren wollen, doch hatten die Ausbilder den Rekruten wohl eher wegen dessen Körperfülle negativ im Blick. Denn auch ein Offizieranwärter demütigte diesen Rekruten bei einem Antreten vor dem Grundausbildungszug. Er sagte sinngemäß, es sei nicht schlimm, dass der Rekrut auf den Boden schaue, da er bei seinem Bauchumfang ja ohnehin seinen „Pimmel“ nicht mehr sehen könne.*

Nach „alter Schule“ kommunizierte offenbar auch ein Feldwebeldienstgrad mit „seinen“ Rekrutinnen und Rekruten:

- *Im Nachgang zu einem misslungenen Ausbildungsabschnitt soll der Unteroffizier gesagt haben: „Wir können das auch im Nazi-Stil durchziehen.“ Außerdem soll er die ihm unterstellten Soldatinnen und Soldaten als „Sonnenschein“, „Spacken“, „Kinder“ oder „Idiot“ bezeichnet haben.*

Nicht unbedingt besser verhält es sich mit sozialen Medien. Immer häufiger nutzen Vorgesetzte für eine schnelle Kommunikation **Messenger-Dienste** und erstellen Gruppenchats, beispielsweise zur Regelung organisatorischer Fragen. Die Geschwindigkeit dieser Kommunikationsform ist Vor- und Nachteil in einem. Schnell ist im Ärger

etwas getippt, ebenso schnell ist eine „passende“ Antwort geschrieben. So können sich selbst geringe Differenzen in kurzer Zeit potenzieren. Es überrascht nicht, dass die Nutzung von WhatsApp nicht nur im Bereich rechtsextremistischer Tendenzen im Berichtsjahr Gegenstand von Eingaben war:

- *Ein Petent im Mannschaftsdienstgrad sah sich (vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie) nach seiner Anmeldung für den Nijmegen-Marsch 2020 als Mitglied einer WhatsApp-Gruppe mit über 40 Teilnehmern – ohne sein Einverständnis. Er trat aus der Gruppe aus, da die über 30 Nachrichten pro Tag aus seiner Sicht vor allem Belanglosigkeiten enthielten. Der Marschgruppenführer reagierte darauf mit folgender WhatsApp: „??? Soll das heißen, Sie sind raus? Anstandshalber wäre eine korrekte Abmeldung das wenigste gewesen, was ich erwarte. Antwort bis morgen zum Dienstschluss!“. Die vom Petenten angeführten Gründe und der Hinweis, sich auch über Lotus Notes oder Diensttelefon abstimmen zu können, stießen bei dem Offizier auf Unverständnis. Er fragte den Petenten unter Verweis auf seinen Dienstgrad stattdessen, ob er denn eigentlich wisse, mit wem er hier auf WhatsApp schreibe. Die Bewertung, was in der Gruppe belanglos sei, solle er denjenigen überlassen, die davon Ahnung hätten. Seine Anmeldung zum Marsch werde er nicht weiter bearbeiten: „Ich habe wichtigeres zu tun, als einem über 30-jährigen Mannschaftsdienstgrad alle Informationen handverlesen gefiltert und separat zukommen zu lassen.“*

Dass Vorgesetzte die neuen Möglichkeiten, die Dienste wie WhatsApp eröffnen, auch gerne nutzen, um die ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten engmaschig zu kontrollieren, belegt folgender Fall:

- *Während der Covid-19-Pandemie sollten in einer Kompanie die zum Dienst zu Hause befohlenen Soldatinnen und Soldaten innerhalb der Rahmendienstzeit eine durchgängige Erreichbarkeit am Heimatort sicherstellen. Zur Kontrolle der Anwesenheit und Erreichbarkeit sollten sich die Zugehörigen vor Dienstantritt mit wechselnden Emojis in einer vom Zugführer eingerichteten WhatsApp-Gruppe melden. Zusätzlich sollte sie ihm den „Live-Standort“ übermitteln, der die aktuelle Position des Sendenden über einen gewissen Zeitraum kontinuierlich überträgt. Vor dem Hintergrund, dass Angehörige der Kompanie zuvor mehrfach während der Rahmendienstzeit nicht erreichbar gewesen waren, erachtete das Verteidigungsministerium Kontrollmaßnahmen grundsätzlich als sachgerecht. Es stellte allerdings zu Recht klar, dass die Nutzung von WhatsApp für die dienstliche Kommunikation in der Bundeswehr aus Datenschutzgründen nicht zulässig sei. Überdies sei nicht nachvollziehbar, warum sich die Soldatinnen und Soldaten des Zuges vor Dienstantritt beim Zugführer melden und zusätzlich ihren „Live-Standort“ übermitteln müssten. Zur Dienstaufsicht genüge eine stichprobenartige telefonische Kontaktaufnahme innerhalb der Rahmendienstzeit.*

Diese deutliche Stellungnahme des Verteidigungsministeriums ist sehr zu begrüßen. Die technologische Entwicklung sollte im Sinne einer fortschrittlichen Führungskultur nicht einer „Totalüberwachung“ von Untergebenen dienen.

Soldatinnen und Soldaten angemessen zu führen, ist eine verantwortungsvolle Aufgabe. Hierzu gehört, dass Untergebene auch als Beschuldigte oder Betroffene jederzeit ihrer oder ihrem Disziplinarvorgesetzten vertrauen können. Nur wenn sie spüren, dass ihre Vorgesetzten sie als Menschen und Staatsbürgerinnen beziehungsweise Staatsbürger in Uniform behandeln, werden sie sich im dienstlichen Umfeld wohl fühlen, sich vollumfänglich in den militärischen Dienst einbringen und auch berechtigte Kritik eher anerkennen. Eine Selbstverständlichkeit sollte es sein, in **Disziplinarangelegenheiten** alle betroffenen Soldatinnen und Soldaten nach den geltenden Vorschriften und Bestimmungen gleich zu behandeln und das durch Recht und Gesetz geregelte Ermittlungsverfahren einzuhalten. Dass Vorgesetzte diese Erwartung nicht immer erfüllen, zeigt das folgende Beispiel:

- *Ein Offizieranwärter äußerte sich bei unterschiedlichen Gelegenheiten ehrverletzend gegenüber zwei Rekruten. Der Vorgesetzte sah hinsichtlich der zweiten Dienstpflichtverletzung von einer Disziplinarmaßnahme mit der Begründung ab, dass er diese schon bei der Bemessung der Disziplinarbuße wegen der ersten Äußerung berücksichtigt habe. Dies ließ der Tenor der Disziplinarverfügung zum ersten Dienstvergehen aber nicht erkennen. Zudem waren die Ermittlungen zur zweiten Äußerung zum Zeitpunkt der Verhängung noch nicht abgeschlossen, weshalb er diesen Vorwurf nicht hätte berücksichtigen dürfen.*

Kameradschaft ist für Soldatinnen und Soldaten eine Dienstpflicht. Sie haben die Würde, Ehre und Rechte ihrer Kameradinnen und Kameraden zu achten und ihnen beizustehen. Vorgesetzte sollten hier mit gutem Beispiel vorangehen:

- *Bei einem Bergmarsch hat ein Kompanieeinsatzoffizier einem Soldaten einen dringenden Toilettengang sinngemäß wie folgt verwehrt: „Fällt aus, kneifen Sie!“ Aus Sicht des Petenten habe kein dienstlicher Grund*

bestanden, ihm den Toilettengang auf einer in der Nähe befindlichen Almhütte zu verweigern. Die von dem Offizier angegebene Begründung, er habe wegen der Außendarstellung der Bundeswehr verhindern wollen, dass ein Soldat auf der vollbesetzten Almhütte die Toilette nutze, ohne etwas zu konsumieren, rechtfertigt die Verweigerung der Notdurft jedenfalls nicht.

Gerade wenn grundlegende Bedürfnisse von Untergebenen betroffen sind, sollten Vorgesetzte bei der Ausübung ihrer Befehlsgewalt besonderes Augenmaß walten lassen.

Besonnenheit und Umsicht sind in ähnlicher Weise gefordert, wenn Soldatinnen oder Soldaten selbst nicht mehr in der Lage sind, ihr Handeln und das Geschehen um sie herum zu kontrollieren:

- *Bei der Abschiedsfeier eines Feldwebels legten Kameraden einen stark angetrunkenen Stabsunteroffizier in einem Gemeinschaftsraum auf eine Couch. Nachdem der Betrunkene beim Aufstehen unkippte, setzte sich der Feldwebel – der den gesamten Vorgang filmte – in Anwesenheit des stellvertretenden Zugführers auf den Bauch des Soldaten, sodass dieser sichtlich nach Luft rang. Statt einzuschreiten, machte sich der stellvertretende Zugführer zusammen mit dem Feldwebel über den hilflosen Stabsunteroffizier lustig. Er erhielt eine empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme.*

Die Hilflosigkeit von Kameradinnen und Kameraden auszunutzen und sich noch über sie lustig zu machen, widerspricht den Grundsätzen der Inneren Führung in besonders eklatanter Weise, untergräbt es doch den Anspruch, sich in Gefahr und Not aufeinander verlassen zu können.

Überzogene Härte in der Ausbildung

Die Ausbilderinnen und Ausbilder der Bundeswehr haben einen schwierigen Balanceakt zu meistern. Einerseits muss die Ausbildung – und gerade auch die Grundausbildung – die Auszubildenden fordern und an ihre Belastungsgrenzen heranführen. Andererseits darf sie die Soldatinnen und Soldaten nie so überfordern, dass sie zu Schaden kommen. Dabei weisen die neu eingestellten Rekrutinnen und Rekruten oftmals höchst unterschiedliche Leistungsstände auf. Was die einen gerade einmal ins Schwitzen bringt, führt bei den anderen schon zu einer gefährlichen Überanstrengung. Die Bundeswehr reagierte darauf mit der Einführung des Programms „Steigerung der Körperlichen Leistungsfähigkeit (KLF) in der Grundausbildung (GA)“ und teilt die Auszubildenden nun nach Leistung ein, um ihre Fitness sodann gezielt fördern zu können. Die allermeisten Ausbilderinnen und Ausbilder bewältigen die herausfordernde, zugleich aber erfüllende Aufgabe der Ausbildung tagtäglich mit Bravour. Dennoch kam es im Berichtsjahr auch dazu, dass manche die Grenzen einer noch hinzunehmenden, harten Ausbildung mitunter überschritten. Zum Teil nahmen sie insbesondere Überlastungsanzeichen nicht ernst:

- *Während eines Einweisungslaufes über etwa fünf bis sechs Kilometer im Rahmen der Grundausbildung stürzte eine Rekrutin wiederholt und zog sich dabei Prellungen und Schürfwunden an Knien und Schienbeinen zu. Andere Rekruten mussten sie beidseitig stützen. Auf ihre Klage, sie könne nicht mehr, hätten nach Aussagen einiger Ausbildungsteilnehmer die Ausbilder nicht reagiert und sie stattdessen angespornt weiterzulaufen. Nach dem Lauf wankte die Rekrutin und benötigte beim Gehen weiter die Unterstützung ihrer Kameraden. Vor dem Kompaniegebäude brach sie zusammen und verlor – zumindest nach Einschätzung eines Rekruten – kurz das Bewusstsein. Auf Anweisung des Zugführers betreuten ihre Stubenkameradinnen sie auf der Stube, wobei sie nach eigenen Angaben Probleme beim Atmen hatte und ihr schwarz vor Augen war. Trotz kreislaufstabilisierender Maßnahmen eines herbeigerufenen Ausbilders erbrach sich die Soldatin kurze Zeit später mehrfach. Eine Hilfsausbilderin nahm dies wahr, meldete es allerdings offenbar nicht weiter. Im Laufe des Abends verschlechterte sich der Zustand der Soldatin laut Aussagen anderer Rekruten – von den Vorgesetzten unbemerkt – weiter. So habe sie über Taubheitsgefühle geklagt und undeutlich gesprochen. Später beruhigte der Zugführer zusammen mit einem Ausbilder die Rekrutin, die zwischenzeitlich vor dem Kompaniegebäude auf dem Boden lag und herumschrie, und ließ sie auf ihre Stube verbringen. Im Nachgang begutachtete er den Zustand der Soldatin noch einmal vor Ort und bat sodann den Unteroffizier vom Dienst, beim Kompanierundgang nach der Rekrutin zu schauen. Eine Vorstellung bei medizinischem Fachpersonal erfolgte trotz der gezeigten Symptome zu keiner Zeit. Die Rekrutin verließ die Bundeswehr ohne Angabe einer weitergehenden Erläuterung aus „persönlichen Gründen“ innerhalb der Probezeit.*

Es ist erschreckend, dass die Verantwortlichen trotz der massiven Anzeichen und des außergewöhnlichen Verhaltens der Rekrutin keine ärztliche Hilfe suchten. Dies hätte bereits unmittelbar nach dem Lauf geschehen müssen, spätestens jedoch nachdem ersichtlich wurde, dass sich die Soldatin auch in der anschließenden

Ruhephase nicht hinreichend erholte. Hier entlasten auch nicht Aussagen sowohl der Ausbilder als auch einiger Rekruten, dass die Verantwortlichen annahmen, die Rekrutin würde übertreiben beziehungsweise die Schwächeanfälle nur vortäuschen, weil sie bei der Ausbildung insgesamt lustlos agiert habe.

Folgender Beispielsfall zeigt ebenfalls, wie eine moderne Ausbildung gerade nicht aussehen sollte:

- *Während eines Unteroffiziergrundlehrgangs führten Ausbilder im Januar 2020 bei einer Lufttemperatur von etwa 11 Grad Celsius im Rahmen der Military Fitness-Ausbildung – und angeblich auch für das „Teambuilding“ – den von ihnen so bezeichneten „Saulauf“ durch. Mit der Last von zwei bis drei Baumstämmen (Länge von zwei bis drei Metern, Durchmesser von 15 bis 30 Zentimetern) mussten die Lehrgangsteilnehmer im Feldanzug eine Laufstrecke von etwa sechs Kilometern absolvieren. Nach circa 1,5 Kilometern sollten die Soldatinnen und Soldaten einen Entwässerungsgraben durchqueren, der ungefähr hüfthoch mit Wasser gefüllt war und den mehrere Lehrgangsteilnehmer als „Güllegrube“ bezeichneten. Im weiteren Verlauf des Laufes mussten die Soldaten während „aktiver Pausen“ Burpees (eine Mischung aus Kniebeuge, Liegestütz und Streck sprung) machen. Laut Aussagen mehrerer Auszubildender mussten sie später zwei zusammengebrochene, durchnässte Lehrgangsteilnehmer auf Tragetüchern mitführen und während der weiterhin durchzuführenden Burpees zwischenzeitlich auf dem Boden ablegen. Die Zusammengebrochenen seien in einem beklagenswerten Zustand gewesen. Der eine soll sich mehrmals übergeben haben, während die andere kurzzeitig bewusstlos geworden sein soll. Bei anderer Gelegenheit soll einer der beteiligten Ausbilder aufgrund schlechter Leistungen vor den Auszubildenden ausgespuckt und geäußert haben, dass sie die „Spucke auf dem Boden nicht wert“ seien. Der andere am „Saulauf“ beteiligte Ausbilder soll Lehrgangsteilnehmern überdies nach einem misslungenen Nachtschießen „Strafburpees“ befohlen und die Durchführung mit einem Beil in der Hand überwacht haben. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Ermittlungen in dieser Sache noch nicht vollständig abgeschlossen sind und der oben dargestellte Geschehensablauf sich im Wesentlichen aus mehreren Aussagen der bisher vernommenen Lehrgangsteilnehmer ergibt.*

Ausbilderinnen und Ausbilder, die ihre **Machtposition** ausnutzen, die Auszubildenden aufgrund vermeintlich schlechter Leistungen oder scheinbarer Lustlosigkeit zu demütigen, verstoßen gegen die Grundsätze der Inneren Führung. Die nachfolgend dargestellten „Übungen“ scheinen von einem ebensolchen Strafcharakter geprägt gewesen zu sein:

- *So soll ein Hilfsausbilder einem Grundausbildungszug im Januar 2020 nach Dienstschluss „Wandsitzen“ befohlen haben. Die Rekruten mussten sich mit dem Rücken an die Wand des Unterkunftsgebäudes lehnen und dort dergestalt hinunterrutschen, dass Ober- und Unterschenkel einen rechten Winkel bildeten. In dieser Position sollten die Betroffenen einen mit Wasser gefüllten Eimer an ihren jeweiligen Nachbarn weiterreichen. Während der etwa zehnminütigen Übung hätten sie mindestens drei Mal Wasser verschüttet, woraufhin der Hilfsausbilder den Wassereimer auf dem Fußboden entleert habe. Die Auszubildenden hätten den Eimer sodann wieder mit Wasser befüllen und die Übung fortsetzen müssen. Anschließend hätten sich die Rekrutinnen und Rekruten auf Befehl in einer Linie auf den nassen – und nach Aussage einer Teilnehmerin auch kalten – Fußboden setzen und den vollen Wassereimer über ihre Köpfe hinweg weiterreichen müssen. An einem anderen Tag hätten die Ausbilder des Zugs bei einer Stubenkontrolle offensichtlich verdorbenen und übel riechenden Eistee gefunden. Diesen hätten sie auf dem Boden entleert und den Rekrutinnen und Rekruten befohlen, Liegestütze in der Eisteelache zu machen. Das Auffinden einer zugeknöteten Mülltüte habe zu einem erneuten Antreten und der sinngemäßen Ansage der Ausbilder geführt, sie fühlten sich verarscht. Die Androhung von erzieherischen Maßnahmen bis 23:00 Uhr und morgendlichem Antreten um 3:30 Uhr hätten sie zwar nicht in die Tat umgesetzt. Doch habe der Hilfsausbilder die Mülltüte aufgerissen, den Müll auf dem Boden verteilt und den Rekruten befohlen, diesen aufzusammeln. Zum Ende des Berichtsjahres waren die Ermittlungen in dieser Angelegenheit noch nicht abgeschlossen, doch soll die Anschuldigung von zwei Ausbildern vor dem Truppendienstgericht zeitnah im Jahr 2021 erfolgen. Einen davon hatte das zuständige Amtsgericht bereits wegen entwürdigender Behandlung nach § 31 Wehrstrafgesetz zu einer Bewährungsstrafe verurteilt.*

Lebensrettungs- oder Hilfsaktionen

Ein Aspekt der Grundsätze der Inneren Führung fordert von Soldatinnen und Soldaten, selbst zu denken und nicht blind zu gehorchen. Wie positiv sich diese gebotene Selbstständigkeit in Kombination mit militärischen Tugenden wie Disziplin, Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein auswirken kann, zeigen die vielen Meldungen über

vorbildliche Einzeltaten der Truppe im Alltag. Tagtäglich beweisen zahlreiche Soldatinnen und Soldaten Zivilcourage im besten Sinne.

Im Berichtsjahr erreichten die Wehrbeauftragte mehr als 110 Meldungen über solche Lebensrettungs- oder Hilfsaktionen von Truppenangehörigen. Für viele ist dies eine derartige Selbstverständlichkeit, dass sie danach ihre Dienstgeschäfte fortsetzen, ohne die Hilfeleistung besonders zu erwähnen. Manchmal zumindest erfahren die Vorgesetzten im Nachhinein durch lobende Meldungen der Polizei, Feuerwehr oder Rettungskräfte von vorbildlichen Verhaltensweisen. Es ist daher davon auszugehen, dass die Wehrbeauftragte von vielen Fällen gar keine Kenntnis erlangt.

Immer wieder führen Soldatinnen und Soldaten aller Dienstgradgruppen Absicherungs-, Bergungs- und Erste-Hilfe-Maßnahmen bei **Verkehrsunfällen** durch. Allein im Jahr 2020 waren es 68 Meldungen. Drei Beispiele:

- *Im Vorbeifahren erkannten zwei Hauptgefreite, dass vier bei einem verunfallten Auto stehende Zeugen nicht in der Lage waren, dem bewusstlosen Fahrer zu helfen. Sie wendeten unverzüglich und begannen umgehend mit der Herz-Lungen-Wiederbelebung, da der Bewusstlose weder atmete noch Puls hatte. Die Umstehenden wiesen sie an, nochmals die bereits alarmierten Rettungskräfte zu informieren, wodurch diese sich schon bei der Anfahrt auf die Reanimation einstellen und einen Notarzt nachfordern konnten. Nach Aussage des Rettungsdienstes überlebte der 50-jährige Mann, der schließlich mit einem Rettungshubschrauber abtransportiert wurde, nur aufgrund der so schnell und effektiv ergriffenen Erstmaßnahmen der beiden Mannschaftssoldaten.*
- *Ein Oberstabsgefreiter, der nach einem Unfall zwischen zwei Fahrzeugen als erster eintraf, sicherte umgehend die Unfallstelle, verschaffte sich einen Überblick und barg zusammen mit dem unverletzten der beiden Unfallteilnehmer den anderen, der in seinem Auto mit brennendem Motor eingeklemmt war. Danach hielt der Soldat einen Linienbus an und löschte mit dessen Feuerlöscher den Brand. Als selbsterklärter Leiter vor Ort wies er schließlich die eintreffenden Rettungskräfte in die Lage ein.*
- *Ein anderer Oberstabsgefreiter sorgte als Zeuge eines Unfalls zwischen einem PKW und einer Fahrradfahrerin dafür, dass weitere Anwesende den Unfallort absicherten und den Notruf absetzten. Bei der schwer verletzten Fahrradfahrerin ergriff er sofort Erste-Hilfe-Maßnahmen. Da er im Rahmen des Body-Checks und Blood-Sweeps erkannte, dass die 71-jährige an der Wirbelsäule verletzt war, sorgte er für die richtige Lagerung und hinderte andere Helfer daran, die Lage der Frau wieder zu verändern. Durch seine professionelle Erste Hilfe konnte er Schlimmeres verhindern. Die Dienststelle des Soldaten erfuhr erst zwei Monate später von diesem vorbildlichen Verhalten.*

Seit dem 1. Januar 2020 besteht die Möglichkeit des **kostenlosen Bahnfahrens** für Soldatinnen und Soldaten in Uniform. Dies ist ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung, des Respekts und des Dankes für den Dienst der Truppe und erhöht gleichzeitig ihre Sichtbarkeit in der Gesellschaft. Einen weiteren positiven Effekt der Präsenz von Soldatinnen und Soldaten in Zügen verdeutlichen folgende Beispiele:

- *In einem ICE von Frankfurt nach Köln versuchte ein alkoholisierter Reisender, eine Zugbegleiterin anzugreifen, woraufhin über Lautsprecher um Hilfe gebeten wurde. Vier Soldaten, die sich in Uniform auf der Heimreise ins Wochenende befanden, reagierten sofort, verhinderten den Angriff und hielten den Angreifer bis zur Übergabe an die Bundespolizei fest. Da die Bundespolizisten es nicht schafften, den Mann zu überwältigen, halfen die Soldaten auch dabei, ihn auf die Wache zu bringen.*
- *Für die Ermittlungen aufgrund eines Suizides musste Ende Juli 2020 ein Zug auf freier Strecke für drei Stunden in sommerlicher Hitze stehen bleiben. Zwölf Soldatinnen und Soldaten von unterschiedlichen Dienststellen fanden sich zusammen und unterstützten das Bahnpersonal, das Kriseninterventionsteam der Deutschen Bahn und das Technische Hilfswerk bei ihrer Arbeit, beispielsweise durch das Bilden einer Menschenkette zum Verteilen von Getränken an die Fahrgäste.*
- *Da in einem ICE von Stuttgart nach Hamburg ein älterer Mitreisender einen Herzstillstand erlitt und reanimiert werden musste, fragte das Zugpersonal mit einer Durchsage nach Ärzten oder Sanitätern. Innerhalb kürzester Zeit kamen zehn Soldaten zusammen, darunter ein Stabsarzt des Bundeswehrkrankenhauses Hamburg. Zusammen mit einem zivilen Arzt und zwei Polizisten führten die Soldaten Wiederbelebnungsmaßnahmen durch, räumten das Abteil und hielten die Gänge frei. Alle zeigten dabei eine professionelle Ruhe.*

- *Als am Hauptbahnhof Hannover ein auf den Zug wartender Mann mit Herzversagen zusammenbrach, leiteten fünf Mannschaftssoldaten, die sich auf dem Weg zum Dienst befanden, sofort Wiederbelebensmaßnahmen ein, sperrten den Bereich ab und starteten die Rettungskette. Den Mann konnten sie zwischenzeitlich wiederbeleben, wobei er später im Krankenhaus verstarb. Die herbeigerufenen Bundespolizisten und Feldjäger bescheinigten den Soldaten vorbildliches und außergewöhnlich professionelles Verhalten. Sie hätten alles Mögliche getan, um das Leben des Mannes zu retten.*

Nicht nur auf dem Weg vom oder zum Dienst, sondern auch in anderen **Alltagsituationen** sind Soldatinnen und Soldaten zur Stelle, um Menschen in Not zu helfen und in vielen Fällen dadurch Leben zu retten. In 41 Fällen erhielt die Wehrbeauftragte davon Kenntnis:

- *Während eines Spaziergangs mit seiner Familie in Ahrenshoop sah ein Stabsunteroffizier in der Ostsee Menschen in Lebensgefahr. Als ausgebildeter Rettungsschwimmer sprang er sofort ins Wasser und konnte so zwei zehnjährige Kinder an Land bringen. Ihrem Vater, der ebenfalls versuchte hatte, sie zu retten, konnte er nicht mehr helfen, da ihn die starke Strömung erfasst hatte. Nach eigener Aussage wären die Helfer der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG), die kurz danach eintrafen, wegen der starken Strömung aus Eigenschutz nicht ins Wasser gegangen.*
- *Ein zur Ausbildung nach England kommandierter Kapitänleutnant bemerkte auf dem Weg zum Sport, dass in einem Indoorpool ein Vater versuchte, seinen von einer Pumpe angesaugten Sohn aus dem Wasser zu befreien. Er sprang sofort dazu, doch erst nach dem durch ihn betätigten Not-Aus der Pumpe konnten sie den zehnjährigen Jungen befreien, der inzwischen ohne Bewusstsein, Atmung und Puls war. Bis zum Eintreffen der Rettungskräfte führte der Soldat Wiederbelebensmaßnahmen durch. Das Kind blieb ohne Schäden, wäre aber ohne das schnelle und beherzte Eingreifen des Soldaten ertrunken.*
- *Während einer Feier auf einem Sportplatz blieb einer Frau etwas im Hals stecken, weshalb sie Atemnot bekam. Ein Oberstabsgefreiter, der aus der Ferne beobachtete, wie andere der Frau auf den Rücken schlugen, erkannte sofort den Ernst der Lage und griff auf das Erlernte aus seiner Ersthelferausbildung zurück. Da das Heimlich-Manöver bei der Frau, die inzwischen mit Erstickenungsanzeichen auf dem Boden zusammengesackt war, keinen Erfolg zeigte, entfernte er das steckengebliebene Objekt aus der Luftröhre und rettete die Frau so vor einem möglichen Erstickenstod.*

Jeder einzelnen Soldatin und jedem einzelnen Soldaten sei für solche Einsätze gedankt. Während Zivilisten in solchen Situationen häufig überfordert sind, zeigt sich, dass die Truppe – gleich ob während oder außerhalb des Dienstes – das nötige Wissen hat und handelt, wenn Menschen in Gefahr schweben.

3. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr

Es ist erfreulich, dass der Verteidigungshaushalt weiter ansteigt. Im Jahr 2020 waren das rund 45,6 Milliarden Euro. Das ist etwas mehr als die 43,2 Milliarden Euro im Soll des Haushaltsjahrs 2019 (2014: 32,4 Milliarden Euro; 2015: 33 Milliarden Euro; 2016: 34,3 Milliarden Euro; 2017: 37 Milliarden Euro, 2018: 38,5 Milliarden Euro). Im Haushaltsjahr 2021 wird die Bundeswehr knapp 47 Milliarden Euro erhalten und zusätzlich 3,2 Milliarden Euro aus dem Konjunkturprogramm. Die Haushaltsmittel müssen aber auch in der Truppe ankommen und sichtbar werden. Die Soldatinnen und Soldaten brauchen sichere Helme, passenden Gehörschutz, geeignete Stiefel, die richtigen Jacken und auch rechtzeitig sowie einsatzbereit das große Gerät. Hilfreich waren in diesem Zusammenhang die bereits im Jahr 2020 zugewiesenen Mittel aus dem Konjunkturprogramm. Damit konnte die Bundeswehr Vorhaben finanzwirksam beginnen, wie die Beschaffung diverser Munitionstypen, Verbesserungen für den Sanitätsdienst und energetische Sanierungsmaßnahmen in Liegenschaften der Bundeswehr. Zudem erhält die Truppe zusätzliche Lastwagen.

Das meiste Geld im Einzelplan 14 wird für **Personal** ausgegeben, etwas mehr als 13 Milliarden Euro beziehungsweise 28 Prozent des Gesamthaushalts. Bei genauerer Betrachtung stellt man fest, die Personalausgaben lagen 2020 zwar um 412,5 Millionen Euro höher als im Jahr zuvor, was aber im Wesentlichen dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst geschuldet ist.

Die 4,52 Milliarden Euro für **Materialerhaltung** sind nahezu identisch mit den Ausgaben im Jahr 2019. Wehrforschung, Entwicklung und Erprobung standen etwa 86 Millionen Euro mehr zur Verfügung als im Jahr 2019 (2019: 1,476 Milliarden Euro; 2020: 1,562 Milliarden Euro).

Die Haushaltslage bei den militärischen Beschaffungen bleibt eher bescheiden. Die knapp 8 Milliarden Euro 2020 waren zwar etwa 1,1 Milliarden Euro mehr als im Haushaltsoll des Jahres 2019, was aber dennoch nicht der 2016 ausgerufenen Trendwende entspricht. Zudem ist die Liste der unerledigten 25-Millionen-Euro-Vorlagen – das sind vom Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages gesondert zu bewilligende **Beschaffungsprojekte** der Bundeswehr, deren Gesamtvolumen 25 Millionen Euro übersteigt – nach wie vor lang, auch wenn der Haushaltsausschuss 35 dieser Vorlagen im Haushaltsjahr 2020 bewilligte. Anders als in den Jahren zuvor flossen im Jahr 2020 erfreulicherweise nach Auskunft des Ministeriums alle Mittel vollständig ab.

Wenn bei der Truppe Gerät nicht ankommt, ist damit den Soldatinnen und Soldaten nicht gedient. Schließlich befinden sich im Haushalt mehrere gesperrte Verpflichtungsermächtigungen für Projekte, bei denen weiterhin viele Fragen offen und diese somit noch nicht entscheidungsreif sind. Daher ist zu befürchten, dass große Rüstungsprojekte weiter aufgeschoben werden müssen. A400M mit DIRCM (Directed Infrared Counter Measures), NH90 (Heer), F125, PUMA, EUROFIGHTER mit AESA-Radar, P-3C ORION und K130 (2. Los) – mithin sieben von neun in der Beschaffung befindliche Großwaffensysteme der Bundeswehr – liegen bereits außerhalb der ursprünglichen Zeitkalkulation. Lediglich NH90 SEA LION und C-130J liegen im Zeitplan. Zudem übersteigen alle neun Projekte die Preiskalkulation, was das Verteidigungsministerium mit Leistungsänderungen, die auf zusätzlich unter Vertrag genommenen Leistungen beruhen, begründet.

Bei der Aufstellung künftiger Haushalte, vor allem nach einem perspektivischen Ende der Covid-19-Pandemie, wird auf eine angemessene finanzielle Ausstattung der Bundeswehr zu achten sein. Diese muss gewährleisten, dass die Bundeswehr in der Lage ist, ihre umfassenden und vielfältigen Aufgaben und Aufträge – von Grundbetrieb, Ausbildung und Übung über Auslandseinsätze bis hin zur Landes- und Bündnisverteidigung – mit bestmöglicher materieller Ausstattung erfüllen zu können.

4. Personal

Die Bundesministerin der Verteidigung hat im Berichtsjahr die mittelfristige Personalplanung für den Betrachtungszeitraum 2021 bis 2027 gebilligt. Der bereits mit der Planung im Jahr 2019 für das Jahr 2025 festgelegte Zielumfang wird darin beibehalten, nämlich insgesamt 203.000 Kräfte, davon rund 186.000 Berufs- und Zeitsoldaten, bis zu 12.500 Freiwilligen Wehrdienst Leistende sowie 4.500 Reservedienst Leistende.

Zum Ende des Jahres 2020 betrug die Stärke des militärischen Personals der Bundeswehr 183.777 aktive Soldatinnen und Soldaten. Davon waren 53.316 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, 122.210 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (zusammen 175.526) sowie 8.251 Freiwilligen Wehrdienst Leistende. Das vom Ministerium selbst gesteckte Minimalziel für 2020 von 176.772 (2019: 174.800) Berufssoldaten/Soldaten auf Zeit ist damit nur knapp unterschritten.

Seit dem historischen Tiefstand im Juni 2016 mit rund 166.500 Berufssoldatinnen und -soldaten sowie Soldatinnen und Soldaten auf Zeit ist der Personalbestand kontinuierlich gewachsen. Selbst 2020 konnte die Bundeswehr trotz der Covid-19-bedingten Einschränkungen einen leichten Aufwuchs an Berufs- und Zeitsoldaten um rund 200 Kräfte verzeichnen, von 175.330 zum Jahresende 2019 auf 175.526 zum Jahresende 2020.

Damit sich dieser erfreuliche Trend auf dem Weg zum Zielumfang fortsetzt, sind drei zentrale Hürden zu nehmen: Der Gesetzgeber muss im Verlauf des Betrachtungszeitraums für das zusätzliche Personal entsprechende Haushaltsmittel zur Verfügung stellen, während die Bundeswehr eine an ihren Aufgaben orientierte Dienstpostenstruktur schaffen und für diese Dienstposten geeignete Soldatinnen und Soldaten gewinnen oder an sich binden muss.

Verteilt auf die Jahre 2022 bis 2027 benötigt die Bundeswehr zur Erreichung der geplanten Personalstärke von 203.000 rund 5.800 zusätzliche **Planstellen**. Daneben sind weitere 3.000 Planstellen als sogenannte Bewirtschaftungsspanne erforderlich, denn ein großer Personalkörper wie in der Bundeswehr braucht Flexibilität durch kurzzeitig besetzbare Planstellen für die Begründung neuer Dienstverhältnisse, beispielsweise anlässlich saisonaler Schwankungen im Bewerberaufkommen. Der Zuwachs an Planstellen soll schrittweise verlaufen. Um diese Staffelung als verlässliche Grundlage einer vorausschauenden Personalplanung auch tatsächlich zu erreichen, beabsichtigte das Ministerium, sie im Rahmen der Haushaltsaufstellung 2021 in einem Haushaltsvermerk für die Jahre 2022 bis 2026 zu fixieren. Nach Mitteilung des Ministeriums konnte dieser Haushaltsvermerk im Rahmen der Verhandlungen auf Referatsebene aufgrund grundsätzlicher Bedenken des Bundesfinanzministeriums nicht durchgesetzt werden. Das ist bedauerlich. Umso wichtiger ist es, dass im Jahr

2021 die Ausbringung eines Haushaltsvermerks zur Sicherstellung des Personalaufwuchses zum Haushalt 2022 erneut beantragt und auch umgesetzt wird.

Die komplexe Trendwende Personal im laufenden Prozess auszubremsen, sollte trotz der in Folge der Covid-19-Pandemie stark belasteten öffentlichen Haushalte unbedingt vermieden werden.

Seit 2014 stehen für die Bundeswehr die Aufgaben der Landes- und Bündnisverteidigung wieder gleichrangig neben den Einsätzen des internationalen Krisenmanagements. Das muss sich auch in der Dienstpostenstruktur widerspiegeln. Bei begrenzter Ressourcenlage ist das eine Herausforderung, denn bestehende Aufgaben fallen nicht einfach weg, wenn neue Aufgaben hinzutreten.

Um die notwendige **Dienstpostenstruktur** zu schaffen, unterzog das Ministerium unter anderem 374 Bedarfsmeldungen der Organisationsbereiche einer planerischen und organisatorischen Bewertung. Herausgehobene Beispiele für gebilligte Anforderungen sind etwa der Aufwuchs des deutschen Anteils an der NATO-Kommandostruktur, die Leistungssteigerung der Flugbereitschaft des Verteidigungsministeriums, die Stärkung des Bundesamts für den Militärischen Abschirmdienst, der Aufbau von Test- und Versuchsstrukturen zur Digitalisierung landbasierter Operationen, die Wiederinbetriebnahme der Munitions- und Materiallagereinrichtungen, die Aufstellung eines deutsch-britischen Pionierbrückenbataillons und die weitere Stärkung der Strukturen im Organisationsbereich Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung.

Zur Bewältigung des Umbaus bedient sich die Bundeswehr auch der sogenannten Alimentierung. Dieses organisatorische Vorgehen kommt zur Anwendung, wenn zur Aufgabenerfüllung nicht ausreichend Stellen zur Verfügung stehen. Zu diesem Zweck priorisieren die Organisationsbereiche ihre Aufgaben und richten für höher priorisierte Aufgaben zusätzliche Dienstposten ein, die sie mittels einer sogenannten Gegensperrung bestehender Dienstposten alimentieren. Das heißt, dass Dienstposten an einer Stelle unbesetzt bleiben müssen, weil Aufgaben an anderer Stelle vorrangig sind. Im Rahmen der Trendwende Personal waren hiervon bislang 1.583 militärische Dienstposten betroffen. Bis einschließlich 2027 sollen nach Planung des Ministeriums weitere rund 1.500 Dienstposten folgen. An einer Stelle eine Lücke zu reißen, um an anderer Stelle ein Loch zu stopfen, ist mit Blick auf mögliche Fähigkeitslücken risikobehaftet. Lässt sich das organisatorisch nicht vermeiden, ist zumindest eine transparente begleitende Kommunikation geboten, um bei den betroffenen Einheiten und Verbänden dem Eindruck entgegenzuwirken, eine Dienststelle zweiter Klasse zu sein.

Mit Blick auf die mittelfristige Entwicklung der **Vakanzenlage** zeigt sich das Ministerium insgesamt zuversichtlich. Im Berichtsjahr gelang es der Bundeswehr trotz der Covid-19-bedingten Einschränkungen für Freiwilligen Wehrdienst Leistende und Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, die Zielvorgabe an Einstellungen zu 74 beziehungsweise 81 Prozent zu erreichen. Die Anstrengungen und Erfolge der Personalgewinnung in den vergangenen Jahren lassen die Zuversicht des Ministeriums zumindest mit Blick auf die quantitative Bedarfsdeckung realistisch scheinen. In einzelnen Laufbahnen und Tätigkeiten bleibt sie jedoch auch weiterhin aufgrund der hohen Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt herausfordernd.

Personalmangel

Wie schon in den Vorjahren stagniert die Zahl vakanter Dienstposten in der Bundeswehr auf hohem Niveau. Ende 2020 waren oberhalb der Laufbahnen der Mannschaften rund 20.200 Dienstposten des militärischen Personals unbesetzt. Das sind rund 18 Prozent. Dieser auf den ersten Blick nicht zufriedenstellende Befund relativiert sich zwar mit Blick auf die gegenwärtig in Laufbahn- und Verwendungslehrgängen oder als Studierende in Ausbildung gebundenen Soldatinnen und Soldaten, die mittelfristig diese vakanten Dienstposten besetzen werden. Ungeachtet dessen laufen die Streitkräfte jedoch Gefahr, dass personelle Einsatzbereitschaft und Auftragsbefreiung leiden, wenn fast jede fünfte Kraft fehlt.

Viele unbesetzte Dienstposten bergen zudem Risiken unter dem Gesichtspunkt der Inneren Führung. Überall dort, wo es an Personal mangelt, müssen die übrigen Soldatinnen und Soldaten die Arbeit übernehmen und die Gesamtlast verteilt sich auf weniger Schultern. Eine solche Situation ist in Einzelfällen und während überschaubarer Zeiträume hinnehmbar. Mitunter dauert der Personalmangel aber über Jahre an, und es fehlt ein Drittel oder gar die Hälfte des erforderlichen Personals. Hier nimmt die Bundeswehr nicht nur Einbußen bei der Auftragsbefreiung in Kauf. Sie riskiert auch die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten, die den Mangel mit hohem persönlichen Einsatz auszugleichen versuchen und sich dabei verschleiß. Nicht zuletzt droht auch der Verlust der persönlichen Motivation von Soldatinnen und Soldaten, die sich von ihrem Dienstherrn allein gelassen fühlen.

Betroffen sind vielfach Bereiche, in denen hoch spezialisierte Befähigungen gefordert sind, etwa auf technischem oder medizinischem Gebiet. Die folgenden Zahlen veranschaulichen das Problem exemplarisch für alle Uniformträgerbereiche und beziehen sich auf den Oktober des Berichtsjahres:

Im **Heer** sind beim luftfahrzeugtechnischen Personal die Dienstposten für Offiziere, wie schon im Vorjahr, nur zu rund 60 Prozent besetzt. Es fehlen 40 der vorgesehenen 103 Offiziere. Auch in der ABC-Abwehrtruppe und bei den Spezialpionieren besteht bei den Unteroffizieren ohne Portepe, wie schon im Jahr 2019, eine hohe personelle Unterdeckung. Bei den Spezialpionieren fehlen 151 von 348 und in der ABC-Abwehrtruppe 110 von 204 Unteroffizieren, also über 40 beziehungsweise sogar über 50 Prozent.

Der Besetzungsgrad für Luftfahrzeugavionikbootsleute in der **Marine** hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 63 auf 70 Prozent nur leicht verbessert. Auf 174 ausgebrachten Dienstposten leisten nur 122 Soldatinnen und Soldaten Dienst. Bei den Minentaucherbootsleuten stagnierte der Besetzungsgrad im Vergleich zum Vorjahr bei 60 Prozent. In der **Sanität** fehlen Fachärzte unterschiedlicher Disziplinen. So mangelt es beispielsweise an zwölf von 28 Neurochirurgen. In der Rettungs- und Notfallmedizin fehlen 121 von 499 Sanitätsoffizieren.

Ein anhaltender Mangelbereich ist seit Jahren das fliegerische Personal in der Truppe bei der **Luftwaffe**, aber auch bei den Heeres- und Marinefliegern. Zur Illustration sprechen zwei Beispiele aus dem Bereich der Luftwaffe für sich: Von 220 Dienstposten für Jetpiloten sind 106, also weniger als die Hälfte, besetzt. Nur wenig besser sieht es bei den Hubschrauberführern aus. Der Besetzungsgrad erreicht mit 44 von 84 Dienstposten nur 52 Prozent. Die Bundeswehr weiß um dieses Problem und bemüht sich um Lösungen. Die Luftwaffe will mit einem sieben Punkte umfassenden Maßnahmenpaket die Situation verbessern. Hierzu zählen unter anderem eine verbindliche und dialogische Personalführung, die Festlegung individueller Dienstzeitenden, aber auch finanzielle Anreize, wie die Erhöhung der Stellenzulage im aktiven fliegerischen Dienst um 40 Prozent seit dem Inkrafttreten des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2020. Zu begrüßen ist auch das Bemühen der Luftwaffe um den verstärkten Aufbau fliegerischer Erfahrung. Denn wer Pilot wird, möchte fliegen. Zumindest beim Waffensystem EUROFIGHTER konnte der Anteil der Realflugstunden bereits gesteigert werden. Für den EUROFIGHTER findet zudem seit März 2020 eine Verlagerung von Waffensystemgrundschulungen ins Ausland, vorrangig nach Spanien, statt. Die Bedeutung dieser Maßnahmen ist nicht zu unterschätzen, denn das Frustrationspotenzial unter den Pilotinnen und Piloten ist hoch, wie die folgende Zuschrift zeigt:

- *Ein Pilot schilderte, sein Lehrgang im Rahmen der Ausbildung am Waffensystem EUROFIGHTER sei mehrfach wegen fehlender Ausbildungskapazitäten im In- und Ausland verschoben worden. Insgesamt musste er 19 Monate auf den Ausbildungsabschnitt warten. Da er nach seiner Pilotenausbildung nicht auf dem Flugzeugmuster fliegen konnte, für das er den Flugschein erworben hatte, wurde ihm die Fliegerzulage aberkannt. Zudem verlor er seine Fluglizenz, weil er die vorgeschriebenen Flugstunden nicht absolvieren konnte.*

Auch im Bereich der Nachwuchswerbung geht die Bundeswehr zur Gewinnung von Pilotinnen und Piloten neue Wege. So veranstaltete sie im Oktober des Berichtsjahres erfolgreich ihre erste eigene digitale Karrieremesse, die „Dimension Luft“, mit Schwerpunkt für die Berufsbilder des fliegerischen Dienstes. Über 7.000 Personen überwiegend aus der Zielgruppe besuchten den digitalen Auftritt. Des Weiteren hat das Ministerium entschieden, die Eignungsfeststellung für den fliegerischen Dienst von Fürstenfeldbruck und Bückeburg nach Köln an den Standort des Assessments für Führungskräfte zu verlegen. Dies erhöhe die Prüfkapazität und optimiere die Ablauforganisation. Die Beispiele zeigen, dass die Bundeswehr Anstrengungen unternimmt, um die Reihen zu schließen. Sie darf darin nicht nachlassen, denn gerade im Werben um hoch qualifizierte Kräfte steht sie in harter Konkurrenz zu zivilen Arbeitgebern.

Ein besonderes Augenmerk gilt dem Personal der örtlichen militärischen **Flugsicherung**:

- *Ein Flugsicherungskontrolloffizier befürchtete, dass der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern mit Blick auf die Zurruesetzung der geburtenstarken Jahrgänge zu einer Überlastung des Bodenpersonals an seinem Standort und letztlich zu einer Gefährdung von Leib und Leben der fliegenden Besatzungen führen könnte. Er zeigte sich besorgt, dass die Anforderungen an die Ausbildung der Fluglotsen herabgestuft würden und darunter der hohe Standard der militärischen Flugsicherung leiden könnte. Als Anhaltspunkt dafür verwies er auf die Aussetzung der Ausbildung an seinem Standort, die im Bereich der militärischen Flugsicherung als besonders anspruchsvoll gelte. Für eine Verbesserung der Situation regte er eine Orientierung an den Maßnahmen der Deutschen Flugsicherung GmbH zur Personalgewinnung an, beispielsweise durch Werbung mit angemessenen Arbeits- und Pausenzeiten, attraktiver Vergütung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Dienst.*

Nach Mitteilung des Bundesamts für das Personalmanagement der Bundeswehr waren bei der örtlichen militärischen Flugsicherung in der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes beispielsweise die Dienstposten der Besoldungsgruppen A 9 bis A 11 Ende 2019 zwar noch zu circa 93 Prozent besetzt. Nach derzeitigem Stand werde diese Besetzungsquote jedoch mit der Zuruhesetzung der geburtenstarken Jahrgänge ab 2020 auf circa 78 Prozent sinken.

Gerade mit Blick auf die Konkurrenz aus dem privaten Sektor durch die Deutsche Flugsicherung GmbH stellt sich die Frage, ob die Bundeswehr diesen Trend abwenden kann. Die Deutsche Flugsicherung kann nach Mitteilung der Luftwaffe jährlich aus einem Bewerberaufkommen im hohen vierstelligen Bereich schöpfen. Das Bewerberaufkommen für den gesamten Bereich des Flugführungsdienstes hingegen liege im Durchschnitt nur bei jährlich 140 Bewerberinnen und Bewerbern.

Um dem negativen Trend bei der Personalentwicklung entgegen zu wirken, hat die Bundeswehr bereits Maßnahmen ergriffen. Die Personalgewinnungsorganisation und das Kommando Luftwaffe haben gemeinsam die Arbeitsgruppe „Optimierung Bedarfsdeckung Flugführungsdienst“ vorangetrieben. Auch die gesamte Flugsicherungsausbildung werde einer weitreichenden Überarbeitung und Anpassung unterzogen. Ende 2021 soll es erstmals eine neue lehrgangsbezogene Ausbildung geben. Zudem sei mit einer Änderung der Zentralvorschrift Ausbildung am Arbeitsplatz im Flugsicherungsbetriebsdienst ein stärkeres Eingehen auf individuelle Stärken und Schwächen der Auszubildenden geplant. Darüber hinaus beabsichtige man, die simulationsgestützte Ausbildung in den Verbänden und Dienststellen zu intensivieren und zu optimieren. Ob diese Maßnahmen langfristig dazu beitragen können, die Bewerberzahlen zu steigern, sollte das Ministerium gerade im unmittelbaren Vergleich zur Deutschen Flugsicherung untersuchen.

Der Organisationsbereich **Cyber- und Informationsraum** (CIR) steht vor zwei großen Herausforderungen gleichzeitig. Zum einen gibt es dort vergleichsweise viele Dienstposten für hoch spezialisiertes Personal aus dem Bereich der Informationstechnologie. Zum anderen ist der erst im Jahr 2017 eingerichtete Bereich nach wie vor im Aufwachsen begriffen und hat daher auch zahlreiche neu geschaffene Dienstposten gleichzeitig schnell zu besetzen.

Die Personallage hat sich im Vorjahresvergleich um knapp drei Prozent auf rund 77 Prozent verbessert. Dieses auf den ersten Blick befriedigende Ergebnis relativiert sich bei einer nach Personalkategorien differenzierten Betrachtung. Insbesondere bei den IT-Feldwebeln ist der Vakanzenstand hoch. Im Organisationsbereich CIR waren mit Stand August 2020 über 1.800 Dienstposten für Unteroffiziere mit Porteppee vakant. Das Ministerium erwartet hier kurzfristig keine Verbesserung. Mit einer Entspannung der Personallage sei erst mittelfristig mit dem Zulauf des gegenwärtig in Ausbildung befindlichen Personals zu rechnen. Prognostisch sieht das Ministerium jedoch auch hier einen positiven Trend aufgrund verstärkter Personalbindung und verbesserter Personalwerbung. Hierzu zählt es beispielsweise erlebnisorientierte und zielgruppenaffine mehrtägige Truppenbesuche für circa 150 bis 200 Personen wie die sogenannten CyberDays oder IT-Camps, aber auch eine verstärkte Präsenz von IT-Fachpersonal etwa bei Messeauftritten oder in der Karriereberatung.

Bei den IT-Expertinnen und -Experten auf Ebene der Offiziere und Staboffiziere in den Zentren für Cyber-Operationen, Cyber-Sicherheit und Softwarekompetenz werden sich die Vakanzen hingegen auch auf lange Sicht nicht reduzieren lassen. Das ist alarmierend, weil hier mit der Fähigkeit zur Cyberverteidigung und Wirkung durch Computeroperationen eine Kernfähigkeit des Organisationsbereiches betroffen ist.

Die vorgenannten Mangelbereiche beziehen sich auf spezialisiertes Personal, für das es in der Regel gleichzeitig einen attraktiven zivilen Arbeitsmarkt und eine Konkurrenz um die wenigen und besten Köpfe gibt. Es wird abzuwarten sein, ob die Bundeswehr mit Blick auf eine mögliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Entwicklung als sicherer Arbeitgeber in diesen Verwendungsbereichen attraktiver erscheint als bisher.

Auffälligen Personalmangel gibt es auch bei weniger spezialisierten Truppenverwendungen. So fehlen im Bereich der Heeresuniformträger wie schon im Vorjahr Offiziere der Verwendungsreihe **Personalwesen, Innere Führung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit**. Die dortige Lücke von über 25 Prozent ist mit Blick auf die Innere Führung nicht hinnehmbar. Die Verteidigungsministerin hat wiederholt deren Bedeutung betont. In ihrer Rede vor dem Deutschen Bundestag zum letzten Jahresbericht im Juni 2020 erklärte sie die Absicht, „insbesondere die Maßnahmen, die im Bereich der Inneren Führung als Reformen aufgesetzt worden sind, weiter vorantreiben“ zu wollen. Sollen dies keine Lippenbekenntnisse sein, muss die Personalführung den Bereich mit Priorität besetzen und die Aufgabe in ihrer Wertschätzung stärken, zum Beispiel durch attraktive Verwendungsaufbaumodelle beziehungsweise Werdegänge.

Wie die Wehrbeauftragte bei ihrem Besuch beim **Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD)** erfuhr, besteht dort beachtlicher Personalmangel. Der Dienst hat seit seiner Neuausrichtung deutlich mehr Dienstposten hinzubekommen. Die Nachwuchsgewinnung gestaltet sich hier in besonderer Weise schwierig, denn ein privater Arbeitsmarkt für Extremismusexperten existiert nicht, und im öffentlichen Sektor konkurriert das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst mit den Verfassungsschutzbehörden der Länder und dem ebenfalls in Köln beheimateten Bundesamt für den Verfassungsschutz. Hinzu kommt, dass das BAMAD, das als eigene Bundesoberbehörde unmittelbar dem Verteidigungsministerium untersteht, sein Personal nicht selbst gewinnen kann. Es ist auf das Personalamt der Bundeswehr angewiesen. Der Militärische Abschirmdienst (MAD) nimmt die zentrale Rolle in der Extremismusabwehr in den Streitkräften wahr. Er führt nicht nur die Sicherheitsüberprüfungen für Soldatinnen und Soldaten durch, die eine sicherheitsempfindliche Funktion in den Streitkräften übernehmen sollen. Seit Juli 2017 unterzieht der MAD mit den Soldateneinstellungsüberprüfungen auch alle Bewerberinnen und Bewerber vor Beginn ihrer Waffenausbildung einer Sicherheitsüberprüfung. Daher muss das Ministerium alle Anstrengungen unternehmen und gegebenenfalls auch neue Wege beschreiten, um das nötige Personal zu rekrutieren.

Personalmangel basiert auch aufgrund von **familienbedingten Fehlzeiten** wie Schwangerschaft oder Elternzeit:

- *Während eines Truppenbesuchs thematisierten Soldatinnen und Soldaten, dass es hierdurch immer wieder zu erhöhten Personalausfällen komme. Ein Problem, das die Truppe bereits seit Jahren belastet. Das Verteidigungsministerium räumt ein, für die Kompensation von temporären Personalausfällen aus verschiedensten Gründen, nicht nur familienbedingten, gebe es keine praxistaugliche aufbauorganisatorische Lösung. Falle Personal temporär aus, so werde dies in der Regel durch eine sachgerechte Aufgabenumverteilung aufgefangen. Ein Personalersatz könne meist nicht gestellt werden. Zum einen sei die Dauer des Personalausfalls nur schwer vorhersehbar. Zum anderen würde die Verschiebung von Personal zu Vakanzen an anderer Stelle führen. In einem geschlossenen Personalkörper wie der Bundeswehr werde diese Konsequenz bewusst akzeptiert. Die Alternative wäre das Vorhalten eines Personalkörpers, der im Umfang über das zur Bewältigung des definierten Aufgabenvolumens Notwendige hinausgehen würde, was auch haushälterischen Vorgaben widersprechen würde. Zu berücksichtigen sei außerdem, dass Vakanzen in hochspezialisierten Fachbereichen generell nur sehr schwer aufzufangen seien. Um grundsätzlich Personalausfälle abfedern zu können, seien im Personalstrukturmodell aber rund 3.000 Leerstellen implementiert worden. Hierdurch könnten bis zu 3.000 Personen außerhalb des strukturellen Bedarfs geführt werden, damit eine temporäre Nachbesetzung der Dienstposten erleichtert werde. Derzeit würden von diesen Stellen rund 1.300 im Zusammenhang mit Elternzeit genutzt.*

Das Ministerium weist sicherlich zu Recht darauf hin, dass es sich bei temporären Personalausfällen um ein Problem handelt, mit welchem sich alle Arbeitgeber und Dienstherrn auseinandersetzen müssen. Hier kommt der Führungsverantwortung der Vorgesetzten eine besondere Rolle zu.

Mit Blick auf die Einsatzbereitschaft der Truppe muss die Bundeswehr auch Antworten auf die Alterung ihres Personalkörpers finden. Ende 2020 betrug das **Durchschnittsalter** des militärischen Personalkörpers 32,8 Jahre, Berufs- und Zeitsoldaten waren im Durchschnitt 33,4 Jahre alt, während Freiwilligen Wehrdienst Leistende im Durchschnitt 20,5 Jahre alt waren. Damit ist das Durchschnittsalter von Berufs- und Zeitsoldaten im Vergleich zu 2012, als es kurz nach dem Aussetzen der Wehrpflicht 30,3 Jahre betrug, um drei Jahre gestiegen.

Wachsende Strukturen in Ämtern, Stäben und im Ministerium tragen nicht zur Attraktivitätssteigerung von Verwendungen in der Kampftruppe bei. Um körperlich uneingeschränkt einsetzbare, zumeist junge Soldatinnen und Soldaten für sogenannte grüne Verwendungen zu begeistern und dort auch zu halten, sollte das Ministerium neue Wege gehen und dabei auch fortschrittliche dienst- oder versorgungsrechtliche Modelle nicht von vornherein ausschließen.

Personalgewinnung

Ziel der Bundeswehr für 2020 war es, insgesamt 22.054 Soldatinnen und Soldaten einzustellen, davon 12.204 Zeitsoldaten und 9.850 Freiwilligen Wehrdienst Leistende. Mit Beginn der Covid-19-Krise ab Mitte März 2020 hat das Bundesamt für das Personalmanagement die Assessments für Bewerberinnen und Bewerber allerdings für neun Wochen aussetzen müssen. Um die dadurch verursachten Ausfälle zumindest zu einem Teil zu kompensieren, luden die Karrierecenter in den ersten Wochen nach Wiederaufnahme der Assessments Personen mit verwertbaren zivilen und militärischen Abschlüssen ein, die eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit für

eine Soforteinstellung auswies. Die Priorisierung der Einzuladenden durch einen Abgleich ihrer Qualifikationen mit den zu besetzenden Dienstposten führte zu einer höheren Zahl an Einladungen geeigneter Bewerberinnen und Bewerber. Somit konnte der Wirkungsgrad der Assessments von 60 Prozent vor der Pandemie auf durchschnittlich 80 Prozent erhöht werden. Trotz des eingeschränkten Betriebs ist es dem Personalamt bis zum Jahresende 2020 gelungen, wieder rund 75 Prozent der Assessmentleistung zu erreichen. Durch die Pandemie verschärft hat sich der ohnehin schon bestehende Engpass bei Assessment-Verfahren im Bereich der Reservistinnen und Reservisten. Die mit der Pandemie einhergehenden Bewerbungen von Reservistinnen und Reservisten insbesondere für die Initiative Helfende Hände hat das Bundesamt für das Personalmanagement vorgezogen. Dadurch entstanden in anderen Bereichen Kapazitätsengpässe. Es ist gut, dass das Personalamt diese Kapazitäten inzwischen wieder hochfährt, denn Reservistinnen und Reservisten werden dringend gebraucht, zum Beispiel als IT-Spezialistinnen und -Spezialisten.

Hilfreich in der Krisenzeit war auch, die Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern verstärkt in den Bereich der Online-Medien zu verlagern und beispielsweise Online-Messen durchzuführen. Von den 29 für 2020 geplanten Bewerbungstagen wurden wegen der Pandemie lediglich zwei am Jahresanfang durchgeführt. Hier werden nach einer gezielten Vorauswahl Personen exklusiv eingeladen. Lobenswert ist zudem das bereits Mitte November 2019 in München gestartete neue Projekt, für jeweils rund zwei Monate in zentraler Lage, möglichst in einem Einkaufszentrum, eine sogenannte **Pop-Up-Karriere-Lounge** zu eröffnen. In verschiedenen Themenwochen präsentieren hier während der üblichen Öffnungszeiten Einheiten aus der Region ihre Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten. Interessierte können sich umfassend über Berufswege und Karrieremöglichkeiten bei der Bundeswehr informieren. Die zweite Anfang März 2020 geöffnete Pop-Up-Karriere-Lounge im Designer Outlet Wolfsburg musste wegen der Pandemie schnell wieder geschlossen werden. Das Projekt soll 2021 fortgesetzt werden.

Mit diesen und weiteren zunehmend eventorientierten Personalgewinnungsmaßnahmen passt sich die Bundeswehr dem Zeitgeist an. Das kommt offenbar auch gut an. Die deutschen Schülerinnen und Schüler haben im Rahmen des Trendence Schülerbarometers 2020 die Bundeswehr auf Platz zwei der beliebtesten Arbeitgeber gewählt. Die Social Media-Auftritte und die Karrierewebseite erreichten sogar den ersten Platz. Bildstarke und erlebnisorientierte Werbung sind ein geeigneter Weg, das Interesse junger Menschen zu wecken. Die Personalgewinnungsorganisation trägt jedoch gleichzeitig eine hohe Verantwortung, den Interessentinnen und Interessenten offen und wahrheitsgetreu alle Facetten des soldatischen Dienstes aufzuzeigen, der ihnen auch Entbehrungen, Folgsamkeit und in manchen Verwendungen sogar die Inkaufnahme von Risiken für Leib und Leben abverlangt.

Im Jahr 2019 hatten sich 53.300 Personen für eine militärische Verwendung beworben. Im Jahr 2020 lag die Zahl der Bewerbungen bei rund 48.000, das sind im Vergleich zum Vorjahr (33.400) vor allem Covid-19-bedingt rund zehn Prozent weniger, wobei das Bewerberaufkommen mit 18 Prozent (25.300) bei den Unteroffizieren und Mannschaften am stärksten und bei den Offizieren mit zwei Prozent (10.900) am geringsten zurückfiel. Für den Freiwilligen Wehrdienst haben sich im 2020 11.800 Menschen beworben (600 mehr als im Vorjahr, ein Plus von über fünf Prozent).

Mitte Mai hatte die Bundeswehr die Eignungsfeststellungen unter strengen Hygieneauflagen in reduziertem Umfang wieder aufgenommen. Die Interessensbekundungen erreichten mit rund 4.200 pro Woche schnell wieder das Vorkrisenniveau. Auch die Anruferzahlen im Kommunikationscenter Bundeswehr sowie die Erstberatungen in den Karrierecentern haben sich deutlich erhöht und bereits im Juni den Stand vor der Krise erreicht.

Von den 53.300 Bewerberinnen und Bewerbern im Jahr 2019 wurden rund 20.170 tatsächlich eingestellt (Soldatinnen und Soldaten auf Zeit und Freiwilligen Wehrdienst Leistende). Davon haben wiederum 4.290 in den ersten sechs Monaten (Probezeit) ihren Dienst wieder beendet oder die Bundeswehr hat sie entlassen. Im Jahr 2020 gab es rund 16.430 **Neueinstellungen** von Soldatinnen und Soldaten. Das sind knapp 19 Prozent weniger als im Jahr 2019. Bis zum 31. Dezember 2020 haben davon 2.810 die Bundeswehr in der Probezeit wieder verlassen oder wurden entlassen. Die Gründe für den Widerruf der Verpflichtungserklärung beziehungsweise die Beendigung des Dienstes in der Probezeit sind vielfältig. Im Gegensatz zu den Freiwilligen Wehrdienst Leistenden werden Soldatinnen und Soldaten auf Zeit nicht zu den Gründen ihres Ausscheidens befragt. Eine genaue Erfassung und Analyse der Abwanderungsgründe wäre angezeigt. Liegen die Gründe für die Beendigung des Dienstes im Verantwortungsbereich der Truppe, kann sie gegebenenfalls gegensteuern und Abwanderung zumindest teilweise stoppen.

Naturgemäß hat es die Bundeswehr dort schwer, Personal zu gewinnen, wo es auch in der zivilen Wirtschaft an Fachkräften fehlt. Das sind insbesondere Spezialisten im fliegerischen Dienst, in einzelnen Verwendungen im Gesundheitswesen sowie in technischen und informationstechnischen Laufbahnen. Es gibt aber auch Bereiche, in denen die Personalgewinnung sehr erfolgreich ist. Beispielsweise konnte sie den Bedarf bei den Offizieren bereits im Herbst 2020 zu 97 Prozent decken. Hier gelinge nach Mitteilung des Ministeriums insbesondere in den infanteristischen Verwendungen eine vollumfängliche Bedarfsdeckung, aber beispielsweise auch bei der Feldjägertruppe und den Sanitätsoffizieren. Ähnliches gelte für die Einstellungsumfänge bei den infanteristischen Verwendungen der Feldweibel des Truppendienstes sowie der IT-Unteroffiziere und Brandschutzunteroffiziere im Heer. Insgesamt ist das Interesse am Arbeitgeber Bundeswehr mit 90 Prozent Bewerbungseingängen im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr trotz des pandemiebedingten Rückgangs der Bewerbungen hoch.

Neben den Neueinstellungen konnte die Bundeswehr 9.940 Soldatinnen und Soldaten im Jahr 2019 für eine **Weiterverpflichtung** gewinnen. Im Jahr 2020 haben 8.390 ihre Dienstzeit verlängert, fast 16 Prozent weniger als im Vorjahr. In beiden Jahren betrafen rund 60 Prozent der Verlängerungen Mannschaftsdienstgrade. Im Jahr 2019 sind 2.418 Soldatinnen und Soldaten zur Berufssoldatin beziehungsweise zum Berufssoldaten ernannt worden. Infolge der Aussetzung der Auswahlkonferenzen für die Feldweibellaufbahnen zum Berufssoldaten wurden im Jahr 2020 wesentlich weniger Soldatinnen und Soldaten zu Berufssoldaten ernannt als in den Vorjahren, es waren lediglich 851.

Die 2016 begonnene Umstrukturierung der **Karrierecenter** stand insbesondere wegen der Methode und des Ergebnisses der Ermittlung des Personalbedarfs in der Kritik des Bundesrechnungshofs. Ein Beschluss des Rechnungsprüfungsausschusses des Deutschen Bundestages vom 28. September 2018 führte zur Aussetzung der Umorganisation. Seit dem 1. April 2019 arbeitet die Personalgewinnungsorganisation in einer Interimsstruktur. Dabei blieben die bereits neu organisierten Karrierecenter I bis V in der schon geänderten Struktur sowie die elf weiteren in ihrer noch vorhandenen alten Struktur bestehen. In sieben dieser Karrierecenter ist die Durchführung von Assessments möglich. Zudem umfasst die Interimslösung 61 Karriereberatungsbüros mit vier Außenstellen sowie 37 Beratungsplattformen, in denen Karriereberatung und Berufsförderungsdienst zusammengeführt sind. Insgesamt findet damit an 102 Standorten Karriereberatung statt. Die gegenwärtige Zwischenlösung für die Karrierecenter umfasst knapp 2.900 Dienstposten, von denen über 2.500 besetzt sind.

Die nach dem Stopp mit einer Organisationsuntersuchung inklusive Personalbedarfsermittlung beauftragte externe Firma hat ihren Abschlussbericht am 30. Juni 2020 dem Bundesamt für das Personalmanagement zugeleitet. Im dritten Quartal 2020 ist die Umsetzung der neuen Ablauf- und Aufbauorganisation angelaufen, sie soll 2021 abgeschlossen sein.

Positiv ist zu vermerken, dass die Bundeswehr zwischenzeitlich die Bewerbungsunterlagen verringert und vereinfacht hat. Der Aufwand für alle Beteiligten hat sich dadurch reduziert und der Prozess bis zur Einladungsreife von Bewerberinnen und Bewerbern ist nun durchschnittlich eine Woche kürzer. Gegenwärtig realisiert die Bundeswehr ein Projekt unter dem Schlagwort Online-Assessment. Das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung beschafft eine informationstechnische Unterstützung, um psychometrische Eignungstestverfahren online durchführen und auswerten zu können. Sie beinhaltet unter anderem eine Online-Diagnostik, die zur Bewerbungssteuerung und Vorauswahl eingesetzt werden und das Präsenz-Assessment verkürzen kann. Ein Abschluss der Realisierungsmaßnahmen ist nach Mitteilung des Ministeriums erst für das Jahr 2023 avisiert. Durch die Covid-19-Krise gewinnt das Projekt an Bedeutung und sollte mit hoher Priorität vorangetrieben werden. Lobenswert ist, dass die Pandemie in der Personalgewinnung auch zügige und ungewöhnliche Lösungen ermöglicht. Bis zur endgültigen Einführung der eignungsdiagnostischen Interviews ohne physische Präsenz will die Bundeswehr zeitnah eine Zwischenlösung nutzen. Sie basiert auf einer Online-Lösung aus dem medizinischen Bereich, über die sensible Daten geschützt kommuniziert werden können.

Die Auswirkungen auf die Bewerbungen und die Bewerberlage in der Covid-19-Zeit finden sich im Kapitel Covid-19-Pandemie.

Wiedereinstellungen und Seiteneinstieg sind für die Bundeswehr zur Gewinnung von Personal unverzichtbar. 5.246 ehemalige Soldatinnen und Soldaten bewarben sich im Jahr 2020 (2019: 6.480) um eine **Wiedereinstellung**. Davon wurden 1.804 wiedereingestellt (2019: 2.628), 504 sogar mit einem höheren Dienstgrad. Das ist möglich, wenn eine von der Bewerberin oder dem Bewerber inzwischen erworbene berufliche Qualifikation militärisch verwertbar ist. In den Jahren 2019 und 2020 hat die Bundeswehr jeweils eine beachtliche Quote an Wiedereinstellungen von circa 40 beziehungsweise 34 Prozent der Bewerbungen erreicht. Bei den Mannschaften wurden sogar 55 Prozent der Bewerber wieder eingestellt (739 von 1.339). Der Anteil der über

40-Jährigen betrug mit 259 rund 14 Prozent aller Wiedereingestellten. Beachtlich ist auch, dass in der Laufbahn der Fachunteroffiziere 70 Prozent und in der Laufbahn der Feldwebel des Truppendienstes und des Allgemeinen Fachdienstes 65 Prozent der Einstellungen mit einem höheren Dienstgrad realisiert werden konnten. Zudem wurden im Jahr 2020 sieben Offiziere (fünf für die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes und zwei für die Laufbahn der Offiziere des Sanitätsdienstes) direkt als Berufssoldat wiedereingestellt.

Seiteneinstieg meint die Einstellung von Ungedienten, die bereits eine zivilberufliche Qualifikation mitbringen, die für die Bundeswehr verwertbar ist. Die Seiteneinsteiger benötigen nur noch die militärische Ausbildung und können zum Teil unmittelbar einen vakanten Dienstposten besetzen. Damit spart die Bundeswehr erhebliche Investitionskosten. Als Anreiz und um in Konkurrenz zum zivilen Arbeitsmarkt Fachkräfte zu gewinnen, stellt sie Seiteneinsteiger mit einem ihrer Qualifikation entsprechenden höheren Dienstgrad ein. Im Jahr 2020 bewarben sich hierfür 15.491 (2019: 16.746) Frauen und Männer. Von allen 9.085 Bewerbungen für die Laufbahn der Feldwebel des Allgemeinen Fachdienstes wurden 570 als Seiteneinsteigerinnen oder Seiteneinsteiger eingestellt. Von den 1.136 Bewerbungen für den Seiteneinstieg in die Laufbahn der Offiziere wurden 102 tatsächlich eingestellt (neun Prozent). Lediglich 39 Seiteneinsteiger waren älter als 40 Jahre. Von den 1.417 eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern trat die große Mehrzahl (1.269) in die Laufbahn der Fachunteroffiziere und Feldwebel des Allgemeinen Fachdienstes ein. Für die Laufbahn der Sanitätsoffiziere gewann die Bundeswehr 58, für die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes 36 und für die Laufbahn der Offiziere des Geoinformationsdienstes acht Seiteneinstiege.

Die Zahlen zeigen, dass relativ viele Bewerbungen für eine Wiedereinstellung und vor allem für den Seiteneinstieg nicht erfolgreich sind. Abgelehnte Bewerberinnen und Bewerber zeigen darüber häufig Unverständnis und Enttäuschung. Gründe für die Ablehnung sind zumeist fehlender konkreter Bedarf an der zivilberuflichen Qualifikation, unzureichende Berufserfahrung, gesundheitliche Einschränkungen oder Erkenntnisse, die sich aus der Auskunft aus dem Bundeszentralregister ergeben. Daneben passieren aber auch Fehler bei der Bearbeitung von Bewerbungen:

- *Eine Petentin mit einem Masterabschluss in Geografie erhielt auf ihre Bewerbung als Seiteneinsteigerin für die Laufbahn der Offiziere des Geoinformationsdienstes über ein Jahr außer einer Eingangsbestätigung keine Antwort. Ursächlich waren ein Bürofehler und eine organisatorische Lücke im Verfahrensablauf.*

Auch wenn ihre Bewerbung schließlich mangels Bedarf nicht erfolgreich war, sind derartige Bearbeitungszeiten unzumutbar. Sie schrecken vor allem ab, wenn sich frustrierte Bewerberinnen und Bewerber im Freundes- und Bekanntenkreis darüber austauschen.

Beim Thema Seiteneinstieg darf die Bundeswehr die auf herkömmliche Weise eingestellten und ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten, das **Bestandspersonal**, nicht unbeachtet lassen:

- *Diese schilderten wiederholt ihr Ungerechtigkeitsempfinden über die Einstellung von Quereinsteigern mit einem höheren Dienstgrad während sie als Bestandssoldaten lange Mindeststehzeiten in jedem Dienstgrad durchlaufen müssten. Den Seiteneinsteigern fehle militärische Ausbildung und Erfahrung in der Truppe.*

Seiteneinsteiger sind für die Bundeswehr eine wertvolle Ressource und bringen notwendige Befähigungen für eine höhere Qualifikationsebene mit. Hier sind Vorgesetzte aller Ebenen im Gespräch mit ihren Bestandssoldatinnen und -soldaten gefragt, unterschiedliche Werdegangsmuster zu erklären und für Verständnis zu werben.

Ungeachtet dessen ist es bedauerlich, dass das Ministerium am aktuellen Mindestdienstzeitmodell für Bestandssoldaten festhalten will. So gilt beispielsweise bei den Unteroffizieren der Feldwebellaufbahnen für die Beförderung zum Stabsfeldwebel eine Dienstzeitvoraussetzung von 16 Jahren seit Ernennung zum Feldwebel. Ohne Frage bedarf es eines hohen Maßes an Erfahrung aus Vorverwendungen, um gewachsene Autorität zu entwickeln und damit in Spitzendienstgrade der Laufbahn aufsteigen zu können. Mindestwartezeiten für eine Beförderung sind daher grundsätzlich nicht zu beanstanden. Gleichwohl könnten Soldatinnen und Soldaten die Anforderungen an Erfahrung und Autorität auch bei einer moderaten Reduzierung der Stehzeiterfordernisse erfüllen. Die Bundeswehr könnte auf diese Weise die von Bestandssoldaten wahrgenommene Gerechtigkeitslücke gerade im Vergleich zu den Seiteneinsteigern verkleinern.

Reserveunteroffiziere können nach der Soldatenlaufbahnverordnung seit 2002 unter bestimmten Voraussetzungen direkt als Berufssoldatin oder Berufssoldat ihren Dienst aufnehmen. Gleichwohl werden die hierfür notwendigen rechtlichen Vorgaben erst seit circa einem Jahr vom Bundesamt für Personalmanagement in Abstimmung mit dem Verteidigungsministerium entwickelt. In den Jahren 2018 und 2019 wollte die Bundeswehr erstmals bis zu

zehn Prozent der jährlichen Übernahmequote für Berufssoldatinnen und -soldaten in ansonsten schwer regenerierbaren Bereichen unter anderem für diesen Personenkreis nutzen. Tatsächlich erfolgte im Jahr 2019 jedoch lediglich eine Einstellung und im Jahr 2020 wurde niemand auf Basis dieser Rechtsgrundlage eingestellt. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Bundeswehr von diesem Anreiz nicht stärker Gebrauch macht. Die direkte Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten ist auch für weitere Personengruppen möglich:

- *Ein Wiedereinsteller, der zuvor beim Bayerischen Landeskriminalamt in das Dienstverhältnis eines Beamten auf Lebenszeit übernommen worden war, monierte, dass man ihn zunächst mit dem vorläufigen Dienstgrad Oberleutnant zu einer Eignungsübung von vier Monaten einberufen hatte. Die Überprüfung ergab, dass der Soldat aufgrund seiner beruflichen Qualifikation mit einem höheren Dienstgrad hätte eingestellt werden können. Das Personalamt verfügte den Einstellungsbescheid rückwirkend im Dienstgrad Hauptmann und die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten erfolgte unmittelbar im Anschluss an die Eignungsübung.*

17-Jährige in der Bundeswehr

Zu Zeiten der Wehrpflicht konnten Männer erst vom vollendeten achtzehnten Lebensjahr an zum Dienst in den Streitkräften verpflichtet werden (Artikel 12 a Absatz 1 Grundgesetz). Seitdem die Bundeswehr mit Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 eine Freiwilligenarmee ist, können auch 17-Jährige in die Bundeswehr eingestellt werden. Personen unter 18 Jahren genießen nach nationalem und internationalem Recht besonderen Schutz. Die Einstellung Minderjähriger in die Bundeswehr muss daher die Ausnahme bleiben.

Die Bundeswehr hat im Jahr 2020 mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterinnen und Vertreter 1.148 17-Jährige als freiwillige Soldatinnen und Soldaten eingestellt, davon 231 Frauen. Das entspricht einem Anteil von sieben Prozent aller Diensteantritte (16.430). Im Vergleich zu 2019 mit 1.705 Diensteantritten von 17-Jährigen ist die Zahl leicht gesunken und entspricht einem Anteil von rund 67 Prozent des Vorjahres. Diese geringe Zahl belegt den Ausnahmecharakter der Einstellungen von noch nicht volljährigen Soldatinnen und Soldaten. Dabei sollte es mit Blick auf die gebotene besondere Fürsorgepflicht auch bleiben. Es ist zu begrüßen, dass die Ausbildung der Minderjährigen an der Waffe unter strengerer Dienstaufsicht stattfindet. Wegen der besonderen Schutzbedürftigkeit minderjähriger Soldatinnen und Soldaten sollte die Bundeswehr noch einen wichtigen Schritt weiter gehen und Minderjährige überhaupt nicht an der Waffe ausbilden. Auch wenn Sonderregeln für Minderjährige zu einem Mehraufwand im Ausbildungsablauf führen, sollte das Wohlergehen der allerjüngsten Soldatinnen und Soldaten an erster Stelle stehen und ihre Volljährigkeit vor Beginn der Waffenausbildung abgewartet werden.

Von den 1.148 eingestellten 17-Jährigen wurden innerhalb von drei Monaten 34 Prozent und innerhalb von sechs Monaten mehr als die Hälfte (58 Prozent) volljährig. Eine bereits existierende Handreichung für die Disziplinarvorgesetzten und Dienststellenleiter zum Umgang mit Minderjährigen soll im ersten Quartal 2021 als Zentrale Dienstvorschrift erscheinen und damit die Handlungssicherheit noch einmal erhöhen. Im Berichtsjahr lagen nur sehr wenige Eingaben von 17-Jährigen oder deren gesetzlichen Vertretern vor:

- *In einem dieser Fälle wird unter anderem die fehlende Unterbringungsmöglichkeit für einen den Bewerber begleitenden Sorgeberechtigten sowie die Unterbringung in einer Vierbettstube kritisiert, obwohl Minderjährige während des mehrtägigen Eignungsfeststellungsverfahrens grundsätzlich in Einzelstuben unterzubringen sind.*
- *Andere Erfahrungen machten die Eltern eines 17-Jährigen, den sie nach Abschluss seiner Grundausbildung zum Dienstantritt beim Ausbildungszentrum Infanterie in Hammelburg begleiteten. Zu ihrer Überraschung bat der Inspektionschef, der Kompaniefeldwebel und der Personalfeldwebel um ein persönliches Gespräch, in dem sie ihnen das Procedere in der Einheit erläuterten und versprachen, gut auf den Sohn zu achten. Es war den Eltern ein Bedürfnis, der Wehrbeauftragten mitzuteilen, dass sie ihre Zusage einhielten und der junge Soldat sich in der Truppe gut aufgehoben fühlt.*

Studienabbruch

In den letzten Jahren hat die Bundeswehr Studienabbrecherinnen und -abbrecher von Bundeswehruniversitäten als eine Ressource erkannt, die es in Zeiten von Personalmangel zu nutzen gilt. Die Eignungsfeststellung als

Offizier haben sie erfolgreich durchlaufen und so können sie als Offizier ohne Studium weiterhin der Bundeswehr dienen, woran viele der Abbrecher auch interessiert sind.

Zweimal jährlich, jeweils zum Stichtag 31. März und 30. September, entscheidet die Personalführung über die Weiterverpflichtung von Studienabbrechern nach Eignung, Leistung, Befähigung und Bedarf, denn es müssen ausreichend geeignete Dienstposten vorhanden sein. Für die Auswahl sind neben einer positiven Stellungnahme des truppendienstlichen Vorgesetzten die Note und die Beurteilung des Offizierlehrgangs als vergleichbare Kriterien entscheidend.

Im Jahr 2020 haben 1.443 Studierende (2019: 1.451) ein Bachelorstudium an einer Universität der Bundeswehr begonnen, die Mehrheit in den Fächern Maschinenbau, Betriebswirtschaftslehre, Psychologie oder Wirtschafts- und Organisationswissenschaften. Das Bachelorstudium abgebrochen haben 242 Studierende (2019: 302), von denen 39 als Offizier im Truppendienst (2019: 134) weiterverpflichtet wurden. Die höchsten Abbrecherquoten verzeichneten die Fächer Maschinenbau (50), Elektrotechnik und Informationstechnik (23) sowie Technische Informations- und Kommunikationstechnik (23).

Im Jahr 2019 hat die Bundeswehr mit mehr als 44 Prozent die ministerielle Vorgabe zur Weiterverpflichtung von Studienabbrechern von bis zu 25 Prozent mehr als erfüllt. Im Jahr 2020 betrug die Weiterverpflichtungsvorgabe bis zu 20 Prozent, sie wurde mit 16,2 Prozent nicht erreicht.

Wichtig ist, dass Studienabschlussmeldungen von Abbrechern umgehend an das Personalamt gelangen, damit es eine mögliche Dienstzeitverlängerung prüfen und die weitere Laufbahnausbildung ohne Verzögerung für die Betroffenen planen kann. Ansonsten kommt es zu erheblichen Planungsunsicherheiten, wie der folgende Fall zeigt:

- *Bereits im Februar 2019 war dem Bundesamt für das Personalmanagement bekannt, dass ein Soldat sein Studium nicht erfolgreich beenden würde. Die für die weitere Planung der Laufbahnausbildung notwendige Studienabschlussmeldung lag dem Personalamt jedoch erst Anfang November 2019 vor. Zu diesem Zeitpunkt waren die Offizierlehrgänge schon ausgebucht.*

Um für Studienabbrecher den Verbleib in der Bundeswehr nicht unnötig unattraktiv zu gestalten, sollte die Bundeswehr sie auch ohne endgültige Studienabschlussmeldung bereits mit Kenntnis vom Studienabbruch zumindest vorläufig in den nächsten Offizierlehrgang einplanen.

Für Studienabbrecher bestand bislang ein Mindestanspruch auf Förderung schulischer und beruflicher Bildung von sechs Monaten. Um die Personalbindung in der Bundeswehr zu stärken und geeignete Soldatinnen und Soldaten auch nach erfolglosem Studium weiter zu verpflichten, plant das Verteidigungsministerium für Studienabbrecher eine Verbesserung im Soldatenversorgungsgesetz. Nach der Gesetzesänderung soll dieser Personenkreis mit jedem zusätzlichen Dienstjahr einen weiteren Anspruchsumfang von einem Monat erwerben. Damit will die Bundeswehr einen Anreiz zur Weiterverpflichtung schaffen und den Wiedereinstieg in das Zivilleben nach weiteren Dienstjahren erleichtern. Das ist sehr zu begrüßen.

Wehrmedizinische Begutachtung

Die gesundheitliche Eignung ist eine zentrale Voraussetzung, um den Dienst in den Streitkräften antreten zu können. Ihre Überprüfung erfolgt bei Bewerberinnen und Bewerbern im Vorfeld ihrer Einstellung im Rahmen der Tauglichkeitsuntersuchung im Medizinischen Assessment in den Karrierecentern. Nach der Einstellung findet stets noch eine zahnärztliche Begutachtung, aber in der Regel keine weitere Grunduntersuchung mehr statt. Davon gibt es aber Ausnahmen, wenn die Soldatin oder der Soldat im Gespräch mit dem Disziplinarvorgesetzten eine Änderung des Gesundheitszustandes angibt oder der Disziplinarvorgesetzte begründete Zweifel an der Verwendungsfähigkeit hat:

- *So erging es einem Petenten, den die Ärzte im Karrierecenter für „verwendungsfähig mit erheblichen Einschränkungen“ befunden hatten. Das Karrierecenter hatte ihm überdies eine Ausnahmegenehmigung für die von ihm angestrebte Laufbahn und die Tätigkeit als S6-Feldweibel mit der Auflage erteilt, kniebelastende Maßnahmen möglichst zu vermeiden. Mit Blick auf diese Auflage bekam der Disziplinarvorgesetzte des Soldaten im Dienstantrittsgespräch Zweifel, ob der Soldat die Grund- und Laufbahnausbildung einschließlich der körperlich fordernden Sport- und Gefechtsdienstausbildung würde unbeschadet und erfolgreich absolvieren können, und veranlasste eine truppenärztliche Begutachtung. Die Untersuchung ergab, dass der Soldat nicht lehrgangstauglich war.*

Eine **erneute gesundheitliche Überprüfung** in derartigen Fällen ist mit Blick auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn und den Schutz der Gesundheit der unterstellten Soldatinnen und Soldaten nicht zu beanstanden. Gleichwohl wirkt es auf die Betroffenen widersprüchlich und frustrierend, wenn die eine Stelle in der Bundeswehr zunächst die gesundheitliche Tauglichkeit für die angestrebte Laufbahn und Tätigkeit attestiert und kurze Zeit später eine andere Stelle in der Bundeswehr feststellt, dass für die laufbahnrelevanten Lehrgänge die gesundheitliche Eignung fehlt. Um solchen Situationen künftig vorzubeugen, hat das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr dem für die Karrierecenter zuständigen Bundesamt für das Personalmanagement Vorschläge unterbreitet: Bei der Bearbeitung von Anträgen auf Erteilung einer verwendungsbezogenen Ausnahmegenehmigung soll es einen strengen Maßstab anlegen und darauf achten, dass Auflagen sich nicht nur auf den Zieldienstposten beziehen, sondern die Belastungen im Rahmen der Laufbahnausbildung mitberücksichtigen. Weiterhin soll es gemeinsam mit der aufnehmenden Einheit prüfen, ob eine Einstellung und Verwendung unter den Voraussetzungen der erteilten ärztlichen Auflagen im Dienstalltag sinnvoll und umsetzbar ist. Bei einer nur vorübergehenden gesundheitlichen Einschränkung sollte außerdem der verantwortliche Personalführer stets im Blick haben, ob die Teilnahme an einem Folgelehrgang nach Besserung des Gesundheitszustandes möglich ist. Es wäre schade, ansonsten motivierte und leistungsstarke Soldatinnen und Soldaten wieder zu verlieren.

Flexibilität und Kooperation zwischen beteiligten Dienststellen führen stets zu guten Ergebnissen, wie auch das folgende Beispiel zeigt:

- *Ein Bewerber absolvierte erfolgreich das Einstellungsverfahren für die Laufbahn der Feldweibel des Truppendienstes. Das Ergebnis der wehrmedizinischen Begutachtung lautete zunächst „D1 – dienstfähig und voll verwendungsfähig“. Nachgereichte medizinische Unterlagen führten jedoch zur Einstufung „D4 – vorübergehend nicht dienstfähig für sechs Monate“. Unter Stornierung der Einplanung wurde der beabsichtigte Dienstantritt vom 1. Oktober 2020 auf den 1. Januar 2021 verschoben. Da der Petent aber bereits vor Ablauf der sechs Monate wieder gesund war, vereinbarte das Medizinische Assessment des zuständigen Karrierecenters eine vorzeitige Vorstellung des Soldaten beim zuständigen Facharzt, um den ursprünglich beabsichtigten Dienstantritt halten zu können. Nach neuerlichem Befund war er „D1 – dienst- und voll verwendungsfähig“ und er konnte seinen Dienst zum 1. Oktober 2020 antreten.*

Zuweilen ergeben sich Nachteile für Bewerberinnen und Bewerber beziehungsweise Dienststellen aus ungenau formulierten Vorschriften, wie im nachfolgenden Fall:

- *Der Zugführer eines Pioniertaucherzugs klagte darüber, dass zum wiederholten Male die ihm zur Ausbildung anvertrauten und für den Taucherdienst eingestellten Soldaten die zwingend erforderliche Verwendungsfähigkeitsuntersuchung nicht durchlaufen hatten. In einigen Fällen stellte sich die gesundheitliche Nichteignung erst nach Abschluss der Grundausbildung heraus. Schlimmstenfalls war damit ein Dienstposten für einen gesundheitlich geeigneten Bewerber blockiert, während ein Kamerad, der den besonderen gesundheitlichen Voraussetzungen nicht genügte, umgesetzt werden oder gar die Bundeswehr verlassen musste.*

Die Überprüfung ergab, dass in der einschlägigen Zentralvorschrift für die Verwendungsfähigkeit von Tauchern und Kampfschwimmern an der entscheidenden Stelle nur Minentaucher erwähnt waren, nicht dagegen die Pioniertaucher. Eine standardmäßige Untersuchung der Pioniertaucher fand daher nicht statt. Das Wort „Minentaucher“ wurde nun durch das Wort „Taucher“ ersetzt. Damit ist das Problem auf einfache Weise behoben.

Prämien und Zulagen

Die Verpflichtungsprämie und der Personalbindungszuschlag – beides finanzielle Anreize, um in unterbesetzten Bereichen Fachkräfte für eine Tätigkeit bei der Bundeswehr zu werben oder Zeit- oder Berufssoldaten zu einer Verlängerung ihrer Dienstzeit zu bewegen – haben durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2020 Änderungen erfahren. In beiden Fällen handelt es sich jetzt um Prämien, die finanziell noch lukrativer sind als zuvor und die Hürden, sie zu erhalten, wurden gesenkt. Die Einstellungsbehörde der Bundeswehr hat außerdem einen Ermessensspielraum bei der Festlegung der Höhe der Prämien erhalten, der eine Unterscheidung zwischen der Bindung von Bestandspersonal und der Gewinnung von neuem Personal erlaubt. So kann sie die Mittel effektiver für eine bedarfsorientierte Personalplanung einsetzen.

Verpflichtungsprämien sind vorgesehen für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in vorher definierten Verwendungsbereichen mit Personalmangel bei Begründung eines Dienstverhältnisses oder bei einer Weiterverpflichtung. Die Höhe ist abhängig vom Gehalt und beträgt nunmehr für jedes Jahr bis zum Zweifachen

des Anfangsgrundgehalts, für besonders relevantes Schlüsselpersonal sogar bis zum Dreieinhalbfachen des Anfangsgrundgehalts (vorher pauschal 1.000 Euro pro Jahr). Der Betrachtungszeitraum für die Definition von Mangelbereichen beträgt jetzt 30 Monate gegenüber zwölf Monaten nach der alten Regelung. Diese Verlängerung erlaubt mit Blick auf die Bedarfe in den einzelnen Werdegängen eine differenziertere und treffsichere Feststellung der Mangelbereiche. Beispielsweise können Soldatinnen und Soldaten, die sich noch in der Ausbildung befinden, aufgrund des längeren Betrachtungszeitraumes in der Personalplanung berücksichtigt werden. Dies führt planerisch zu einer Verringerung der Vakanzen und damit auch zu einer Reduzierung der prämieneberechtigten Mangelbereiche von 326 im Jahr 2019 auf nunmehr 224 für 2020. Die Verpflichtungsprämie wird den Soldatinnen und Soldaten erst mit der tatsächlichen Verwendung auf dem Dienstposten gezahlt.

Personalbindungsprämien sollen die Abwanderung von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten verhindern oder ihre eingeplante Verweildauer auf einem Dienstposten in einem Mangelbereich verlängern. Sie können für höchstens 48 Monate als Einmalbetrag oder in Teilbeträgen in unterschiedlichen Prozentanteilen des Grundgehalts gewährt werden. Ein Mangelbereich muss bei der **Personalgewinnungsprämie** nicht vorliegen, es reicht eine prognostizierte Bewerberlage. Mit der Neuregelung der Prämie für Berufssoldaten erhofft sich das Verteidigungsministerium insbesondere in der Laufbahn der Offiziere eine Erhöhung der internen (durch Antrag auf Statuswechsel) und externen (durch Seiteneinstieg) Bewerberzahl. Es bleibt abzuwarten, ob dieser Effekt tatsächlich eintritt.

Von März bis Dezember 2019 hat die Bundeswehr nach der alten Regelung 1.172 Personalbindungszuschläge in 99 von 326 Mangelbereichen in allen Laufbahnen und Uniformträgerbereichen ausgezahlt. Das bedeutet, in weniger als einem Drittel der definierten Mangelbereiche konnte Personal mit Hilfe eines finanziellen Zuschlags länger an die Bundeswehr gebunden werden. Das sind deutlich weniger Anwendungsfälle als in den beiden Zeiträumen davor (März 2017 bis Februar 2018: 1.572; März 2018 bis Februar 2019: 1.845).

Um einen Eindruck über die durchschnittliche Höhe der monatlichen Zusatzzahlungen zu bekommen, nachfolgend einige Beispiele: Offiziere 710 Euro, Feldwebel 525 Euro, Fachunteroffiziere 493 Euro und Mannschaftssoldaten 458 Euro. Die durchschnittliche Dauer der Weiterverpflichtung betrug für den Zeitraum März bis Dezember 2019 für 55 Prozent der Zeitsoldaten vier Jahre, für 28 Prozent weniger als vier Jahre und der Rest verlängerte seine Dienstzeit um einen Zeitraum zwischen vier und 21 Jahren.

Die größten **Erfolge** der Personalbindung durch Zahlung von Zuschlägen erzielte die Bundeswehr in den Laufbahnen der Unteroffiziere und der Feldwebel vor allem in den Bereichen Informationstechnologie und Kraftfahrzeug- und Panzertechnik, in den Laufbahnen der Fachunteroffiziere im Bereich der Materialwirtschaft und bei den Mannschaften im Bereich der Infanterie. Dagegen war der Personalbindungszuschlag im fliegerischen Dienst, bei der Luftfahrzeugtechnik und bei den Fachärzten nur für eine geringe Zahl von Soldatinnen und Soldaten ein Anreiz für eine Weiterverpflichtung. In diesen Bereichen ist die Konkurrenz auf dem zivilen Arbeitsmarkt besonders groß.

Insgesamt gewährte die Bundeswehr seit Einführung der finanziellen Anreize für eine Weiterverpflichtung ab dem 23. Oktober 2015 5.834 Personalbindungszuschläge nach altem Recht. Nach der ab 2020 geltenden Neuordnung hat sie 51 Prämien für die Personalgewinnung von Zeitsoldaten gebilligt und bereits mit der Auszahlung begonnen, davon drei an Unteroffiziere ohne Portepee und 48 an Mannschaftssoldatinnen und -soldaten. Im Bereich der Personalbindung konnten nach der neuen Regelung 99 Weiterverpflichtungsprämien an Zeitsoldaten gezahlt werden, wiederum die größte Zahl, nämlich 61, an Mannschaftssoldatinnen und -soldaten. Sie haben sich im Durchschnitt zwei Jahre und acht Monate weiterverpflichtet. In den Laufbahnen der Offiziere konnten 21 für durchschnittlich zwei Jahre und zwei Monate weiterverpflichtet werden. Es ist der Bundeswehr auch gelungen, durch Zahlung einer Prämie von jeweils 14.000 Euro pro Jahr zwei Fachärzte zu einer Verlängerung ihrer Dienstzeit um vier weitere Jahre zu bewegen. Nach der Neuordnung wurden 2020 insgesamt 565 Anträge auf Prämienzahlungen von Zeitsoldaten für Erst- und Weiterverpflichtungen gestellt, von denen nach Abzug der bereits 150 gewährten Prämien die verbleibenden 415 Prämienanträge mit Erfüllung der Voraussetzungen (zum Beispiel erfolgreich abgeschlossener Laufbahnwechsel, Versetzung auf den prämieneberechtigten Dienstposten) in den Jahren 2021 bis 2025 zur Auszahlung kommen können. Hierfür sind Haushaltsmittel von fast 4,7 Millionen Euro eingeplant.

An Berufssoldatinnen und -soldaten wurden im Jahr 2020 keine Personalgewinnungs- und -bindungsprämien gezahlt. Ein Grund liegt darin, dass Ende des Berichtsjahres die Entscheidung noch ausstand, wer aus den Auswahlverfahren des Jahres 2020 in den Status Berufssoldat übernommen wird und wer davon in einer Mangelverwendung eine Prämie erhalten kann.

Neben Prämien gibt es in der Bundeswehr **Zulagen**, die durch das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz ebenfalls zum Teil erhöht wurden. Die Erhöhungen sind zwar begrüßenswert, ändern jedoch nichts an der Tatsache, dass die Struktur des Zulagenwesens der Bundeswehr selbst nur wenig überschaubar ist. Die Eingaben, die das Amt der Wehrbeauftragten zu diesem Thema im Berichtsjahr erhielt, reichten von der Cyberzulage über die Stellenzulage für luftfahrttechnisches Personal, Erschwerniszulage, Seefahrerzulage, IT-Betriebszulage bis hin zur Feuerwehrezulage. Es fehlt eine für die Betroffenen verständliche Gesamtübersicht, aus der sich ergibt, welche Soldatinnen und Soldaten welche Zulage in welcher Verwendung beanspruchen können.

Zu Unmut führte vor allem die neue **Führungszulage**, die die Außendienstzulage mit Ablauf des 31. Dezember 2019 ersetzte. Diese neue Zulage dient der Abgeltung einer herausgehobenen militärischen Führungsverantwortung:

- *Mannschaftsdienstgrade sahen die Änderung kritisch, da sie mangels eigener Führungsverantwortung nun nicht mehr zulagenberechtigt sind.*

Das ist nachvollziehbar und das Ministerium sollte Wege für einen anderweitigen Ausgleich für den Außendienst finden.

- *Unmut erzeugte zudem, dass für die Tätigkeit innerhalb von Ämtern, Stäben oder Kommandos keine Führungszulage vorgesehen ist.*

Um eine Zweiklassengesellschaft im Bereich der Führungsverantwortung zu verhindern, wäre es sinnvoll, auch das Führen von Teileinheiten als anspruchsberechtigt einzustufen.

Einheitlichkeit in den Uniformträgerbereichen sollte außerdem bei Zuerkennung der sogenannten **Truppführerzulage** herrschen:

- *Soldatinnen und Soldaten aus einem Informationstechnikbataillon waren nachvollziehbar irritiert, dass von den dortigen Truppführern aus allen Uniformträgerbereichen nur die Truppführer des Heeres eine Zulage erhielten.*
- *Zu Recht erhielt dagegen ein in der Teilstreitkraft Heer eingesetzter Fluggeräteinsatzfeldwebel, der mit für den Einsatz einer unbemannten Drohne verantwortlich zeichnete, keine Stellenzulage für den fliegerischen Dienst. Eine Zulage ist für unbemannte Luftfahrtgeräte nur dann vorgesehen, wenn sie nach Instrumentenflugregeln geführt und bedient werden. Erforderlich sind eine Instrumentenfluglizenz sowie eine Berechtigung für den Langstreckenflug. Die Drohnensysteme des Heeres, Luna und KZO, tragen diese Einstufung nicht.*

Das Verteidigungsministerium sollte das Zulagenwesen umfassend evaluieren und in einer verlässlichen und auf Überschaubarkeit ausgerichteten Form darstellen. Auf diese Weise könnte der Verständnislosigkeit begegnet werden, die mancher Soldat in nachvollziehbarer Weise schildert, wenn gerade er von einer bestimmten Zulage ausgeschlossen bleiben soll.

Schleppende Bearbeitung bei der Gewährung von Prämien und Zulagen konterkarieren die besondere Anerkennung, die Ziel dieser Leistungen sind. Die Bedeutung der zeitnahen Bearbeitung derartiger Vorgänge ist deshalb immer wieder zu betonen.

Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr

Mit dem Instrument Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr wird es den Beschäftigten der Bundeswehr erleichtert, aus einer der drei vorhandenen Statusgruppen der Soldatinnen und Soldaten, der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten in eine andere Statusgruppe zu wechseln. Bisher ist der Statuswechsel rechtlich nur über eine Neueinstellung möglich, die einer vorherigen öffentlichen Ausschreibung und Auswahl unter Wahrung des Leistungsgrundsatzes bedarf (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz). Einziger Vorteil der Soldatinnen und Soldaten ist, dass die im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der Bundeswehr erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen beim Auswahlverfahren ein Herausstellungsmerkmal sein können:

- *Beispielhaft für die bestehenden Hürden ist der Fall eines Hauptfeldwebels, der einen sogenannten Wechseldienstposten (für militärisches und ziviles Personal geeignet) besetzte. Nach seinem Ausscheiden als Soldat wollte er gerne als Beamter auf dieser Stelle verbleiben. Doch dazu sollte er sich einem externen*

Bewerbungsverfahren stellen und alle Laufbahnlehrgänge für Beamte absolvieren, obwohl er die erforderlichen Kenntnisse bereits durch seine langjährige Tätigkeit auf diesem Dienstposten mitbrachte.

In diesem und in vergleichbaren Fällen ist eine Kompromissformel nicht leicht zu finden. Einerseits will die Bundeswehr zwar möglichst vielen ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten eine Anschlussperspektive bieten. Gerade gut ausgebildete und erfahrene Zeitsoldaten stellen ein wichtiges Potenzial für die Übernahme in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis dar. Andererseits ist die Bundeswehr als öffentlicher Arbeitgeber an das Grundgesetz gebunden und muss im Rahmen der Bestenauslese die Chancengleichheit aller Bewerberinnen und Bewerber gewährleisten.

Für bedeutende Verbesserungen der Rahmenbedingungen wäre die Änderung rechtlicher Regelungen (Bundesbeamtengesetz, Bundeslaufbahnverordnung, Angleichung der Laufbahnverordnungen für Beamte und Soldaten) notwendig.

Das Ministerium hatte bereits 2014 einen Vorstoß in Richtung des Bundesministeriums des Innern unternommen, in der Bundeslaufbahnverordnung eine eigenständige Ausnahme von der Verpflichtung zur Stellenausschreibung für die Übernahme von Soldatinnen und Soldaten zu verankern. Nachdem das Innenministerium dieses Ansinnen im Februar 2015 aus verfassungsrechtlichen Gründen abgelehnt hatte, hat das Verteidigungsministerium bedauerlicherweise keinen erneuten Versuch in diese Richtung unternommen und beabsichtigt dies auch nicht. Es verweist auf das Konzept Binnenarbeitsmarkt 2.0. In diesem Zusammenhang will das Ministerium nun besondere Einzelfälle identifizieren, in denen gemäß § 4 Absatz 3 Bundeslaufbahnverordnung unter bestimmten Voraussetzungen von einer Stellenausschreibung abgesehen werden kann. Aus welchem Grund es zu diesem Zweck erst eines gesonderten Konzepts bedurfte, erschließt sich nicht auf den ersten Blick. Jedenfalls irritiert es, dass die Bundeswehr die Grenzen ihrer rechtlichen Möglichkeiten augenscheinlich erst jetzt auszuschöpfen beginnt. Allgemeine Ausnahmetatbestände von der Pflicht zur Stellenausschreibung bestehen in der gegenwärtigen Fassung von § 4 der Bundeslaufbahnverordnung bereits seit 2009.

Ein weiteres Handlungsfeld des Konzepts ist eine zentrale beratende **Ansprechstelle** zum Thema Binnenarbeitsmarkt, die es seit Ende 2019 gibt und gut angenommen wird. Soldatinnen und Soldaten können sich dorthin mit Fragen wenden oder werden aktiv angesprochen, wenn sie vor ihrem Dienstzeitende stehen. Darüber hinaus beinhaltet das Konzept unter anderem eine Erhöhung der Übernahmezahlen aus den Ausbildungsstätten, den Ausbau des Angebots an Orientierungspraktika und die Erarbeitung eines Informations- und Kommunikationskonzepts.

Positiv hervorzuheben bei der Gewinnung von ehemaligen Soldatinnen und Soldaten auf Zeit mit einem technischen oder naturwissenschaftlichen Studium für eine zivile Laufbahn ist die Zusammenarbeit des Bundesamtes für das Personalmanagement mit dem Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung. Da das Ausrüstungsamt einen großen Bedarf an Ingenieuren hat, werden infrage kommende Soldatinnen und Soldaten bereits im drittletzten Dienstjahr aktiv durch das Personalamt angesprochen und über die Möglichkeiten des Binnenarbeitsmarktes, zum Beispiel von Orientierungspraktika, aufgeklärt. Zivile Karrieretage oder Direkteinstellungskampagnen informieren zudem über freie Dienstposten. Das führte 2019 zu 1.200 Bewerbungen, davon circa die Hälfte für technische Laufbahnen, und zu 160 Einstellungszusagen oder -empfehlungen, aus denen schließlich 70 Einstellungen resultierten. In den höheren technischen Verwaltungsdienst des Bundesamtes für Ausrüstung konnten in den Jahren 2018 und 2019 28 Zeitsoldatinnen und -soldaten einsteigen. Das war mehr als ein Drittel der 77 Einstellungen. Im Jahr 2020 konnten zehn ehemalige Zeitsoldaten im höheren technischen Verwaltungsdienst des Amtes eine Tätigkeit aufnehmen.

Trotz aller Bemühungen und auch positiver Beispiele sind die Gesamtzahlen ernüchternd. Von den 10.773 im Jahr 2019 ausgeschiedenen Soldatinnen und -soldaten konnten lediglich 215 in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis wechseln. Davon begannen 64 eine Laufbahnausbildung für Beamte. Vier wechselten in den Status Auszubildende, und 147 wurden direkt als Beamte oder Tarifbeschäftigte eingestellt. Gegenüber 138 Soldaten, die im Jahr 2018 den Statuswechsel vollziehen konnten, ist das zwar eine erhebliche Steigerung, aber dennoch absolut betrachtet eine geringe Zahl. Im Jahr 2020 schieden 9.491 Soldatinnen und Soldaten aus der Bundeswehr aus, von denen nur 238 (2,5 Prozent) ein **ziviles Beschäftigungsverhältnis** begannen. In die Laufbahnausbildung zur Beamtin bzw. zum Beamten wurden 62 und in ein Ausbildungsverhältnis 49 Soldatinnen und Soldaten übernommen. 127 stellte die Bundeswehr direkt als zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Dabei ist zu bedenken, dass die vorgegebene Einstellungsquote für Beamte und die duale Berufsausbildung in den Jahren 2019 und 2020 rund 3.500 (Laufbahnausbildung, duale Berufsausbildung, Direkteinstellung) betrug. Zählt man die Tarifbeschäftigten dazu, die ohne Quote nach Bedarf eingestellt werden, hat die Bundeswehr im Jahr 2019 sogar mit

rund 5.700 und im Jahr 2020 mit fast 6.500 Personen im zivilen Bereich (Beamte einschließlich Vorbereitungsdienst, Tarifbeschäftigte und Auszubildende) ein Arbeitsverhältnis begonnen.

Um die Lage bei der Übernahme von Soldaten und Soldatinnen in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis sinnvoll zu bewerten, müsste man zudem die Zahl derer einbeziehen, die sich überhaupt beworben haben. Diese Zahl hat die Bundeswehr jedoch zum letzten Mal 2016 erhoben. Zum Vergleich: Im Jahr 2016 schieden rund 13.300 Soldatinnen und Soldaten aus, davon bewarben sich 1.579 für ein ziviles Beschäftigungsverhältnis, von denen jedoch nur 242 (rund 15 Prozent) erfolgreich waren. Seinerzeit hatten somit nur rund zwölf Prozent Interesse an einer Weiterbeschäftigung bei der Bundeswehr in einem anderen Status. Mit der Einführung des sogenannten E-Recruiting wird leider nicht mehr erfasst, ob es sich bei den Bewerbenden um ehemalige Soldatinnen und Soldaten handelt. Künftig wird die Erfassung dieses Merkmals auch im E-Recruiting wieder möglich sein.

Sicherheitsüberprüfungen

Um die Einstellung von Personen in die Bundeswehr mit extremistischem und gewaltgeneigtem Hintergrund und damit deren Zugang zur Ausbildung an Kriegswaffen zu verhindern, benötigen alle Bewerberinnen und Bewerber seit dem 1. Juli 2017 eine **Soldateneinstellungsüberprüfung**, die möglichst vor Beginn der Grundausbildung, spätestens jedoch zu Beginn der Waffenausbildung vorliegen soll. Auch für Soldatinnen und Soldaten auf Dienstposten mit sicherheitsrelevanter Tätigkeit ist eine Sicherheitsüberprüfung notwendig, nach Art der Tätigkeit in unterschiedlich hoher Sicherheitsstufe. Das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst führt als mitwirkende Behörde diese Überprüfungen durch und ist durch die seit Juli 2017 stark gestiegene Anzahl der Aufträge personell hoch belastet. Es ist insgesamt mit rund 1.500 Dienstposten ausgestattet, von denen nur 79 Prozent besetzt sind. Nach der Umstrukturierung der im Amt für die Sicherheitsüberprüfung zuständigen Abteilung P ab Oktober 2019 verfügte diese im Berichtsjahr über 231 Dienstposten (neun Dienstposten mehr als Ende 2019), von denen 175 (76 Prozent) besetzt waren (ein Dienstposten mehr als Ende 2019).

Im Jahr 2020 sind 55.116 Anträge auf Durchführung einer Sicherheitsüberprüfung eingegangen. Das sind im Vergleich zu 2019 rund 9.100 Anträge weniger (im Jahr 2019: 64.233 Anträge). Ursache ist zum einen die Feststellung aus einer vorangegangenen Organisationsuntersuchung, dass für viele Dienstposten gar keine Sicherheitsüberprüfung nötig ist oder deren Stufe nicht mehr der tatsächlichen Tätigkeit entsprach. Zum anderen fanden aufgrund der Covid-19-Pandemie ab dem 18. März 2020 über mehrere Wochen keine Bewerbungsverfahren mehr statt, weshalb rund 7.000 Einstellungsüberprüfungen weniger als im Vorjahr erforderlich waren. Von der Gesamtzahl der eingegangenen Anträge entfielen im Jahr 2020 rund 15.386 (2019: 22.467) auf Soldateneinstellungsüberprüfungen. Das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst schloss 40.511 Sicherheitsüberprüfungen ab (rund 20.100 weniger als im Vorjahr, im Jahr 2019: 61.433), davon 14.453 Soldateneinstellungsüberprüfungen (8.165 weniger als im Vorjahr). Die geringeren Zahlen im Vergleich zum Vorjahr beruhen auf Einschränkungen durch die Pandemie, wie Schutzmaßnahmen und weniger Personalpräsenz.

Ebenso wie in den Vorjahren betrug die durchschnittliche **Bearbeitungszeit** bei Überprüfungen des Bestandspersonals ohne sicherheitserhebliche Erkenntnisse für die Stufe 1 sieben Wochen. Für Soldateneinstellungsüberprüfungen der Stufe 1, das sind über 90 Prozent aller Einstellungsüberprüfungen, dauerte die Bearbeitung ohne sicherheitserhebliche Erkenntnisse im Durchschnitt nur drei Wochen. Hier gelang es, den vorgegebenen Zeitraum von sechs Wochen für den Abschluss dieser Sicherheitsüberprüfung erfreulicherweise stark zu verkürzen. Um dieses Ziel zu erreichen, hatte der Militärische Abschirmdienst Personal auf die Soldateneinstellungsüberprüfung konzentriert. Weniger Aufwand entstand auch dadurch, dass die elektronische Beauftragung von Sicherheitsüberprüfungen seit 2017 kontinuierlich gestiegen ist und die angefragten Behörden zunehmend automatisiert antworteten. Zudem hat sich der Covid-19-bedingte Rückgang der Aufträge positiv auf die Bearbeitungszeit ausgewirkt. Es bleibt zu hoffen, dass das auch nach dem Ende der Pandemie anhält.

Bei der Feststellung sicherheitserheblicher Erkenntnisse dauert die Bearbeitung je nach den weiteren notwendigen Ermittlungen oft wesentlich länger, in Einzelfällen sogar mehrere Jahre mit allen nachteiligen Konsequenzen für die Betroffenen. Das gleiche gilt bei Sicherheitsüberprüfungen der Stufen 2 und 3, da hier die Anforderungen höher sind. Aber auch Pannen können zu unnötigen Verzögerungen führen, wie der folgende Fall zeigt:

- *Ein Stabsunteroffizier beklagte sich über die lange Bearbeitungsdauer seiner im März 2017 eingeleiteten Sicherheitsüberprüfung Ü 3. Ohne ein positives Ergebnis könne er die für eine Beförderung zum Feldwebel erforderlichen Lehrgänge nicht absolvieren. Die Überprüfung ergab, dass eine bereits im Februar 2013 für*

den Petenten eingeleitete Sicherheitsüberprüfung Ü 2 noch nicht abgeschlossen war. Die Umstellung zur digitalen Akte sowie diverse interne Zuständigkeitswechsel beim Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst waren ursächlich dafür. Aufgrund des neuerlichen Antrages auf eine höherwertige Sicherheitsüberprüfung bat der Sicherheitsbeauftragte das Bundesamt im September 2017, die Ü 2 ohne Mitteilung eines Ergebnisses einzustellen. Versehentlich stellte es jedoch die Ü 3 ein und beendete damit die Sicherheitsüberprüfung insgesamt. Nach mehreren Nachfragen des Petenten beim zuständigen Sicherheitsbeauftragten erkundigte dieser sich schließlich im Juni 2020 beim Militärischen Abschirmdienst. Erst bei dieser Gelegenheit fiel auf, dass der Vorgang bereits fast drei Jahre zuvor eingestellt worden war. Zwar erhielt der Petent aufgrund einer Ü 3-Prüfung mit einem EILT-Vermerk im Juli 2020 die Ü 3 mit einem vorläufigen Ergebnis. Damit konnte er, wenn auch fast drei Monate später, an dem nächsten laubbahnrelevanten Lehrgang teilnehmen. Er wurde aber auch erst entsprechend später im Dezember 2020 zum Feldwebel befördert. Mit dem am Ende des Berichtsjahres eingeleiteten Verfahren zur Schadlosstellung wird er so gestellt, als hätte er an dem ursprünglich geplanten Lehrgang teilgenommen.

Bereits im Februar 2019 schloss eine **Organisationsuntersuchung** im Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst mit einem 23 Maßnahmen umfassenden Katalog ab, der die durchschnittliche Laufzeit der Sicherheitsüberprüfungen deutlich verkürzen sollte. In den wesentlichen Punkten ist er bereits umgesetzt. Eine der wichtigsten Maßnahmen ist die Besetzung vakanter Dienstposten bei den für die Bearbeitung von Sicherheitsüberprüfungen zuständigen Stellen. Zudem hat die Abteilung P zehn zusätzliche zivile Dienstposten im gehobenen Dienst für einen Zeitraum von zwei Jahren hinzubekommen. Sechs Beamte haben im Oktober 2020 den Dienst aufgenommen, die weiteren vier Dienstposten sollen im April 2021 besetzt werden. Ebenso wird die flächendeckende Nutzung der Software ELSE (Elektronische Sicherheitserklärung) zur Beauftragung von Sicherheitsüberprüfungen weiter vorangetrieben.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass sich die Sicherheitsüberprüfung bei Einstellung bewährt hat. Zwar müssen immer noch in einigen Fällen Soldatinnen und Soldaten ihre Grundausbildung abbrechen und wiederholen, weil das Ergebnis der Sicherheitsüberprüfung noch nicht vorliegt und die Schießausbildung erst nach deren Nachweis beginnen darf. Die Gefahr einer Ausbildung von Personen mit extremistischem und gewaltgeneigtem Potenzial hat sich jedoch nachweislich verringert, wie die folgenden Zahlen zeigen. Aufgrund des Ergebnisses der Soldateneinstellungsüberprüfung schlug das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst im Jahr 2019 in 42 Fällen vor, die Teilnahme an der umfassenden Waffenausbildung zu verweigern. In 27 Fällen ist der zuständige Geheimschutzbeauftragte der Bundeswehr, der die Betroffenen in der Regel noch einmal anhört und auf der Grundlage aktueller Erkenntnisse eine Einzelfallentscheidung trifft, dem Vorschlag gefolgt. Im Jahr 2020 hat das Bundesamt in 64 Fällen vorgeschlagen, die Teilnahme an der umfassenden Waffenausbildung zu verweigern, von denen der Geheimschutzbeauftragte bislang in 38 Fällen dem Vorschlag folgte.

Bereits im Verlauf des Bewerbungsverfahrens werden die Bewerberinnen und Bewerber im Karrierecenter auf ihre Verfassungstreue geprüft, unter anderem durch Auskunft aus dem Bundeszentralregister, sowie durch Erkenntnisse beispielsweise anhand des Auswahlgesprächs, der Bewerbungsunterlagen oder des psychologischen Tests. Im Rahmen des medizinischen Assessments achten die Wehrmedizinerinnen und Wehrmediziner in den Karrierecentern auf Auffälligkeiten, die auf **mangelnde Verfassungstreue** hindeuten könnten, wie etwa verfassungsfeindliche Tätowierungen. Auffälligkeiten dokumentieren sie und leiten diese an den Psychologischen Dienst weiter. Mit Blick auf den medizinischen Datenschutz erfolgt die Weiterleitung ausschließlich, wenn die Bewerberin oder der Bewerber zuvor eine entsprechende Schweigepflichtentbindung unterzeichnet hat. Gibt die Bewerberin oder der Bewerber die Entbindungserklärung nicht ab, wird das Assessmentverfahren mangels notwendiger Mitwirkung beendet. Das Bundesamt für das Personalmanagement hat mit dieser Regelung ein rechtlich tragfähiges Verfahren gefunden, das den Schutz des Arzt-Patienten-Verhältnisses und den medizinischen Datenschutz mit den Erfordernissen der Extremismusabwehr in Einklang bringt. Es ist erfreulich, dass die hierzu bereits im September 2019 erlassene Weisung im Berichtsjahr auch die Billigung durch den Hauptpersonalrat beim Verteidigungsministerium erfahren hat.

Seit dem vierten Quartal 2019 erfasst die Bundeswehr die Zahl der Ablehnungen von Bewerbungen wegen Zweifeln an der Verfassungstreue auch statistisch. Ablehnungen gab es danach im vierten Quartal 2019 bei 32 Bewerbungen und im ersten Halbjahr 2020 bei 46 Bewerbungen.

Eine sehr lange Dauer haben oftmals die Sicherheitsüberprüfungen von Soldatinnen und Soldaten mit familiären Wurzeln oder Bindungen zu Staaten, in denen nach Festlegung des Bundesinnenministeriums besondere

Sicherheitsrisiken für die mit sicherheitsempfindlichen Tätigkeiten befassten Personen zu befürchten sind, wie etwa die **Russische Föderation**:

- *Wiederholt beklagten Petenten, dass sie nicht zur Waffenausbildung zugelassen werden oder ihren sicherheitsempfindlichen Zieldienstposten nicht ausüben könnten.*

Insbesondere frühere Wohnsitze, Aufenthalte und nahe Angehörige in Staaten mit besonderen Sicherheitsrisiken, sowie Reisen dorthin, können eine Gefährdung für Anbahnungs- und Werbungsversuche hervorrufen.

Dass der Militärische Abschirmdienst hier sorgfältig ermittelt, ist richtig und dient der Sicherheit, auch wenn es aufgrund der Komplexität länger dauert. Für die Betroffenen ist es nachvollziehbar frustrierend, wenn sie nicht an Waffen ausgebildet oder ihren Dienstposten nicht antreten können. Eine Lösung könnte darin bestehen, dass der Abschirmdienst bei der Überprüfung dieser Personen verstärkt Personal einsetzt, um die Ermittlungen zu beschleunigen. Mit Blick auf die oben geschilderte hohe Auftragslast des Militärischen Abschirmdienstes sollte die Personalverstärkung aber nicht unter Rückgriff auf Personal aus anderen Bereichen erfolgen, sondern sie erfordert einen entsprechenden Aufwuchs an neuen Dienstposten.

Wenn das zuständige Karrierecenter die Einleitung der Sicherheitsüberprüfung versäumt, können für die Betroffenen – auch für die Bundeswehr – Nachteile entstehen, wie die beiden folgenden Fälle zeigen:

- *Erst vier Monate nach Dienstantritt eines Feldwebelanwärters holte der Sicherheitsbeauftragte des Verbandes die Einleitung der versäumten Sicherheitsüberprüfung nach. Solange durfte der Soldat nicht an der Waffenausbildung im Rahmen der Allgemeinen Grundausbildung teilnehmen. Nur die rasche Bearbeitung des Antrages konnte die drohende Entlassung abwenden. Das Verteidigungsministerium hat die Eingabe zum Anlass genommen, die Verfahrensabläufe zur Soldateneinstellungsüberprüfung in dem betreffenden Karrierecenter der Bundeswehr zu optimieren, um vergleichbare Fehler künftig zu vermeiden.*
- *In einem ähnlich gelagerten Fall eines Freiwilligen Wehrdienst Leistenden veranlasste der Sicherheitsbeauftragte des Verbandes die vom Karrierecenter versäumte Einleitung der Sicherheitsüberprüfung umgehend. Obwohl sie vier Tage später vorlag, beorderte man den zwischenzeitlich von der Grundausbildung abgelösten Petent nicht zurück. Eine Zusicherung zur zeitnahen Einsteuerung in die nächste Grundausbildung erhielt er nicht, sodass er kündigte und die Bundeswehr einen Soldaten verlor.*

Bei **Wiedereinstellern**, bei Übernahmen als Zeitsoldat oder als Berufssoldat oder bei Laufbahnwechslern werden keine Sicherheitsüberprüfungen eingeleitet. Das Verteidigungsministerium hält die Erstüberprüfung bei Einstellung für ausreichend, um zu verhindern, dass extremistische und gewaltgeneigte Personen zur umfassenden Waffenausbildung in der Bundeswehr zugelassen werden. Eine weitere Sicherheitsüberprüfung sei für diese Soldatinnen und Soldaten nur zulässig und notwendig, wenn sie konkret für eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit geplant seien. Diese Auffassung ist zumindest im Hinblick Wiedereinsteller, die teilweise schon lange ausgeschieden sind, bedenklich. Sie wurden seinerzeit vor ihrer Grundausbildung nicht überprüft, ihre politische Haltung kann sich in dieser langen Zeit verändert haben, weshalb sie in eine Überprüfung einbezogen werden sollten.

Trotz Sicherheitsüberprüfungen erkennt die Bundeswehr im Vorfeld der Einstellung von Soldatinnen und Soldaten nicht alle Extremistinnen und Extremisten. Manche Soldatinnen und Soldaten entwickeln erst während ihrer aktiven Dienstzeit eine ablehnende Haltung gegenüber der freiheitlichen demokratischen Grundordnung. Für diese Soldatinnen und Soldaten schneller als bisher eine **Entlassung** aus der Bundeswehr zu ermöglichen, gab der Bundesregierung Anlass, eine Neuregelung im Soldatengesetz anzustoßen. Nach gegenwärtiger Rechtslage kann ein Soldat auf Zeit nach § 55 Absatz 5 Soldatengesetz entlassen werden, wenn er seine Dienstpflichten schuldhaft verletzt hat und sein Verbleiben in seinem Dienstverhältnis die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährden würde. Die Entlassung verfügt die Personal führende Stelle im Wege eines Verwaltungsakts. Bislang gilt diese Regelung nur während der ersten vier Dienstjahre. Nach dem vierten Dienstjahr kann eine Entlassung eines Soldaten oder einer Soldatin nur durch eine erhebliche strafgerichtliche Verurteilung – etwa zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr – oder durch ein disziplinargerichtliches Urteil auf Entfernung aus dem Dienstverhältnis erfolgen. Beide Verfahren bringen es regelmäßig mit sich, die Soldatin oder den Soldaten noch über einen sehr langen, häufig über Jahre dauernden Zeitraum im Dienstverhältnis belassen zu müssen. Mit der geplanten Neufassung von § 55 Absatz 5 des Soldatengesetzes wäre es künftig möglich, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit bis zum Ablauf des achten statt bisher vierten Dienstjahres mittels Verwaltungsakt fristlos zu entlassen, sofern es sich um einen besonders schweren Fall handelt. Mit besonders schweren Fällen sollen solche Fälle gemeint sein, die auch in einem gerichtlichen Disziplinarverfahren

zur Beendigung des Dienstverhältnisses führen würden, weil anderenfalls die Gefahr eines schweren Schadens für die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr bestünde, also Fälle gravierender Dienstpflichtverletzungen. Neben verfassungsfeindlicher, rassistischer oder antisemitischer Betätigung sollen hierunter auch beispielsweise schwere Misshandlungen Untergebener oder schwere Fälle sexuellen Missbrauchs oder Umgang mit Kinderpornografie fallen.

Die von der Bundesregierung in ihrem Gesetzentwurf verfolgte Absicht ist zu begrüßen. Denn Verfassungsfeinde in der Bundeswehr stellen nicht nur eine ernstliche Gefahr für die militärische Ordnung und das Ansehen der Bundeswehr dar. Ihr Verbleib in den Streitkräften ist auch für die große Mehrheit der verfassungstreuen Soldatinnen und Soldaten sowie für unsere freiheitlich demokratisch verfasste Gesellschaft als Ganzes unerträglich.

Ausbildung

Die **Grundausbildung** legt das Fundament für die militärische Laufbahn einer jeden Soldatin und eines jeden Soldaten. Eines ihrer Hauptziele ist und bleibt die Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit der Rekrutinnen und Rekruten. Die positiven Ergebnisse des Pilotprojekts „Steigerung der Körperlichen Leistungsfähigkeit (KLF) in der Grundausbildung (GA)“ waren bereits Thema der letzten Jahresberichte. Das im Rahmen des Projekts entwickelte Ausbildungskonzept ist im Heer seit 2019 flächendeckend Bestandteil der Grundausbildung. Es sieht eine Einteilung der Rekrutinnen und Rekruten nach ihrem Fitnessstand vor, was eine individuelle Trainingssteuerung ermöglicht. Dieser Ansatz habe nach Auskunft des Verteidigungsministeriums Erfolg gezeigt und auch zu einer Reduzierung der Abbrecherquote beigetragen. Eine solche Ausbildung unter Berücksichtigung verschiedener Leistungsstände hängt wesentlich von der Ausbilderdichte und ihrer Qualifikation ab. Die Bundeswehr erprobt daher den Einsatz ehemaliger Spitzensportlerinnen und -sportler als hauptamtliche Trainer. Es ist zu hoffen, mit dieser Maßnahme genügend qualifizierte Ausbilder gewinnen zu können, um dem Konzept auch in der Breite zum Erfolg zu verhelfen.

Überdies schritt die Reform der Ausbildung im Rahmen der AGENDA Ausbildung weiter voran. Ziel dieses vom Generalinspekteur im August 2018 angewiesenen Reformprojekts ist es, die Ausbildung der Streitkräfte zu modernisieren und zukunftsfest zu gestalten. Insbesondere beabsichtigt ist eine methodisch geschickte, motivierende, wertschätzende sowie praktische Ausrichtung der Ausbildung. Mit dem Ziel größerer Praxisnähe vollzog sich im Berichtsjahr eine Kehrtwende bei der **Offizierausbildung des Heeres**. Offizieranwärterinnen und -anwärter sollen wieder früh den Dienstalltag mit Mannschaften und Unteroffizieren teilen und so ein besseres Gefühl für die Truppe entwickeln können. Dazu absolvieren sie seit dem 1. Juli 2020 ihre Grundausbildung nicht mehr in eigenen Offizieranwärterbataillonen, sondern gemeinsam mit allen anderen Soldatinnen und Soldaten in den jeweiligen Bataillonen der Verbände. Dies ist eine Reaktion auf langanhaltende Kritik aus der Truppe, die auch die Wehrbeauftragten regelmäßig aufgegriffen hatten. Seit der Zentralisierung der Offizierausbildung in den Offizieranwärterbataillonen vor über einem Jahrzehnt kamen Klagen über die lange Dauer, bis der Führungsnachwuchs in der Truppe ankomme. Die mangelnde Truppennähe führte bei den jungen Vorgesetzten zu Unsicherheiten, die sich teilweise auch in einem mangelhaften Führungsverhalten äußerten. Vor diesem Hintergrund ist die nunmehr vollzogene Korrektur zu begrüßen.

Für eine erfolgreiche Karriere ist eine fortlaufend gute Ausbildung essenziell. Das gilt im zivilen wie im militärischen Bereich. Die Bundeswehr weiß um diese Bedeutung und bemüht sich erkennbar, die Ausbildung stets zu optimieren und auf dem Stand der Zeit zu halten. Die AGENDA Ausbildung enthält viele wichtige und richtige Ansätze. Ob allerdings jede Idee auch in der Praxis zu überzeugen vermag, wird sich zeigen. Unter anderem sieht die AGENDA die Einführung der sogenannten **Kompetenzorientierten Ausbildung** vor. In der lehrgangsgebundenen Ausbildung gibt es sie schon, während in der Truppen- und Teamausbildung noch erprobt wird, ob sie dort anwendbar ist. Mit der Kompetenzorientierten Ausbildung sollen die Auszubildenden aktiv Fähigkeiten und Kenntnisse erlernen, indem sie verschiedene realitätsnahe Szenarien selbstständig bewältigen. Die Ausbilder sollen sich dabei zunächst im Hintergrund halten. Dieses „training on the job“ kann sicherlich dazu beitragen, den Umgang mit unvorhersehbaren Situationen zu schulen, und soll auch eine bessere Nutzung von vorhandenem Vorwissen berufserfahrener Quereinsteiger ermöglichen. Überdies ist davon auszugehen, dass sich das selbstbestimmte Lernen positiv auf die Motivation der Auszubildenden auswirkt. Für den Erfolg des Ausbildungskonzepts erscheint es allerdings zwingend, den Anteil der selbstständig durchgeführten Ausbildung besonders genau auszuwerten, um etwaige Fehler aufzuzeigen und diese zu korrigieren. Sonst besteht die Gefahr, dass sich gegebenenfalls sicherheitsrelevantes Fehlverhalten einschleift. Die Notwendigkeit einer akribischen

Auswertung dürfte allerdings dazu führen, dass diese Form der Ausbildung mehr Zeit in Anspruch nimmt als die klassische Ausbildung. Es bleibt abzuwarten, ob die Vorteile dieses Ausbildungskonzepts den erhöhten Zeitaufwand aufwiegen. Das Verteidigungsministerium hat angekündigt, die Einführung der kompetenzorientierten Ausbildung eng zu begleiten und mit Mitteln des Qualitätsmanagements zu evaluieren. Besonders zu begrüßen ist die Ankündigung, hierbei sowohl Ausbilder als auch Auszubildende einzubinden. Gelegenheit für den Erfahrungsaustausch sollen Live-Chats, Besuche an Ausbildungseinrichtungen, Workshops und Vorträge bieten.

Des Weiteren hat die Bundeswehr im Rahmen der AGENDA eine Untersuchung der **lehrgangsgebundenen Ausbildung** durchgeführt und für Lehrgänge mit einer Erfolgsquote von unter 90 Prozent Modelle zu ihrer Verbesserung entwickelt. Mögliche Lösungsansätze sieht das Verteidigungsministerium zum Beispiel darin, die Ausbildungsdauer zu verlängern oder die Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer intensiver vorzubereiten. Gut und richtig ist, dass die Bundeswehr für diese Evaluierung auf Mittel des Qualitätsmanagements zurückgegriffen hat. Für einen nachhaltigen Erfolg darf die Auswertung der Lehrgangserfolgsquoten jedoch kein einmaliger Vorgang bleiben, sondern muss kontinuierlich stattfinden. Es ist daher ein Schritt in die richtige Richtung, die Lehrgänge mit einer Quote von deutlich unter 90 Prozent künftig unter Nutzung von Kennziffern systematisch zu erfassen und zu verbessern.

Zum Teil resultieren Probleme in der Ausbildung auch aus einem **Personalmangel**. So waren das Fehlen von Fluglehrern in der Luftwaffe und die in der Folge erforderliche Verlagerung bestimmter Lehrgänge ins Ausland bereits Gegenstand des letzten Jahresberichts. Das Verteidigungsministerium hat dazu mitgeteilt, dass diese Problematik nach wie vor bestehe und die Luftwaffe die erforderlichen Ausbildungskapazitäten für die Waffensystemgrundschulung EUROFIGHTER erst mittelfristig durch eine Priorisierung der Fluglehrerausbildung bereitstellen könne. Um den Ausbildungsstau abzubauen, sei daher auch in den kommenden Jahren noch eine Verlagerung der Schulung ins Ausland, vorrangig nach Spanien, erforderlich. Diese Maßnahme erscheint derzeit sachgerecht. Allerdings ist zwingend sicherzustellen, dass die im Ausland absolvierten Lehrgänge die erforderlichen Ausbildungsinhalte auch vollständig abdecken.

Ein weiteres Problem in der Ausbildung bestand im Berichtsjahr bei den **Fallschirmspringern**:

- *Es fiel auf, dass sich hier im Bereich des Heeres gehäuft Sprungunfälle mit leichten bis schweren Verletzungen ereignet hatten. Die Überprüfung ergab, dass die Sprungmöglichkeiten derzeit stark eingeschränkt sind. Kommando Heer teilte dazu mit, die vier zum Erhalt der Fallschirmsprungberechtigungen vorgesehenen Sprünge könnten zwar größtenteils noch durchgeführt werden. Für eine nachhaltige Handlungssicherheit seien aber jährlich 10 bis 15 Sprünge anzustreben. Die eingeschränkten Sprungmöglichkeiten seien zum einen auf eine unzureichende Verfügbarkeit von militärischen Luftfahrzeugen für die Sprungausbildung und zum anderen auf eine schleppende Beschaffung von Fallschirmsprungsystemen zurückzuführen. Eine Besserung der Lage sei bisher nicht absehbar, es sei im Gegenteil zu befürchten, dass die bis Ende 2020 geplanten Sprünge nicht einmal in allen Bereichen ausreichen, um den Lizenzertahl für das gesamte Personal zu gewährleisten.*

Die Bundeswehr hat erkannt, dass diese die Gesundheit gefährdende und die Verwendung der Soldatinnen und Soldaten einschränkende Situation nicht hinnehmbar ist und im Jahr 2019 das vierteljährlich stattfindende Board „Vertikale Verbringung“ ins Leben gerufen. Dieses Gremium soll Handlungsbedarfe im Bereich des Fallschirmsprungdienstes identifizieren und die erforderlichen Verbesserungsmaßnahmen einleiten. Es bleibt somit zu hoffen, dass die offenbar erkannten Probleme im Fallschirmsprungdienst nun zügig und unbürokratisch gelöst werden.

Beurteilungen

Das bestehende Beurteilungssystem bedarf schon lange einer grundlegenden Reform. Seine Hauptschwäche liegt in der Inflation von Spitzennoten, die in den vergangenen Jahren zu einer annähernden Nivellierung der differenzierenden Aussagekraft von Beurteilungen geführt hat. Ein Beispiel mag dieses Problem veranschaulichen:

Zum Auswertungstichtag 31. März 2020 erzielten von 1.319 beurteilten Offizieren des militärfachlichen Dienstes der Dotierungshöhe A 12 und A 11/A 12 insgesamt 1.090 ein Spitzenergebnis im Wertebereich zwischen 8,0 und 9,0, während nur 229 Offiziere Beurteilungsnoten in dem darunter liegenden Wertekorridor zwischen 6,0 und 7,99 erhielten. Keine Beurteilung lag im Wertebereich zwischen 4,0 und 5,99. Eine Papierlage, die über

80 Prozent der Beurteilten ein hervorragendes Leistungsbild bescheinigt, eignet sich ebenso wenig als Grundlage eines gerechten Auswahlverfahrens für förderliche Verwendungen wie als Basis für alle übrigen Personalentwicklungsentscheidungen.

Umso wichtiger ist es, dass die geplante Einführung des neuen militärischen Beurteilungssystems nach Zeitplan verläuft. Nach Mitteilung des Ministeriums sollen die **neuen Beurteilungsbestimmungen** ab dem 31. Juli 2021 zur Anwendung kommen. Bis dahin muss unter anderem die geänderte Soldatenlaufbahnverordnung einschließlich der Rechtsgrundlage für die Einführung der neuen Beurteilungsbestimmungen in Kraft getreten sein. Lobenswert ist, dass die Bundeswehr bereits zum Ende des Berichtsjahres die Entwurfsfassung der neuen Beurteilungsbestimmungen für alle Soldatinnen und Soldaten einsehbar im Intranet der Bundeswehr veröffentlicht und mit der Schulung der beurteilenden Vorgesetzten und des Funktionspersonals begonnen hat. Auch die technische Implementierung der neuen Beurteilungsbestimmungen in das Personalbewirtschaftungssystem SAP hat die Bundeswehr in Angriff genommen und testete das neue System zum Ende des Berichtsjahres bereits als Pilotprojekt bei der Marine.

Im Berichtsjahr bekundeten erneut zahlreiche Soldatinnen und Soldaten ihre Unzufriedenheit mit dem Ergebnis ihrer Beurteilung. Wie schon in den Vorjahren stand nicht nur die als unzureichend oder ungerecht empfundene Beurteilungsnote, sondern auch das Verfahren der Beurteilungserstellung im Zentrum der Kritik. Eine wiederholt vorgetragene Beanstandung lag in der langen Bearbeitungsdauer von Beurteilungen, teilweise weit über den festgelegten Vorlagetermin hinaus:

- *So war etwa die Beurteilung eines Oberstleutnants spätestens am 30. September 2019 beim Bundesamt für das Personalmanagement vorzulegen. Tatsächlich erfolgte die Vorlage erst am 5. Juni 2020.*
- *Nachdem in einem anderen Fall ein Oberbootsmann seinen Beurteilungsentwurf am 23. September 2019 eröffnet bekam, geriet die Eröffnung der Beurteilung selbst anschließend über Monate in Vergessenheit.*

Auch wenn bei etlichen tausend zu erstellenden Beurteilungen Fehler nicht auszuschließen sind, müssen alle Beteiligten bei der zeitgerechten Bearbeitung besondere Sorgfalt walten lassen. Beurteilungen verfolgen keinen Selbstzweck, sondern dienen als Grundlage für förderliche Verwendungsentscheidungen oder für die Erstellung von Beförderungsrangfolgen. Wer sich mit einer alten, gegebenenfalls schlechteren Beurteilung in die Konkurrenz begeben muss, gerät ins Hintertreffen und hat möglicherweise Laufbahnnachteile zu befürchten.

Auf Truppenbesuchen tragen Mannschaftssoldatinnen und -soldaten häufig den Wunsch vor, diese Laufbahn auch für die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten zu öffnen. Die Bundeswehr steht dem ablehnend gegenüber, hat jedoch zusätzliche Anreize geschaffen und die Mannschaftslaufbahn um zwei neue Dienstgrade erweitert, den **Korporal** und den **Stabskorporal** in den Besoldungsgruppen A 6 oder A 6 mit Amtszulage. Der für das Jahr 2031 angestrebte Zielumfang für die neuen Dienstgrade der Mannschaftssoldaten liegt bei bis zu 5.000 Dienstposten, die proportional auf die Organisationsbereiche aufgeteilt werden sollen. Im Vorfeld der Einrichtung von zunächst 1.450 Dienstposten für das Pilotverfahren in den Jahren 2021 und 2022 waren Aufgaben zu identifizieren, deren Wahrnehmung eine erkennbare Abgrenzung zum Oberstabsgefreiten rechtfertigen, und Vorgaben für zwingend vorzuweisende Qualifikationen festzulegen. Dabei hat das Ministerium in Abstimmung mit den Organisationsbereichen vor allem truppennahe Aufgaben in den Strukturebenen bis einschließlich Regiment oder vergleichbar in den Blick genommen.

Die neuen Dienstgrade können nicht auf sogenannten gebündelten Dienstposten vom Soldaten bis zum Stabskorporal einfach durchlaufen werden. Vielmehr steht ihr Erreichen nur den leistungsstärksten Mannschaften im Dienstgrad Oberstabsgefreiter offen. Für die nach dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Bestenauslese zu treffenden Verwendungsauswahlentscheidungen bilden dienstliche **Beurteilungen** die Grundlage. Das Ministerium hat im Berichtsjahr für die Auswahlverfahren Grundsätze festgelegt, die zunächst für die Pilotverfahren der Jahre 2021 und 2022 gelten sollen. Demzufolge wird es keinen Regelbeurteilungsdurchgang für alle Mannschaftssoldatinnen und -soldaten geben. Im Sinne einer Reduzierung des Beurteilungsaufwands sollen vielmehr nur antragsberechtigte Mannschaften beurteilt werden. Antragstellerinnen und Antragsteller müssen unter anderem neben einer mindestens dreijährigen Dienstzeit im Dienstgrad Oberstabsgefreiter und einer mindestens dreijährigen Restdienstzeit die dienstpostengebundenen Anforderungen erfüllen. Außerdem müssen sie bereits in dem Verband Dienst leisten, dem der zu besetzende Korporalsdienstposten organisatorisch zugeordnet ist. Diese Beschränkung zielt unter anderem auf die Stärkung der Verantwortung des Verbandsführers für die Personalentwicklung seiner Mannschaften ab. Die so eröffneten Handlungsspielräume und Mitwirkungsmöglichkeiten sind ein gelungenes Beispiel für das Führen mit Auftrag.

Die Anträge der Soldatinnen und Soldaten beziehungsweise Vorschläge der zuständigen Vorgesetzten waren im Rahmen des Pilotauswahlverfahrens bis zum 30. November 2020 beim Bundesamt für das Personalmanagement vorzulegen. Seit 1. Dezember 2020 läuft der neunmonatige Beurteilungszeitraum. Ab dem 1. September 2021 werden die Beurteilungen erstellt und ausgewertet. Danach werden, frühestens ab der Mitte des vierten Quartals 2021, die ersten Verwendungsentscheidungen getroffen. Besetzt werden die Dienstposten bis spätestens zum 1. April 2022. Es werden auch Bedenken vorgetragen:

- *Bei Truppenbesuchen brachten wiederholt die Spieße ihre Besorgnis zum Ausdruck, dass womöglich nicht die von ihnen für die Besten gehaltenen Mannschaftssoldaten zu Korporalen befördert werden.*

Kritisch im Blick zu halten ist auch, ob mit der Einführung der attraktiv dotierten Dienstgrade Korporal und Stabskorporal die Motivation der Mannschaftssoldaten sinkt, sich den Anstrengungen einer Unteroffizierausbildung zu stellen.

Schließlich sollte auch der Aspekt der Gleichbehandlung nicht verloren gehen:

- *Ein Kompaniefeldwebel eines Logistikbataillons äußerte die Sorge, dass seine mit Stabsdienstaufgaben betrauten verdienten Mannschaftssoldaten bei der Auswahl für Korporale nicht zum Zuge kommen könnten, weil in seinem Verband Dienstposten für Korporale nur für Transportsoldaten ausgewiesen worden seien.*

Zwar betreffen die Fördermöglichkeiten in den Logistikverbänden der Streitkräftebasis neben Transportsoldaten auch Nachschub- Kraftfahrzeugmechatronik- und Luftumschlagsoldaten. Die Sorge des Petenten hat sich gleichwohl als berechtigt erwiesen. Denn das Ministerium hat den militärischen Organisationsbereichen für die Pilotphase 2021/2022 aufgetragen, bei der Identifizierung geeigneter Dienstposten truppennahe Aufgaben priorisiert gegenüber querschnittlichen Stabsdienstaufgaben zu prüfen. Das Ministerium räumt ein, dass der vom Petenten vorgetragene Sachverhalt in vergleichbarer Form während der Pilotphase auf einen Großteil der Verbände aller Organisationsbereich zutrefte. Die weiteren Dienstposten für Korporale oder Stabskorporale in den Jahren 2023 bis 2031 sollen durch die Organisationsbereiche nach Evaluierung der Pilotphase unter Berücksichtigung der gewonnenen Erfahrungen ausgeplant werden. Für die Leistungsträgerinnen und Leistungsträger unter den Stabsdienstsoldaten ist es bitter, dass sie frühestens 2023 für eine Förderung zum Korporal/ Stabskorporal in Frage kommen. Die Wehrbeauftragte wird sich dafür einsetzen, im Rahmen der Evaluierung die Dienstposten der Stabsdienstsoldatinnen und -soldaten in die Betrachtung einzubeziehen.

Beförderungen

Beförderungen beeinflussen in hohem Maße Berufszufriedenheit und Motivation. Sie bringen auf greifbare Weise die Wertschätzung des Arbeitgebers Bundeswehr für den Dienst seiner Soldatinnen und Soldaten zum Ausdruck. Die Enttäuschung ist deshalb groß, wenn die Wartezeiten über Gebühr lang sind.

Wartezeiten kommen auch deshalb zustande, weil es das Ministerium nach der Personalstrukturplanung nicht vorgesehen hat, alle Soldatinnen und Soldaten stets nach Erfüllen der Mindestvoraussetzungen für eine Beförderung tatsächlich gleich zu befördern. So werden auf den sogenannten gebündelten Dienstposten – auf denen Soldaten beispielsweise vom Feldwebel der Besoldungsgruppe A 7 bis zum Stabsfeldwebel der Besoldungsgruppe A 9 ohne Dienstpostenwechsel befördert werden können – zunächst die jeweiligen Leistungsstärksten befördert. Ein solches Verfahren entspricht dem grundgesetzlich verankerten Leistungsprinzip und ist prinzipiell nicht zu bemängeln.

Positiv ist zu vermerken, dass aufgrund von Planstellenverbesserungen bei den Besoldungsgruppen A 8 mit Amtszulage sowie A 12 bis A 15 im Berichtsjahr erneut eine Reihe von Soldatinnen und Soldaten schneller befördert werden konnte. Ungeachtet dessen besteht bei den Beförderungen in die Besoldungsgruppen A 8 mit Amtszulage und A 14 bei den Offizieren des Truppendienstes im August 2020 weiterhin ein Engpass mit einer durchschnittlichen **Restwartezeit** für Anwärtnerinnen und Anwärtler von 14 beziehungsweise elf Monaten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei diesem Durchschnittswert die weniger leistungsstarken Oberfeldwebel und Majore sowie äquivalenten Dienstgrade in Marine und Sanitätsdienst gegenwärtig mehrere Jahre auf ihre Beförderung warten müssen.

Insgesamt bringt die Personalstrukturplanung der Bundeswehr für rund 9.000 Soldatinnen und Soldaten keine Planstelle für eine frühestmögliche Beförderung aus. Aus Sicht der Wehrbeauftragten könnten diese Umfänge – auch ohne Abstriche für eine gerechte Abstufung der Wartezeit nach Leistung, Eignung und Befähigung – deutlich verringert und auf diese Weise in hohem Maße demotivierende mehrjährige Spitzenwartezeiten

vermieden werden. Solange erhebliche Wartezeiten auf eine Beförderung nicht vermeidbar sind, ließe sich der Leidensdruck der betroffenen Soldatinnen und Soldaten zumindest lindern, wenn die Personalführung in regelmäßigen Abständen mit ihnen kommunizieren und transparent machen würde, wie lange die oder der Betroffene voraussichtlich noch warten muss. Fälle wie der folgende könnten verhindert werden:

- *Einen Oberfeldwebel, dessen Jahrgangskameraden mittlerweile überwiegend befördert waren, trieb um, dass diese ihn ansprachen, ob er etwas verbochen habe. Eine plausible Antwort auf seine bisher ausgebliebene Beförderung konnte er nicht geben.*

Besonders kritisch zu betrachten sind Beförderungswartezeiten von Soldatinnen und Soldaten, die sich für eine höher besoldete Position zunächst auf einen anderen Dienstposten bewerben und sich dort in einem Auswahlverfahren gegen andere Bewerber durchsetzen müssen. Sie erfüllen vom ersten Moment ihrer neuen Tätigkeit an die Voraussetzungen für eine Beförderung. Wenn sie die ihnen zugetraute herausgehobene Aufgabe dann über längere Zeit ausüben müssen, ohne die dafür vorgesehene Dotierung zu erhalten, fühlt sich das für die Betroffenen zu Recht wie eine Geringschätzung an:

- *So erhielt ein Hauptmann in der Besoldungsgruppe A 11 aufgrund seines sehr guten Eignungs- und Leistungsbildes am 1. Oktober 2018 den höherwertigen Dienstposten eines Sachgebietsleiters in der Besoldungsgruppe A 12. Erst mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wurde er in die Planstelle der Besoldungsgruppe A 12 eingewiesen. In einem ähnlich gelagerten Fall hatte der betroffene Hauptmann es auf sich genommen, für den förderlichen, mit A 12 dotierten Dienstposten in das 220 Kilometer von seinem Familienwohnort entfernte Köln zu pendeln. Auch er wartete 15 Monate auf seine Einweisung in die Besoldungsgruppe A 12.*

Zur Auflösung dieser Situation fehlt es weiterhin an Planstellen. Nach Mitteilung des Ministeriums besteht im Vergleich zwischen den im Einzelplan 14 des Bundeshaushalts 2020 ausgebrachten Planstellen und dem Dotierungsgefüge des aktuellen militärischen Personalstrukturplans 2020 wie schon im Vorjahr ein zusätzlicher Bedarf von rund 6.500 Planstellen.

Ein Aufwuchs an Planstellen allein schafft jedoch keine Abhilfe. Planstellen für eine Beförderung fehlen regelmäßig auch, wenn Soldaten von einem regulär eingerichteten Dienstposten unter Verbleib auf ihrer bisherigen Planstelle auf einem sogenannten **dienstpostenähnlichen Konstrukt** geführt werden. Eine Notwendigkeit hierfür besteht beispielsweise bei Beurlaubung aufgrund von Elternzeit, bei Freistellungen für Mitglieder von Interessenvertretungen, während der Schutzzeit nach dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz oder bei Wahrnehmung von Aufgaben, für die keine Dienstposten ausgebracht sind. Wird der dann frei gewordene Dienstposten mit einem neuen Dienstposteninhaber förderlich nachbesetzt, kann dieser nicht befördert werden, denn die höherwertige Planstelle bleibt durch den Planstelleninhaber außerhalb von Dienstposten gebunden. Die Verwendung von Personal auf dienstpostenähnlichen Konstrukten ist keine Randerscheinung. Mit Stand Dezember 2020 führte die Bundeswehr 5.362 Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit unter Verbleib auf ihrer bisherigen Planstelle außerhalb von Dienstposten. Zwar war hier innerhalb des Berichtsjahres ein leichter Rückgang zu verzeichnen (Stand Mai 2020: 6.540). Absolut betrachtet ist die Zahl jedoch hoch und daher im Blick zu halten.

Offizieranwärter werden nach einer Regelung im Soldatengesetz erst nach Abschluss der Laufbahnausbildung mit der Beförderung zum Leutnant in das **Dienstverhältnis eines Berufssoldaten** übernommen. Das gilt auch für Laufbahnwechsler, die bereits in der Laufbahn der Feldwebel für die Übernahme zum Berufssoldaten ausgewählt wurden. Ein Oberfähnrich monierte diese Praxis:

- *Er hatte sich als Unteroffizier mit Portepée erfolgreich für die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes beworben und parallel einen Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten gestellt. Während er im Status des Anwärters nicht mehr in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten übernommen wurde, obwohl er in der Auswahlkonferenz für Berufssoldaten in der Laufbahn der Feldwebel den ersten Platz belegt hatte, seien Offizieranwärter seines Lehrgangs zu Beginn der Anwärterzeit zu Berufssoldaten ernannt worden. Die Prüfung ergab, dass die Kameraden aufgrund eines Bearbeitungsfehlers irrtümlich die Ernennungsurkunden zum Berufssoldaten erhalten hatten. Dem Petenten ließ sich verständlicherweise nur schwer vermitteln, dass seine Kameraden bei gleichen Voraussetzungen zu Berufssoldaten ernannt wurden, er daraus aber keinen Anspruch auf Übernahme herleiten kann und deshalb planmäßig erst zum 1. Oktober 2022 – und vorbehaltlich einer erneuten Gesundheitsprüfung – Berufssoldat wird.*

Das Bundesamt für das Personalmanagement vertritt zu Recht die Auffassung, dass die zugrunde liegende Regelung in § 39 Soldatengesetz in derartigen Fällen nicht nachvollziehbar sei. Diese leistungsstarken Soldatinnen und Soldaten sollten im Status eines Berufssoldaten unabhängig von ihrer Laufbahnzugehörigkeit an die Bundeswehr gebunden werden. Vor allem im Fall des Nichtbestehens der Offizierausbildung gingen sie damit der Bundeswehr nicht verloren. Für Laufbahnaufsteiger im Status eines Soldaten auf Zeit endet das Wehrdienstverhältnis nämlich im Falle eines Nichtbestehens der Offizierausbildung mit Ablauf der Verpflichtungszeit. Als Laufbahnaufsteiger im Status eines Berufssoldaten würden sie dagegen in die Laufbahn der Feldweibel der Bundeswehr zurückgeführt.

Zurruhesetzung

Im Jahr 2020 sind insgesamt 1.450 Berufssoldatinnen und -soldaten aus dem Dienst ausgeschieden. Hiervon hat die Bundeswehr 923 mit Erreichen und 462 nach Überschreiten der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt. 65 schieden aus anderen Gründen aus. Die Personalbedarfsplanung für die Streitkräfte sieht vor allem auch vor, qualifiziertes und erfahrenes Personal länger zu binden und das durchschnittliche Zurruhesetzungsalter für Berufssoldatinnen und -soldaten kontinuierlich zu steigern. Im Dezember 2020 lag es beispielsweise bei Offizieren in der Besoldungsgruppe A 16 bei 61,6 Jahren. Es soll sich nach der militärischen Personalstrukturplanung bis 2025 auf 62,9 Jahre erhöhen. Bei Unteroffizieren mit Portepee ist ein Anstieg des durchschnittlichen Zurruhesetzungsalters von gegenwärtig 54,4 Jahren auf 55,9 geplant.

Um diese Erhöhung zu erreichen, musste die Bundeswehr von ihrer langjährigen Praxis abweichen, Berufssoldatinnen und -soldaten bereits mit Erreichen der in § 45 Absatz 2 Soldatengesetz festgesetzten **besonderen Altersgrenze** zur Ruhe zu setzen. Mit § 44 Absatz 1 Satz 1 Soldatengesetz besteht eine gesetzliche Grundlage, Berufssoldatinnen und -soldaten erst mit Erreichen der späteren **allgemeinen Altersgrenze** zur Ruhe zu setzen. Gleichwohl praktiziert das Bundesamt für das Personalmanagement mit allen zur Pensionierung anstehenden Soldatinnen und Soldaten ein einzelfallbezogenes Verfahren zur einvernehmlichen Hinausschiebung des Zurruhesetzungszeitpunkts, das die Betroffenen einbindet und individuelle Lösungen ermöglicht. Mit jedem Berufssoldaten einschließlich der Dotierungshöhe A 16 ist spätestens fünf Jahre vor dem frühestmöglichen Ruhestand ein Personalentwicklungsgespräch zu führen. Dabei ist zu erörtern, zu welchem Termin und gegebenenfalls aus welcher Verwendung heraus und von welchem Dienort aus die Zurruhesetzung erfolgt. Entschließt sich die Soldatin oder der Soldat zur Fortsetzung des Dienstverhältnisses für mindestens zwei Jahre über den bisher festgesetzten Zeitpunkt hinaus, erhalten sie einen verbindlichen Bescheid mit dem neuen Termin. Die Betroffenen nehmen dieses Verfahren gut an. So haben sich 592 Berufssoldatinnen und -soldaten im Jahr 2020 (2019: 658) durch das Bundesamt für das Personalmanagement einen individuellen Zurruhesetzungszeitpunkt zusichern lassen.

Die gegenwärtige Praxis stellt einen geeigneten Kompromiss zwischen dem militärischen Personalbedarf auf der einen Seite und dem Vertrauen der Soldatinnen und Soldaten auf einen frühen Ruhestand auf der anderen Seite dar. Die Planungssicherheit hat sich auf beiden Seiten erhöht. Zugrunde liegt diesem Verfahren eine Weisung, die der Abteilungsleiter Personal im Verteidigungsministerium bislang nur jahresweise verlängerte, zuletzt für die Berufssoldatinnen und -soldaten mit bisher festgesetztem Zurruhesetzungszeitpunkt bis einschließlich 2025. Es wäre wünschenswert, diese Praxis auch für die zahlreichen Soldatinnen und Soldaten der Folgejahrgänge berechenbar zu regeln und ihnen in dieser zentralen Frage der Lebensplanung langfristig Rechts- und Planungssicherheit zu gewähren.

Ebenso dürfen die betroffenen Soldatinnen und Soldaten ihre rechtzeitige persönliche Einbindung erwarten. Dass dies noch nicht in jedem Einzelfall gelingt, zeigen die Zuschriften von zwei Stabsfeldweibel:

- *Sie kritisierten, dass eine Zurruhesetzungsberatung mit ihnen noch nicht stattgefunden habe, obwohl die Fünfjahresfrist bis zum Erreichen ihrer besonderen Altersgrenze bereits verstrichen sei. Die Personalführung hatte bei den beiden Soldaten zum formalen Stichtag keine Notwendigkeit für die Durchführung eines Personalentwicklungsgesprächs gesehen. Den Petenten hätten noch keine für die Zurruhesetzung wesentlichen Informationen mitgeteilt werden können, weil zu diesem Zeitpunkt die Leitungsentscheidung des Ministeriums zur Praxis der Zurruhesetzung für die im Jahr 2024 ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten noch ausstanden habe.*

Diese Effizienzerwägung ist aus der Perspektive der Personalführung nachvollziehbar. Die betroffenen Soldatinnen und Soldaten haben gleichwohl ein berechtigtes Informationsbedürfnis. Sie dürfen erwarten, dass das

in der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/57 Nr. 207 vorgesehene Personalentwicklungsgespräch mit ihnen termingerecht geführt wird, auch wenn es formal noch keine Zuruhesetzungsberatung beinhalten kann.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Zivilberufliche Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (ZAW-Maßnahmen) dienen in erster Linie der fachlichen Qualifikation für die militärische Verwendung der Soldatinnen und Soldaten. Sie sind jedoch zugleich für die Zeit nach der Bundeswehr nutzbar und somit ein wichtiger Faktor für die Eingliederung in das zivile Arbeitsleben nach dem Ende der Dienstzeit. Die Bundeswehr überprüft den Katalog der angebotenen Maßnahmen regelmäßig und passt ihn dem Bedarf an. So stellte sie im Berichtsjahr beispielsweise die Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger auf Pflegefachfrau beziehungsweise Pflegefachmann um.

Zum Stichtag 15. November 2020 befanden sich insgesamt 6.342 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in einer laufenden zivilberuflichen Maßnahme, davon 5.515 in einer Ausbildung und 827 in einer Fortbildung. Im Bereich der Berufsbildung gab es 383 Gruppenausbildungsmaßnahmen in 42 verschiedenen Berufsbildern sowie 76 Gruppenfortbildungsmaßnahmen mit 31 unterschiedlichen Abschlüssen. Die große Mehrzahl wird in den Berufen Fachinformatiker/in für Systemintegration, Bürokauffrau/-mann, Telekommunikationssystemelektroniker/in oder Notfallsanitäter/in ausgebildet. Nur wenige beginnen eine Ausbildung zum Beispiel als Mediengestalter/in, als Radiologieassistent/in oder als Fotograf/in. Bis Ende 2020 haben rund 2.200 Zeitsoldaten eine Ausbildung und knapp 500 eine Fortbildung erfolgreich abgeschlossen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie viele Maßnahmen im Onlineunterricht oder in anderen Formen des Selbststudiums stattfanden, insgesamt unterbrochen oder zeitlich verschoben werden mussten. Darin lag auch ein wesentlicher Kritikpunkt von Eingaben:

- *Ein Feldwebelanwärter kritisierte die wegen der Pandemie für mehrere Wochen unterbrochene ZAW-Maßnahme zum IT-Systemelektroniker. Mangels Präsenzunterricht habe er die Projektarbeit nicht erstellen können und die Abschlussprüfung finde erst im zweiten Halbjahr 2020 statt. Damit verzögere sich die Beförderung zum Feldwebel. Zumindest wird aber der für den Soldaten geplante Dienstposten bis zur Beendigung der Ausbildung freigehalten.*

Von derartigen Verzögerungen sind noch eine Reihe weiterer Soldatinnen und Soldaten betroffen. Zum Ende des Berichtsjahres können elf ZAW-Maßnahmen mit 162 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die planmäßig im Jahr 2020 geendet hätten, erst im Jahr 2021 abgeschlossen werden. Bis jetzt liegen keine Erkenntnisse vor, dass die derzeitigen ZAW-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer schlechtere Noten aufweisen als in den Vorjahren. Die durchschnittliche Bestehensquote im Bereich der ZAW-Ausbildung lag im Berichtsjahr wie in den Vorjahren bei fast 90 Prozent.

Das Kommando Streitkräftebasis hat eine **Organisationsuntersuchung** und Personalbedarfsermittlung der ZAW- und Bundeswehrfachschulbetreuungsstellen zur Optimierung der Verfahrensabläufe und Rahmenbedingungen begonnen, die sich wegen der Covid-19-Lage aber ebenfalls verzögert hat. Aufgrund erster Untersuchungsergebnisse und des gestiegenen Anteils aktiver Soldatinnen und Soldaten unter den Bundeswehrfachschülerinnen und -fachschülern erhielten die drei kombinierten ZAW- und Bundeswehrfachschulbetreuungsstellen jedoch zum 1. April 2020 jeweils einen zusätzlichen Dienstposten Personaloffizier.

Unabhängig von den Covid-19-bedingten Beanstandungen an ZAW-Maßnahmen übten Soldaten auch Kritik an der Organisation und Durchführung von ZAW-Maßnahmen:

- *Vier Soldaten, die die Ausbildung zum „Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/in“ in Neuburg an der Donau absolvierten, bemängelten, sie hätten keine ausreichende Vorbereitung auf die bevorstehenden Prüfungen erhalten. Im Rahmen der Überprüfung stellte sich heraus, dass die Prüfungsvorbereitung zwar nicht optimal war, aber den Anforderungen entsprach. Zu Beginn der Ausbildung waren jedoch häufig Lehrkräfte ausgefallen, was den Berufsförderungsdienst wiederholt dazu veranlasste, die vertraglichen Verpflichtungen des Bildungsträgers einzufordern. Daraufhin holte dieser die fehlenden Unterrichtsstunden aber größtenteils nach.*

Der Fall bestätigt, dass die ZAW-Betreuungsstellen von zivilen Bildungsträgern durchgeführte ZAW-Maßnahmen fortlaufend kontrollieren müssen, um die Qualität der Ausbildung der Soldatinnen und Soldaten sicherzustellen.

Die Bundeswehr startete im Jahr 2019 mit 14 Teilnehmern und einer Erfolgsquote von 90 Prozent ein Pilotprojekt, in dem Mannschaften ohne **Schulabschluss**, deren Restdienstzeit 18 Monate beträgt, ihren Hauptschulabschluss innerhalb von sechs Monaten nachholen konnten. Im ersten Halbjahr 2020 führte sie das Projekt mit nunmehr bereits 29 Teilnehmern fort, von denen 27 bestanden haben. Die Soldatinnen und Soldaten erhalten durch diese Qualifizierung auch die Möglichkeit für einen Laufbahnwechsel, sofern sie neben dem Hauptschulabschluss das Eignungsfeststellungsverfahren und die sich anschließende fachliche und militärische Ausbildung erfolgreich durchlaufen. Die steigende Teilnehmerzahl und die hohe Erfolgsquote sprechen für eine Fortsetzung des Projekts. Umso erfreulicher ist, dass es in den Regelbetrieb übergehen soll. Die Bundeswehr hat die Änderung der entsprechenden Prüfungsverordnung auf den Weg gebracht und untersucht zurzeit die Durchführbarkeit der Maßnahme an verschiedenen Bundeswehrfachschulen.

Personalbearbeitung

Immer wieder kritisieren Soldatinnen und Soldaten Mängel bei der Bearbeitung von Personalangelegenheiten, etwa bei der Einplanung, Ausbildungsplanung oder Umplanung nach Einstellung oder Wiedereinstellung. Nachfolgend drei Beispiele:

- *Ein Hauptbootsmann erfuhr nach seiner Wiedereinstellung, dass der für ihn eingeplante Dienstposten bereits besetzt war. Er musste deshalb vom Heer zur Marine und zum Stabsdienst wechseln. Auch seine Ausbildung zum Rechnungsführer verlief nicht plangemäß. Der erste Lehrgang war besetzt, für den zweiten erhielt er die Kommandierung nicht rechtzeitig. Seine daraufhin beantragte Versetzung mit Verwendungswechsel war ebenfalls nicht erfolgreich, denn der Bedarf für die geplante Verwendung als Rechnungsführerfeldwebel bestand nach wie vor. Die Ausbildung hierzu konnte er schließlich mit 15-monatiger Verspätung beginnen.*
- *Das Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr plante zwei angehende Offiziere auf deren Wunsch hin für ein Studium der Geschichtswissenschaften mit Beginn am 1. Oktober 2020 ein, nachdem der eine die Eignungsfeststellung im November 2018 und der andere im Mai 2019 absolviert hatte. Erst im September 2020, also unmittelbar vor dem geplanten Beginn des Studiums, erhielten beide Petenten die Nachricht, dass jeweils der Nachweis über das Latinum fehle. Die Überprüfung ergab, dass bei beiden Soldaten aufgrund des im Abiturzeugnis angegebenen kleinen Latinums bei der Einplanung fälschlicherweise vom Vorliegen dieser zwingenden Voraussetzung für die Studienzulassung ausgegangen worden war. Während der eine sich kurzfristig dazu entschied, zu einem anderen Studiengang zu wechseln, wird der andere Petent voraussichtlich erst im Oktober 2021 das Studium aufnehmen können. Seine Beförderung erfolgt damit auch erst ein Jahr später.*
- *Ein Offizieranwärter mit dem Erstwunsch für eine Verwendung im „Fliegerischen Dienst“ als Hubschrauberführer erhielt aufgrund seiner weit überdurchschnittlichen Basiseignung zum Offizier eine Sofortzusage für den alternativen Wunsch „Technischer Dienst“ – vorbehaltlich der Eignungsfeststellung für den Fliegerischen Dienst. Seinen nach erfolgreicher Fliegerischer Eignungsfeststellung gestellten Antrag auf Verwendungswechsel lehnte die Personalführung jedoch ab. Erst im letzten Studienjahr wolle man ihn erneut prüfen, weil in seinem Übernahmescheid ein Hinweis auf die geplante Teilnahme an der Fliegerischen Eignungsfeststellung fehle. Aus welchem Grund er trotz des fehlenden Hinweises auf die mögliche spätere Einplanung in den Fliegerischen Dienst überhaupt in das zeit- und kostenintensive Eignungsverfahren eingesteuert worden war, blieb unklar. Der Soldat legte erfolgreich Beschwerde ein, 18 Monate nach seinem Antrag befand er sich im Fliegerischen Dienst.*

Gerade mit Blick auf die großen Probleme, geeignetes Personal im Fliegerischen Dienst zu finden, wiegen derartige Fehler schwer.

- *In einem anderen Fall hatte sich ein Petent aus dem aktiven Dienst heraus um Wiedereinstellung unmittelbar nach dem Ende seiner Dienstzeit beworben. Im Verlauf der Bearbeitung der Bewerbung kam es zu einer ganzen Reihe von Fehlern. So musste der Petent dieselben Unterlagen mehrfach einreichen. Erst nach mehr als zehn Monaten Bearbeitungszeit verbunden mit einer zwischenzeitlichen Dienstzeitverlängerung wurde ihm mitgeteilt, dass eine verzugslose Wiedereinstellung nach Dienstzeitende aus wirtschaftlichen Gründen nicht sinnvoll sei. Ihm wurde nahegelegt, einen Laufbahnwechsel zu beantragen. Eine schriftliche Ablehnung erfolgte auf seine Bewerbung um Wiedereinstellung nicht, weil eine Bewerbung als Wiedereinsteller aus dem aktiven Dienst formaljuristisch nicht möglich sei. Die Überprüfung ergab, dass der Petent antragsberechtigt gewesen wäre und dementsprechend einen ablehnenden Bescheid hätte erhalten müssen.*

Wie bereits im Jahresbericht 2019 dargestellt, ist es formal möglich, sich aus dem aktiven Dienst für eine Wiedereinstellung zu bewerben. Auch wenn eine Wiedereinstellung während des aktiven Dienstes faktisch nicht möglich ist, kann das Bewerbungs- und Auswahlverfahren dennoch bereits vor Ausscheiden des Bewerbers stattfinden. Allerdings soll die schnelle Wiedereinstellung kurz nach dem Ausscheiden wegen des Verwaltungsaufwandes und der hohen Kosten (Zahlung von Übergangsgebühren und Übergangsbeihilfen) möglichst vermieden werden. Stattdessen ist aus Sicht der Bundeswehr eine Dienstzeitverlängerung, gegebenenfalls mit einem Laufbahnwechsel effektiver und bietet für beide Seiten höhere Verlässlichkeit.

Mehr **Personalverantwortung** durch dezentrale Befugnisse und Mitsprachemöglichkeiten bei der Besetzung von Dienstposten ist ein wiederkehrendes Thema bei Truppenbesuchen:

- *Disziplinarvorgesetzte beklagten, es bestünden nur wenige Möglichkeiten, förderungswürdiges qualifiziertes eigenes Personal für vakante Stellen zu nutzen. Unbesetzte Dienstposten seien häufig bereits durch das Bundesamt für Personalmanagement oder die Karrierecenter nachgeplant. Nach Auffassung des Verteidigungsministeriums bezieht sich diese Kritik lediglich auf Einzelfälle. Die 2016 mit Übernahme der Mannschaften in Luftwaffen- und Heeresuniform abgeschlossene Zentralisierung der Personalführung im Personalamt habe sich grundsätzlich bewährt. Das Personal müsse frühzeitig und weitblickend und am Bedarf ausgerichtet geplant werden, um frei werdende Dienstposten schnell nachzubesetzen. Zudem erfordere die verzugslose Nachbesetzung, dass das Folgepersonal die Ausbildung dann bereits abgeschlossen habe. Deshalb würden die Dienstposten mehrere Monate oder sogar Jahre im Vorhinein ausgeschrieben und das sei nur zentral zu leisten. Soldatinnen und Soldaten, die ihre Dienstzeit in ihren Verbänden verlängern wollten, müssten dies frühzeitig beantragen. Ansonsten sei die Nachfolge bereits verbindlich entschieden und die betreffende Person befinde sich in der Ausbildung. Auch die Verbände sollten proaktiv mitwirken und vor der Ausschreibung ihre Nachbesetzungsvorschläge melden.*

Dazu müssten die betroffenen Soldatinnen und Soldaten aber von der geplanten **Ausschreibung** erfahren. Wie schon im letzten Jahresbericht angeregt, sollte die Personalführung Vorgesetzte und Dienstposteninhaber vor Ausschreibung eines Dienstpostens befragen, ob sie an einer weiteren Verwendung auf dem Dienstposten interessiert sind. Das Personalamt könnte hier ebenso proaktiv tätig werden. Das Ministerium hatte zunächst angekündigt, diesen Vorschlag zu prüfen und die Truppe sechs Monate vor Nachbesetzung eines Dienstpostens durch eine standardisierte Funktion im Personalwirtschaftssystem über eine geplante Ausschreibung informieren. Die Vorgesetzten könnten dann die Dienstposteninhaber oder andere geeignete Soldatinnen und Soldaten vor Ort über die Möglichkeit der Weiterverpflichtung informieren. Im Oktober 2020 berichtete das Ministerium von einem im Oktober 2019 durchgeführten Workshop, auf dem vereinbart worden sei, als zusätzliche Sicherungslinie eine standardisierte Funktion im Personalwirtschaftssystem einzurichten. Diese soll die Truppe jetzt sogar 18 Monate im Voraus über anstehende Ausschreibungen informieren. Warum diese Funktion ein Jahr später immer noch nicht eingerichtet worden ist, erläuterte das Ministerium nicht. Zudem soll das Personalamt der Bundeswehr vor Ausschreibungen verbandsinterne Versetzungsvorschläge einholen. Das ist zu begrüßen. Allerdings kann der Vorlauf für die Regeneration von Dienstposten abhängig von Laufbahn und Werdegang unter Umständen mehrere Jahre vor dem Dienstzeitende des aktuellen Dienstposteninhabers erforderlich werden. In diesen Fällen wäre die Information 18 Monate vor Nachbesetzung zu spät.

Soldaten und Soldatinnen haben zum Ende ihrer Dienstzeit Anspruch auf ein **Dienstzeugnis**. Wiederholt bemängelten sie in Eingaben dessen verspätete Aushändigung. Für das in der Regel in Anschluss an den Dienst bei der Bundeswehr folgende zivile Arbeitsleben ist das Dienstzeugnis von besonderer Wichtigkeit. Die Betroffenen dürfen erwarten, dass die Bundeswehr ihnen dieses Dokument unmittelbar nach dem Dienstzeitende aushändigt und nicht erst Monate oder sogar Jahre später:

- *So berichtete ein Soldat, dass er nach seinem Dienstzeitende am 31. Dezember 2015 mehrfach versucht habe, ein Dienstzeugnis zu erhalten. Im Rahmen der Ermittlungen konnte die Bundeswehr bedauerlicherweise nicht mehr nachvollziehen, warum die für die Erstellung und Aushändigung des Dienstzeugnisses zuständigen Stellen nicht auf die Nachfragen des Soldaten reagiert hatten. Begleitet durch die Eingabe wurde das Dienstzeugnis schließlich erstellt und dem Petenten ausgehändigt.*
- *Eine Soldatin wartete nach ihrem Dienstzeitende im August 2019 rund ein Jahr auf ihr Dienstzeugnis. Im Anschluss an ihre Dienstzeit wollte sie sich verständlicherweise auf ihre Ausbildung zur Physiotherapeutin konzentrieren und nicht ihrem Dienstzeugnis „hinterherlaufen“. Im Zuge der Eingabe konnte das mit der Petentin abgestimmte Dienstzeugnis erstellt und ausgehändigt werden.*

Freiwilliger Wehrdienst

Der Freiwillige Wehrdienst dauert von sieben bis 23 Monaten und soll jungen Menschen die Möglichkeit bieten, Einblicke in die Bundeswehr zu gewinnen, ohne sich gleich für mehrere Jahre als Soldatin oder Soldat zu verpflichten. Ziel des Dienstes für die Bundeswehr ist auch, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit aus dem Kreis der Freiwilligen Wehrdienst Leistenden zu gewinnen.

Am Ende des Berichtsjahres leisteten 8.251 Frauen und Männer ihren Freiwilligen Wehrdienst in der Bundeswehr (2019: 8.337, 2018: 8.252). Davon haben 7.194 ihren Dienst im Jahr 2020 angetreten (2019: 7.642, 2018: 7.259). Im Rahmen der Probezeit beendeten davon 1.350 Soldatinnen und Soldaten vorzeitig ihren Dienst in der Truppe, 1.121 schieden auf eigenen Wunsch in erster Linie aus persönlichen Gründen aus, 229 entließ die Bundeswehr wegen mangelnder körperlicher oder charakterlicher Eignung. Es ist gut, dass die Bundeswehr die persönlichen Gründe hinterfragt. Sie wird dadurch in die Lage versetzt, Maßnahmen zu ergreifen, um die Zahl derjenigen, die vorzeitig die Bundeswehr verlassen, möglichst gering zu halten. Die Soldatinnen und Soldaten nennen hier eine andere Tätigkeit oder bessere zivilberufliche Alternative, gesundheitliche Gründe, die Rahmenbedingen am Standort, die nicht den Vorstellungen entsprechen, und die Entfernung des Standorts vom Heimatort. Sehr erfreulich ist, dass die Bundeswehr im Berichtsjahr 2.151 Freiwillig Wehrdienst Leistende in das Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit oder eines Soldaten auf Zeit übernommen hat.

Nach Ansicht des Verteidigungsministeriums ist die **Personalgewinnung** bis zum Eintritt der Covid-19-Krise im März des Berichtsjahres sehr erfolgreich gelungen. Bedingt durch die von der Bundesregierung im Zusammenhang mit der Pandemie erlassenen Schutzmaßnahmen hat die Personalgewinnungsorganisation dann aber rund neun Wochen keine Assessments durchführen können, sodass in diesem Zeitraum auch keine Einplanungen von Freiwilligen Wehrdienst Leistenden stattgefunden haben. Die Durchführung von Eignungsfeststellungsverfahren im Krisenmodus war erst Mitte Mai des Berichtsjahres möglich. Beginnend mit der zweiten Juniwoche 2020 konnten alle Assessmenteinrichtungen wieder Auswahlverfahren durchführen. Die Covid-19-bedingten Umstände haben nachvollziehbar dazu beigetragen, dass die Bundeswehr mit 7.194 Neueintritten an die Ergebnisse der Vorjahre (2019: 7.642, 2018: 7.259) nicht anknüpfen und insbesondere auch nicht die nach der Personalplanung für Soldatinnen und Soldaten 2020 vorgesehene Zahl von 9.850 Freiwillig Wehrdienst Leistenden erreichen konnte.

Trotz der Fokussierung darauf, vorrangig Soldaten auf Zeit zu gewinnen, und den durch die Covid-19-Pandemie bedingten Einschränkungen bei der Personalgewinnung, sollte die Bundeswehr bei ihren Bemühungen um Einstellung von Freiwilligen Wehrdienst Leistenden nicht nachlassen. Sie sind nicht nur für den Personalaufwuchs in der Bundeswehr bedeutsam, sie sind vor allem wichtige Multiplikatoren in die Gesellschaft. Diese Funktion ist durch die Aussetzung der Wehrpflicht zu sehr in den Hintergrund geraten.

Attraktivität sollte auch für den Dienst der Freiwilligen Wehrdienst Leistenden im Vordergrund stehen. Die jungen Soldatinnen und Soldaten müssen eine adäquate und fordernde Ausbildung erhalten und eine fürsorgliche Behandlung erfahren:

- *Immer wieder ist aus dem Kreis der Freiwilligen Wehrdienst Leistenden zu hören, dass Ausbildungen nicht wie geplant durchgeführt wurden. Deutlich machen sie außerdem, dass die Berater in den Karrierecentern bei den Einplanungsgesprächen nicht klar genug auf die Vorläufigkeit der Einplanungen und auf mögliche Änderungen der Ausbildungen hinwiesen.*

Das ist entscheidend, um nicht bei den Bewerberinnen und Bewerbern falsche Erwartungshaltungen hervorzurufen, beziehungsweise bereits bestehende **Erwartungshaltungen** mit der Realität in Einklang zu bringen. Die Karrierecenter müssen noch besser in die Lage versetzt werden, junge motivierte und gut ausgebildete Leute so einzusetzen, dass diese nach ihrem Freiwilligen Wehrdienst ihre Karriere bei der Bundeswehr fortsetzen möchten. Hier sind neue Ideen gefragt. Vor diesem Hintergrund sollte es die Bundeswehr vermeiden, mit ihrem Internetauftritt falsche Erwartungen bei den Interessentinnen und Interessenten zu wecken.

Folgendes Beispiel verdeutlicht die dargelegte Problematik:

- *Ein engagierter Freiwilligen Wehrdienst Leistender, der im Rahmen seines elfmonatigen Dienstes als Richt-/Ladeschütze auf dem Kampfpanzer LEOPARD 2 eingeplant war, monierte, dass er nach Absolvierung seiner Grundausbildung keine Dienstpostenausbildung erhalten habe. Bei Ankunft im Truppenteil lief die Dienstpostenausbildung bereits seit einem Monat und ein Einstieg war nicht mehr möglich. Für den nächsten Durchgang sei seine Dienstzeit zu kurz gewesen und die Ausbildung hätte sich nicht mehr amortisiert. Die*

Überprüfung ergab, dass in diesem Fall bereits die in der Dienstpostenausbildung für den hier in Rede stehenden Dienstposten geforderte Mindestdienstzeit von zwölf Monaten unterschritten worden war. Das Ministerium hat Maßnahmen angekündigt, Fälle wie diesen zukünftig zu vermeiden.

Langwierige Bewerbungsverfahren – im Berichtsjahr noch zusätzlich negativ beeinflusst durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie – standen erneut in der Kritik von Interessentinnen und Interessenten für den Freiwilligen Wehrdienst. Zum Schutz aller Beteiligten hatte die Bundeswehr die Eignungsfeststellungsverfahren zunächst zu Recht ausgesetzt. Zu bemängeln ist jedoch die mangelhafte Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern:

- *Wenn eine Bewerberin auf telefonische Nachfrage, wann man sich bei ihr melden würde, als Antwort erhält „Joa, das wird man sehen ...“, ob dieses oder nächstes Jahr“, so ist dies nicht akzeptabel. Ebenso ist nicht hinnehmbar, wenn Bewerber nicht in regelmäßigen Abständen über den Stand des Verfahrens informiert werden.*

Seit dem 1. Januar 2020 erhalten Freiwilligen Wehrdienst Leistende bis zu 80 Prozent der Besoldung für dienstgradgleiche Soldaten auf Zeit. Ziel war und ist es, sie zu längeren **Verpflichtungszeiten** im Freiwilligen Wehrdienst zu ermuntern, um sie dann auch anspruchsvoller einsetzen zu können. Davon profitieren sie selbst ebenso wie die Bundeswehr. Einige wenige Freiwilligen Wehrdienst Leistende berichteten, durch die Neuregelung zum 1. Januar 2020 finanziell schlechter gestellt zu sein:

- *Dem höheren Bruttoentgelt stehe ein geringerer Nettobetrag entgegen. Grund ist, dass die finanziellen Leistungen nach dem ab dem 1. Januar 2020 geltenden Wehrsoldgesetz fast ausschließlich steuerpflichtig sind. Dies hat zur Folge, dass der Auszahlungsbetrag in Abhängigkeit von den Steuermerkmalen der Soldatinnen und Soldaten geringer ausfallen kann als nach altem Recht.*

Auch wenn der Unmut über die steuerrechtlichen Auswirkungen nachvollziehbar ist, mit der Angleichung der Geld- und Sachleistungen durch die Neufassung des Wehrsoldgesetzes hat der Gesetzgeber dem verfassungsrechtlich gebotenen Gleichheitsgrundsatz für alle Soldatinnen und Soldaten in einem Wehrdienstverhältnis Genüge getan.

Am 23. Juli 2020 stellte die Verteidigungsministerin ihr Pilotprojekt **Dein Jahr für Deutschland** – Freiwilliger Wehrdienst im Heimatschutz vor. Das „Jahr für Deutschland“ besteht aus einer siebenmonatigen militärischen Ausbildung in der Truppe (drei Monate Grundausbildung in Einheiten der Streitkräftebasis und vier Monate Spezialausbildung zur Sicherungssoldatin beziehungsweise zum Sicherungssoldaten) und einer Grundbeorderung als Reservist, die sechs Jahre dauert. Innerhalb dieser sechsjährigen Grundbeorderung leisten die Reservistinnen und Reservisten mindestens fünf Monate heimatnah Reservistendienst, zum Beispiel bei Katastrophen-Hilfeinsätzen. Der bisherige Freiwillige Wehrdienst bleibt davon unberührt, der neue Dienst ist lediglich eine Ergänzung. Bis zum Jahresende interessierten sich 5.017 Frauen und Männer für den neuen Dienst. Mit 2.787 vereinbarte die Bundeswehr bereits individuelle Beratungsgespräche.

Es ist grundsätzlich begrüßenswert, für junge Menschen verschiedene Möglichkeiten anzubieten, wie sie in der Bundeswehr Dienst leisten können. Nachdem die Aussetzung der Wehrpflicht sich im Jahr 2021 zum zehnten Mal jährt, ist es aber auch an der Zeit zurückzuschauen und zu untersuchen, welche Auswirkungen – positiv, wie negativ – die Aussetzung hatte. Es sollte eine sachliche Diskussion über die Frage geführt werden, wo wir heute stehen und ob es gelungen ist, mit den bisherigen Konzepten genügend junge Leute und einen ausreichenden Querschnitt unserer Gesellschaft für die Bundeswehr zu begeistern. Damit zusammen hängt auch die Frage, welches Engagement für unser Gemeinwesen die Gesellschaft von jeder und jedem Einzelnen erwarten kann.

Reserve

Unabhängig von dem Einsatz bei der Bewältigung der Covid-19-Pandemie leisten die Reservistinnen und Reservisten mit ihrem freiwilligen Engagement einen wesentlichen Beitrag zur Funktionsfähigkeit der Streitkräfte – im Grundbetrieb, in Auslandseinsätzen und im Katastrophen- und Heimatschutz.

Von den rund zehn Millionen Reservistinnen und Reservisten in Deutschland könnten etwa eine Million zu Reservistendiensten herangezogen werden. 32.144 Reservistendienst Leistende waren im Berichtsjahr beordert. In diesem Zeitraum unterstützten 17.280 Reservistinnen und Reservisten die Truppe in 34.094 Dienstleistungen, deren Dauer sich von einem Tag und bis zu zwölf Monaten erstreckte. Seit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 sind Reservistinnen und Reservisten wesentliche Brückenbauer zwischen den Streitkräften und der

Gesellschaft, sie tragen dazu bei, dass die Bundeswehr in der Mitte der Gesellschaft verankert bleibt. Umso bedauerlicher ist es, wenn dieses Engagement der Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform durch die fortdauernden Probleme der Bundeswehr, insbesondere in den Bereichen Ausstattung mit Material und Bekleidung, Bürokratie und Kommunikation, getrübt wird. Hier muss die Bundeswehr besser werden, um nicht motivierte, leistungsstarke Reservistinnen und Reservisten zu verlieren.

Folgendes Beispiel macht das deutlich:

- *So klagte ein Reservist – Angehöriger einer Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskompanie – über fehlende Übungsmunition für Maschinengewehre sowie einen Mangel an Signal- und Rauchmitteln. Das, was vorhanden war, habe bei Übungen teilweise nicht eingesetzt werden können, weil das notwendige Personal gefehlt habe. Im Übrigen hätten die für eine Übung auf der Schießbahn bei hohen Temperaturen zusätzlich erforderlichen Getränke aus der Truppenküche abgeholt werden müssen. Eine Bereitstellung im Vorfeld sei nicht möglich gewesen, weil es einer zusätzlichen Bestätigung des Truppenarztes als zahlungsbegründende Unterlage für die Küche bedurft hätte.*

Auch wenn die Probleme zwischenzeitlich beseitigt werden konnten – der dadurch bei den Betroffenen entstandene Motivationsverlust ist ärgerlich und keine Werbung für die Bundeswehr.

- *Ebenso ärgerlich und der Motivation abträglich ist es, wenn ein Reservist seit zehn Monaten auf die Ausgabe einer Unterziehjacke zum Kälteschutz wartet und ihm nicht einmal passende schwarze Socken für den Dienstanzug zur Verfügung gestellt werden können.*

Selbst wenn wie im vorliegenden Fall die Unterziehjacke maßangefertigt werden musste, ist ein solcher Zeitraum viel zu lang.

Überlange **Bearbeitungszeiten** von Anträgen von Reservistinnen und Reservisten sind in jedem Berichtsjahr ein Thema. In diesem Jahr waren es vor allem Verzögerungen bei der Auszahlung von Mehrarbeitsstunden und bei Bewerbungen in den Karrierecentern:

- *So dauerte beispielsweise in einem Fall die Bearbeitung und Auszahlung von Mehrarbeitsvergütung über zehn Monate. Hintergrund war ein Bearbeitungsfehler in der zuständigen Kompanie, der auf einen Ausbildungsmangel des Fachpersonals zurückzuführen war.*
- *In einem anderen Fall versäumte es ein Karrierecenter, die Gesundheitsunterlagen eines Reservisten rechtzeitig vor Beginn einer Übung anzufordern. So konnte er nicht wie geplant seine Reservistendienstleistung antreten. Im Rahmen der Ermittlungen ergab sich, dass der die Reserveübung anfordernde Truppenteil zunächst das unzuständige Karrierecenter angesprochen hatte, was eine Kette von Ereignissen auslöste, die von Nachlässigkeiten bei der Bearbeitung des Vorgangs dreier mit dieser Angelegenheit befassten Karrierecenter geprägt war.*

Doch es gibt auch Fälle, in denen Petenten schnell und unbürokratisch Hilfe erhalten:

- *Ein engagierter und erfahrener Reservist und Familienvater hatte innerhalb eines viermonatigen Reservecienstes Mitte des Jahres 2019 einen schweren Unfall erlitten, an dessen Folgen er bis heute leidet. Den Antrag auf Feststellung einer Wehrdienstbeschädigung und entsprechender Versorgung stellte er Ende des Jahres 2019. Erfahrungsgemäß beträgt die regelmäßige Bearbeitungszeit eines solchen Antrages rund ein Jahr.*

Erfreulicherweise fiel die positive Entscheidung bereits nach sechs Monaten und das trotz häufig nicht vermeidbarer, mit der Covid-19-Pandemie zusammenhängender Verzögerungen. Es ist gut, wenn die Bundeswehr Prioritäten setzt und einen besonderen Blick auf den Vorrang von tragischen und existenziell bedrohlichen Fällen richtet.

Seit der Aussetzung der Wehrpflicht gilt auch für die Heranziehung zum Reservistendienst der Freiwilligkeitsgrundsatz. Mit Blick auf ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis zwischen den Reservisten und ihren zivilen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hat es sich bewährt, diese um Zustimmung zu einer **Freistellung** für die Reservistendienstleistung zu bitten. Nicht immer kommen sie dieser Bitte nach. Die seit 1. Januar 2020 erweiterten finanziellen Anreize für private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wie etwa die Möglichkeit eines pauschalen Ersatzes der Mehrkosten für eine fachlich gleichwertige Ersatzkraft, sollen abhelfen.

Bisher bestehende finanzielle Nachteile bei der Berechnung der Unterhaltssicherung der Reservisten konnte die Bundeswehr durch eine Änderung der Verwaltungspraxis beseitigen. Künftig soll der Verlust von bestimmten

variablen Einkommenskomponenten (Mischformen der Sondervergütung aus teils festen geschäftsbezogenen, teils variablen personenbezogenen Anteilen) erstattet werden. Erforderlich ist eine nachvollziehbare Ausweisung des Einkommensverlustes durch den Arbeitgeber.

Reservisten mit guter gesundheitlicher Konstitution würden zuweilen gern über das 65. Lebensjahr hinaus zu Dienstleistungen herangezogen werden. Dem steht das Soldatengesetz entgegen, wonach für alle Statusgruppen ohne Ausnahme das vollendete **65. Lebensjahr** als Höchstalter gilt. Gerade die Verstärkungsreserve erfordert zudem mehrheitlich lebensjüngere, wehrrechtlich verfügbare Menschen. Gleichwohl ist zu bedenken, dass die lebensälteren Reservistinnen und Reservisten über eine immense Kompetenz und Erfahrung verfügen. Daher sollte es andere Formen der Beteiligung für diesen Personenkreis geben, damit sie ihre wertvolle militärische Expertise gewinnbringend weitervermitteln können.

Um als **Seiteneinsteiger** in die Laufbahn der Reserveoffiziere übernommen zu werden, stehen den Bewerberinnen und Bewerbern nach der Soldatenlaufbahnverordnung – je nach Studienabschluss – zwei verschiedene Fallgestaltungen zur Verfügung. Das gilt sowohl für diejenigen, die in der Bundeswehr gedient und anschließend ein Studium zivil abgeschlossen haben, als auch für Ungediente mit abgeschlossenem Studium. In der ersten Fallgestaltung erfordert der zu besetzende Dienstposten ein vorhandenes spezifisches Studium, etwa Medizin für Sanitätsoffiziere oder Jura für den Staboffizier Recht. Im zweiten Fall ist der Dienstposten nicht auf einen spezifischen Studiengang ausgerichtet, wie etwa beim Einsatzoffizier beziehungsweise Einsatzstabsoffizier Streitkräfte. Lange Wartezeiten zwischen Abgabe der Bewerbung, Durchlaufen des Assessmentverfahrens, Abschluss der allgemeinmilitärischen Ausbildung und Beorderung haben beide Verfahren gemeinsam. Der Unterschied der beiden Fallgestaltungen liegt darin, dass im ersten Fall die erforderliche Ausbildung vom Dienstposten aus stattfinden kann, im zweiten Fall dagegen in Form von Dienstlichen Veranstaltungen außerhalb des Geltungsbereiches des Arbeitsplatzschutzgesetzes und ohne Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz erfolgt. Mit der beabsichtigten Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung soll die Einstellung in beiden Fällen im höchsten Anwärterdienstgrad (Oberfähnrich/Oberfähnrich zur See) erfolgen, sofern Bewerberinnen und Bewerber über einen akademischen Abschluss (unabhängig von der fachlichen Verwertbarkeit für Verwendungen in der Laufbahn) verfügen. Damit könnten auch im zweiten Fall die erforderlichen Ausbildungen zum Offizier der Reserve künftig von einem Dienstposten aus erfolgen. Zum 1. Juli 2020 hat die Bundeswehr diese Verfahren vorerst ausgesetzt, um die Rahmenbedingungen und Abläufe zu überarbeiten und zu verbessern. Die Wiedereinsetzung der Verfahren sollte zügig erfolgen, um mögliche Bewerber nicht zu verlieren.

Zu großem Unmut und dem Gefühl der mangelnden Wertschätzung führt nach wie vor eine Bestimmung, die Reservistinnen und Reservisten wie Freiwilligen Wehrdienst Leistende zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichtet. Eine Befreiung davon ist zwar möglich, insbesondere bei einer heimatnahen Verwendung. Einen Anspruch auf Zahlung der Kosten für die tägliche Heimfahrt, wie aktive Soldatinnen und Soldaten ihn haben, besteht allerdings nur dann, wenn nachweislich keine **Gemeinschaftsunterkunft** zur Verfügung steht. Die Schaffung einer formalen Wahlmöglichkeit zwischen Unterkunft und Fahrtkostenerstattung könnte diese Ungleichbehandlung beseitigen.

Das am 1. April 2019 neu aufgestellte Landesregiment in Bayern, für das ausschließlich Reservisten die Verantwortung tragen, soll in einer zweijährigen Pilotphase eine neue Struktur erproben. Die Leitung obliegt dem Kommando Streitkräftebasis, eng eingebunden ist der Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V. Das Pilotprojekt soll zeigen, ob es in dieser neuen Struktur gelingt, die zugewiesenen Schutz- und Sicherungsaufgaben und die subsidiär zu erfüllenden Aufgaben im Rahmen der Amts- und Katastrophenhilfe zu bewältigen. Bei Erfolg könnten mit den Ergebnissen des Projektes in allen Bundesländern Landesregimenter entstehen. Eines der wichtigsten Ziele des Projektes im ersten Jahr war es, einen einheitlichen Ausbildungsstand bei allen Soldatinnen und Soldaten in den regionalen Sicherheits- und Unterstützungskräftekompanien zu erreichen. Eine erste Übung des gesamten **Landesregiments Bayern** fand im Herbst 2020 statt. Dabei übernahm erstmals das Vereinte Nationen Ausbildungszentrum aus Hammelburg die Ausbildung. Damit sorgte die aktive Truppe professionell für eine erfolgreiche Schulung der Reservistinnen und Reservisten. Das Landesregiment wird auch mit Blick auf die neue Strategie der Reserve als richtiger Schritt gesehen. Es ist Test- und Versuchsverband für Aufgaben und Forderungen, die in der neuen Strategie der Reserve angelegt sind. Die Analyse nach Abschluss des Pilotprojektes bleibt abzuwarten.

Im Herbst 2019 hatte die Verteidigungsministerin die **Strategie der Reserve** – Vision Reserve 2032 – als Grundlage für die Weiterentwicklung der Reserve erlassen. Im Berichtsjahr hat das Ministerium begonnen, die Strategie mit Leben zu füllen, und zunächst einen Implementierungsplan erstellt. Dieser Plan enthält eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen, zu deren erfolgreicher Umsetzung sich am 3. Juni 2020 im Ministerium die

Koordinierungsgruppe Reserve konstituiert hat. Eine wesentliche und richtungsweisende Einzelmaßnahme stellt die Grundbeorderung dar. Diese soll eine vollständige Bedarfsdeckung der Truppen- und der territorialen Reserve im Bereitschafts-, Spannungs- oder Verteidigungsfall sicherstellen. Die Einrichtung der Grundbeorderung ist zum 1. Oktober 2021 geplant.

Veteranen

Veteranin oder Veteran der Bundeswehr ist nach dem Tagesbefehl vom 23. November 2018 der damaligen Verteidigungsministerin, wer als Soldatin oder Soldat der Bundeswehr im aktiven Dienst steht oder aus diesem Dienstverhältnis ehrenhaft ausgeschieden ist, also den Dienstgrad nicht verloren hat. Sie alle haben einen Anspruch auf das Veteranenabzeichen. Im Berichtsjahr sind 25.413 Anträge auf ein Veteranenabzeichen beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr eingegangen, davon sind bereits 25.189 Abzeichen ausgehändigt worden. Insgesamt sind damit bisher rund 62.000 Veteranenabzeichen verteilt worden.

Am 18. November 2019 hat der Stellvertreter des Generalinspektors und Beauftragter für Reservisten- und Veteranenangelegenheiten den Leitfaden für die Ausgestaltung der Veteranenarbeit der Bundeswehr in Kraft gesetzt. Der Leitfaden hat das Ziel, insbesondere die Anerkennung und Würdigung der Leistungen von Veteraninnen und Veteranen zu verbessern. Gesellschaftliche Wertschätzung soll einhergehen mit Betreuung und Fürsorge durch die Bundeswehr. Auf Workshops im November 2019 und Januar 2020 erarbeitete das Verteidigungsministerium unter Beteiligung der in der Veteranenarbeit engagierten Verbände und Organisationen eine Reihe von Vorhaben. Im Einzelnen sind das der Vorschlag für eine Sonderbriefmarke der Deutschen Post zum Veteranenthema, die Nutzung der Betreuungsbüros der Bundeswehr als Ansprechstelle auch für ehemalige Angehörige der Bundeswehr und die Initiierung eines Songprojektes. Aber auch bereits bestehende Initiativen, Veranstaltungen und Konzepte, wie etwa der jährlich stattfindende Marsch des Gedenkens, die Invictus Games 2021 und 2023 in Den Haag und Düsseldorf, das Unternehmen Gelbe Schleife und der Tag der Bundeswehr als Präsentationsmöglichkeit, sollen weiterhin und gegebenenfalls stärker unterstützt werden. Zur Verbesserung und besseren Sichtbarkeit der Fürsorge für Veteranen und Einsatzgeschädigte will die Bundeswehr ein in der Öffentlichkeit sichtbares Veteranenbüro und ein Veteranenheim mit der Möglichkeit zur temporären Unterbringung von Bedürftigen einrichten. Außerdem ist geplant, dem Stellvertretenden Generalinspekteur einen „Veteranengeneral“ für das Tagesgeschäft zur Seite zu stellen. Diese Vorhaben sind zu begrüßen.

5. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Soldatinnen und Soldaten sehen sich nach wie vor durch die zuweilen schwierige Vereinbarkeit von familiären und dienstlichen Verpflichtungen in ihrer Lebensgestaltung eingeschränkt. Regelmäßige Versetzungen, Auslandseinsätze und Lehrgänge über längere Zeiträume verlangen nicht nur von der einzelnen Soldatin und dem einzelnen Soldaten ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft und Flexibilität. Auch die Familien müssen dies mittragen. Während der Pandemie zeitweilig wochenlang weitgehend geschlossene Kindertagesstätten und Schulen trafen die Soldatenfamilien besonders schwer, denn für sie ist die Kinderbetreuung durch das häufig notwendige zeitaufwändige Pendeln über weite Strecken zwischen Wohn- und Dienstort mit einem sehr hohen organisatorischen Aufwand verbunden. Die Bundeswehr hat sehr früh beträchtliche Anstrengungen unternommen, um ihre Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familien in dieser schwierigen Zeit besonders zu unterstützen. Flexibles mobiles Arbeiten und Hilfen bei der Suche nach alternativer Kinderbetreuung sind nur zwei von vielen positiven Beispielen. Gut ist auch, dass das Verteidigungsministerium die verschiedenen Maßnahmen auswertet. Dabei sollte es nicht nur um die Frage gehen, ob sich das Krisenmanagement bewährt hat. Die während der Pandemie gewonnenen Erfahrungen sollte das Ministerium nutzen, um eine generelle Fortführung und Ausweitung von Maßnahmen wie zum Beispiel das flexible mobile Arbeiten in Betracht zu ziehen.

Probleme einer Pendlerarmee

Die Bundeswehr ist eine Pendlerarmee, daran hat sich nichts geändert. Das Pendeln ist für viele Soldatinnen und Soldaten gelebte Normalität, weil familiäre oder sonstige Bindungen es oftmals ausschließen, jeden berufsbedingten Ortswechsel auch mit dem Wechsel des Lebensmittelpunktes zu verbinden. Noch immer zählen Soldatinnen und Soldaten zu einer der Berufsgruppen, die mit den längsten Pendelstrecken zwischen Wohn- und

Arbeitsort leben müssen. Das Wissenschaftliche Institut der AOK hat bereits im Jahr 2018 im Rahmen einer Fehlzeitenanalyse festgestellt, dass sich mit steigender Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort die Wahrscheinlichkeit einer psychischen Erkrankung erhöht. Dies kann depressive Verstimmungen, Ängste, Sorgen und das Gefühl, mit den alltäglichen Gegebenheiten nicht mehr zurechtzukommen, zur Folge haben. Nach den Feststellungen von Truppenpsychologen nehmen bei den Soldatinnen und Soldaten auch tatsächlich psychische Probleme durch die räumliche Trennung von ihrem sozialen Umfeld zu. Der Mangel an sozialem Rückhalt führt dazu, dass die erforderliche psychische und soziale Entlastung nicht mehr im notwendigen Umfang stattfindet. Unterstützung können sich die Betroffenen beim Psychosozialen Netzwerk holen. Mit der Militärseelsorge, der Truppenpsychologie, dem Truppenarzt und dem Sozialdienst der Bundeswehr stehen den betroffenen Soldatinnen und Soldaten viele kompetente Ansprechpartner zur Verfügung.

Angesichts der Belastungen durch das Pendeln ist es angezeigt, zumindest die hierdurch entstehenden finanziellen Mehraufwendungen schnellstmöglich auszugleichen. Klagen über die schleppende Bearbeitung von Anträgen auf Auszahlung von **Trennungsgeld** im Berichtsjahr zeugten vom Gegenteil.

Verständlich war der Ärger eines Offiziers im folgenden Fall:

- *Mit Wohnsitz in Bergheim wurde er im Jahr 2008 in die Luftwaffenkaserne nach Köln-Wahn versetzt und erhielt Trennungsgeld. Dem schloss sich später ein Einsatz in der Lüttich-Kaserne in Köln-Longerich an. Hier kam es richtigerweise zur Einstellung der Trennungsgeldzahlung, weil sich die Wohnung des Soldaten nun näher und im sogenannten Einzugsgebiet zur Kaserne befand. Mit Wirkung vom 1. April 2012 wurde er wieder nach Köln-Wahn zurückversetzt und erhielt erneut Trennungsgeld. Erst im Berichtsjahr stellte das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr fest, dass der Soldat seitdem jedoch keinen Anspruch mehr auf Trennungsgeld hatte. Er hatte zwar die Dienststätte wieder gewechselt, nicht jedoch den Dienstort Köln. Die gegenwärtige Rechtslage bestimmt, dass im Rahmen einer Versetzung Trennungsgeld nur dann gewährt werden darf, wenn sich für den Soldaten nicht nur die Dienststätte ändert, sondern auch der Dienstort.*

Auch wenn die Bundeswehr aus Vertrauensschutzgründen darauf verzichtete, das zwischenzeitlich gezahlte Trennungsgeld von dem Soldaten zurückzufordern, ist die Rechtslage unbefriedigend. Leider fanden die Vorschläge des Verteidigungsministeriums, um Fälle wie den vorliegenden zu vermeiden, im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz keine Berücksichtigung. Diese offensichtliche Ungerechtigkeit sollte der Gesetzgeber möglichst zügig durch Änderung der gesetzlichen Grundlagen beseitigen.

- *Kritik gab es auch dahingehend, dass privat veranlasste Wohnsitzänderungen – wie der Bezug einer gemeinsamen Wohnung von Eheleuten oder unverheirateter Partner – nicht zum Entstehen eines Trennungsgeldanspruchs führen. Lediglich bei Eheschließung wird die gemeinschaftliche Wohnung als berücksichtigungsfähig anerkannt, sodass sie im Falle einer späteren Personalmaßnahme (Versetzung an anderen Dienstort) Grundlage für Ansprüche auf Umzugskostenvergütung beziehungsweise Trennungsgeld sein kann.*

Hier sollte der Gesetzgeber angesichts der sich ändernden Lebenswirklichkeiten eine Anspruchserweiterung auf **unverheiratete Paare** in Betracht ziehen. Gleiches gilt auch für die umzugsrechtliche Anerkennung von Wohnungen, die mehr als 100 Kilometer von der Dienststelle entfernt gelegen sind. Eine Anerkennung ist nur bei verheirateten Antragstellern möglich, nicht dagegen für ledige Soldatinnen und Soldaten.

Es gibt aber auch eine Reihe von im Berichtsjahr für alle Pendler der Bundeswehr in Kraft getretenen Verbesserungen. So besteht nun die Möglichkeit einer Heimfahrt alle zwei Wochen unter freier Wahl des Verkehrsmittels. Erziehungsberechtigte Soldatinnen und Soldaten können darüber hinaus auf Antrag den Erholungsurlaub, der einen Zeitraum von vier Wochen übersteigt, ansparen, solange ihnen für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht. Der nicht beanspruchte Urlaub kann in dem Jahr, in dem das letzte Kind zwölf Jahre alt wird, nachträglich genommen werden. Ebenso sind finanzielle Ausgleiche, etwa das nun erweiterte Wahlrecht zwischen der Zusage der Umzugskostenvergütung und dem Bezug von Trennungsgeld bei Versetzungen vom Inland ins Ausland, ein Schritt in die richtige Richtung, wie auch die Erweiterung des Trennungsgeldanspruchs bei Vorwegumzug von drei auf sechs Monate. Die Weitergewährung von Trennungsobernachtungsgeld bei Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeiten für die Dauer von drei Monaten entlastet die Soldatenfamilien gleichfalls. So muss beispielsweise ein Soldat, der Vätermonate in Anspruch nimmt, seine Pendlerwohnung für diese Zeit nicht kündigen. Fraglich ist allerdings, ob die Begrenzung auf drei Monate zur Entlastung der Soldatenfamilien ausreicht, denn junge Väter möchten die Entwicklung ihrer Kinder heute oftmals über längere Zeiträume aktiver begleiten.

Positiv ist außerdem die Änderung der Verwaltungspraxis im Hinblick auf die Übernahmefähigkeit von Wohnkosten für eine **Pendlerwohnung**. So galt bisher, dass sich die Höhe der ersatzfähigen Unterkunftskosten für die Anmietung einer Pendlerwohnung über die gesamte Verwendungsdauer am Standort zwingend an dem zum Zeitpunkt des Mietvertragsabschlusses geltenden Miethöchstbetrag richtete. Das galt auch bei einem Umzug in eine andere Wohnung, der Trennungsgeldberechtigte konnte keine Erstattung des aktuellen und meistens gestiegenen Miethöchstbetrages geltend machen. Zum 1. November 2019 hat das Bundesministerium der Verteidigung diese restriktive Praxis aufgegeben. Seitdem können alle Trennungsgeldberechtigten die Erstattung ihrer Unterkunftskosten bis zur Höhe des im jeweiligen Abrechnungsmonat gültigen Miethöchstbetrages beantragen. Auch erhalten sie nunmehr Unterkunftskosten, die zu einem früheren Zeitpunkt des Mietvertragsabschlusses noch nicht erstattungsfähig waren, bis zum Miethöchstbetrag erstattet.

Erfreulich war auch die Entscheidung in folgendem Einzelfall zum sogenannten Endumzug:

- *Nach dem Bundesumzugkostengesetz erhält ein in den Ruhestand versetzter Soldat eine Umzugskostenvergütung zum dann gewählten Lebensmittelpunkt, wenn dieser Umzug innerhalb von zwei Jahren nach Eintritt in den Ruhestand stattfindet. Im Sinne familiärer Belange machte die Bundeswehr hiervon im Rahmen einer Einzelfallentscheidung eine Ausnahme. Der betroffene Soldat konnte berechnete und nachvollziehbare Gründe angeben, dass ihm ein Umzug innerhalb dieser Zeitspanne nicht möglich war.*

Ungeachtet der Verbesserungen und positiven Beispiele darf die Bundeswehr in ihren Anstrengungen, die Vereinbarkeit des Dienstes in der Bundeswehr mit familiären Verpflichtungen zu erleichtern und weitere Maßnahmen für mehr Autonomie und Flexibilität zu schaffen, nicht nachlassen.

Soldatinnen und Soldaten **seegehender Einheiten** sind aufgrund der dienstlichen Umstände oft nur sehr eingeschränkt oder gar nicht in der Lage, unterstützende Angebote zur Vereinbarkeit von familiären und dienstlichen Verpflichtungen wie Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Teilzeit in Anspruch zu nehmen. Umso wichtiger ist es für sie, Planungssicherheit für die zur Verfügung stehende Zeit mit der Familie zu haben. Außerplanmäßige Werftfliegezeiten, Materialengpässe und personelle Vakanzen sowie die steigende Anzahl von Einsätzen und einsatzgleichen Verpflichtungen stehen diesem berechtigten Anliegen jedoch nicht selten entgegen. Frühzeitige Kommunikation auf allen Ebenen und vor allem das Informieren der Betroffenen ist deshalb in diesen Fällen unerlässlich und sollte eine Selbstverständlichkeit sein.

Nach wie vor gibt es eine ganze Reihe von Soldatinnen und Soldaten, die sich im Hinblick auf ihren Wunsch nach einer heimatnahen Verwendung in den Karrierecentern schlecht beraten fühlen. Der Nachweis einer mangelhaften Beratung ließ sich allerdings in keinem Einzelfall führen. Im Gegenteil, die Personalführung war in den meisten Fällen sehr bemüht, den Wünschen zu entsprechen. Wenn es keinen passenden Dienstposten am Wunschort gibt oder wenn der Dienstposten eines Soldaten oder einer Soldatin nicht nachbesetzt werden kann, lassen sich selbst nachvollziehbare Versetzungswünsche leider nicht immer realisieren. Umso wichtiger ist es, die Soldatinnen und Soldaten an dem Entscheidungsprozess aktiv teilhaben zu lassen und die Ablehnungsgründe transparent und offen zu kommunizieren. So fällt es leichter, eine Negativentscheidung anzunehmen, wenngleich die eigene familiäre Situation dadurch nicht einfacher wird.

Kommunikationsmängel sind nicht nur aufseiten der Personalführung oder in den Karrierecentern zu finden. Immer wieder scheitern Versuche der Personalführung, Soldatinnen und Soldaten in schwierigen persönlichen Situationen zu unterstützen, auch daran, dass die Betroffenen sich wenig kompromissbereit zeigen oder erforderliche Nachweise nicht oder nicht rechtzeitig vorlegen. Lösungen erfordern stets, dass sich alle Beteiligten aktiv in den Prozess einbringen und gemeinsam alle möglichen Optionen offen und konstruktiv durchdenken.

Im folgenden Fall mangelte es nicht an Mitwirkung, aber an sorgfältiger Prüfung der Möglichkeiten:

- *Ein Oberfeldwebel hatte zunächst drei Mal eine heimatnahe Versetzung mit gleichzeitigem Verwendungswechsel wegen schwieriger familiärer Umstände beantragt. Alle drei Anträge waren wegen fehlender Einplanungsmöglichkeit erfolglos. Deshalb bat er um eine Dienstzeitverkürzung um acht Jahre. Dieser Antrag war ebenfalls nicht erfolgreich, obwohl die Personalführung und der nächste Disziplinarvorgesetzte ihre Unterstützung zugesagt hatten. Noch vor Stattgabe der anschließenden Beschwerde stellte das Bundesamt für das Personalmanagement aber fest, dass in der Verwendung des Petenten künftig mit Überhängen zu rechnen sei und verkürzte die Dienstzeit wunschgemäß um acht Jahre.*

Alternative Arbeitsmodelle

4.675 Soldatinnen und Soldaten verrichten ihren Dienst mittlerweile in **Telearbeit**, ein großer Fortschritt gegenüber dem Jahr 2015 mit erst 500 Telearbeitsplätzen. Die während der Covid-19-Pandemie gemachten Erfahrungen mit Homeoffice haben bei einer Reihe von Soldatinnen und Soldaten den Wunsch nach flexiblem Arbeiten geweckt. Vielfach werden die Dienstposten in der Bundeswehr, insbesondere in Truppenverwendungen, jedoch als hierfür nicht geeignet angesehen. Die Einsatzfähigkeit der Streitkräfte muss stets an erster Stelle stehen. Die Erfahrungen, die die Bundeswehr während der Covid-19-Pandemie mit flexiblem Arbeiten gemacht hat, haben jedoch gezeigt, dass mehr Dienstposten als bisher gedacht für Telearbeit geeignet sind. Wichtig ist deshalb, Vorgesetzten mehr Handlungssicherheit bei der Festlegung der Anzahl, der Eignung für Telearbeit und der Genehmigung dieser Dienstposten zu geben. Dem ist die Bundeswehr mit Arbeitshilfen und Informationsmaterialien entgegengekommen. Diese stehen auch den Soldatinnen und Soldaten zur Verfügung. Sie erläutern nicht nur die Grundlagen der Telearbeit und des mobilen Arbeitens, sondern bieten auch Entscheidungshilfen und machen Abläufe transparenter.

Trotz allem gibt es nach wie vor in Einzelfällen unterschiedliche Betrachtungsweisen bei der Beurteilung der Eignung eines Dienstpostens für Telearbeit. Hier könnte mehr Kommunikation zwischen den Antragstellern und den Vorgesetzten hilfreich sein. Das Homeoffice führt zudem nur dann zu einer besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten, wenn sich die Beschäftigten in diesem Zusammenhang von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Sei dies nicht gegeben, so würden Beschäftigte Konflikte zwischen Beruf und Familie wesentlich deutlicher erleben. Insgesamt zeige die bisherige Forschung, dass Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, im Vergleich zu anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einsatzbereiter und zufriedener mit ihrer Tätigkeit seien. Die Rahmenbedingungen im Betrieb würden allerdings stark darüber entscheiden, ob Beruf und Familie im Homeoffice gut harmonierten. Homeoffice sollte daher mit einer vereinbarkeitsfreundlichen Personalpolitik begleitet werden. Zudem seien auch allgemeingültige Kriterien zur Arbeitsbewertung notwendig, um etwa bei Beurteilungen eine Gleichbehandlung der im Homeoffice Beschäftigten mit den vor Ort Arbeitenden zu gewährleisten. Die Ergebnisse der Studie zeigen, wie wichtig es ist, nicht nur strukturelle Rahmenbedingungen für Telearbeit und mobiles Arbeiten zu schaffen, sondern auch den Vorgesetzten die Vorteile des Homeoffice deutlich zu machen.

Zu berechtigtem Unmut bei den Soldatinnen und Soldaten führt die Dauer von mehreren Monaten bis zu über einem Jahr bis zur Bereitstellung genehmigter Telearbeitsplätze. Ursache – so das Verteidigungsministerium – ist die hohe Nachfrage und der mit dem zentralen IT-Dienstleister vertraglich zu niedrig vereinbarte monatliche Roll-Out. Mit der Stärkung der Telearbeit will die Bundeswehr ein Instrument geschaffen haben, welches die Resilienz der Soldatinnen und Soldaten steigern kann. Eine entlastende Wirkung entfaltet sich aber nur dann, wenn eine zeitnahe Aufnahme der Telearbeit möglich ist.

Ein Petent kommentierte die Lage wie folgt:

- *„Die Bundeswehr wirbt als attraktiver Arbeitgeber und will sich mit großen Firmen der Industrie vergleichen. Diese gehen in den nächsten Technik-Markt und kaufen ihren Mitarbeitern passende PCs. Die Bundeswehr braucht von Erstellung des Antrages bis man die Ausstattung daheim hat 1,5 Jahre.“*

Um hier besser zu werden und grundsätzlich flexibles orts- und zeitunabhängiges IT-gestütztes Arbeiten zu ermöglichen, stellt die Bundeswehr schrittweise seit Oktober 2020 den Soldatinnen und Soldaten soweit möglich Laptops an ihren Büroarbeitsplätzen anstelle der vorhandenen Desktop-PCs zur Verfügung. Dies ist eine gute fortschrittliche Entscheidung, zumal die Bundeswehr mittlerweile die Telearbeit gegenüber der Teilzeitarbeit favorisiert.

Positive Nachrichten gibt es im Hinblick auf die bisher nicht mögliche unterhältige **Teilzeitarbeit** und die Grenze von zwölf Jahren, über die hinaus Soldatinnen und Soldaten keine Teilzeitarbeit genehmigt werden kann. Die dazu nötige Änderung des § 30 a Soldatengesetz sowie die Folgeänderungen zur Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung befinden sich bereits im Gesetzgebungsverfahren, das voraussichtlich noch vor der parlamentarischen Sommerpause 2021 beendet sein soll. Mit den Änderungen soll zukünftig die Teilzeitbeschäftigung zur Vermeidung unbilliger Härte auch über die Dauer von zwölf Jahren hinaus zulässig sein, wenn mindestens ein Kind unter zwölf Jahren oder ein pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. In diesen Fällen kann dann

auch eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden.

Teilzeitbeschäftigte Soldatinnen und Soldaten dürfen wegen ihrer Teilzeitarbeit nicht schlechter beurteilt werden als ihre Kameradinnen und Kameraden und müssen bei Beförderungen die gleichen Chancen haben. Es kommt auf ihre Eignung und nicht auf ihre Arbeitszeiten an. Das gesetzlich verankerte Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten gilt nicht nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das scheint Vorgesetzten nicht immer bewusst zu sein, wie Klagen von Betroffenen zeigen. Umso wichtiger ist es, Vorgesetzte in die Entwicklung alternativer Arbeitszeitmodelle einzubinden und ihnen deren Vorteile vor Augen zu führen.

Ein **Fernstudium** ist eine Alternative zum herkömmlichen Studium:

- *Soldatinnen und Soldaten haben im Berichtsjahr die Frage aufgeworfen, warum die Bundeswehr kein Fernstudium ermöglicht. Das Verteidigungsministerium teilte mit, hierzu schon mehrere Untersuchungen angestellt zu haben. Dabei habe sich die aktuelle Form des konsekutiven Intensivstudiums in Präsenz, in dem der Master-Abschluss innerhalb der Regelstudienzeit von vier Jahren (statt fünfeinhalb Jahren an Landesuniversitäten) erreicht werde, als optimale Form des Studiums erwiesen. Es sei eine hoch qualifizierende, national wie international anerkannte sowie zeitlich möglichst kurz gefasste und in verschiedenen Ausbildungsgänge integrierbare akademische Ausbildung, die auch von den Bedarfsträgern präferiert werde. Ein Argument gegen ein Fernstudium sei zudem die zu erwartende geringe Nachfrage gewesen.*

Auch wenn ein Fernstudium nicht realisierbar ist, gibt es – wie im Kapitel Covid-19-Pandemie aufgezeigt – zunehmend Möglichkeiten des **digitalen Lernens**. Darüber hinaus sollte die Bundeswehr weiterhin alle Möglichkeiten des mobilen Arbeitens ausschöpfen. Vor allem sollte die Personalführung beim Verwendungsaufbau der Soldatinnen und Soldaten mehr als bisher regionale Planungen mit längeren Stehzeiten in den Fokus nehmen. Gesellschaftliche Realitäten, wie die inzwischen weit gestreute Berufstätigkeit der Lebenspartnerinnen und Lebenspartner oder zunehmende gemeinsame elterliche Sorgerechte von getrennt lebenden Eltern, werden ansonsten immer mehr ein Hemmnis darstellen, den Dienst bei der Bundeswehr verlängern zu wollen oder die Bundeswehr als Arbeitgeber überhaupt in Betracht zu ziehen.

Information und Kommunikation

Gelegentlich beschwerten sich Soldatinnen und Soldaten über fehlerhafte oder schleppende Bearbeitung von Anträgen. Nicht selten sind fehlende Antragsunterlagen ursächlich. Unabhängig von der Ursache der Verzögerung ist es aber misslich, wenn die Antragsteller über Monate keinerlei Informationen über den Bearbeitungsstand ihres Antrages erhalten. Die Wichtigkeit einer direkten und unkomplizierten Gesprächskultur kann nicht oft genug betont werden. Bestehende Fragen und Probleme sollten auf allen Seiten offen und konstruktiv angesprochen werden. So lassen sich Unstimmigkeiten oftmals aus der Welt schaffen, ohne dass sie zu echten Belastungen werden, wie es in dem nachfolgend geschilderten Beispiel der Fall war:

- *Finanzieller Schaden entstand einer alleinerziehenden Soldatin aufgrund der Bearbeitungsdauer eines Antrags auf Elternzeit von etwa acht Monaten, da währenddessen die Frist zur Beantragung von Elterngeld ablief. Darüber hinaus dauerte die Bearbeitung ihres Versetzungsantrags anderthalb Jahre. Informationen zum Bearbeitungsstand erhielt sie in dieser Zeit keine.*

Auch wenn die Soldatin schadlos gestellt wurde und Hintergrund für die Dauer der Bearbeitung des Versetzungsantrages eine fehlende Einplanungsmöglichkeit war – bei regelmäßiger Kommunikation mit der Soldatin hätten die Unstimmigkeiten vermieden werden können.

Ebenso wichtig ist es, die Lebensrealitäten und Lebensmodelle der einzelnen Soldatinnen und Soldaten bei der Personalbetreuung zu berücksichtigen. Gerade **Alleinerziehende** sind auf die Unterstützung durch den Dienstherrn in ganz besonderer Weise angewiesen:

- *Eine alleinerziehende Soldatin schilderte, dass aufgrund langer Wartelisten der Kindertagesstätten und der Tatsache, dass Plätze oftmals nur für Ortsansässige freigehalten würden, die Betreuung ihrer zweijährigen Tochter in der Zeit eines für sie geplanten heimatfernen Lehrgangs sehr problematisch zu handhaben war. Die schlechte und kurzfristige Kommunikation bezüglich der Ausbildungsgestaltung habe die Planung zusätzlich erschwert.*

Selbst wenn die Kinderbetreuung letztendlich durch eine Tagesmutter sichergestellt werden konnte, eine frühzeitige Kommunikation hätte die Situation erleichtert. Auch in einem anderen Fall hatte die Personalführung versäumt, den Soldaten regelmäßig zu informieren, war aber zeitgleich um eine gute Lösung bemüht:

- *Ein alleinerziehender Soldat mit vierjährigem Sohn bat um Unterstützung bei der Realisierung seines Wunsches nach einer heimatnahen Verwendung, unter anderem weil für beide zur Kindesmutter keinerlei Kontakt mehr bestand. Zwar kann der Soldat erst im Jahr 2022 auf einen heimatnahen Dienstposten versetzt werden, das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr hat aber vorgesehen, ihn bis zu seiner Versetzung in truppdienstlicher Zuständigkeit zu kommandieren und auf seine neue Verwendung vorzubereiten.*

Unklarheiten bestehen nach wie vor bei der **Arbeitszeitreduzierung** auf 40 Stunden in der Woche für erziehende Elternteile:

- *Soldatinnen und Soldaten fragen immer noch, warum diese Möglichkeit an den Bezug des Kindergeldes gekoppelt sei (§ 5 Soldatenarbeitszeitverordnung). Diesem ebenfalls für die Beamtinnen und Beamten geltenden Grundsatz liegt der Gedanke zugrunde, dass in den Genuss der Arbeitszeitverkürzung nur derjenige Elternteil kommen soll, an den auch das Kindergeld ausgezahlt wird. Es wird davon ausgegangen, dass dieser das Kind auch tatsächlich betreut, womit naturgemäß ein höherer zeitlicher Aufwand verbunden ist als mit der Wahrnehmung des Umgangsrechts und der Umgangspflicht durch den anderen Elternteil.*

Die Rechtsprechung hat diese Differenzierung bereits mehrfach für zulässig erklärt. Das Verteidigungsministerium beabsichtigt deshalb – schon aus Gleichbehandlungsgründen – keine Änderung der Soldatenarbeitszeitverordnung. Dennoch wäre nach Auffassung der Wehrbeauftragten für Soldatinnen und Soldaten, bei denen die Kinderbetreuung unter anderem aufgrund von Pendeln, Lehrgangszeiten und Auslandseinsätzen besonders erschwert ist, mehr Flexibilität wünschenswert.

Die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen warf weitere Fragen auf:

- *Ein Soldat wollte wissen, ob die Begriffe „Elternteil“ und „Kinder“ nach § 5 Soldatenarbeitszeitverordnung auch Stiefkinder und Schwiegereltern umfassen. Das Verteidigungsministerium erläuterte, Angehörige im Sinne dieser Verordnung seien derzeit nur die Eltern, die Ehe- oder Lebenspartner, ein leibliches oder adoptiertes Kind. Schwiegereltern seien hiervon ausgenommen. Beabsichtigt sei jedoch, in Abstimmung mit dem zuständigen Innenressort eine Erweiterung des Begriffs der Angehörigen zu prüfen.*

Die Erweiterung des Begriffs der Angehörigen ist auch aus Sicht der Wehrbeauftragten dringend erforderlich. Darüber hinaus ist es noch immer so, dass eine mögliche Unterstützung und Entlastung pflegender Personen – zum Beispiel durch die Reduzierung der wöchentlichen Dienstzeit – daran gekoppelt ist, dass die pflegebedürftige Person im Haushalt der Pflegenden lebt. Dies entspricht nicht den heutigen gesellschaftlichen Realitäten. Hier sollten vielmehr das Verantwortungsniveau sowie das Maß des Engagements und der tatsächliche Aufwand die entscheidenden Kriterien sein.

Familienpezifische Probleme bei Auslandsverwendungen

Eingaben, in denen Soldatinnen und Soldaten familienpezifische Probleme bei Auslandsverwendungen beklagten, hat es im Berichtsjahr nur noch in Einzelfällen gegeben:

- *So berichtete eine Soldatin von Nachteilen bei ihrer späteren Versorgung, weil sie sich wegen der Begleitung ihres zeitlich zum Auswärtigen Amt entsandten Ehemanns, ebenfalls eines Soldaten, ins Ausland habe beurlauben lassen müssen. Trotz intensiver Bemühung der Personalführung sei eine Weiterbeschäftigung in Telearbeit oder auf einem Dienstposten vor Ort nicht realisierbar gewesen.*

In diesem Fall kann das Soldatenpaar von einer Regelung profitieren, die am 1. Januar 2020 mit dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz in Kraft getreten ist. Verheirateten Empfängern von Auslandsdienstbezügen, für die das Gesetz über den Auswärtigen Dienst gilt, kann ein erhöhter Auslandszuschlag gezahlt werden, der nachweislich zum Aufbau einer eigenständigen Altersvorsorge des mitausreisenden Ehegatten zu verwenden ist.

Noch keine Lösung gibt es dagegen für die immer wieder entstehenden Verzögerungen im Zusammenhang mit der Ausstellung der Regierungsbescheinigung nach dem Sicherheitsüberprüfungsgesetz als Grundlage für eine

Versetzung ins Ausland. Soldatenfamilien berichteten, sie seien in Anbetracht des mit der Versetzung verbundenen Familienumzuges in große Schwierigkeiten geraten. Wenn die **Regierungsbescheinigung** kurz vor dem verfügbaren Dienstantritt im Ausland immer noch nicht vorliegt, kann das zu existenziell bedrohlichen Lagen bis hin zur zeitweisen Obdachlosigkeit führen. Denn Kündigung oder Beurlaubung der Arbeit des Ehepartners, Wohnungs-, Schul- und Kindergartenwechsel benötigen entsprechenden zeitlichen Vorlauf. In vielen Fällen ist eine mangelhafte Kommunikation zwischen den beteiligten Dienststellen Ursache für die schleppende Bearbeitung. Ferner gibt es in Truppenteilen häufig Unsicherheiten bei der Kategorie der erforderlichen Sicherheitsüberprüfung. Verfahren und Zuständigkeiten im Zusammenhang mit Sicherheitsüberprüfungen müssen eindeutig und transparent sein. Unsicherheiten Dritter dürfen nicht dazu führen, dass Soldatinnen und Soldaten mit ihren Familien in existenzielle Nöte geraten.

Probleme bereiten den Soldatenfamilien auch Abwesenheiten vor Auslandseinsätzen wegen **Sprachlehrgängen**:

- *Aus dem Kreis von Soldatinnen und Soldaten kam der Vorschlag, Englischlehrgänge künftig als Inhouse-Schulung anzubieten. Das Verteidigungsministerium wies darauf hin, dass zum Erreichen eines standardisierten Leistungsprofils in Englisch in der Regel eine dreimonatige Intensivausbildung notwendig sei, die nur in einer zentralen Bildungseinrichtung mit entsprechenden Ressourcen durchgeführt werden könne. Alternativ gebe es zwar eine kombinierte Sprachausbildung mit kurzen Präsenzphasen und längeren Abschnitten des Selbststudiums. Diese würde aber die Ausbildung auf etwa elf Monate pro Leistungsstufe verlängern.*

Es ist nachvollziehbar, dass das Ministerium im Sinne der Auftrags Erfüllung daher eine möglichst schnelle Wissensvermittlung für unverzichtbar hält.

Seit Jahren beklagen Soldatinnen und Soldaten, dass sie nach Beendigung einer Auslandsverwendung vom Dienstherrn zwingend eine Zusage der **Umzugskostenvergütung** an den neuen Dienstort erhalten. Dies hat zur Folge, dass sie bei einer Rückkehr der Familie an den früheren Wohnort nicht trennungsgeldberechtigt im Hinblick auf das Pendeln zum neuen Dienstort sind. Bereits im Jahresbericht 2015 wurde auf dieses Problem hingewiesen und eine Überarbeitung der Vorschriftenlage angeregt:

- *Im Rahmen der Stellungnahme zu einer aktuellen Eingabe teilt das Verteidigungsministerium nun mit, es gebe zwischenzeitlich eine entsprechende Forderung beim hierfür zuständigen Innenressort, die neben der Erstattung von Auslandsumzugskosten einen früheren Anspruch auf Inlandstrennungsgeld wiederaufleben lassen soll. Ob diese Forderung im Rahmen von Ressortverhandlungen umsetzbar sein wird, sei derzeit jedoch nicht absehbar.*

Kinderbetreuung

Die Sicherstellung einer bedarfsgerechten, die speziellen Belange des Soldatenberufs berücksichtigenden Kinderbetreuung ist ein Thema, das Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten bereits vor der Pandemie vor deutliche Herausforderungen gestellt hat. Durch das häufig notwendige zeitaufwändige Pendeln über weite Strecken zwischen Wohn- und Dienstort ist die Kinderbetreuung oftmals mit einem hohen organisatorischen Aufwand verbunden. Auch wenn es sicherlich richtig ist, dass nach den verfassungsrechtlichen Regelungen der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz gegenüber den Städten und Gemeinden, nicht jedoch gegenüber der Bundeswehr selbst besteht, sollte die Bundeswehr im Interesse ihrer Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt gerade auch in Krisenzeiten verstärkt proaktiv nach Lösungen suchen, um Soldatenfamilien im Zusammenhang mit einer qualifizierten Kinderbetreuung bestmöglich zu unterstützen.

Eine lückenlose Kinderbetreuung kann die Bundeswehr bisher nach wie vor nicht gewährleisten. Dennoch ist es im Berichtsjahr gelungen, die Zahl der **Betreuungsplätze** weiter zu erhöhen. Insgesamt gab es im Jahr 2020 1.079 Betreuungsplätze bundesweit (2019: 1002, 2018: 870). Diese setzten sich zusammen aus 575 Belegrechten (davon 29 Plätze für Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer), 129 Plätze in Tages- und Großtagespflegen und 375 Plätze in bundeswehrrahmen und einer bundeswehreigenen Kindertagesstätte. Erfreulich ist, dass die Kindertagesstätte für den Bereich des Bundeswehrkrankenhauses Berlin im Berichtsjahr endlich ihren Betrieb aufgenommen hat. Bedauerlich ist dagegen, dass die Errichtung des Neubaus der Kindertagesstätte „Wilde Wiese“ auf dem Areal der Julius-Leber-Kaserne offensichtlich noch in weiter Ferne liegt. Bisher existieren nur Planungen. Der Termin für die Fertigstellung ist noch nicht in Sicht.

Schwierigkeiten ergaben sich für einen Soldaten im Zusammenhang mit der Beantragung von Sonderurlaub zur Betreuung eines erkrankten Kindes:

- *Die Einheit des Soldaten forderte ihn auf, den Nachweis zu erbringen, dass der andere Erziehungsberechtigte die Betreuung nicht sicherstellen könne.*

Dazu hatte die Dienststelle kein Recht, denn die Vorschrift, auf die sie sich berief, war bereits seit 2016 außer Kraft. Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig die Beratung und Fortbildung auch der Vorgesetzten in Personalangelegenheiten ist.

Die Kinderbetreuung im Zusammenhang mit einer Lehrgangsteilnahme stellte für die Soldatinnen und Soldaten im Gegensatz zu den Vorjahren nur noch in Einzelfällen ein Problem dar:

- *Eine Soldatin, deren Kind von ihrer als Tagesmutter tätigen Mutter betreut wurde, monierte, dass die Bundeswehr es abgelehnt habe, die für die Betreuung entstandenen Kosten zu übernehmen. Die Überprüfung des Falles ergab, dass die Voraussetzungen für eine Erstattung der Betreuungskosten dem Grunde nach durchaus gegeben waren. Familienangehörige sollten die Betreuung eines Kindes zwar grundsätzlich unentgeltlich übernehmen. Eine Kostenerstattung sei jedoch statthaft, wenn die Soldatin oder der Soldat dienstlich erkläre, dass eine kostenlose Betreuung durch Familienangehörige nicht möglich sei und die Höhe der entstandenen Kosten durch Belege nachgewiesen werde.*

Auch an diesem Beispiel zeigt sich wieder, wie wichtig das erforderliche Fachwissen an den entscheidenden Stellen ist. Stetige Information und Fortbildung der zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei unabdingbar.

6. Frauen in der Bundeswehr

Ein Richterspruch hat vor 20 Jahren nicht nur Rechtsgeschichte geschrieben, sondern auch eine wesentliche Veränderung der Bundeswehr bewirkt. Am 11. Januar 2000 urteilte der Europäische Gerichtshof, dass der damalige Artikel 12 a Absatz 4 des Grundgesetzes, nach dem Frauen keinen Dienst an der Waffe leisten durften, gegen die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen und damit gegen europäisches Recht verstoße. Geklagt hatte Tanja Kreil, deren Bewerbung seit 1996 von der Bundeswehr mehrfach mit der Begründung abgelehnt worden war, dass sie eine Frau sei. Die daraufhin erfolgte Änderung des Grundgesetzes eröffnete Frauen den Zugang zum Dienst an der Waffe. Bis dahin waren Frauen in der Bundeswehr nur im Musikkorps und im Sanitätsdienst zugelassen. Nach Inkrafttreten zum Jahresbeginn 2001 nahmen im April 2001 die ersten Soldatinnen ihren Dienst in der Truppe auf. Auch wenn Tanja Kreil nie ihren Dienst in der Bundeswehr angetreten hat, gab sie mit ihrer Klage den Anstoß für das mutige und richtungsweisende Urteil des Europäischen Gerichtshofs. Damit wurde ein großer Fortschritt in Richtung Gleichberechtigung erzielt. Gleichzeitig hat die Bundeswehr mit dieser wegweisenden Entscheidung ein großes Bewerberinnenfeld erschließen können, was angesichts der nach wie vor bestehenden Personalprobleme unverzichtbar ist.

Auch nach 20 Jahren hat die Bundeswehr im Hinblick auf den **Frauenanteil** ihre selbst gesteckten Ziele noch nicht annähernd erreicht. Die für alle Laufbahnen mit Ausnahme des Sanitätsdienstes in § 4 Absatz 5 des Gesetzes zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr festgelegte Quote von 15 Prozent lag im Jahr 2020 bei 8,88 Prozent. Beim Sanitätsdienst sieht es besser aus. Der Anteil der im Zentralen Sanitätsdienst und in allen anderen Organisationsbereichen dienenden Sanitätssoldatinnen betrug im Berichtsjahr 45,16 Prozent (2019: 44,8 Prozent), womit die gesetzliche Zielvorgabe von 50 Prozent schon fast erreicht ist.

2019 versahen 22.594 Frauen ihren Dienst in der Bundeswehr. Im Berichtsjahr hat sich die Zahl der Soldatinnen auf 23.066 (einschließlich 1.550 Freiwilligen Wehrdienst Leistende) erhöht. Ihr Anteil (Sanitätsdienst und übrige Laufbahnen) stieg auf 12,55 Prozent (2019: 12,3 Prozent). Im Heer betrug der Frauenanteil 2020 7,06 Prozent (2019: 6,9 Prozent), in der Luftwaffe 8,82 Prozent (2019: 8,5 Prozent), in der Marine 10,25 Prozent (2019: 9,9 Prozent), in der Streitkräftebasis 10,96 Prozent (2019: 10,4 Prozent), im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum 9,6 Prozent (2019: 9,5 Prozent) und im Zentralen Sanitätsdienst 40,92 Prozent (2019: 40,7 Prozent). Der Frauenanteil bei den Berufssoldatinnen und Soldaten betrug 7,04 Prozent (2019: 6,7 Prozent) und bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit 14,53 Prozent (2019: 14,4 Prozent). Nachdem sich die Anzahl der Frauen bei den Freiwilligen Wehrdienst Leistenden schon im Jahr 2019 gegenüber dem Vorjahr mit 1.546 lediglich um eine Soldatin erhöht hatte, stieg die Zahl im Berichtsjahr erneut nur um vier Soldatinnen auf 1.550 an. Dies entspricht einem Prozentsatz von insgesamt 18,79.

Nach der soziologischen Geschlechterforschung verlassen Frauen den **Minderheitenstatus** erst, wenn ihr Anteil in einer Organisation die 15-Prozent-Marke übersteigt. Und erst dann, wenn sich der Anteil auf über 30 Prozent erhöht, ist eine stabile Durchmischung zwischen den Geschlechtern möglich. Dies zeigt, wie weit die Bundeswehr in der Realität noch von einer echten Gleichstellung entfernt ist.

Die Bundeswehr sollte sich fragen, warum der Anstieg des Frauenanteils so schleppend erfolgt. Sie muss sich so präsentieren, dass es für Frauen noch attraktiver wird, sich bei der Bundeswehr zu bewerben und sich auch langfristig zu binden. Die objektiven Kriterien, die den Auswahlverfahren oder Beförderungsentscheidungen zugrunde liegen, sind für Frauen und Männer gleich. Dies gilt ebenso für die Bezahlung von Soldatinnen und Soldaten. Die Bundeswehr ist erkennbar bestrebt, die Gleichstellung der Geschlechter aktiv voranzutreiben – auch, damit sie als moderner Arbeitgeber für junge Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv erscheint. In diesem Zusammenhang ist auch die Funktion der **militärischen Gleichstellungsbeauftragten** von besonderer Bedeutung. Seit 2005 sorgen sie dafür, dass in der Truppe die Regelungen des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes umgesetzt werden. Sie haben wichtige Beteiligungsrechte bei zentralen Themen, mit denen sie den Alltag und die Rahmenbedingungen im Sinne der Gleichstellung mitgestalten.

Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr hat untersucht, welche Gründe weibliche und männliche Sanitätsoffiziere bewegen, auf einen Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten zu verzichten. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass weibliche Sanitätsoffiziere mehr Wert auf Arbeitgebermerkmale legen, die man unter den Begriff einer ausgewogenen Work-Life-Balance fassen könne. Männliche Sanitätsoffiziere erwarteten dagegen vor allem die Chance, Führungsaufgaben übernehmen zu können. Bei den meisten übrigen der untersuchten Variablen gab es zwischen weiblichen und männlichen Sanitätsoffizieren indes keine signifikanten Unterschiede. Obwohl sich im Rahmen der Untersuchungen die Hypothese bestätigt habe, dass weibliche Sanitätsoffiziere im Vergleich zu ihren Kameraden eine geringere Personalbindung aufweisen, hätten sich kaum Faktoren identifizieren lassen, die speziell weibliche Sanitätsoffiziere davon abhielten, einen Antrag auf Übernahme als Berufssoldatin zu stellen. Verschiedene Faktoren wirkten sich sowohl bei weiblichen als auch männlichen Sanitätsoffizieren negativ auf die Personalbindung aus. Hierzu zählten insbesondere: Bürokratie, mangelhafte Vereinbarkeit von Familie und Dienst, fehlende Nähe des Arbeitsplatzes zum Wohnort sowie Einschränkung der eigenen Freizeitgestaltung. Über die gesamte Dienstzeit der Soldatinnen und Soldaten, so die Studie, habe der Dienstherr die Chance, bei der Mehrheit der noch Unentschlossenen die Bereitschaft zu erhöhen, einen Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten zu stellen. Diese Chance sollte die Bundeswehr noch mehr als bisher nutzen.

Gleichberechtigung und Gleichstellung sind in der Truppe angekommen, gehören zum Alltag und zweifellos wurde in den vergangenen 20 Jahren einiges auf den Weg gebracht, verbessert und erreicht. Gleichwohl sehen sich Soldatinnen im Berufsalltag immer wieder Situationen ausgesetzt, die deutlich machen, dass die Akzeptanz und Gleichbehandlung von Frauen in den Streitkräften bei Weitem noch nicht durchgängig gegeben ist. Soldatinnen rügen vor allem **diskriminierende Äußerungen** oder Verhaltensweisen ihrer Kameraden und Vorgesetzten:

- *So klagte eine Soldatin darüber, dass ihr Vorgesetzter sie als „geldgeile Schlampe“, „Fotze“ und „Bataillonsmoped“ titulierte. Im Rahmen der in diesem Fall durchgeführten Ermittlungen musste die Bundeswehr feststellen, dass sich der betreffende Vorgesetzte gegenüber der Soldatin tatsächlich mehrfach in obszöner und diskriminierender Weise geäußert hatte. Insgesamt sei seine Wortwahl gegenüber den ihm unterstellten Soldatinnen und auch Soldaten inakzeptabel. Der Vorgesetzte erhielt eine Geldbuße in vierstelliger Höhe und wurde aus dem Verband versetzt.*
- *In einem anderen Fall fragte ein Vorgesetzter eine Soldatin mehrfach in unzulässiger Weise, ob sie gedenke, schwanger zu werden. Zudem äußerte er im Kreis von Kameraden „Frauenringen sei wie Pferderennsport – nur mit Eseln“. Während die Frage nach der Schwangerschaft mit einer Missbilligenden Äußerung sanktioniert wurde, sahen die ermittelnden Stellen keine Veranlassung, die Äußerung im Zusammenhang mit dem Thema „Frauenringen“ zu maßregeln.*

Diese und andere Beispiele machen deutlich, dass eine nicht unerhebliche Anzahl der Soldaten die Bundeswehr nach wie vor als Männerdomäne ansieht. Bei aller Kritik ist erfreulicherweise jedoch zu erkennen, dass sich die Streitkräfte mit **frauenfeindlichen Verhaltensweisen** in den eigenen Reihen zunehmend ernsthaft und intensiv auseinandersetzen und strikte Maßnahmen ergreifen, um dagegen vorzugehen. Dennoch sind weiterhin große

Bemühungen erforderlich, um Frauen in der Bundeswehr wirklich zur Normalität werden zu lassen. Die Innere Führung ist gefordert, ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens zu schaffen.

Schwangere Soldatinnen fühlten sich im Zusammenhang mit dem kostenlosen Bahnfahren benachteiligt, weil dieses Angebot an das Tragen der Uniform geknüpft ist. Seit dem Jahr 2017 können schwangere Soldatinnen speziell für Schwangere geeignete Dienstkleidung tragen. Alternativ können sie auch Zivilkleidung für die Dauer der Schwangerschaft anziehen und erhalten für deren besondere Abnutzung eine Entschädigung. Kostenfreies Bahnfahren, das an das Tragen der Uniform geknüpft ist, ist dann allerdings ausgeschlossen. Dies ist auch berechtigt, denn Zweck der Einführung des kostenfreien Bahnfahrens war und ist es, durch das Sichtbarmachen der uniformierten Soldatinnen und Soldaten in der Öffentlichkeit das Bild der Bundeswehr als Teil der Gesellschaft zu stärken.

Der entscheidende Ansatzpunkt zur Überwindung der Benachteiligung von Frauen in den Streitkräften ist die quantitative Erhöhung ihres Anteils insgesamt, vor allen Dingen auch in **Führungspositionen** und in den kämpfenden Truppen. So gibt es im Kommando Spezialkräfte (KSK) unter den Kommandosoldaten zurzeit noch keine Frauen, wengleich der Frauenanteil im gesamten Verband 8,29 Prozent beträgt und damit höher ist als im gesamten Heer. Auch im Jahr 2020 konnte keine Soldatin für den Bereich der Kommandosoldaten gewonnen werden. Allerdings hat im Herbst 2020 zum ersten Mal eine Soldatin erfolgreich an Teil 1 des Potenzialfeststellungsverfahrens teilgenommen. Zu wünschen ist, dass sie das Verfahren im Jahr 2021 erfolgreich abschließen kann. Dies gilt umso mehr, da nach eigener Einschätzung der Bundeswehr sich auch deswegen so wenige Frauen für eine Tätigkeit beim KSK interessieren, weil öffentlich suggeriert werde, dass Frauen das Auswahlverfahren und die Ausbildung zur Kommandosoldatin nicht bestehen könnten. Derartigen Gerüchten sollte die Bundeswehr entschiedener als bisher entgegenzutreten. Bereits im Jahr 2017 war beabsichtigt, potenziell geeignete Soldatinnen durch die Personalwerbeorganisation des KSK gezielt anzusprechen. Es ist zu begrüßen, wenn dies jetzt mit dem nötigen Nachdruck erfolgt.

Noch immer gehören kaum Soldatinnen der Besoldungsordnung B an. Im Berichtsjahr befanden sich darin lediglich zehn Soldatinnen im Bereich der Sanität. Hiervon sind sieben in die Besoldungsgruppe B 3 eingruppiert (sechs Oberstärzte sowie ein Flottenarzt). Zwei Soldatinnen sind als Generalarzt in die Besoldungsgruppe B 6 eingruppiert und eine Soldatin als Generalstabsarzt in die Besoldungsgruppe B 7. Das ist zu wenig, der Anteil von Soldatinnen in Führungspositionen muss zeitnah weiter steigen.

Für Irritation bei Soldatinnen und auch Soldaten sorgten Presseberichte über eine geplante Anpassung der militärischen **Dienstgradbezeichnungen** an die jeweilige weibliche Form. Vor allem Soldatinnen wandten sich in diesem Zusammenhang an die Wehrbeauftragte und sprachen sich ausdrücklich gegen dieses Vorhaben aus. Nach Mitteilung des Ministeriums ist derzeit nicht beabsichtigt, gesonderte Dienstgradbezeichnungen für Soldatinnen einzuführen. Sollte es zu einem späteren Zeitpunkt nochmals entsprechende Überlegungen geben, müsste dies sehr sachlich und ausführlich diskutiert werden. In diesem Fall wäre es wichtig, nicht nur alle Beteiligungsorgane in einen solchen Prozess einzubinden. Vor allem die Soldatinnen und Soldaten selbst müssten ein Mitspracherecht haben. Die Wehrbeauftragte wird diese Diskussion weiterhin aufmerksam verfolgen und begleiten.

7. Vielfalt in der Bundeswehr

Die Vielfältigkeit an Aufgaben und Dienststellen in der Bundeswehr sollte sich auch in einer personellen Vielfalt widerspiegeln. **Homosexuelle Soldatinnen und Soldaten** waren aufgrund ihrer sexuellen Orientierung lange Zeit erheblichen Diskriminierungen ausgesetzt und sind es durch das Verhalten von Vorgesetzten, Kameradinnen und Kameraden bisweilen immer noch. Erst am 3. Juli 2000 hatte die Bundeswehr per Erlass die systematische Diskriminierung homosexueller Soldaten beendet. Positiv ist, dass die Bundesverteidigungsministerin diesen Jahrestag im Berichtsjahr nicht nur genutzt hat, um sich für die jahrzehntelange systematische Diskriminierung dieser Soldaten zu entschuldigen. Vielmehr sollen Soldaten, die wegen ihrer sexuellen Orientierung Nachteile erlitten haben, künftig rehabilitiert und entschädigt werden. Das ist ein überfälliger und für die Betroffenen ein wichtiger Schritt. Der Vorsitzende von QueerBw (ehemals Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr e. V.) hob hervor, das sei ein großer Umbruch und wirke für viele befreiend.

Grundlage dieser Maßnahmen ist eine umfassende Untersuchung des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr. Es hatte unter dem Titel „Tabu und Toleranz“ den Umgang der Bundeswehr mit Homosexualität von 1955 bis zur Jahrtausendwende erstmals selbstkritisch erforscht und hierbei

auch interne Papiere des Bundesministeriums der Verteidigung und Entscheidungen von Truppendienstgerichten ausgewertet. Die Auseinandersetzung mit diesem schwierigen Kapitel der Bundeswehr war längst überfällig. Die Rehabilitation und Entschädigung der betroffenen Soldaten müssen nun zügig vorangetrieben werden. Der Gesetzentwurf sieht eine **Rehabilitierung** der von dienstrechtlichen Nachteilen betroffenen Soldaten vor, insbesondere durch die Aufhebung wehrdienstgerichtlicher Verurteilungen, die ausschließlich einvernehmliche homosexuelle Handlungen als Dienstpflichtverletzung zum Gegenstand hatten. Außerdem ist die Ausstellung einer Rehabilitierungsbescheinigung sowohl für die Aufhebung des jeweiligen Urteils als auch für andere entstandene dienstrechtliche Nachteile vorgesehen. Die Rehabilitierung soll darüber hinaus für jeden Betroffenen mit einer symbolischen Entschädigung in Höhe von 3.000 Euro für die durch die Verurteilung oder durch die sonstige dienstrechtliche Benachteiligung erlittene Diskriminierung verbunden sein. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Entschädigungssumme sogar 6.000 Euro betragen. Der Gesetzentwurf wurde am 25. November 2020 vom Bundeskabinett beschlossen. Das parlamentarische Verfahren soll Ende Mai 2021 abgeschlossen werden.

Die Erfahrungen mit dem Leitfaden „**Transidentität** in der Bundeswehr“ zeigen, dass die Bundeswehr auch hinsichtlich der Akzeptanz von transsexuellen Menschen große Fortschritte gemacht hat. Nach den Rückmeldungen Betroffener vermittelt der Leitfaden sowohl diesen als auch den dienstlich am Verfahren Beteiligten die notwendigen Informationen und gibt ihnen Verhaltenssicherheit.

Trotz aller Bemühungen ist es jedoch bisher nicht gelungen, alle Angehörigen der Streitkräfte für Vielfalt in den eigenen Reihen zu gewinnen:

- *So bezeichnete ein Vorgesetzter einen Soldaten seines Trupps in Gegenwart von Kameraden als „russischen Spion“ und „Homo“. Er fragte diesen, ob er „lieber einen großen schwarzen Schwanz oder einen kleinen chinesischen Schwanz mag“ und ob der betroffene Soldat „es lieber in den Arsch oder einem anderen Mann einen blasen will“. Gegen den Vorgesetzten wurde eine empfindliche Disziplinarbuße verhängt.*
- *In einem anderen Fall beklagte sich ein Soldat unter anderem darüber, dass sich Kameraden wiederholt über seine sexuelle Orientierung lustig gemacht und ihn aufgrund seiner Homosexualität beleidigt hätten. So sei das Wort „Schwuchtel“ ihm gegenüber geradezu inflationär gebraucht worden. Er habe sich an einem Tag die Mühe gemacht, die Verwendung des Wortes ihm gegenüber zu zählen. Allein an diesem Tag sei er auf eine Zahl von 54 gekommen. Im Ergebnis musste die Bundeswehr eingestehen, dass das kameradschaftliche Gefüge innerhalb des betreffenden Hörsaals nicht den gewünschten und gelebten Werten der Bundeswehr entsprach. Auch das Verhalten der Vorgesetzten des betroffenen Soldaten ließ deutlich zu wünschen übrig. Gegen die Beschuldigten wurden disziplinarische Ermittlungen eingeleitet, die noch nicht abgeschlossen sind. Die übergeordnete Ebene nahm diesen Fall zum Anlass, das unterstellte Personal eindringlich zu sensibilisieren und die Dienstaufsicht zu verstärken.*

Diese Fälle zeigen beispielhaft, dass nach wie vor noch ein großer Bedarf an Aufklärung und Sensibilisierung innerhalb der Truppe besteht. Eine historisch-politische Bildung zu dem Thema und zum Umgang mit Vielfalt – bereits in der Grundausbildung und der ersten Laufbahnausbildung – wäre daher wünschenswert.

Am Zentrum Innere Führung hat eine **Zentrale Ansprechstelle** für den Umgang mit Vielfalt (ZAVi) am 1. April 2020 ihre Arbeit aufgenommen. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Projekte, Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie Veranstaltungen zum Thema Vielfalt zu unterstützen und allen Bundeswehrangehörigen bei Fragen auf diesem Gebiet zur Verfügung zu stehen. Diese Unterstützung bezieht sich auf alle Vielfaltskriterien wie Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung sowie Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung. Ziel ist es, einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie die Nutzung der vorhandenen Potenziale aller Bundeswehrangehörigen zur Erfüllung des Auftrages der Bundeswehr zu erreichen. In diesem Zusammenhang hat auch die Ansprechstelle für Diskriminierung und Gewalt des Bundesministeriums der Verteidigung eine wichtige Aufgabe. Gut wäre, wenn sie die bei ihr auflaufenden Probleme nicht nur als Einzelfälle betrachten, sondern noch mehr als bisher zum Anlass für grundsätzliche Aufklärung nehmen würde. Nur ein offener Umgang mit bestehenden Problemen kann nachhaltig für wirkliche Toleranz, Respekt, Akzeptanz und Gleichbehandlung sorgen. Es muss klar sein: Loyalität und Kameradschaft verdienen immer die Opfer von Diskriminierungen. Falsch verstandene Loyalität zu Tätern deckt unlautere Machenschaften und vertuscht unkorrektes Verhalten. Darüber hinaus ist jegliche Form von Diskriminierung nicht nur unwürdig, sondern sie stellt in der Bundeswehr auch immer einen Verstoß gegen die Pflicht zur Kameradschaft dar, dem in jedem Einzelfall mit aller Entschiedenheit nachzugehen ist.

Auf eine ganz andere Problematik im Hinblick auf Vielfalt in der Bundeswehr machte ein Offizier aufmerksam:

- *Er wies darauf hin, dass in seiner Einheit der Gebrauch des sogenannten Gendersternchens im dienstlichen Schriftverkehr nicht zugelassen sei. Durch dieses Verbot werde ein kleiner Teil der Bundeswehr von den Grundsätzen der Inneren Führung abgekoppelt. Das Verteidigungsministerium hat das von dem Soldaten geführte Beschwerdeverfahren unter anderem mit der Begründung zurückgewiesen, dass es ihm durchaus möglich sei, Personen, die sich dauerhaft weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen ließen, in anderer Form zu benennen. Eine unnötige Diensterschwernis oder eine Benachteiligung von Angehörigen der Bundeswehr seien nicht zu erkennen.*

Die Entscheidung ist nicht zu beanstanden. Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter wird – auch im Hinblick auf das gesetzlich anerkannte dritte Geschlecht – aktuell diskutiert. Eine Einigung auf eine allgemein gültige Rechtschreibung, die alle Geschlechter anspricht, ist bisher noch nicht erzielt. Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat das Gendersternchen bisher nicht in den Duden aufgenommen, weil dessen Verwendung grammatische Probleme verursache und es sich nicht zum Vorlesen eigne. Die Wehrbeauftragte wird diese Thematik auch in der Zukunft weiter verfolgen.

Es ist gut, dass die Bundeswehr inzwischen deutlich vielfältiger geworden ist. Frauen, Männer, Menschen mit Migrationshintergrund, Trans- und Homosexuelle, ältere und junge Soldatinnen und Soldaten – sie alle leisten einen wichtigen Beitrag, damit die Streitkräfte ihren Auftrag erfüllen können. Die Bundeswehr hat in den vergangenen Jahren zunehmend erkannt, dass Vielfalt einen Gewinn bedeutet. Dies ist auch unerlässlich, denn ihre Zukunftsfähigkeit ist schlichtweg nur dann gegeben, wenn sie alle Bevölkerungsgruppen losgelöst von sozialer Herkunft, sexueller Orientierung oder Glaubenszugehörigkeit gleichermaßen anspricht. Im Mai 2019 wurde die Studie „Bunt in der Bundeswehr“ durchgeführt. Es ist bedauerlich, dass die zum Ende des Berichtsjahres geplante Veröffentlichung weiterhin aussteht.

8. Material

Vollausstattung und Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme

Die gesamte Materiallage und insbesondere die Ausstattung der Bundeswehr mit Großgerät stehen seit vielen Jahren im Fokus der Aufmerksamkeit der Wehrbeauftragten, des Parlaments sowie der Öffentlichkeit und sind Gegenstand der Berichterstattung. Schließlich geht es um die Einsatzbereitschaft unserer Streitkräfte. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben braucht die Bundeswehr die notwendige Ausrüstung – Qualität und Quantität müssen dabei stimmen. Ebenso ist es unerlässlich, die dafür erforderlichen finanziellen Mittel planbar und verlässlich bereitzustellen. Die Bundeswehr muss die Anforderungen im Rahmen einer zu stärkenden Bündnis- und Landesverteidigung genauso wie die wachsenden Herausforderungen im Bereich der Auslandseinsätze und der einsatzgleichen Verpflichtungen erfüllen können. Der personelle und materielle Umfang der Streitkräfte ist über viele Jahre geschrumpft. Nun verlangen die aktuelle Auftragslage und die zu erwartende Auftragsentwicklung die Wiederherstellung und Ertüchtigung wichtiger Fähigkeiten in vielen Bereichen. Neubeschaffungen, Kampfwertsteigerungen und Inbetriebhalten von vorhandenem Material gestalten sich schwierig und zeitaufwändig. An lange Planungsverfahren schließen sich allzu oft langwierige Vergabeverfahren an und das ausgewählte Material ist häufig nicht verfügbar. Aufseiten der beauftragten Industrie entstehen Lieferverzögerungen, Instandhaltungsbeziehungsweise Wartungsleistungen geraten ins Stocken. Eigene Kapazitäten der Bundeswehr sind hier nur noch rudimentär vorhanden, Ersatzteile und Spezialwerkzeuge sind nicht selten Mangelware. Die Vielzahl der Probleme ist bekannt und die Brisanz erkannt.

Einsatzbereitschaft und Ausstattung, insbesondere für die Ausbildung, sind Thema bei jedem Truppenbesuch und Gegenstand vieler Eingaben. Die Motivation der Soldatinnen und Soldaten nimmt ab und die Attraktivität des Dienstes leidet. Denn wie auch in den Jahren zuvor war im Berichtsjahr erkennbar, dass sich die Einsatzbereitschaft von relevantem **Großgerät** insgesamt auf einem niedrigen Niveau eingependelt hat. Das Verteidigungsministerium beziffert die materielle Einsatzbereitschaft aller 69 Hauptwaffensysteme mit Stand Dezember 2020 auf 74 Prozent gegenüber knapp 71 Prozent im Juni 2020. Der Bundeswehrverband hingegen sieht die Einsatzbereitschaft aktuell bei maximal 50 Prozent.

Verbesserungen in der Breite erfolgen nur langsam und sind vielfach kaum erkennbar. Entscheidend ist nach wie vor, wie viel tatsächlich einsatzbereites Gerät vor Ort auf dem Kasernenhof, auf dem Flugplatz oder im Hafen steht beziehungsweise liegt, um sofort zur Verfügung zu stehen, gleich ob für den Einsatz, die Übung oder für die aktuelle Ausbildung.

Das Verteidigungsministerium legt zweimal jährlich einen Bericht zum Stand der Einsatzbereitschaft und der laufenden Rüstungsbeschaffungen vor, zuletzt im Dezember 2020. Danach befinde sich die materielle Einsatzbereitschaft der genutzten **Waffensysteme des Heeres** auf einem ausreichenden Niveau, um Einsätze und einsatzgleiche Verpflichtungen durch materielle Schwerpunktbildung ohne Abstriche sicherstellen zu können. Ausbildungen und Übungen unterlägen jedoch unverändert einem erheblichen Organisations- und Koordinationsaufwand sowie teilweise auch Einschränkungen. Das bedeutet, dass das aktuell Notwendige nur unter erheblichen Anstrengungen und unter Inkaufnahme von Defiziten in wichtigen Bereichen gerade so zu schaffen ist. Eine solche Situation trägt auf Dauer nicht, da sie keine Spielräume zulässt, um auf neue Herausforderungen zu reagieren. Betrachtet man einzelne besonders belastete Bereiche, zeigt sich eine Vielzahl bereits länger bekannter Probleme. So standen nach Aussage des Inspektors des Heeres im Berichtsjahr insbesondere der Lieferung zusätzlicher Systeme beim Schützenpanzer PUMA, GTK BOXER oder Kampfpanzer LEOPARD 2 umfassende Umrüstungs- und Modernisierungsmaßnahmen bei der Bestandsflotte gegenüber. Dies führt dazu, dass sich trotz intensiver Steuerungs- und Koordinierungsmaßnahmen kurzfristig keine nachhaltigen Verbesserungen in der Verfügbarkeit einsatzbereiter Systeme für die Truppe ergeben. Für die Praxis bedeutet dies, dass trotz positiver Anstrengungen beispielsweise im Ausbildungszentrum Munster im Berichtsjahr durchschnittlich nur 13 einsatzbereite Kampfpanzer LEOPARD 2 für die Ausbildung zur Verfügung standen, während das Soll bei 35 liegt. Nach Einschätzung des Verteidigungsministeriums werde dieses Waffensystem erst dann bedarfsgerecht einsatzbereit sein, wenn die zur notwendigen Modernisierung des Waffensystems aufgelegten Umrüstungsprogramme abgeschlossen sind. Dies ist voraussichtlich im Jahr 2025 der Fall. Bis dahin seien auch weiterhin Einschränkungen im Rahmen der Ausbildung wahrscheinlich und Qualitätseinbußen nicht gänzlich auszuschließen.

Richtet man den Blick auf den Schützenpanzer PUMA, ist auch hier weiterhin eine unbefriedigende Einsatzbereitschaft festzustellen. Zwar zeigt sich ausweislich des aktuellen Berichts zur materiellen Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme eine positive Entwicklung insbesondere bei Qualität und Zuverlässigkeit des Waffensystems. Diese ist darauf zurückzuführen, dass die im Jahr 2019 gemeinsam von Ministerium, Industrie, Heer, Bundesamt für die Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr sowie der Heeresinstandsetzungslogistik GmbH eingeleiteten Maßnahmen nunmehr greifen. So konnte etwa die Taktische Einsatzprüfung des Schützenpanzers PUMA im Konstruktionsstand VJTF (Very High Readiness Joint Task Force) abgeschlossen und durch das Heer die „Bereitschaft zur Übernahme“ erklärt werden. Gleichwohl bestehen weiterhin erhebliche einsatzrelevante Mängel und wichtige Funktionalitäten fehlen. In der Konsequenz ist weder ein geregelter Ausbildungsbetrieb noch ein Einsatz des PUMAS möglich. Insgesamt bleiben die eingetretenen Verbesserungen hinter dem erwarteten und beauftragten Umfang zurück. Der Generalinspekteur rechnet zwar mit weiteren Verbesserungen bis Mitte 2021. Mit der Einsatzreife des PUMAS ist indes erst im Jahr 2025 zu rechnen. Mangels einsatzreifer Schützenpanzer PUMA muss sich das Heer weiterhin auf den seit Anfang der 1970er-Jahre im Dienst stehenden Schützenpanzer MARDER verlassen. Doch auch bei diesem kommt es zu wesentlichen Einschränkungen der Einsatzbereitschaft. Ein erhöhter Einsatz führt zu vermehrtem Verschleiß. Maßnahmen zur Nutzungsdauerverlängerung beziehungsweise zur Kampfwertsteigerung verringern zusätzlich den Anteil der Schützenpanzer, die tatsächlich vor Ort in den Panzergrenadierbataillonen fahrbereit stehen.

Im Bereich der Heereshubschrauber ist ebenfalls keine wesentliche Erhöhung der Einsatzbereitschaft feststellbar. Der Kampfhubschrauber TIGER war beispielsweise von Ende März 2017 bis Ende Juni 2018 in Mali eingesetzt, der Einsatz war zum Ende des Berichtsjahres somit seit zweieinhalb Jahren beendet. Nach Angaben der Bundeswehr hat die Konzentration aller verfügbaren Ressourcen in der Ausbildung, beim Personal, bei den Sonderwerkzeugen und bei den Ersatzteilen auf diesen 15-monatigen Einsatz die Prozesskette des Inlandsbetriebs so gestoppt, dass sich dies auch noch 2020 als wesentlicher Störfaktor auf die materielle Einsatzbereitschaft auswirkte. Zu einer Hauptinspektion anstehende Luftfahrzeuge, die aufgrund fehlender Dockkapazitäten nicht bearbeitet werden können, beeinträchtigen die Einsatzbereitschaft des TIGERS wesentlich. Den Abbau dieses Inspektionsstaus erwartet die Bundeswehr frühestens im Jahr 2022. Dringend geboten ist eine Entscheidung zur Zukunft des TIGERS. Die Bundeswehr braucht diesbezüglich Gewissheit und Planungssicherheit.

Hinweise auf wesentliche Verbesserungen der Einsatzbereitschaft des Transporthubschraubers NH90 sind ebenfalls nicht ersichtlich. Im Bericht des Verteidigungsministeriums zur materiellen Einsatzbereitschaft I/2020 ist lediglich von ersten kleinen Fortschritten aufgrund der Unterstützung mit weiteren zivilen Wartungskapazitäten die Rede. Der im Dezember 2020 erschienene Folgebericht erwähnt einerseits eine tendenzielle Verbesserung der Einsatzbereitschaft des NH90, andererseits vermehrte Einschränkungen bei ebendieser Einsatzbereitschaft aufgrund zeitintensiver Störungsbehebungen sowie Lieferverzögerungen seitens der Industrie. Dies ist erstaunlich, da der NH90 schon mehrere Jahre zur Auslieferung kommt. Dennoch gilt er

immer noch als „System in der Einführungs- und Wachstumsphase“. In dieser Phase scheint es bei Großgerät nicht selten vorzukommen, dass der vorhandene Bestand über Jahre gar nicht oder nur zu einem verschwindend kleinen Teil tatsächlich vor Ort einsatzbereit ist.

Hinzu kommt, dass – wie der Inspekteur des Heeres im aktuellen Bericht zur materiellen Einsatzbereitschaft Heer feststellt – die unzureichende Ersatzteilbevorratung durch die Industrie und im logistischen System der Bundeswehr unverändert die zügige und zeitgerechte Wartung und Instandsetzung bei nahezu jedem Waffensystem des Heeres erschwert. Hier gilt es dringend nachzubessern.

In der Breite sind auch bei der **Luftwaffe** – trotz einzelner Fortschritte – im Berichtsjahr keine nachhaltigen Verbesserungen bei der Einsatzfähigkeit wichtiger Waffensysteme zu erkennen. Die Luftwaffe ist zwar nach eigenen Angaben fähig, die gestellten Aufgaben im Zusammenhang mit den Auslandseinsätzen und den Dauereinsatzaufgaben in Deutschland, inklusive der Alarmrotten zur Sicherheit im Luftraum für das NATO Air Policing Baltikum, zu erfüllen. Dies erfordert jedoch die Bündelung aller Kräfte, oft zulasten von Ausbildungsvorhaben. Zusätzliche Aufgaben konnte sie nicht oder nur eingeschränkt übernehmen. Das Verteidigungsministerium attestiert nicht selten sowohl Systemen, die neu sind oder sich in der Einführungs- und Wachstumsphase befinden, als auch Systemen in der Sättigungs- und Degenerationsphase eine hohe Schwankungsbreite hinsichtlich ihrer materiellen Einsatzbereitschaft. Der Inspekteur der Luftwaffe bewertet in seinem aktuellen Bericht zur materiellen Einsatzbereitschaft Luftwaffe das Bild der fliegenden Waffensysteme differenziert. Auf der einen Seite zeichnen sich positive Entwicklungen ab. Bei den Einsätzen COUNTER DAESH, RESOLUTE SUPPORT und MINUSMA sei die materielle Einsatzbereitschaft der Waffensysteme der Luftwaffe regelmäßig sehr hoch gewesen. Der A400M habe bei COUNTER DAESH besonders als Tankflugzeug überzeugt. Wenn es die Lage in der Region erfordere, garantiere der A400M zudem aufgrund seiner Fähigkeiten zum geschützten Lufttransport auch bei Nacht die schnelle Verlegung von Personal und Material. Bei einem Truppenbesuch beim Lufttransportgeschwader 62 im September 2020 bestätigte sich ein positiver Trend hinsichtlich der Einsatzbereitschaft des Flugzeugs. Insbesondere die Möglichkeit, den A400M mit entsprechender Ausrüstung zur Evakuierung und zum Transport von Verwundeten einsetzen zu können, hat sein Einsatzspektrum erhöht. Die Luftwaffe stellt hier eine hohe Einsatzbereitschaft sicher, um eine Zwölf-Stunden-Bereitschaft für diese Aeromedical Evacuation zu gewährleisten. Bei einer Gesamtzahl von über 30 Maschinen stehen im Verband im Durchschnitt aber nur etwa zehn bis zwölf A400M einsatzbereit zur Verfügung. Eine solche Anzahl reicht nicht aus, um Piloten in ihrer Ausbildung schnellstmöglich ins Cockpit zu bringen. Zwar fänden viele Ausbildungsanteile in sehr guten Hightech-Simulationen statt. Trotz Flugberechtigung dauere es teilweise jedoch über zwölf Monate, bis sie einen echten Flug absolvieren könnten. Insoweit besteht die dringende Notwendigkeit, dass mehr tatsächliche Flüge stattfinden.

Negativ festzuhalten ist ferner, dass das Waffensystem TORNADO auch nach Abschluss des Einsatzes COUNTER DAESH ein Problem bleibt. Es bedarf hier ebenfalls eines hohen Kraftaufwandes, um Besatzungen vollständig und zeitgerecht auszubilden. Eine bei älteren Systemen immer schwieriger werdende Ersatzteillage sowie notwendige Modernisierungsmaßnahmen und entsprechende Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten reduzieren nicht selten über längere Zeiträume den Bestand an einsatzbereiten Maschinen.

Ähnlich verhält es sich beim Transporthubschrauber CH-53. Nach 16 Jahren Dauereinsatz in Afghanistan ist eine für 2021 angekündigte Einsatzpause dringend nötig, um eine gewisse Konsolidierung zu erreichen. Den CH-53 gibt es seit 1972 in der Bundeswehr. Wichtige Austauschteile fehlen und sind nur unter größten Anstrengungen zu beschaffen. Die Einsatzbereitschaft des CH-53 ist die niedrigste aller fliegenden Waffensysteme der Luftwaffe. Flugstunden auf diesem System sind deshalb Mangelware. Zusätzlich fällt auf, dass sich nach Medienrecherchen außerplanmäßige Landungen aus Sicherheitsgründen – 24 zwischen Juni 2019 und Juni 2020 – häufen. Das ist nicht akzeptabel, die Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten muss gewährleistet sein.

Ebenfalls schlecht verläuft das Rüstungsprojekt eines künftigen schweren Transporthubschraubers (STH), der die alternde Flotte des CH-53 in seinen verschiedenen Varianten ersetzen soll. Aus Kostengründen hat das Verteidigungsministerium das Vergabeverfahren im September 2020 aufgehoben. Das deutet darauf hin, dass die vorhandenen CH-53 noch länger in Betrieb bleiben müssen als bisher vermutet. Zwar hat das Ministerium betont, dass die Realisierung des Projekts STH eine sehr hohe Priorität habe und die Fähigkeit zum Lufttransport von herausragender Bedeutung sei. Die bis Ende 2020 angekündigte Entscheidung über das weitere Vorgehen stand zu diesem Zeitpunkt indes immer noch aus. Angesichts des seit vielen Jahren prekären Zustands der Bestandsflotte, der zentralen Bedeutung von Lufttransportkapazitäten für die Auftragserfüllung und der Marktverfügbarkeit von tauglichen und erprobten Systemen sind weder die Verfahrensdauer bis hin zu einer abschließenden Beschaffungsentscheidung noch die dadurch entstehende Fähigkeitslücke hinnehmbar.

Dagegen hat sich beim Waffensystem EUROFIGHTER der deutlich positive Trend weiter fortgesetzt. In diesem Berichtszeitraum standen den Verbänden täglich rund sechs EUROFIGHTER mehr für den Flugbetrieb zur Verfügung als im Durchschnitt des Jahres 2019. Die Anzahl einsatzbereiter EUROFIGHTER hat sich damit in den letzten drei Jahren merklich gesteigert. Im Spitzenwert lag die materielle Einsatzbereitschaft dieses Systems bei über 70 Prozent. In der Folge weist auch die Entwicklung der Flugstunden eine positive Tendenz auf, hat aber noch nicht den Stand erreicht, der notwendig wäre. Bei einem Truppenbesuch beim Taktischen Luftwaffengeschwader 73 „Steinhoff“ im Februar 2020 bestätigten Geschwaderangehörige, dass sich der Klarstand der EUROFIGHTER zwar verbessert habe, allerdings habe der Ausfall von Flugstunden durch die technischen Probleme der Vergangenheit dazu geführt, dass es nun einen Pilotenmangel gebe. Derzeit sei nur gut die Hälfte der Fluglehrerdienstposten besetzt, was wiederum die notwendige Ausbildung von Piloten erschwere. Inzwischen konnte die Luftwaffe jedoch positive Tendenzen in der Fluglehrerausbildung vermelden. Weitere Lehrgänge fänden statt und qualifizierte Reservedienst Leistende seien für die Lehrtätigkeit reaktiviert. Zusätzliche administrative Maßnahmen wie das Abstellen von Fluglehrerpersonal zum Taktischen Luftwaffengeschwader 73 „Steinhoff“ aus anderen EUROFIGHTER-Verbänden würden überdies Verbesserungen mit sich bringen. Diese positiven Entwicklungen können allerdings nicht den Blick darauf versperren, dass noch immer zu wenig flugfähige Systeme zur Verfügung stehen, um eine kontinuierliche, zeitnahe und nachhaltige Ausbildung sicherzustellen.

Daher ist es sehr zu begrüßen, dass der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages im November 2020 insgesamt 5,5 Milliarden Euro für die Beschaffung von 38 neuen EUROFIGHTERN bewilligt hat. Dies wird, zusammen mit der ebenfalls geplanten Beschaffung von Ersatzteilen, Bodendienst-Prüfgerät und Sonderwerkzeugsätzen, die Verfügbarkeit und Einsatzbereitschaft dieses Systems in Zukunft deutlich erhöhen.

Die **Marine** muss nach wie vor das große Aufgabenspektrum Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen, Übungen und Ausbildung mit wenigen einsatzbereiten seegehenden Einheiten abdecken. Zugleich soll sie auf eine wachsende Verantwortung und damit zunehmende Aufgaben im Zusammenspiel mit der Europäischen Union und der NATO vorbereitet sein. Dafür ist eine ausreichende Anzahl an Schiffen und Booten notwendig.

Tatsächlich besteht aber der Eindruck, dass auch diese Teilstreitkraft das eine nur unter Vernachlässigung des anderen erfüllen kann. Personal und Material stoßen an ihre Belastungsgrenzen, Schiffe und Boote fehlen und das wenige Gerät, das zum Einsatz kommt, unterliegt einem überproportionalen Verschleiß. Die Marine selbst weist in ihrer Beschreibung der materiellen Einsatzbereitschaft klar darauf hin. Um die Einsatzbereitschaft zu steigern, kommt daher der rechtzeitigen Auslieferung neuer Einheiten eine besondere Bedeutung zu. Dies gelingt bislang nur unzureichend. Ungeachtet dessen gilt es auch, die Verfügbarkeit der Bestandseinheiten für den Einsatzbetrieb zu verbessern. Notwendig sind die fristgerechte Beseitigung von altersbedingten Abnutzungen, angemessene Instandsetzungskapazitäten in Zusammenarbeit mit industriellen Anbietern und die Wiedererlangung von hinreichenden Unterstützungskapazitäten des Marinearsenals. Andernfalls sind Umplanungen in der Bereitstellung von Kräften für den Ausbildungs-, Übungs- und Einsatzbetrieb bis hin zur Absage internationaler Verpflichtungen wie etwa im Falle des Betriebsstofftransporters SPESSART, der aufgrund von Verzögerungen bei der Instandsetzung nicht wie zugesagt an der Standing NATO Maritime Group teilnehmen konnte, weiterhin nicht zu vermeiden. Und diese Last liegt regelmäßig auf den Schultern der Besatzungen.

Es gibt aber auch positive Signale in Gestalt der im Berichtsjahr in Dienst gestellten neuen Fregatte NORDRHEIN-WESTFALEN der Klasse 125. Zwei weitere sollen 2021 folgen. Auch im Bereich der Korvetten K130 ist ein schneller Zulauf der fünf Korvetten K130 des 2. Loses wünschenswert. Hier ist zudem ein weiterer Aufwuchs in der Diskussion. Darüber hinaus ist beabsichtigt, die Beschaffung des neuen Mehrzweckkampfschiffes MKS 180 voranzutreiben, das seit Dezember 2020 in der Abfolge der Fregatten der Marine die Klasse 126 darstellt und damit F126 heißt. Eine Beschaffung von vier dieser Schiffe mit einer Option für zwei weitere hat der Haushaltsausschuss gebilligt. Diese Entwicklungen – wenn die Boote und Schiffe dann einsatzbereit sind – werden die materielle Einsatzbereitschaft der Marine verbessern. Bekanntermaßen ist die Beschaffung von Großgerät, insbesondere von Schiffen, mit langwierigen Planungs-, Vergabe- und Fertigungsphasen verbunden. Notwendig ist jetzt deshalb eine Beschleunigung beziehungsweise Verkürzung der genannten Phasen und Verfahren. Und bis neue Systeme tatsächlich eintreffen, sind vorhandene Systeme weiter instand zu halten. Nur so können die Soldatinnen und Soldaten auf See ausreichend üben.

Auch der Bereich der U-Boote entwickelt sich leicht positiv. Die Marine bestätigte, sie habe alle Einsatzverpflichtungen der NATO erfüllt. Dennoch gibt es immer noch deutliche Probleme. Diese liegen nach eigenen Angaben der Marine in langen Werftliegezeiten, Schwierigkeiten mit den Fahrbatterien und dem Praktizieren eines „gesteuerten Ausbaus“ bei den einen U-Booten, um andere U-Boote einsatzfähig zu halten.

Der Bereich der Marineflieger ist ebenfalls von Engpässen bei der materiellen Einsatzbereitschaft betroffen. 2019 hatte die Bundeswehr noch die Übernahme von zwei Marinehubschraubern NH90 SEA LION aufgrund erheblicher Mängel in der technischen Dokumentation abgelehnt. Zwischenzeitlich nahm das Gerät seinen Dienst auf:

- *Bei einem Truppenbesuch im Juni des Berichtsjahres beim Marinefliegerstützpunkt Nordholz kam zum SEA LION jedoch der Hinweis, dass die Versorgung mit Ersatz- und Austauschteilen sowie der Zulauf von Bodengeräten mittelfristig kritisch zu sehen seien. Ein weiteres Problem liege in den langwierigen Prozessen, um die alte Infrastruktur an die neuen NH90-Modelle anzupassen. Positiv sei die temporäre Aufstellung des NH90-Simulators außerhalb der Liegenschaft, die zumindest eine störungsfreie Weiterführung der Seenotrettung SAR SEE ermögliche. Dies könnte als Blaupause für Folgeprojekte dienen. Der Personalbestand bei fliegenden Besatzungen sei jedoch überwiegend kritisch. Dies sei die Folge unzureichender Flugstunden in den vergangenen Jahren sowie der Tatsache, dass die Personalgewinnung langanhaltend nicht genügend Nachwuchs für den Bereich rekrutiert habe.*

Das Vorbringen der Soldatinnen und Soldaten vor Ort bestätigte ein bekanntes Problem: Verzögerungen bei der Einführung neuer Systeme sowie eine zu Beginn noch fehlende Einsatzreife verursachen Folgeprobleme, die wiederum die materielle Einsatzbereitschaft negativ beeinflussen. Das Gesamtpaket muss stimmen. Ein bestelltes neues System hat einsatzreif zu sein, Personal und Infrastruktur müssen vorbereitet und Ersatzteile und Werkzeug verfügbar sein.

Als weiteres Problem benannten die Soldatinnen und Soldaten die Umrüstung beziehungsweise Modernisierung des Marinefernaufklärers P-3C ORION. Dadurch habe sich die ohnehin zu geringe Verfügbarkeit noch verschlechtert. Negative Auswirkungen auf die Erfüllung operativer Verpflichtungen seien nicht auszuschließen. Vielen Einsätzen stünden wenige einsatzbereite Maschinen gegenüber. Das Verteidigungsministerium teilt zwar mit, dass die Seefernaufklärung und U-Boot-Jagd für die Bundeswehr und die NATO von wesentlicher Bedeutung sind. Nach bereits im Jahr 2019 vom Bundesrechnungshof aufgrund ausufernder Kosten für die ursprünglich geplante Instandhaltung und Weiternutzung der vorhandenen acht Maschinen geäußert deutlicher Kritik hat das Ministerium im Berichtsjahr entschieden, die beabsichtigte Modernisierung des Luftfahrzeugs zu stoppen. Lediglich die an zwei P-3C ORION fortgeschrittenen Instandhaltungsmaßnahmen sollen noch abgeschlossen werden. Damit wird die materielle Einsatzbereitschaft bis zu einer endgültigen Außerdienststellung weiter sinken. Egal, ob die Bundeswehr wie angekündigt auf marktverfügbare Plattformen zurückgreifen will oder doch eine Neuplanung in Erwägung zieht: Die Beschaffung eines Nachfolgemodells wird erfahrungsgemäß mehrere Jahre dauern. Wann den Soldatinnen und Soldaten ein einsatzberechtigtes Flugzeugmuster in ausreichender Zahl für Einsatz, Übung und Ausbildung zur Verfügung stehen wird, ist offen. Das Ministerium muss nun schnellstens entscheiden und für Planungssicherheit sorgen.

Die Bundeswehr hat im Berichtsjahr die **Initiative Einsatzbereitschaft** gestartet. Dabei handelt es sich um eine Reihe konkreter Maßnahmen, die die Inspektoren, die Abteilungsleitungen im Bundesministerium der Verteidigung und die Präsidentinnen und Präsidenten der Bundesämter des Geschäftsbereiches eingebracht haben. Die Ideen kommen somit aus der Bundeswehr selbst – nicht von außen. Die meisten zielen direkt auf die materielle Einsatzbereitschaft und messbare, schnelle Verbesserungen. Darüber hinaus geht es darum, die Haushaltsmittel besser zu nutzen und auszuschöpfen sowie Entscheidungen mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft früher und verlässlicher zu treffen und nachzuhalten. Die Konzentration auf materialbezogene Maßnahmen reicht nach Aussage des Verteidigungsministeriums nicht aus. Nötig sei eine umfassende Betrachtung verschiedener Aspekte wie Infrastruktur, gewerbliche Leistungen, Personal und mehr. Erst in der Summe führe dies zu einer Verbesserung der Situation. Das Ministerium geht davon aus, dass diese Initiative kurz-, mittel- und langfristig zur Steigerung der materiellen Einsatzbereitschaft beiträgt. Erste positive Ansätze und Auswirkungen der eingeleiteten Maßnahmen sind erkennbar, etwa bei EUROFIGHTER, Schützenpanzer PUMA und A400M. Dies ist zu begrüßen. Nun gilt es, den positiven Trend zu verstetigen und zügig auf weitere Projekte und Waffensysteme auszuweiten. Neben einer in der nächsten Zeit unbedingt vorzunehmenden Priorisierung zentraler Vorhaben und der Bündelung der Kräfte auf einzelne wichtige Maßnahmen sind zugleich Strukturen zu schaffen, um die gestellten Aufgaben im Einsatz und bei der Bündnis- und Landesverteidigung auch mittel- und längerfristig erfüllen zu können.

Zugleich ist es erforderlich, auch die **wehertechnische Industrie** in die zu leistenden Anstrengungen, beispielsweise durch den Abschluss leistungsbasierter Verträge, einzubinden. Vertragliche Zusagen, etwa zu Lieferterminen und vereinbarten Fähigkeiten der zu liefernden Systeme, sind einzuhalten. Des Weiteren gilt es,

die Qualität der ausgelieferten Systeme zu erhöhen und die Durchlaufzeiten in der Industrieinstandsetzung durch geeignete Maßnahmen wie etwa eine Erhöhung der Ersatzteilbevorratung zu verringern.

Unbemannte Luftfahrzeuge, sogenannte **Drohnen**, dienen den Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr seit Jahrzehnten zur Aufklärung. Sie schützen in gefährlichen Einsätzen. Dieser spezielle Schutz ist aber nur dann ein bestmöglicher, wenn neben der Aufklärung auch die Möglichkeit besteht, sich zu verteidigen. Das können bewaffnete Drohnen leisten. Sie sind heute außerhalb der deutschen Streitkräfte bereits integraler Bestandteil der Einsatzrealität. Die Beherrschung ihrer Einsatzgrundsätze gehört zum taktischen Handwerkszeug militärischer Führer in internationalen Einsätzen. Die Einsatzregeln müssen streng sein, der Deutsche Bundestag muss sie klar fassen und kontrollieren. Sie haben sich sowohl an den Normen des Grundgesetzes als auch an den Regeln des Völkerrechts auszurichten. Niemals erlaubt ein Einsatz von bewaffneten Drohnen außergesetzliche Tötungen. Gesteuert werden dürfen solche Drohnen nur aus dem jeweiligen Einsatzgebiet – nicht aus einer Schaltzentrale weit weg vom Geschehen. Darüber hinaus müssen die Pilotinnen und Piloten umfassend ausgebildet und qualifiziert sein – technisch, rechtlich und ethisch. Die Vor- und Nachbereitung des Drohneneinsatzes schließt darüber hinaus eine größtmögliche psychologische Betreuung der am Einsatz beteiligten Soldatinnen und Soldaten ein, denn es ist nicht trivial, eine bewaffnete Drohne einzusetzen.

Seit fast zehn Jahren wird diese durchaus schwierige Debatte sachgerecht, differenziert, transparent und ausführlich geführt. Bisher gibt es im Bundestag keine Mehrheit für die Bewaffnung von Drohnen. So muss die Bundeswehr auch weiterhin auf diese wichtige Fähigkeit verzichten, die vor allem zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten notwendig ist. Dabei hätte der Deutsche Bundestag die Möglichkeit, mit dem Mandat den Einsatz von bewaffneten Drohnen klar auf der Basis des Völkerrechts unter Berücksichtigung der ethischen und menschenrechtlichen Grundlagen zu regeln und die Rahmenbedingungen festzulegen. Deutschland könnte damit Standards für andere setzen.

Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz

Unsere Soldatinnen und Soldaten verteidigen unsere Sicherheit, unseren Frieden und stehen für unsere Werte ein – im Zweifel unter Einsatz ihres Lebens. Sie haben daher die bestmögliche Ausrüstung insbesondere bei der persönlichen Ausstattung verdient. Bereits im letzten Jahresbericht war Thema, dass für bestehende Ausstattungsmängel auch eine überbordende Bürokratie im **Beschaffungswesen** der Bundeswehr ursächlich ist. Die Beschaffungsprozesse sind zu schwerfällig und begünstigen durch die Einbindung einer Vielzahl von Stellen eine Verantwortungsdiffusion. Deshalb müssen Soldatinnen und Soldaten häufig viel zu lange auf die richtige Ausrüstung warten. Es ist gut, dass die Verteidigungsministerin in einer Grundsatzrede zum Ende des Berichtsjahres erklärt hat, dass die Grundausrüstung und die Mittel des täglichen Betriebs in Zukunft Vorrang haben sollen.

Alle Maßnahmen, die einer beschleunigten Beschaffung dienen, sind zu begrüßen. Dazu gehört der verstärkte Rückgriff auf zentrale Rahmenverträge wie auch auf die flexiblen Haushaltsmittel für Kommandeurinnen und Kommandeure und zivile Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter. Ursprünglich war das dazugehörige Maßnahmenpaket von 2019 nur für die militärischen Dienststellen der Verbandsebene wie Bataillone, Regimenter, Geschwader und Schiffe sowie für zentrale militärische Ausbildungseinrichtungen mit Ausbildungs- und Übungsbetrieb gedacht, doch weitete das Verteidigungsministerium den Anwendungsbereich zu Beginn des Berichtsjahres auf zivile sowie weitere militärische Dienststellen aus. Die dortigen Verantwortlichen haben das bisher umgangssprachlich sogenannte **Handgeld** gut angenommen und beschaffen damit beispielsweise fehlende, aber marktverfügbare Artikel für Ausbildungszwecke. Zugleich gibt es aber Unmut in der Truppe, etliche Beschaffungen nicht mit diesen Mitteln vornehmen zu dürfen. Dafür liegen zwar regelmäßig gute Gründe vor, es zeigt aber auch, wie wichtig es ist, die Möglichkeiten wie auch die Ausnahmen und Grenzen solcher Maßnahmenpakete frühzeitig und nachvollziehbar in die Truppe hinein zu kommunizieren. So lassen sich falsche Hoffnungen und Erwartungen vermeiden. Zu begrüßen ist, dass das Ministerium die Kritik aufgenommen hat und die betroffenen Verantwortlichen im Rahmen einer Evaluation befragen wird, inwiefern die Erwartungshaltung mit der Umsetzung und den Handlungsmöglichkeiten übereinstimmt. Zudem soll die Auswertung Lücken bei der Kommunikation und Anwendungskennntnissen ebenso wie Anpassungs- und Optimierungsmöglichkeiten aufdecken. Der Evaluationsbericht soll zum Ende des ersten Quartals 2021 vorliegen.

Ein negatives Beispiel für die schwerfälligen Beschaffungsprozesse ist das Verfahren um das neue **Sturmgewehr**. Im Jahr 2015 hatte sich die politische Leitung des Verteidigungsministeriums im Einvernehmen mit der militärischen Führung für die Beschaffung eines Nachfolgemodells für das über 20 Jahre alte G36 entschieden.

Ab 2019, so die ursprüngliche Planung, sollte die neue Waffe das G36 nach und nach ablösen. Das hat nicht funktioniert. Nachdem das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr das Vergabeverfahren für die Beschaffung des neuen Gewehrs de facto gestoppt hat, werden allerdings noch viele weitere Jahre vergehen, bis die Soldatinnen und Soldaten ihr neues Sturmgewehr erhalten. Zuvor müssen Pannen aufgearbeitet und Patentfragen in einem komplizierten Rechtsstreit geklärt werden. Im Gegensatz zu anderen Beschaffungen können die Soldatinnen und Soldaten hier aber das G36 – eine brauchbare, zuverlässige und auch beliebte Waffe – unproblematisch weiternutzen. Das gilt aber nur solange, wie die Regeneration dieses Auslaufmodells gesichert ist. Der Fall gibt Anlass, grundsätzlich über die Anwendung des **Vergaberechts** und die Vergabeverfahren nachzudenken. Dies ist eine Aufgabe sowohl der Verwaltung als auch des Gesetzgebers.

Nachdem Bootsbesatzungen auf fehlende **Kälteschutzanzüge** und Helme hingewiesen hatten, illustrierte das Marinekommando die auch an dieser Stelle bestehende Beschaffungsproblematik in einer Stellungnahme im Juni 2020 schlaglichtartig:

- *Es teilte mit, für den Wetter-/Kälteschutzanzug habe es Anfang 2019 das Beschaffungsgesuch gestellt. Dieses befinde sich in der hausinternen Prüfung des Planungsamtes der Bundeswehr. Ein Ergebnis liege noch nicht vor. Für die Helme habe es Anfang 2020 ebenfalls ein Beschaffungsgesuch gestellt. Das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr habe einen Vertragsschluss bestenfalls für Juli 2020 in Aussicht gestellt und das Planungsamt zur Einplanung der Haushaltsmittel eingeschaltet. Wörtlich hieß es sodann: „Weitergehende Sachstände liegen dem Marinekommando gegenwärtig nicht vor. Die oben genannten Vorgänge liegen nicht mehr im Verantwortungsbereich der Marine. [...] Das Marinekommando bittet folglich, bei weiteren Fragen zum Sachstand das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr beziehungsweise das Planungsamt zu befragen.“ Diese teilten zuletzt mit, dass eine Ausstattung mit Helmen sowie Wetter- und Kälteschutzanzügen vorbehaltlich entsprechender Finanzierungszusage „noch“ im Jahr 2022 möglich sein werde.*

Vier Jahre Bearbeitungsdauer – im besten Fall. Derartige Bearbeitungszeiten sind nicht zu erklären, sie gehen unter Umständen zulasten der Gesundheit und des Schutzes der Soldatinnen und Soldaten.

Die Mängel in den Beschaffungsprozessen zeigt auch folgendes Beispiel der **Fliegerhelme**:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs auf dem Marinefliegerstützpunkt in Nordholz im Dezember 2019 kam die Klage, die Bundeswehr sei aktuell nicht in der Lage, ihre Marineflieger angemessen mit Fliegerhelmen auszustatten. So seien die mit dem Luftfahrzeug P-3C ORION aus den Niederlanden übernommenen Fliegerhelme altersbedingt nicht mehr nutzbar. Nach Darstellung des Verteidigungsministeriums begann deshalb bereits 2008 die Anpassung eines bereits in der Bundeswehr genutzten Helmmodells an die technischen Erfordernisse dieses Flugzeugs. Vor Beschaffung der angepassten Helme habe jedoch das Luftfahrtamt der Bundeswehr eine Musterprüfung für deren Zulassung gefordert. Dabei sei es zu langjährigen Verzögerungen gekommen. Als Gründe hierfür nannte das Ministerium beispielsweise die Umorganisation der Wehrverwaltung, unklare Zuständigkeiten, häufige Bearbeiterwechsel, ungenaue Absprachen, die Änderung von Anforderungen und schlussendlich einen langwierigen Zulassungsprozess. Da der reguläre Weg dadurch zunächst versperrt war, entschied sich die Bundeswehr für eine Interimsmaßnahme und beschaffte in den Jahren 2018 und 2019 mehr als 200 Helme zur „Erprobung“.*

Immerhin konnte die Bundeswehr das Zulassungsverfahren im August 2020 abschließen, sodass einer angemessenen Ausstattung der Marineflieger mit den angepassten Fliegerhelmen nichts mehr im Wege zu stehen scheint. Es bleibt zu hoffen, dass eine ausreichende Anzahl der Helme die Marineflieger noch vor der Ausmusterung der P-3C ORION im Jahr 2025 erreicht.

Bei der Bereitstellung des **Gefechtshelms Streitkräfte** wird es ebenfalls Verzögerungen geben. Ursprünglich sollten ab dem Berichtsjahr 15.000 Helme zulaufen. Angesichts der zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen erwartet die Bundeswehr eine Warenlieferung erst ab der zweiten Jahreshälfte 2022. Bis zum Jahr 2025 ist die Beschaffung von 90.000 Helmen beabsichtigt.

Auch in anderen Fällen führten Formalien und Vorschriften zu aufwändigen Verfahren, deren Folge zum Teil erhebliche Verzögerungen bei der Beschaffung sind. Im Bereich des **Bekleidungskonzepts für Freifallspringer** der Fallschirmjäger hat die Bundeswehr reagiert:

- *Seit 2017 befasst sich ein „Integriertes Projektteam“ mit der Verbesserung und Modernisierung des Bekleidungskonzepts für Freifallspringer. Auslöser war, dass sich die marktverfügbare Bekleidung für Fallschirmspringer im Laufe der letzten Jahrzehnte in puncto Steuerungsfähigkeit und Beeinflussung der*

Fallgeschwindigkeit deutlich verbessert hatte. Voraussetzung für alle weiteren Schritte ist nun das Einleiten einer förmlichen Beschaffungsinitiative beim Beschaffungsbüro. Das Projektteam befürchtete, dass das Durchlaufen des gesamten Beschaffungsverfahrens viel Zeit kostet und seine konzeptionellen Vorarbeiten dabei unberücksichtigt bleiben. Das Verteidigungsministerium hat diese Sorge aufgegriffen. Es will die notwendigen Unterlagen nun in einem Dokument bündeln und die vom Integrierten Projektteam gewonnenen Erkenntnisse als Grundlage für die Ausschreibungsunterlagen heranziehen.

Dieses Vorgehen des Ministeriums ist zu begrüßen, jede andere Entscheidung hätte die Sinnhaftigkeit des Projektteams mit seinen drei Jahre währenden Vorarbeiten infrage gestellt. Eine derartige nutzerseitige Expertise sollte generell in Beschaffungsprozesse einfließen.

Die Ankündigung des Verteidigungsministeriums bis Ende März 2021 eine endgültige Abstimmung für eine Weisung zur Beschleunigung und Nachhaltigkeit der Bereitstellung von Bekleidung und persönlicher Ausrüstung herbeizuführen, lässt hoffen, dass Beschaffungsprozesse in ähnlichen Fällen zukünftig schneller und schlanker als bisher verlaufen. Bei der Beschaffung eines für die Gebirgsjäger angedachten Skitouren- und Kletterhelms könnte das Ministerium dies beweisen und dabei auch den Aspekt der **dezentralen Beschaffung** in den Blick nehmen. Dass diese funktioniert, belegen Skier und Skitourenschnallenschuhe, die die betroffenen Verbände für die Gebirgsjägerschulung im Winter 2019/2020 selbst beschaffen konnten.

Wie wichtig eine vorausschauende Planung für die angemessene Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten gerade im Bereich der Ausbildung ist, machten Soldatinnen und Soldaten während eines Truppenbesuchs beim Ausbildungszentrum der Pioniere deutlich:

- *Sie wiesen darauf hin, dass sich die Anzahl der Offizierausbildungsplätze im Jahr 2021 verdoppeln werde. Dafür stehe aber zu wenig Material zur Verfügung. So müsse man beispielsweise auf handelsübliche Fahrzeuge zurückgreifen, um die Ausbildung sicherzustellen. Im Bereich der Kampfmittelabwehr sei nur für eine der elf Kampfmittelgruppen das erforderliche Material vorhanden. Für eine moderne Ausbildung fehle es zudem an IT-Ausstattung (Tablets, Laptops). Schließlich reichten auch die Unterkünfte für den Zuwachs nicht aus. Das Verteidigungsministerium teilte mit, genügend Material sei vorhanden, allerdings schränke „die technische Verfügbarkeit des Materials, insbesondere bei den Kampfmittelbeseitigungsrobotern, die Nutzung in der Ausbildung teilweise ein“. Das Material ist also da, es funktioniert nur nicht. Die mangelnde IT-Ausstattung – so das Ministerium – sei auf fehlende MS-Office Software sowie Lizenzen für die Festplattenverschlüsselung zurückzuführen und mit der Fertigstellung der Unterkünfte sei nicht vor 2025 zu rechnen. Bis dahin sei eine doppelte Belegung der Unterkünfte in der Pionierkaserne erforderlich.*

Angesichts der langfristig geplanten Verlagerung der Offizierausbildung in die Truppe verwundert es, dass keine rechtzeitige und ausreichende Ausstattung der Ausbildungseinrichtungen erfolgt ist und nicht einmal genügend Lizenzen für die erforderliche Software vorhanden sind.

Die Nutzung von handelsüblichen, **ungepanzerten Fahrzeugen** für die Ausbildung hat unter dem Stichwort Substitutionsprinzip leider bereits traurige Berühmtheit erlangt. Die Soldatinnen und Soldaten in der Ausbildung können zum Teil nicht das für den Einsatz vorgesehene Gerät nutzen. Der gerne bemühte Grundsatz „train as you fight, fight as you train“ verkommt so zur bloßen Floskel. Dies sorgte im Berichtsjahr verständlicherweise auch bei den Soldatinnen und Soldaten des Aufklärungslehrbataillons 3 für Unverständnis:

- *So trugen sie bei einem Truppenbesuch vor, dass es im Hinblick auf die Beteiligung an der Very High Readiness Joint Task Force an gepanzerten Fahrzeugen fehle und man deshalb zu Übungszwecken ungepanzerte Fahrzeuge des Bundeswehr-Fuhrparkservice, wie den GREENLINER, nutzen müsse. Das Verteidigungsministerium sowie die nachgeordneten Dienststellen bestätigten einen erheblichen Mangel an gepanzerten Fahrzeugen der Typen FUCHS, EAGLE IV / V und DINGO 2. Danach verfügt das Aufklärungslehrbataillon 3 nicht einmal über ein Viertel des Soll-Bestands. Die Nutzung dieser Fahrzeuge für die Vorbereitung und Durchführung der Einsätze der Bundeswehr habe Vorrang. Für die Ausbildung und bei Übungen müssten daher die ungepanzerten Fahrzeuge des Typs GREENLINER zum Einsatz kommen. Diese seien jedoch ebenfalls nur in einem begrenzten Umfang verfügbar und zudem aufgrund von Altersschäden ausfallanfällig. Der in diesem Zusammenhang vom Ministerium gegebene Hinweis auf die Umsetzung des Fähigkeitsprofils der Bundeswehr, mit der diese Defizite langfristig und sukzessive verschwinden, macht wenig Hoffnung auf schnelle Besserung.*

Die Ausstattung der Truppe mit Schutzwesten ist ein Dauerthema der letzten Jahresberichte. Wenngleich sich die Ausstattung der Standortschießanlagen mit Schutzwesten der Klasse I im Vergleich zu den Vorjahren deutlich

entspannt hat, haben Soldatinnen und Soldaten mit geringerer Körpergröße des Öfteren ein Problem, für sie passende **Schutzwesten** auf Schießbahnen zu erhalten:

- *Bei Truppenbesuchen und in einer Eingabe beklagten Soldatinnen und Soldaten den Mangel an Schutzwesten auf den örtlichen Schießanlagen in Merzig, Laage und Koblenz-Pfaffendorf, vor allem auch in kleinen Größen. Ein geregelter Ausbildungsbetrieb sei dadurch nicht mehr möglich.*

Zu einer Verbesserung der Lage führte im Berichtsjahr, dass der Bekleidungsdienstleister überholte Schutzwesten aufbereitete und sukzessive wieder den Schießanlagen zur Verfügung stellte. Darüber hinaus hat das Verteidigungsministerium überaus zügig auf entsprechende Hinweise reagiert. Nicht nur in Koblenz-Pfaffendorf, sondern auch in Parow bei Laage gibt es nunmehr Schutzwesten der Klasse I in Größe XS. Dies ist zu begrüßen und es bleibt zu hoffen, dass sich die Situation auf den Schießbahnen zunehmend entspannt. Weiterhin Bestand hat dieses Problem allerdings bei Schutzwesten der Klasse IV:

- *Beim Luftwaffengeschwader in Laage waren einer 1,68 Meter großen Soldatin die auf der Schießanlage vorhandenen Westen mit erhöhtem Schutz in der Größe S spürbar zu groß. Den Antrag auf eine Schutzweste Klasse IV der Größe XS lehnte das Beschaffungsamt ab.*

Die Begründung des Ministeriums, dass diese Größe ausschließlich Personen mit einer Körpergröße unter 1,60 Meter vorbehalten sei, überzeugt nicht. Gerade im Bereich von Bekleidung und Ausrüstung mit Schutzfunktion sollte sich eine solche kategorische Regelung verbieten, Funktionalität und Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten müssen Vorrang haben. Bei Schutzwesten liegt es ähnlich wie beim Helm auf der Hand, dass sie gut passen müssen. Das Ministerium sollte daher die Möglichkeit prüfen, in solchen Fällen Ausnahmen zuzulassen.

Unabhängig von der Größenproblematik beabsichtigt die Bundeswehr, den Bestand an Schutzwesten der Klasse IV im Rahmen des Systems Modulare Ballistische Schutzausstattung Soldat (MOBAST) – wie schon im letzten Jahresbericht thematisiert – deutlich zu erhöhen. Für 2019 war ursprünglich ein Zulauf von 5.000 Stück geplant. Da ein Bieter gegen seinen Ausschluss vom Vergabeverfahren vorging, verzögerte sich der Beschaffungsprozess nach Angaben des Verteidigungsministeriums um acht Monate. Der erste Zulauf der rund 8.600 bis Ende 2021 vorgesehenen Schutzwesten ist nun für Mitte 2021 geplant. Auch wenn die Bemühungen der Bundeswehr grundsätzlich anzuerkennen sind, scheint die Versorgung möglichst jeder Soldatin und jedes Soldaten mit einer eigenen, persönlichen Schutzweste noch in weiter Ferne zu liegen.

Die Umsetzung des **Kampfschuhsystems Streitkräfte** war bislang ein gutes Beispiel für die Modernisierung von Ausrüstungsgegenständen der Truppe. Nach der überaus erfolgreichen Einführung des Kampfstiefels, schwer, warten nun allerdings viele Soldatinnen und Soldaten auf die ihnen in Aussicht gestellte Ausgabe des Kampfstiefels, leicht. Insbesondere während der Sommermonate gab es Klagen, dass das abgetragene Vorgängermodell nicht gegen das Nachfolgemodell auszutauschen sei:

- *Ein Soldat berichtete, dass er sich nach Auskunft der für ihn zuständigen Servicestation des Bekleidungsdienstleisters noch bis zum Jahr 2022 gedulden müsse, bis er den Kampfstiefel, leicht, erhalte. In der Zwischenzeit könne er abgetragene Stiefel nur gegen ein neues Paar des alten Modells tauschen. Ein anderer Soldat beklagte eine bevorzugte Behandlung von Rekruten bei der Ausgabe des Kampfstiefels, leicht. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums konnte es die vollumfängliche Ausstattung aller Soldatinnen und Soldaten, die überwiegend Dienst im Feldanzug leisten, aufgrund der seit März 2020 geltenden pandemiebedingten Einschränkungen nicht wie beabsichtigt bis zum Jahresende 2020 abschließen. Es sichert zu, die Ausstattung im Rahmen der derzeit bestehenden Möglichkeiten fortzusetzen.*

Weitere Verzögerungen sollte die Bundeswehr frühzeitig kommunizieren. Die Bedeutung einer zeitnahen Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten mit diesem Schuh ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Streitkräfte anderer Nationen ihre Soldatinnen und Soldaten derzeit mit diesem Stiefelmodell ausstatten.

Positiv herauszuheben ist der Fall eines in Mali stationierten Soldaten, auf dessen Vorbringen der Bekleidungsdienstleister serviceorientiert und schnell reagiert hat:

- *Ein Soldat mit Schuhgröße 51,5 verfügte in Mali über mehrere Wochen nur über seine wintertauglichen Kampfstiefel, während sich die Lieferung der dringend benötigten Kampfstiefel, leicht, verzögerte. Der Bekleidungsdienstleister griff die Eingabe des Petenten unmittelbar auf und sorgte dafür, dass er die tropentauglichen Stiefel in passender Größe erhielt.*

- *Erfolgreich waren auch die Eingaben mehrerer Soldaten aus Sigonella (Italien), die sich gegen die Versagung einer Pauschale zur Beschaffung klimagerechter Kleidung gewandt hatten. Sie erhielten die Pauschale rückwirkend.*

Eine positive Entwicklung scheint sich auch bei der Beschaffung von **Fliegerjacken**, schwerentflammbar, abzuzeichnen:

- *Bei einem Truppenbesuch beim Lufttransportgeschwader 62 trugen einige Soldaten vor, bereits seit über einem Jahr auf eine neue Jacke zu warten. Das Verteidigungsministerium bestätigte dies. Die rechtzeitige Nachbeschaffung sei an der noch notwendigen Prüfung gescheitert, eine mögliche Gesundheitsgefährdung der Trägerinnen und Träger ausschließen zu können. Nach zwischenzeitlicher Klärung werden die ersten 3.400 Fliegerjacken voraussichtlich Anfang Juni 2021 zur Verfügung stehen.*

Die bereits im letzten Jahresbericht dargestellte Kritik an dem derzeitigen, aus den 1980er-Jahren stammenden **Rucksackmodell** reißt allerdings nicht ab:

- *Die Stellungnahme des Verteidigungsministeriums dazu lässt auf keine absehbare Verbesserung der Situation hoffen. Demnach sei das von den Soldatinnen und Soldaten favorisierte Berghaus-Rucksackmodell 110 Liter im Grundbetrieb nur für bestimmte Truppenteile und Dienststellen mit einer geforderten Durchhaltefähigkeit von bis zu 72 Stunden vorgesehen. Für diese sowie zur Ausstattung für die Very High Readiness Joint Task Force 2023 beschafft die Bundeswehr zurzeit 60.000 Stück. Für alle anderen stellt das Ministerium eine Modernisierung des aktuellen Kampfrucksacks ab den Jahren 2022/2023 in Aussicht.*

Soweit die Bundeswehr an den unterschiedlichen Rucksackmodellen festhält, muss die Beschaffung dieses neuen, zeitgemäßen Rucksacks für den allgemeinen Dienstbetrieb zügig erfolgen und darf sich nicht über Jahre hinziehen.

Klagen kamen auch über die eingeschränkte Funktionalität von Bekleidung, insbesondere des **Nässeschutzes**:

- *Die Nässeschutzjacke verfüge nur über zwei Einschubtaschen, während die Nässeschutzhose weder Beintaschen noch Durchgriffsmöglichkeiten auf die darunter befindliche Hose biete, was es sehr erschwere, Materialien unterzubringen.*

Verbesserung ist durch die Einführung des Kampfbekleidungssatzes Streitkräfte in Sicht, der als modernes Bekleidungssystem die derzeit genutzte Feldbekleidung System 90 ersetzen soll. Das Verteidigungsministerium beabsichtigt, in einem ersten Schub 50.000 Stück davon bis Ende 2021 zu beschaffen und den Bestand bis Ende 2031 auf 164.000 Sätze aufwachsen zu lassen.

Das **Ausstattungsoll** ist für die Bekleidung von Soldatinnen und Soldaten von entscheidender Bedeutung, legt es doch fest, welche Artikel ihnen im Einzelnen für Dienstbekleidung und die Ausgehuniform zustehen. Dass dies nicht unbedingt dem tatsächlichen Bedarf entspricht, zeigen folgende Beispiele:

- *Nach Angaben einer überwiegend auf Übungsplätzen eingesetzten Soldatin ist der zur Verfügung gestellte Feldanzug den Anforderungen des Außengeländes auf Dauer nicht gewachsen, da insbesondere ein Abrieb- und Stoßschutz fehle.*
- *Ein anderer Soldat beklagte, die standardmäßig ausgegebene Bekleidung komme bei regelmäßigem ganztägigem Dienst im Freien in Bezug auf Nässe und Kälte sehr schnell an ihre Grenzen. Sie sei für die überwiegend vorherrschenden Witterungsverhältnisse ungeeignet, vor allem auch, da er sich als aufsichtführender Ausbilder nur wenig bewegen könne.*

Sinnvoll wäre es daher, die auf dem jeweiligen Dienstposten üblicherweise ausgeübte Tätigkeit beim Ausstattungssoll zu berücksichtigen. Es liegt nahe, dass Soldatinnen und Soldaten mit täglichem Einsatz im Gelände beispielsweise mehr und bessere Bekleidung mit Kälte- und Nässeschutz benötigen, während im Büro im Stabsdienst der Dienstanzug gefragter sein dürfte. Allein schon eine zwischen Innen- und Geländedienst differenzierende Betrachtung wäre insofern hilfreich.

Bei sogenannten **Kreislaufartikeln** begutachtet der Bekleidungsdienstleister ein zurückgegebenes Kleidungsstück nach vorgegebenen Kriterien und bereitet es entweder wieder auf, um es danach erneut auszugeben, oder führt es bei Unbrauchbarkeit der Verwertung zu. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen, führt aber mitunter zu unbefriedigenden Ergebnissen:

- *Ein Soldat musste den an ihn ausgegebenen – und zum Teil in den 1990er-Jahren hergestellten – Unterzieh-Kälteschutz dreimal tauschen, da immer wieder der Reißverschluss nicht intakt war. Zum Zeitpunkt seiner Eingabe wartete er auf eine Möglichkeit, den vierten Tausch vornehmen zu können.*

Wenngleich das Alter eines Kleidungsstücks nicht alleiniges Kriterium seiner Qualität ist, so ist seine Unbrauchbarkeit mit zunehmender Tragezeit wahrscheinlicher. Die Servicestationen der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH sollten bei der Prüfung älterer Artikel deren neuralgische Punkte wie zum Beispiel Reißverschlüsse kritischer begutachten und in Zweifelsfällen gelegentlich mehr Bereitschaft zur Aussonderung zeigen.

Abgelehnte Anträge auf **Zusatz- oder Sonderausstattung** aus medizinischen Gründen sind wiederkehrend Gegenstand von Eingaben. Hier ist eine positive Entwicklung festzustellen:

- *Nach einem operativen Eingriff am Herzen benötigte eine Petentin für einen anstehenden Lehrgang das Rucksackmodell Berghaus sowie die Schutzweste Infanterie. Nach der ursprünglichen Ablehnung hat das Verteidigungsministerium den Vorfall zum Anlass genommen, das Antragsverfahren für Sonderausstattung in derartigen Fällen insgesamt zu überdenken. Die Soldatin erhielt letztlich die erforderliche Ausstattung.*
- *Ebenso beklagen schon seit Jahren Soldatinnen und Soldaten, die im Dienst Hörschädigungen erlitten, die fehlende adäquate Versorgung mit Gehörschutz und dazu passendem Helm. Die Betroffenen sind regelmäßig sehr motiviert, ihre Aufgaben weiter wahrnehmen zu können, verzweifeln aber häufig an langwierigen Antragsverfahren, unterschiedlichen Zuständigkeiten und gelegentlichen Widersprüchlichkeiten. Auf Enttäuschung folgt nicht selten Resignation. Grundsätzlich geht das Verteidigungsministerium davon aus, dass sich hier mit Einführung des Gefechtshelms Streitkräfte und dem dazu kompatiblen Sprechsatz mit Gehörschutzfunktion erhebliche Verbesserungen ergeben werden. Gleichwohl haben die ministeriellen Unterabteilungen A II und Plg II die Notwendigkeit von verbindlichen Regelungen mit klaren Zuständigkeiten erkannt und eine kritische Prüfung initiiert, ob und wo sie verschiedene Versorgungswege harmonisieren können. Dieser Initiative gilt ausdrücklich Lob und Anerkennung.*

Die dargestellte Ausstattungsmisere veranlasst seit Jahren viele Soldatinnen und Soldaten, sich fehlende Artikel privat zu beschaffen:

- *So kaufen sie sich beispielsweise Kommandohosen und Kommandofeldblusen mit großen Bein- und Ärmeltaschen sowie Combatshirts. Die dienstlich bereitgestellte dünne Unterziehbekleidung ersetzen sie durch Woolpowerartikel und die Unterziehjacken aufgrund ihrer schlechten Trocknungseigenschaft durch Kälteschutzjacken. Die Liste der privat beschafften Artikel ist lang. Sie reicht vom Nachfolgemodell des bereits veralteten Koppeltragegestells bis zu witterungsgerechten Schlafsacküberzügen.*

Gestattet ist das Tragen **privat beschaffter Artikel** mit Schutzfunktion aus haftungsrechtlichen Gründen allerdings nicht. Das stellt betroffene Soldatinnen und Soldaten vor ein erhebliches Dilemma. Bestimmte Aufgabenbereiche – auch des Grundbetriebs – lassen sich mit der dienstlich gelieferten Funktions- und Schutzbekleidung insbesondere im Bereich Nässe- und Kälteschutz sowie Schutz vor Sonneneinstrahlung nicht dauerhaft ausüben. Sie tragen deshalb trotzdem die privat beschaffte Ausrüstung. Im Übrigen bleibt es bei der Kritik aus vielen vergangenen Jahresberichten. Es ist den Soldatinnen und Soldaten nicht zumutbar, sich die für den Dienstbetrieb notwendige persönliche Ausrüstung teilweise aus ihrem Privatvermögen beschaffen zu müssen.

Insoweit ist es zumindest erfreulich, dass sich eine positive Entwicklung im Bereich der Unterziehbekleidung Woolpower abzeichnet. Voraussichtlich ab Mitte des Jahres 2021 – so das Ministerium – würden die ersten Soldatinnen und Soldaten für die Very High Readiness Joint Task Force 2023 mit dem Kampfbekleidungssatz Streitkräfte eingekleidet, der auch die Unterziehbekleidung **Woolpower** beinhaltet. Diese könnten sie dauerhaft behalten. Alle weiteren Soldatinnen und Soldaten erhielten im Rahmen der sukzessiven allgemeinen Ausstattung mit dem Kampfbekleidungssatz Streitkräfte oder im Rahmen eines weiteren Einsatzes, für den eine solche Ausstattung vorgesehen ist, die Woolpower-Artikel.

9. Infrastruktur

Der zum Teil sehr schlechte Zustand der Liegenschaften der Bundeswehr und die lange Dauer bis zu deren Sanierung oder zur Fertigstellung von Neubauten ist regelmäßiges Thema der Jahresberichte. Erfreulich ist daher, dass sich der Zustand von Unterkünftsgebäuden in den letzten sechs Jahren grundsätzlich verbessert hat. Ende

des Berichtsjahres befanden sich rund 72 Prozent der Unterkunftsgebäude in einem „guten bis mittleren“ Zustand. 2014 waren es lediglich 53 Prozent.

Positiv zu vermerken ist außerdem, dass sich nach Angaben des Ministeriums die Ausgaben für die Investitionen in die Infrastruktur seit dem Jahr 2014 um rund 48 Prozent auf rund 1,08 Milliarden Euro im Berichtsjahr 2020 gesteigert haben.

Dies geht in die richtige Richtung, ist aber noch kein Grund zur Entwarnung. Denn die Zahlen bedeuten gleichzeitig: 28 Prozent der Unterkunftsgebäude weisen eine „erhebliche“ Abnutzung und „größere Mängel“ auf. Dies ist nicht zuletzt für unterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten eine Zumutung.

Baumängel und -verzögerungen

Arbeitssicherheit und die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten müssen stets Maßstab für den Betrieb der Dienst- und Unterkunftsgebäude der Bundeswehr sein. Das ist leider nicht immer der Fall. Besonders Schimmelbildung ist ein Dauerthema. Flickschusterei hilft hier nicht, hier helfen nur grundlegende Sanierungen:

- *Ein Beispiel ist das Gebäude Nummer 6a der Jäger-Kaserne in Bischofswiesen, das im Bauzustand „C“ als „schlecht“ einzustufen ist. Im Keller des Gebäudes hatte es einen Wassereinbruch gegeben. In mehreren Unterkunftsräumen verursachten in der Wand verlaufende undichte Rohre Wasser- und Schimmelschäden. Nach regelmäßigem und hartnäckigem Einfordern der Kompanie erfolgten lediglich Bauunterhaltungsmaßnahmen.*

Es ist gut, dass das zuständige Bundesamt angekündigt hat, dass der **Bauunterhalt** in den künftigen Jahren intensiviert werden soll. Bereits 2019 habe es 65.000 Euro für die Instandsetzung von Böden und Anstrichen und für das Berichtsjahr weitere 50.000 Euro in den Haushalt eingestellt. Darüber hinaus sei derzeit die Instandsetzung von Duschen, Waschräumen und Toiletten geplant, teilweise bereits in Ausführung.

Unzumutbar ist es, wenn sich Schimmel- oder sonstige Sanierungen über Jahre hinziehen:

- *In der Niederauerbach-Kaserne in Zweibrücken etwa ist die Truppenküche wegen Schimmelbefalls bereits seit dem Jahr 2016 nicht mehr nutzbar. Mittelfristig ist ein modernes Wirtschaftsgebäude mit Betreuungsbereich geplant. Die Inbetriebnahme der für Mitte des Jahres 2019 vorgesehenen Truppenküche ließ im Berichtsjahr aber auf sich warten.*

Im April 2022 soll es so weit sein – viel zu lang für eine Behelfslösung. Laut Auskunft des Verteidigungsministeriums sichert derzeit ein Anlieferungsservice aus der 47 Kilometer entfernt gelegenen Truppenküche in Lebach die Verpflegung der Soldatinnen und Soldaten. Der Qualität der Speisen kommt der Transport über diese weite Strecke sicherlich nicht zugute.

Schon lange auf eine **Schadensbeseitigung** warten auch Soldatinnen und Soldaten, die in der über 60 Jahre alten Flugzeughalle 321 auf dem Flugplatz Büchel ihren Dienst verrichten:

- *In dem derzeit als Lager genutzten Gebäude schafft es die Heizungsanlage nicht, bei einer Außentemperatur von neun Grad Celsius eine höhere Innentemperatur als elf Grad zu erreichen. Durch das Dach regnet es regelmäßig herein und die Beleuchtung ist zu schwach. Der Baubeginn eines neuen Hauptlagers ist erst in acht Jahren vorgesehen.*

Die Bau- und Bauunterhaltungsmaßnahmen der Althalle müssen deshalb nun verzugslos erfolgen.

Besonders ärgerlich ist es, wenn Neubauten bereits derartige Mängel haben, dass sie über Jahre nicht nutzbar sind, wie die Schwimm- und Rettungssübungshalle im Marinestützpunkt Heppenser Groden in Wilhelmshaven:

- *Diese Ende des Jahres 2017 fertiggestellte Halle wies bereits bei der ersten planmäßigen Revision im Jahr 2018 Baumängel unter anderem an den Fliesen auf und ist seither geschlossen. Mit einer Wiederinbetriebnahme – so das Ministerium – sei nicht vor Ende des Jahres 2021 zu rechnen. Bis das Problem gelöst ist, müssen die Soldatinnen und Soldaten im Wilhelmshavener Freibad oder im örtlichen Freizeitbad trainieren.*

Das hilft aber wenig, denn dort sind die Übungsmöglichkeiten mehr als eingeschränkt. Alles, was an Übungselementen über die Nutzung einer Schwimmweste hinausgeht, ist in diesen Schwimmbädern nicht erlaubt.

Im folgenden Fall belastet die sehr schleppende Umsetzung des Baus einer Schießanlage die Ausbildung:

- *Bei einem Truppenbesuch teilten Angehörige des Taktischen Luftwaffengeschwaders 73 in Laage mit, dass Bedarf an einer standortnahen Schießanlage bestehe, weil der Anfahrtsweg zu der derzeit genutzten Anlage in Torgelow zu lang sei. Das Verteidigungsministerium erläuterte dazu, es sei geplant, die Schießausbildung des Verbands künftig an der näher gelegenen, allerdings noch nicht fertig gestellten Standortschießanlage in Karow durchzuführen. Die entsprechenden Baumaßnahmen dort konnten nach über zehnjähriger Planungs- und Vorbereitungszeit im März 2020 beginnen und sollen voraussichtlich im Dezember 2023 abgeschlossen sein.*

Unzumutbar für das Bestandspersonal und zudem abschreckend für die Personalwerbung ist es auch, wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, einen funktionierenden Sanitärbereich zur Verfügung zu stellen:

- *So sind nach Angaben eines Petenten in der Hermann-Köhl-Kaserne in Niederstetten die Toiletten defekt und die Warmwasserversorgung und Heizung funktionierten nur sporadisch. Durch Fenster und Türen wehe der Wind. Das Verteidigungsministerium versicherte zwar, dass regelmäßige Wartungs- und Reparaturarbeiten erfolgten, bekannte aber auch, dass die Bundeswehr wegen des geplanten Rückbaus dieses Gebäudes keine größeren investiven Maßnahmen durchführe.*

Erfreulicherweise wurde im September 2020 der Unterkunftsneubau fertig und die betroffenen Soldatinnen und Soldaten sind dorthin umgezogen.

- *Auch die Nutzung von externen Sanitärcontainern wie beispielsweise in der Theodor-Körner-Kaserne in Lüneburg kann nur eine temporäre Lösung sein. Dort existiert zudem eine sehr beengte Unterkunftsituation, weil viele Unterkunftsgebäude nicht nutzbar, teilweise sogar gesperrt sind. Hintergrund ist ein beträchtlicher Sanierungs- beziehungsweise Neubaubedarf.*

Das Verteidigungsministerium sollte das für diese Liegenschaft aufgelegte Nutzungskonzept nun schnellstens abschließend billigen.

Die zum Teil als Ersatz für feste Unterkünfte zur Verfügung gestellten **Wohncontainer** sind ebenfalls keine langfristige Lösung, zumal die zunehmend heißen Sommermonate den Aufenthalt darin unerträglich machen können:

- *Die in diesem Zusammenhang geäußerte Klage, dass in Containermodulen in der General-Olbricht-Kaserne in Leipzig keine Klimaanlage eingebaut sind, ist daher verständlich. Das Verteidigungsministerium will für den Sommer 2021 für eine bessere Klimatisierung sorgen.*

Schwer nachzuvollziehen ist allerdings, dass diese Provisorien unter anderem wegen denkmalpflegerischer Belange voraussichtlich bis Ende 2028 als Ersatz dienen sollen. Das ist eindeutig zu lang.

Zum Teil wünschen sich Soldatinnen und Soldaten aber auch Container zum Übergang, wie bei einem Truppenbesuch im Informationstechnikbataillon 381 in Storkow zu hören war:

- *Dort sei die Fertigstellung neuer Unterkunftsgebäude erst ab 2023 vorgesehen. Das Verteidigungsministerium bewertet eine solche Interimslösung allerdings nicht als zeitsparend, weil auch Container Fundamente und Anschlüsse für die Ver- und Entsorgung benötigten. Die hierfür erforderlichen Baumaßnahmen stünden dann in Konkurrenz zu dem sich bereits in der Planung befindlichen Bau fester Unterkunftsgebäude und würden diese verzögern.*

Schließlich sollte auch die Synchronisation von Stationierungsentscheidungen mit Bauvorhaben selbstverständlich sein – ist es aber offenbar nicht immer:

- *Nach einer Stationierungsentscheidung aus dem Jahr 2011 wird der größte Teil der Dienststellen des Fliegerhorstes Erding in das rund 84 km entfernt gelegene Manching bei Ingolstadt umsiedeln. Von diesem Umzug sind rund 600 Soldatinnen und Soldaten betroffen. Als Unterkünfte sollten größtenteils Räumlichkeiten im Ausbildungszentrum der Pioniere in Ingolstadt dienen. Wegen zunehmender Lehrgänge stehen die Räume aber nicht mehr zur Verfügung, weshalb man nun weitere Unterkunftsgebäude in Manching bauen will. Deren Fertigstellung ist jedoch erst im Jahr 2024 in Aussicht.*

Es ist erfreulich, dass für die zum Ende des Berichtsjahres 21 unterkunftspflichtigen Soldaten eine Interimsunterbringung am neuen Standort gesichert ist. Ein möglicherweise entstehender Mehrbedarf an Unterkünften sollte in gleicher Weise sichergestellt werden.

Der Neubau unzähliger Vorhaben der Bundeswehr – von Unterkünften bis hin zu Funktionsgebäuden – dauert viel zu lange. Selten gelingt die Fertigstellung zum ursprünglichen avisierten Zeitpunkt. Oft weisen Bauvorhaben Verzögerungen von mehreren Jahren, mitunter sogar Jahrzehnten, auf. Von einem erschreckenden Beispiel erlangte die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch beim Jägerbataillon 413 in Torgelow Kenntnis:

- *In der dortigen Schill-Kaserne sind von der Planung eines neuen TRIO-Betreuungsgebäudes im Jahr 1998 bis zum Ende des Berichtsjahres 22 Jahre vergangen, ohne dass es zu einer Fertigstellung gekommen ist.*

Beklagenswert ist auch die veraltete und sanierungsbedürftige Infrastruktur der Niederauerbach-Kaserne in Zweibrücken, wie sie sich anlässlich eines Truppenbesuchs im August 2020 darstellte:

- *Insgesamt befand sich die Bausubstanz in einem unbefriedigenden Allgemeinzustand. Eine zusätzliche Schwierigkeit bei der dringend notwendigen Sanierung ist der zu beachtende Denkmalschutz. Es sind Generalsanierungen erforderlich, zum Teil aber auch der Abriss von Gebäuden. Die Gesamtdauer der angestrebten Sanierungsarbeiten ist auf insgesamt 18 Jahre angesetzt und ein Baubeginn erst für das Jahr 2022 vorgesehen.*

Insgesamt sieht die Bundeswehr bis 2029 einen Infrastrukturbedarf von 12,5 Milliarden Euro. Um dieses Investitionsvolumen umzusetzen, oben beschriebene Mängel schnell zu beseitigen und geplante Bauvorhaben ohne Verzögerungen fristgerecht fertigzustellen, kommt es im Wesentlichen auf eine gute Zusammenarbeit zwischen Bundeswehr und **Landesbauverwaltungen** der Bundesländer an. Denn Letztere sind für die Realisierung von Infrastrukturmaßnahmen der Bundeswehr zuständig. Sie sind somit das Nadelöhr für schnelles Bauen und Instandsetzen.

Entscheidend ist zweierlei: Zum einen, dass in den Landesbauverwaltungen Bundeswehrvorhaben die Priorität erhalten, die sie verdienen. Zum anderen, dass die Landesbauverwaltungen personell ausreichend gut ausgestattet sind. Es stimmt daher sehr bedenklich, dass zum Stand 1. November 2020 rund 400 Stellen in den Bauverwaltungen unbesetzt waren. Die Auswirkung solch personeller Unterbesetzungen zeigt beispielsweise eine kritische Bestandsaufnahme am Standort Aachen:

- *Die Bundeswehr stuft den Bauzustand aller dort gelegenen Kasernen zu mehr als 60 Prozent als „schlecht“ ein. Sämtliche Betreuungseinrichtungen könnten nur noch unter dem Gesichtspunkt des Bestandsschutzes betrieben werden und in drei Kasernen sei die Unterkunfts- und Ausbildungsinfrastruktur vollständig modernisierungsbedürftig. Nach Bewertung des Verteidigungsministeriums könne es nur bei einer Entlastung der zuständigen Bauverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen zu einer Beschleunigung der notwendigen Baumaßnahmen kommen.*

Es ist daher nachvollziehbar, wenn Soldatinnen und Soldaten immer wieder die Idee vorbringen, angesichts langer Bauzeiten und Personalengpässen in den Landesbauverwaltungen in Grenzen eigenständig Gebäude errichten zu wollen. Dem steht allerdings die Verfassungs- und Rechtslage entgegen, wonach die Zuständigkeit für Bundeswehrbauten bei den Bundesländern liegt. Das Grundgesetz eröffnet in Artikel 87 b Absatz 1 Satz 3 durchaus die Möglichkeit, Aufgaben des Bauwesens der Bundeswehrverwaltung zu übertragen. Voraussetzung dafür wäre ein entsprechendes Bundesgesetz, das der Zustimmung des Bundesrates bedürfte. Der Gesetzgeber sollte diese Option prüfen. Sinnvoll ist eine Veränderung der Zuständigkeiten allerdings nur dann, wenn sie zügig zu einer Beschleunigung der Verfahren führt.

Alternativ sollte ein guter Vorschlag geprüft werden, der bei einem Truppenbesuch beim Zentrum Operative Kommunikation der Bundeswehr in Mayen gemacht wurde. Die vom Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung Rheinland-Pfalz beklagten Mängel an eigenem Fachpersonal könnten behoben werden, indem der Landesbetrieb zeitlich befristet **pensionierte Soldaten oder Reservisten** beschäftigt. Dieser Personenkreis könnte, beispielsweise wegen seiner erworbenen Fachausbildung zum Bauingenieur, das fachliche Know-how mit einbringen und die Aufgaben des Landesbetriebes entsprechend unterstützen.

Abgesehen hiervon sind erste Erfahrungen mit modularem Bauen vielversprechend, wie die Bauzeiten von Infrastrukturmaßnahmen in der Fürst-Wrede-Kaserne in München eindrucksvoll zeigen:

- *An der dortigen Sanitätsakademie der Bundeswehr konnte ein Neubau mit 600 Quadratmetern Nutzfläche für die Beherbergung von sechs Sprachhörsälen, davon zwei für die computerunterstützte Sprachausbildung sowie für Funktionsräume innerhalb von knapp zwei Jahren errichtet werden. Die Vorbereitung der Medienanbindung und der Bau der Bodenplatte erfolgten ab Februar 2019. Der Aufbau der Gebäudehülle dauerte zwei Wochen bis Ende April 2020. Der Innenausbau war im Herbst 2020 abgeschlossen. Mit Beginn*

des Jahres 2021 kann die Sanitätsakademie die Räumlichkeiten für den Ausbildungsbetrieb übernehmen. Die sogenannte modulare Bauweise ermöglichte diese schnelle Fertigstellung.

Modulares Bauen könnte somit – neben einer dringend gebotenen besseren personellen Ausstattung der Landesbauverwaltungen – ein weiterer Baustein für die zügige Umsetzung und Fertigstellung von Infrastrukturmaßnahmen der Bundeswehr sein. Es sollte, wo immer möglich und angemessen, angewandt werden.

Kasernenausstattung

Wie in den Vorjahren bleibt eine für die Soldatinnen und Soldaten zufriedenstellende **WLAN-Versorgung** in ihren Unterkünften ein wichtiger Gradmesser für das von der Bundeswehr erklärte Ziel, die Attraktivität des Dienstes zu verbessern. Das Verteidigungsministerium hatte die Ausstattung bis Ende März 2021 in Aussicht gestellt. Aufgrund der Pandemie wird sich die Umsetzung bis Dezember 2021 verzögern.

Nicht nachvollziehbar ist teilweise die Prioritätensetzung bei der Ausstattung der Liegenschaften mit WLAN:

- *So gab es zum Beispiel im Berichtsjahr im Bundeswehrzentral Krankenhaus in Koblenz immer noch kein flächendeckendes WLAN-Netz.*

Dieser Mangel ist umso ernster einzustufen, als er nach Auskunft von Krankenhauspersonal insbesondere medizinische Dienstleistungen, wie etwa die Digitalvisite, erschwert. Die Bundeswehr sollte die Krankenhäuser bevorzugt und nun schnellstens ausstatten.

Probleme bestehen außerdem nach wie vor bei dem Vorhaben der Einführung einer **automatisierten Arbeitszeiterfassung**. Das ursprünglich für das dritte Quartal 2021 vorgesehene Roll-out der IT-Unterstützung wird sich nach Auskunft des Ministeriums nochmals und zwar auf das Jahr 2022 verschieben. Zu begrüßen ist in diesem Zusammenhang eine gesonderte Weisung des Verteidigungsministeriums. Diese gestattet allen Dienststellen, flexible Arbeitszeitmodelle auch ohne automatisierte Arbeitszeiterfassung. Es obliegt danach der Dienststelle selbst, eine geeignete, unter Mitwirkung der Soldatinnen und Soldaten erfolgende Erfassung der individuellen Arbeitszeiten zu definieren.

Soldatinnen und Soldaten wohnen über längere Zeiträume in den Kasernen und möchten hier verständlicherweise auch ihre private Wäsche waschen. **Waschsalons** – wie es sie in Bündnisarmeen gibt – kennt die Bundeswehr nicht. Sie organisieren sich zum Teil deshalb Waschmaschinen und Trockner privat. Ein Spieß schrieb dazu:

- *„Die Geschichte der Reinigung der persönlichen Wäsche von Soldaten beschäftigt die Streitkräfte vermutlich schon immer und so gab es in der Vergangenheit bestimmt viele Lösungsansätze. Aus meiner Erfahrung sind diese meist durch die Soldaten oder durch die Einheiten (Spieße) ermöglicht worden, nicht durch den Dienstherrn in Form von dienstlich beschafften Waschmaschinen sondern durch private Spenden. Somit eigentlich alles gut. Bis zum Erlass einer neuen Dienstvorschrift, die sieht jetzt vor, dass alle Waschmaschinen und Trockner anzumelden sind (war vorher auch so!) und für die Nutzung eine Entgeltpauschale zu zahlen ist, Waschmaschine 15 Euro und Trockner 10 Euro sprich zusammen 25 Euro pro Monat. Ich stelle zur Diskussion, ob nicht am Tag mehr Strom in der Bundeswehr vergeudet wird durch Licht was in Liegenschaften brennt die gar nicht genutzt werden!!! Als Spieß meiner Staffel habe ich ehrlich gesagt Bauchschmerzen damit, jetzt meinen Soldaten sagen zu müssen „entweder einer zahlt verantwortlich“ oder „Waschmaschine weg“ und Sie können sich sicherlich vorstellen, dass es nicht dauerhaft möglich ist, das auf mehrere Köpfe umzuwälzen.“*

Rechtlich ist die Erhebung des Nutzungsentgelts zwar nicht zu beanstanden, da die Bundeshaushaltsordnung zu beachten ist. Dennoch sollte die Bundeswehr ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und andere Wege suchen, um den Pendlerinnen und Pendlern zu ermöglichen, kostengünstig private Wäsche in den Kasernen zu waschen.

Sehr zu bedauern ist es, dass das Verteidigungsministerium darauf beharrt, das derzeit stillgelegte **Freibad** der Julius-Leber-Kaserne in Berlin nicht mehr in Betrieb nehmen zu wollen. Wie bereits im Jahresbericht 2019 dargelegt, wäre dessen Reaktivierung angesichts von 2.400 Soldatinnen und Soldaten sowie 400 Zivilbeschäftigten, die in dieser Kaserne ihren Dienst verrichten, eine attraktivitätssteigernde Maßnahme. Der Hinweis darauf, das Schwimmbad würde überwiegend Freizeitaspekten dienen, weshalb nach den Vorgaben des Bundesrechnungshofes eine Wiederherstellung aus haushälterischen Gründen entfalle, überzeugt nicht. So gehört Schwimmen beispielsweise zu den individuellen Grundfertigkeiten, die alle Soldatinnen und Soldaten stets vorzuhalten haben. Wo, wenn nicht im Schwimmbad, sollen sie das üben? Mit Blick auf wirtschaftliche Aspekte sollte das

Ministerium zudem die Möglichkeit prüfen, das Schwimmbad zum Beispiel Vereinen und Schulen zur Nutzung zur Verfügung zu stellen und hieraus Einnahmen zu erzielen.

Im Rahmen von Truppenbesuchen merkten insbesondere lebensjüngere Soldatinnen und Soldaten gerade in den Kampfeinheiten immer wieder an, das **Ein-** beziehungsweise **Zweibettstubenkonzept** kritisch zu sehen. Mehrbettstuben dienen der Förderung und Stärkung der Kameradschaft insbesondere beim Zusammensein nach Dienst, während Einzelstuben den Spielraum für Unterkünfte bei der Ausbildung limitierten. Auch sei es für die Einsatzvorbereitung sinnvoll, wenn man sich bereits im Vorfeld an die Mehrbettunterbringung im Einsatzland gewöhnte. Das Verteidigungsministerium und die nachgeordneten Dienststellen sehen nach wie vor im Einbeziehungsweise Zweibettstubenkonzept eine Attraktivitätssteigerung. Ein Kompromiss wäre es, wie zum Beispiel in der Erzgebirgs-Kaserne des Panzergrenadierbataillons 371, für mehr Flexibilität auch Mehrbettstuben anzubieten.

Ein weiteres Thema auf Truppenbesuchen ist die Trennung von Unterkunfts- und Funktionsgebäuden, denn damit schwinden die Gemeinschaft und der Zusammenhalt sowie die Möglichkeiten einer informellen sozialen Kontrolle gerade auch der jüngeren kasernenpflichtigen Soldatinnen und Soldaten.

Wie in vielen Bereichen sind Kommunikation und Transparenz auch in Angelegenheiten der Infrastruktur eine wichtige Grundlage für ein gutes Arbeitsklima:

- *So sorgten Pläne im Flugeinsatzgebäude des Transporthubschrauberregiments 10, einen bislang dieser Einheit zustehenden Dienstraum an eine andere Einheit zur Nutzung abzugeben, für erheblichen Unmut.*

Die Entscheidung war jedoch nicht zu beanstanden. Der Kommandeur Transporthubschrauberregiment 10 nahm aber nicht zuletzt die durch die Eingabe gewonnenen Erkenntnisse zum Anlass, die Maßnahme im direkten Gespräch mit den betroffenen Soldatinnen und Soldaten zu erörtern.

10. Digitalisierung

Unabhängig von den im Kapitel Covid-19-Pandemie dargestellten pandemiebedingten schnellen Lösungen gibt es in der Bundeswehr seit langem Klagen über unzureichende IT-Ausstattung. Vom Taktischen Luftwaffengeschwader 51 sowie vielen anderen Bereichen der Bundeswehr, die über die schleppende Einrichtung von Telearbeitsplätzen klagen, bis hin zum Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst in Köln, wo man sich eine grundsätzlich bessere IT-Ausstattung wünscht. Andere Einheiten kämpfen mit technischen und betrieblichen Herausforderungen, wie Serverkapazitäten für Videokonferenzen, trotz der kurzfristigen Abstellung von Kapazitätsengpässen. Auch der Zugriff auf Verschlusssachen stellt sich in vielen Bereichen als Problem dar. Nicht selten stehen die strengen Geheimschutz-Richtlinien und Datenschutzfragen der Digitalisierung gegenüber. Die digitale Transformation hat eben nicht nur eine technische Seite. Einer „Kultur des Machens“, wie die Bundeswehr die Digitalisierung ausdrücklich versteht, stehen viele Hürden im Wege. Über die technischen und rechtlichen Herausforderungen hinaus, müssen sich auch Handlungsweisen und Denkmuster ändern.

Nicht selten lösen große Veränderungen Frust und Ärger im Arbeitsalltag aus. Umso erfreulicher, wenn schnelle Abhilfe erfolgt. Das betrifft beispielsweise die im Jahresbericht 2019 geforderte **Single-Sign-on-Lösung**, also die Möglichkeit, mit einmaliger Authentifizierung am Arbeitsplatz Zugang zu allen Rechnern und Diensten zu erlangen, für die eine Berechtigung besteht. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums ist ein Digitalisierungspartner der Bundeswehr, die BWI GmbH, beauftragt, eine einheitliche Public Key Infrastruktur (PKI) zu planen und einzuführen. Eine PKI dient zur sicheren elektronischen Übertragung von Informationen bei Netzwerkaktivitäten und ermöglicht auch Single-Sign-on Lösungen. Leider wird die PKI erst ab 2024 der Bundeswehr zur Verfügung stehen. Erfreulich ist aber, dass die Nutzer bis dahin pragmatische Interimslösungen erhalten sollen. Bleibt zu hoffen, dass diese wirklich hilfreich sind. Wenn sie funktionieren und alle sich daran gewöhnt haben, ist allerdings zu befürchten, dass die erneute Umstellung ab 2024 für viele Nutzerinnen und Nutzer wieder eine Veränderung mit den bekannten Übergangszeiten mit sich bringt.

Als sich Ende 2019 offenbarte, dass Anwender mit den vorgeschriebenen Buchungsregeln im neu eingeführten **SASPF-Rechnungswesen** der Truppe mindestens nachlässig umgegangen waren, lag das offensichtlich auch an der Bequemlichkeit vieler Nutzer, sich auf das neue System einzulassen. Eine jahrzehntelange Praxis der Papierakte ist eben nicht so schnell aus den Köpfen zu bringen. Hinzu kommen in vielen Fällen auch negative Erfahrungen mit der digitalen Anwendung, wenn alles länger dauert oder komplizierter wird. Problematisch ist es, wenn solche Digitalisierungserfahrungen schließlich zu einem Vertrauensverlust in neue Fähigkeiten führen:

- *Nachdem die Bundeswehr im vergangenen Jahr erstmals bei der Ausbildungsmission Gazelle in Niger Spezialkräfte-Hubschrauber vom Typ H145M, den sogenannten Special Operations Forces Light Utility Helicopter (SOF-LUH), einsetzte, kommentierte in einem Internet-Forum mutmaßlich ein Bundeswehrsoldat die Erfolgsmeldung des Generalinspektors – „alle Maschinen fliegen, keine Ausfälle“ – mit den Worten: „Wartet mal ab, der SOF-LUH landet auch noch in SASPF, dann hat’s sich erledigt mit dem glänzenden Klarstand!“*

Das Verteidigungsministerium hat die Einführung der neuen Software S/4HANA verschoben. Die Umstellung dieser Prozessmanagement-Software ist eines der größten IT-Projekte der Bundeswehr. Sie betrifft das gesamte Instandhaltungs- und Ersatzteilmanagement. Es ist richtig, sich dafür etwas mehr Zeit zu nehmen. Das ursprünglich für 2025 angekündigte Ende der Wartungsarbeiten für bisherige Software hat SAP auf Ende 2027 festgesetzt. Damit ist Zeit, um die nicht nur im letzten Jahresbericht beschriebenen erheblichen Unsicherheiten unter anderem durch ein aktives Veränderungsmanagement abzubauen und Rückführungen von über 40.000 individuellen Anpassungen benutzerfreundlich zu gestalten.

Katalysator und Herzstück für die Digitalisierung der Landstreitkräfte ist die **VJTF** (NATO Very High Readiness Joint Task Force). Dies ist gut für die rund 10.000 Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten, die für die Speerspitze der NATO in einer sehr kurzen Abrufbereitschaft stehen. Denn das Kommando Heer bestätigte Berichte zur materiellen Lage bei der VJTF, die Soldatinnen und Soldaten beim Besuch des Aufklärungslehrbataillons 3 in Lüneburg vortrugen:

- *Die analogen Funkgeräte seien mit anderen Systemen nicht interoperabel. Gewonnene Erkenntnisse seien nicht weiterleitbar. Die Verbindung habe daher mit dem Feldtelefon stattgefunden. Der Begriff „Ackerschnacker“ sei den multinationalen Partnern inzwischen ein Begriff. Das sei „hoch peinlich“. Ohne die Nutzung privater Mobiltelefone sei die Weiterleitung von Aufklärungsergebnissen nicht möglich gewesen.*

Wenn 2023 die Panzergrenadierbrigade 37 aus Frankenberg in Sachsen den Großteil der NATO VJTF stellt und zudem auch die Führung übernimmt, muss neben vielen Fähigkeiten auch die Basis-Digitalisierung dieser Einheit sichergestellt sein. Sprache und Daten müssen spätestens dann digital übermittelbar sein. Dafür beschafft das Verteidigungsministerium ein eigenes Battle Management System (BMS), mit dem Führungsstäbe und Gefechtsteilnehmer untereinander vernetzt sind. Bis Ende 2020 gelang es nicht, das neue System bis hin zu den Fahrzeugen zu etablieren. Das wäre aber sinnvoll gewesen, weil die Panzergrenadierbrigade 37 im Jahr 2020 mit Ausbildung und nationaler VJTF-Zertifizierung begann und im Jahr 2021 die NATO-Zertifizierung folgen soll. Schon die im Vergleich zum EAGLE-Vorgängermodell an anderer Stelle untergebrachte BMS-Hardware machte einen erneuten Zulassungsprozess für dieses Fahrzeug nötig und das kann dauern. Trotzdem ist sich die Bundeswehr sicher: „Derzeit liegen keine Erkenntnisse vor, welche geeignet sind, den beabsichtigten zeitgerechten Fähigkeitszugewinn in Frage zu stellen“, schiebt aber einschränkend gleich nach, dass – sollte die Verfügbarkeit von Plattformen im Einzelfall seitens der Bundeswehr nicht weiter beschleunigt werden können – operative Einschränkungen in Kauf zu nehmen oder Alternativen anzuweisen seien.

Viel zu lange dauert die bereits mehrfach angekündigte Umstellung auf eine moderne elektronische Aktenführung der **Gesundheitsunterlagen** im Sanitätsdienst. Im zivilen Bereich kommen für die Organisation von Patientenakten in Praxen und Krankenhäusern seit etwa zwei Jahrzehnten fast nur noch elektronische Patientenakten zum Einsatz. Im Sanitätsdienst der Bundeswehr werden die Gesundheitsunterlagen der Soldatinnen und Soldaten dagegen immer noch in Papierform geführt. Daraus resultieren Probleme wie erschwerte Lesbarkeit handschriftlicher Einträge und postalischer Versand bei Wechsel der Sanitätseinrichtung. Unterlagen müssen den Soldatinnen und Soldaten zur Mitnahme ausgehändigt werden und zuweilen gehen Unterlagen verloren. Bis Ende 2021, so die Ankündigung der Bundeswehr, sollen alle regionalen Sanitätseinrichtungen die Anfangsbefähigung für die elektronische Gesundheitsakte haben. Das wäre gut, klingt aber nach den Erfahrungen der vergangenen Jahre sehr optimistisch. Am Geld jedenfalls sollte es nicht scheitern: Ab 2021 erhält die Bundeswehr 1,6 Milliarden Euro mehr für die Digitalisierung, vor allem für die Digitalisierung des Gesundheitswesens. Das ist auch dringend nötig, wie bei einem Truppenbesuch im Bundeswehrzentral-krankenhaus Koblenz zu hören war:

- *In den Bundeswehrkrankenhäusern Berlin, Hamburg, Koblenz und Ulm sei das flächendeckend genutzte Krankenhausinformationssystem NEXUS/KIS veraltet und funktioniere nur sehr schleppend. Die Bundeswehr habe seinerzeit ein System gekauft, ohne auch einen systembezogenen Supportvertrag abzuschließen.*

Der IT-Support ist auch ein Problem bei einigen in die Jahre gekommenen Waffensystemen wie beispielsweise dem TORNADO. Die lange Nutzungsdauer führt mitunter zum Verlust des IT-Supports durch die Hersteller. So

braucht die Bundeswehr hier einen Überblick, welche IT verbaut ist, und es müssen rechtzeitig obsoletere Komponenten herausgenommen und durch neue ersetzt werden. Die Fragen, wie aktuell die Komponenten sind, ob es Alternativen auf dem Markt gibt oder die sogenannte Endbevorratung angegangen werden muss, die über die restliche Lebensdauer hinwegtettet, kommen auf die Projektleiter des Waffensystems zu.

Die schwimmenden Einheiten der Marine sind einer der letzten Bereiche in der Bundeswehr, die bislang nicht mit SASPF ausgestattet sind. Mit dem Projekt LogITU-F125 soll die logistische Bewirtschaftung aller vier Fregatten der Klasse 125 gesichert und eine autarkiefähige, dezentrale **SASPF-Lösung** passend zu den Einsatzanforderungen zur Verfügung gestellt werden. Das Ziel war eine schrittweise Realisierung zwischen 2016 bis 2020. Die autarkiefähige Anfangsbefähigung sollte im Mai 2018 abgeschlossen sein, die volle Autarkiefähigkeit eigentlich ab Juli 2020. Das Verteidigungsministerium selbst hat mitgeteilt, dass „die Einsätze der Bundeswehr ohne SASPF nicht durchhaltetfähig“ sind. Für die durch Einsätze besonders belastete Marine hat das Projekt nicht zuletzt vor diesem Hintergrund besonderes Gewicht. Fakt ist, die Marine hat die dezentralen SASPF-Systeme für die vier Einheiten der F125 zwar termingerecht aufgebaut und in Betrieb genommen. Aufgrund von Abnahmeverzögerungen der Einheiten von der Industrie installierte man bisher allerdings nur an Bord der BADEN-WÜRTTEMBERG und der NORDRHEIN-WESTFALEN SASPF-Systeme. Die Einrüstung auf der SACHSEN-ANHALT und der RHEINLAND-PFALZ soll nach Indienststellung und Hafenverfügbarkeit im Laufe des Jahres 2021 erfolgen. Der gesamte Abschluss der Etablierung einer autarkiefähigen SASPF-Lösung für alle Schiffsklassen der Deutschen Marine soll nach Auskunft des Verteidigungsministeriums 2028 abgeschlossen sein.

Es sind nicht nur die ganz großen IT-Projekte, die Probleme bereiten oder zu lange dauern. Auf die Frage: „Was wünschst Du Dir von der Bundeswehr?“, antworteten auch im vergangenen Jahr Soldatinnen und Soldaten eines Standortes: „funktionierendes WLAN und die Digitalisierung des Stundenzettels“. Das ist alles andere als neu. Die Bürokratisierung in der Bundeswehr lähmt gelegentlich die Digitalisierung, gerade bei solchen kleineren Projekten, wie bei einem Besuch des Bundesamts für das Personalwesen der Bundeswehr berichtet:

- *Priorisierungen führten dazu, dass kleinere Softwarebeschaffungsprojekte des Bundesamts gegenüber den Dickschiffen des Beschaffungswesens häufig nachrangig behandelt würden. Mit Blick auf die Schnelligkeit der heutigen digitalen Welt erledige sich der Beschaffungsbedarf jedoch vielfach, wenn das gewünschte Produkt erst Jahre nach Beantragung da sei.*

„Fachliche Expertise schlägt organisatorische Verortung“, so sollte das Prinzip lauten und Umwege und Zwischenebenen sollten vermieden werden, wenn es um die konkrete Zusammenarbeit geht. Mit dem Cyber Innovation Hub hat die Bundeswehr ein Instrument geschaffen, das Innovationen schneller in die Hand der Soldatinnen und Soldaten bringen soll. Es handelt sich hierbei um ein in der Bundeswehr einzigartiges Konstrukt, bei dem Soldatinnen und Soldaten, Reservistendienstleistende, Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger sowie zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gemischten Teams zusammenarbeiten. Bestehende Start-Ups und Apps werden geprüft, ob und wie sie für die Bundeswehr adaptiert werden können. Zudem werden eigene Apps entwickelt. Die ersten Ergebnisse sind erfreulich, beispielsweise konnte die App für die Buchung von Fahrkarten für Bahnfahrten in Uniform über das private Smartphone in Rekordzeit umgesetzt werden – sechs Monate nach Einbringung der Idee, vier Monate nach Start der Entwicklung und es funktioniert. Ebenso wurde die Einführung von ärztlichen Videosprechstunden durch den **Cyber Innovation Hub** vorangetrieben. Von solchen pragmatischen schnellen Lösungen sollte es mehr geben. Derzeit untersucht der Cyber Innovation Hub 70 Innovationsvorhaben. Die zunächst im Raum stehende Befürchtung, die Agilität des Cyber Innovation Hub könne unter der Eingliederung als untergeordnete Abteilung in die BWI GmbH (dem zentralen IT-Dienstleister der Bundeswehr) leiden, hat sich nicht bewahrheitet. Die dem Cyber Innovation Hub eingeräumten erhöhten Freiheitsgrade scheinen sich zu bewähren.

Einen Grund zur Freude dürften ebenfalls Reservistinnen und Reservisten haben. Denn die Bundeswehr plant bereits im zweiten Quartal 2021 die Einführung der App Unterhaltungssicherungsgesetz-online. Dadurch sollen Reservistendienst Leistende ihre Leistungen nach dem Unterhaltungssicherungsgesetz online beantragen können. Neben einer deutlichen Vereinfachung des Leistungsverfahrens verspricht sich die Bundeswehr davon eine organisatorisch effizientere Antragsbearbeitung.

Gute Nachrichten gibt es auch bei der Digitalisierung des **Gebäudemanagements** der Bundeswehr. Eine unabhängige Jury aus Verwaltungs-, IT-, eGovernment- und Wissenschaftsexpertinnen und -experten wählte das Projekt „Cloudbasiertes Gebäudemanagement mit BIM (Building Information Modeling)“ beim eGovernment-Wettbewerb 2020 zum besten Infrastrukturprojekt des Jahres. Die ganzheitliche Digitalisierung des organisations-

und bundesländerübergreifenden Verfahrens im Bundesbau kann ein Schlüssel zur Lösung der kleinteiligen bürokratischen Bremsklötze bei Infrastrukturprojekten der Bundeswehr sein, wie sie in diesem und in vergangenen Jahresberichten immer wieder beschrieben werden. Es besteht berechtigte Hoffnung auf Besserung, zumal für die digitale Bestandserfassung und -dokumentation des Liegenschaftswesens der Bundeswehr aus dem Konjunkturpaket 2021 sowie 2022 jeweils 100 Millionen Euro zur Verfügung stehen.

Das Beispiel zeigt auch, wie vielfältig und komplex Digitalisierung die Streitkräfte in allen Bereichen herausfordert. Bei den nach eigenen Angaben weit mehr als eintausend Vorhaben und Projekten mit direktem und indirektem Bezug zur Digitalisierung werden nicht nur vorhandene Fähigkeiten digitalisiert, es kommen auch neue digitale Fähigkeiten hinzu – militärische, administrative und soziale. Es stellt sich die Frage, ob die damit in vielen Fällen verbundene Tendenz zu immer vielschichtigeren Systemen der richtige Weg ist. Der Generalinspekteur jedenfalls mahnt: „Einfache Bedienung und technischer Fortschritt müssen miteinander harmonieren.“ Ihm ist zuzustimmen. Es ist gut, wenn zukünftige Großprojekte einem sogenannten Forderungscontrolling unterliegen und es hilft vor allem, wenn über Defizite offen gesprochen wird. Imagekampagnen mit digitalen Szenarien, die wenig mit der Realität zu tun haben und Erwartungshaltungen wecken, die im digitalen Bundeswehralltag enttäuscht werden, helfen dagegen wenig.

Bei allen Schwierigkeiten, Klagen und Unwägbarkeiten, gibt es – wie gesehen – Dinge, die richtig gut laufen, vieles, das funktioniert oder zumindest in die richtige Richtung geht. Zu letzterem gehört auch das Kernstück der Cyberstrategie der Bundeswehr, der **Cyber- und Informationsraum**, das Kommando CIR. Die Sicherheit vernetzter Systeme, die Verteidigung im Netz und nicht zuletzt der Schutz von Netzwerken haben eine zentrale Bedeutung, wie der öffentlich bekannte Fall eines Hackerangriffs auf den Fuhrpark der Bundeswehr im vergangenen Jahr zeigte. Das Kommando CIR ist die Antwort auf die Bedrohungen einer immer stärker digitalisierten Welt. Neben einer guten finanziellen Ausstattung steht und fällt der Erfolg des Kommandos CIR aber mit den personellen Fähigkeiten. Deshalb sind die Vakanzen bei den IT-Expertinnen und -Experten auf Ebene der Offiziere und Staboffiziere in den Zentren für Cyber-Operationen, Cyber-Sicherheit und Softwarekompetenz alarmierend. Auch die IT-Bataillone haben personelle Sorgen, wie beim Besuch des Informationstechnikbataillons 381 in Storkow deutlich wurde:

- *Kurz- und mittelfristig gebe es eine deutliche Vakanz von 120 IT-Feldwebern, welche die Hauptlast bei Einsätzen trügen. Perspektivisch (ab 2023) sehe die Personalsituation besser aus.*

Das macht ein wenig Hoffnung. Wie bereits im Kapitel Personal geschildert, steht die Bundeswehr im Ringen um dieses spezialisierte Personal in Konkurrenz zu einem in der Regel zugkräftigeren zivilen Arbeitsmarkt, wie das Beispiel Storkow ganz besonders belegt. Dort entstehen in unmittelbarer Nähe in den nächsten Jahren mehrere zehntausend Arbeitsplätze bei einem der weltweit größten Elektroautohersteller und weitere knapp tausend Arbeitsplätze beim weltweit größten Onlinehändler.

Deshalb muss die Bundeswehr weiter an der Steigerung der Attraktivität dieses speziellen Aufgabenbereichs arbeiten. Flexibilität ist hier ein Stichwort: Computerbegeisterte, gegebenenfalls ohne Abitur und Hochschulabschluss, können zweifellos unersetzbare Expertinnen oder Experten für Cyber Security in den Streitkräften sein. Die Bundeswehr ist sich dieser Problematik bewusst. Jetzt müssen Lösungen folgen. Im neuen Zentrum für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr werden Wissenschaftler der Bundeswehr gemeinsam mit deutschen Unternehmen und Organisationen digitale und technische Forschung betreiben. Vielleicht gewinnt man über derartige Kooperationen nicht nur digitales Know-how, sondern auch gute Ideen für die Personalgewinnung und -bindung.

11. Einsatz und einsatzgleiche Verpflichtungen

Seit einigen Jahren wird über die Auslandseinsätze der Bundeswehr wenig diskutiert, weshalb sie in der Öffentlichkeit deutlich geringer wahrgenommen werden. Das spüren die Soldatinnen und Soldaten und es wird ihren Leistungen, die sie in den Einsätzen oftmals unter lebensbedrohlichen Bedingungen erbringen, nicht gerecht. Zudem bedürften die Ziele der Auslandseinsätze einer viel klareren Definition und es müsste ehrlich diskutiert, analysiert, bewertet und evaluiert werden, was erreicht wurde.

Das mahnt insbesondere einer der schwärzesten Tage der Bundeswehr an, der sich im Berichtsjahr zum zehnten Mal jährte. Bei schweren Gefechten nahe der Ortschaft Isa Khel westlich von Kunduz fielen am Karfreitag, dem 2. April 2010, in Afghanistan die drei Soldaten:

Hauptfeldwebel Nils Bruns (35)

Stabsgefreiter Robert Hartert (25)

Hauptgefreiter Martin Kadir Augustyniak (28)

Das Karfreitagsgefecht war eine Zäsur in der Geschichte der Bundeswehr. Erstmals mussten sich deutsche Soldaten längeren Kampfhandlungen mit Aufständischen stellen. Erstmals sprach der Verteidigungsminister von „Gefallenen“ und davon, dass man sich in Afghanistan im „Krieg“ befinde. Erstmals nahm die Bundeskanzlerin an einer Trauerfeier für im Einsatz getötete Soldaten teil. Und erstmals realisierte ein Großteil der deutschen Öffentlichkeit, was der Einsatz in Afghanistan für die Bundeswehr tatsächlich bedeuten konnte: Soldaten sterben im Gefecht.

Bedeutende Orte des Gedenkens an die Gefallenen sind der Wald der Erinnerung auf dem Gelände des Einsatzführungskommandos bei Potsdam und das Ehrenmal der Bundeswehr am Rande des Bendlerblocks in Berlin. Hinzugekommen ist endlich auch ein dauerhafter Erinnerungsort im Deutschen Bundestag. Im November 2020 hat der Bundestagspräsident nach langem politischem Ringen vor dem Sitzungssaal des Verteidigungsausschusses eine **Gedenkstele** eingeweiht, die in einem elektronischen Gedenkbuch die im Ausland verstorbenen Angehörigen der Bundeswehr würdigt.

Diese Orte bieten den Hinterbliebenen Raum für Trauerbewältigung, innere Einkehr und Erinnerung. Zugleich sind sie der Öffentlichkeit ein wichtiges Zeichen der Achtung gegenüber den Streitkräften und der Erinnerung an Soldatinnen und Soldaten, die in Ausübung ihrer Dienstpflicht – der Verteidigung von Frieden, Recht und Freiheit – ums Leben gekommen sind. Wenn Hinterbliebene sich an anderer Stelle in Eigeninitiative bemühen, im Großen oder Kleinen die Leistung Gefallener zu würdigen, verdienen sie Unterstützung. Denn das Opfer, das Soldatinnen und Soldaten im schlimmsten Fall im Dienst für Deutschland erbringen, ist mit nichts vergleichbar. Dies verdeutlicht vor allem das Jahr 2010, dem mit acht Gefallenen bislang verlustreichsten Jahr in der Geschichte der Bundeswehr. Knapp zwei Wochen nach dem Karfreitagsgefecht fielen am 15. April 2010 durch eine Sprengfalle beziehungsweise eine Granate und im Oktober 2010 als Opfer eines Selbstmordattentäters die Soldaten:

Major Jörn Radloff (38)

Hauptfeldwebel Marius Dubnicki (32)

Stabsunteroffizier Josef Kronawitter (24)

Oberstabsarzt Dr. Thomas Broer (33)

Oberfeldwebel Florian Pauli (26)

Die Namen dieser Soldaten stehen stellvertretend für alle im Einsatz zu Tode gekommenen Soldaten.

Kräftebindung

Die Zahl der in elf mandatierten Auslandseinsätzen verwendeten Bundeswehrkräfte bewegte sich mit 3.152 Soldatinnen und Soldaten (Stand 14. Dezember 2020) zum Jahresende nur knapp unter dem Vorjahresniveau. Das Kräftedispositiv in einsatzgleichen Verpflichtungen und Dauereinsatzaufgaben zusammen mit den mandatierten Auslandseinsätzen belief sich unverändert auf knapp 20.000 Soldatinnen und Soldaten, von denen zum Ende des Berichtsjahres noch etwa 500 temporär im Baltikum im Rahmen der ENHANCED FORWARD PRESENCE der NATO sowie der integrierten NATO-Luftverteidigung Baltikum stationiert waren.

Wie im Kapitel Covid-19-Pandemie ausgeführt, waren auch die Auslandseinsätze der Bundeswehr von der Krise erheblich betroffen.

MINUSMA und EUTM Mali

Ende Mai des Berichtsjahres hat der Deutsche Bundestag der Verlängerung der beiden Missionen in Mali zugestimmt. Dabei setzte er die Mandatsobergrenze für EUTM Mali von 350 auf 450 Soldatinnen und Soldaten herauf und erweiterte den Auftrag auf die übrigen G5-Sahel-Staaten, insbesondere Burkina Faso und Niger. Dagegen verblieb die Mandatsobergrenze von MINUSMA in Mali und auf dem Lufttransportstützpunkt in Niamey (Niger) unverändert bei 1.100 Soldatinnen und Soldaten.

Zu begrüßen ist, dass die Kritik im vergangenen Jahresbericht an der fehlenden Beteiligung des Deutschen Bundestages bei der Mandatierung der Ausbildung nigrischer Spezialkräfte durch deutsche Kommandosoldaten (Mission GAZELLE) nunmehr zu deren Einbeziehung in das Mandat für EUTM Mali geführt hat.

Der Militärputsch durch malische Offiziere im August 2020 verdeutlicht zum einen die politische Instabilität in der Region und den Bedarf an Stabilisierungstruppen vor Ort. Er wirft aber zugleich Fragen über die Zielrichtung europäischer Militärhilfe auf. Infolge des Umsturzes setzte EUTM Mali alle Aktivitäten mit malischen Soldaten für mehrere Woche aus, wobei die Trainingsmission zuvor schon wegen der Covid-19-Pandemie im Wesentlichen geruht hatte.

Zum Ende des Berichtsjahres befanden sich 101 deutsche Soldatinnen und Soldaten im Rahmen des EUTM-Mandates in der Region, während die Personalobergrenze von MINUSMA mit 888 Soldaten deutlicher ausgeschöpft war. Das Spektrum der Eingaben aus den beiden Missionen in der Sahelzone reicht – neben den Eingaben zum Thema Covid-19 – von nicht berücksichtigten Freiwilligenbewerbungen über die nicht einsatzgerechte Vorausbildung bis hin zu fehlender Transparenz beziehungsweise Planungssicherheit bei der Verlegeplanung:

- *So beklagte zum Beispiel ein Soldat, seine Freiwilligenbewerbung habe keinen Erfolg gehabt, weil seit seinem letzten Einsatz nicht genügend Zeit verstrichen sei. Er verwies auf seine Erfahrungen in Afghanistan und seine Berufserfahrung als Feuerwehrmann und Notfallsanitäter. Die Überprüfung ergab, dass der Einsatzdienstposten zwischenzeitlich weggefallen war.*

Ungeachtet dessen kommt bei der **Einsatzsystematik**, wonach zwischen zwei Einsätzen eine fünfmal so lange einsatzfreie Zeit – bezogen auf den letzten Einsatz – liegen soll, dem Fürsorgegedanken eine hohe Bedeutung zu. Die Zeit zwischen Auslandseinsätzen soll sicherstellen, dass sich die Soldatinnen und Soldaten im Inland mit der Familie wieder regenerieren können. Die Strapazen durch Auslandseinsätze sollten das Personal der Streitkräfte daher möglichst gleichmäßig treffen, um die individuellen Belastungen für jede und jeden Einzelnen möglichst gering zu halten.

Immer wieder kollidieren Änderungen bei der Ausplanung von Einsatzdienstposten mit dem bereits angelaufenen Besetzungsverfahren und den damit einhergehenden, umfangreichen Einsatzvorbereitungen und verärgern die Betroffenen:

- *Eine Soldatin erfuhr erst nach Eintreffen im Einsatzland, dass der für sie vorgesehene Dienstposten zwischenzeitlich eine Sicherheitsüberprüfung erforderte. Hintergrund war eine drei Monate zurückliegende Änderung des sogenannten Planungsreports Einsatz. Das Kommando Sanitätsdienstliche Einsatzunterstützung hatte versäumt, die Änderung in die Stellenbesetzungsliste aufzunehmen und die Sicherheitsüberprüfung für die Soldatin rechtzeitig einzuleiten. Die zunächst erwogene Repatriierung konnte im letzten Moment abgewendet werden.*

Zur Herstellung der vollen Einsatzfähigkeit gehört auch, dass Soldatinnen und Soldaten im Einsatz den konkreten Haltepunkt ihrer Waffen zum frühestmöglichen Zeitpunkt ermitteln können:

- *Insofern befremdet es, wenn das Verteidigungsministerium auf die Eingabe eines Oberstabsfeldwebels mitteilt, aufgrund der Rahmenbedingungen in Gao/Mali sowie verschärft durch die Covid-19-bedingten Restriktionen könne nicht immer ein unverzügliches Anschließen der Waffen erfolgen, sodass Priorisierungen durch den verantwortlichen militärischen Führer vor Ort zu treffen seien.*

Zu Recht wird in der Bundeswehr der Anspruch „train as you fight!“ hochgehalten, auch wenn er seit Jahren – davon zeugen die vergangenen Jahresberichte – mit Engpässen bei Waffensystemen und persönlicher Ausrüstung kollidiert. Vollausstattung und bestmögliche Ausbildung sind daher nachvollziehbar die dringlichsten Wünsche derjenigen Frauen und Männer, die sich auf einen Einsatz im Ausland vorbereiten. Eine Schießbahn im Nahbereich des Camps Castor, wie sie das deutsche Einsatzkontingent MINUSMA fordert, sollte daher schleunigst realisiert werden.

Neben der bestmöglichen Ausrüstung und Ausbildung verdienen die im Ausland eingesetzten Soldatinnen und Soldaten auch eine schnellstmögliche medizinische Versorgung, die neben dem taktischen Verwundetentransport in eine ROLE-2-Sanitätseinrichtung auch den strategischen **Verwundetentransport** in eine ROLE-3-Sanitätseinrichtung in Deutschland umfasst. Ein 2018 in Niamey an Malaria erkrankter Soldat überlebte nur deshalb, weil für den Transport nach Europa ein schnelleres Luftfahrzeug verbündeter Streitkräfte als der A400M zum Einsatz kam. Dies zeigt, dass es mitunter auf wenige Minuten in der Rettungskette ankommt. Im Berichtsjahr sorgten sich die in Mali eingesetzten Soldatinnen und Soldaten mit Blick auf die anstehende Außerdienststellung der C-160 TRANSALL zu Recht um die Sicherstellung des taktischen und strategischen Lufttransports – und damit auch um die Zukunft des erst vor Kurzem nach modernsten Standards errichteten Lufttransportstützpunkts. Das Verteidigungsministerium hat hierzu mitgeteilt, dass das Aufrechterhalten einer bruchfreien und belastbaren Rettungskette nach den hohen nationalen Standards für alle deutschen Einsatzkontingente unabdingbar sei. Da militärische Lösungen nicht kurzfristig zur Verfügung gestanden hätten, sei für die Teilfähigkeiten primärer und taktischer Patientenlufttransport in Mali und Niger auf einen bestehenden Rahmenvertrag der European Defence Agency zurückgegriffen worden. Der Auftragnehmer für den primären Patientenlufttransport mit Hubschraubern sei seit 1. Dezember 2020 eine deutsche Firma. Die Fähigkeit zum taktischen Patiententransport zwischen Mali und Niger mit Flugzeugen werde ab Januar 2021 durch eine südafrikanische Firma sichergestellt. Bei beiden Anbietern handele es sich um bekannte und bewährte Unternehmen mit jahrelanger Erfahrung sowohl in der Region als auch in der Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen und der Europäischen Union sowie mit Streitkräften. Sowohl die Auswahl der Anbieter als auch der Rückgriff auf den vorverhandelten Rahmenvertrag der European Defence Agency gewährleisteten nach operativer und fachlicher Bewertung einen bruchfreien Fähigkeitsübergang unter Beibehaltung der nationalen Standards. Eine Nutzung privater malischer Fluggesellschaften zum Verwundetentransport in Mali erfolge nicht. Nichtsdestotrotz sollte die Bundeswehr wieder eigene militärische Lösungen für den taktischen und strategischen Verwundetentransport verfügbar machen.

RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan

Der Deutsche Bundestag hat das Mandat für die Beteiligung der Bundeswehr am Einsatz RESOLUTE SUPPORT in Afghanistan mit einer Personalobergrenze von 1.300 Soldatinnen und Soldaten bis zum 31. März 2021 verlängert. Am 29. Februar 2020 unterzeichneten die USA und die Taliban ein Rahmenabkommen. Darin ist ein sukzessiver Abzug aller internationalen Truppen aus Afghanistan vereinbart. Der Abzug der internationalen Sicherheitskräfte ist abhängig vom Einhalten der Zusagen durch die Taliban. Die USA haben sich im Gegenzug dazu verpflichtet, ihre Angriffe gegen die Taliban einzustellen sowie die afghanischen Sicherheitskräfte nur in Verteidigungssituationen zu unterstützen. Zudem fand ein Gefangenenaustausch zwischen der afghanischen Regierung und den Taliban statt.

Zum Jahresende sorgte eine Ankündigung der US-Regierung, bereits bis Mitte Januar 2021 die Truppenstärke von schätzungsweise 4.500 in Afghanistan stationierten Soldatinnen und Soldaten auf 2.500 reduzieren zu wollen, für Unruhe. Ungeachtet dessen hatte die Bundeswehr etwa zeitgleich bereits die Verlegung der bis dahin in Kunduz stationierten Kräfte nach Mazar-e Sharif abgeschlossen und im Vorgriff auf den aus dem Rahmenabkommen zwischen den USA und den Taliban resultierenden Abzug aller ausländischen Truppen aus Afghanistan mit der Verlegeplanung für Material und Personal begonnen. Vor dem Hintergrund dieses ohnehin ambitionierten Zeitplans kam die Ankündigung der USA zur Unzeit, zumal die Bundeswehr in Afghanistan nicht

autark operiert, sondern sich auf Fähigkeiten anderer NATO-Partner, insbesondere auf den Lufttransport von Personal durch die US Air Force, stützt. Oberstes Gebot für das weitere Engagement der Bundeswehr in Afghanistan bleibt die Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten. Ein unkoordinierter, verfrühter Truppenabzug realisierte sich bis zum Amtsantritt des neuen US-Präsidenten zum Glück nicht. Stattdessen zeichnet es sich ab, dass die USA ihr weiteres Vorgehen in Afghanistan wieder daran orientieren, den fragilen Friedensprozess in Afghanistan nicht zu unterminieren. Darüber hinaus sollte der **Abzug der NATO-Truppen** auch durch die NATO koordiniert werden – im Sinne der Devise: „Gemeinsam rein, gemeinsam raus.“ Unabhängig von dem Zeitpunkt des Abzugs: Vor dem Hintergrund, dass sich bis heute über 158.000 deutsche Soldatinnen und Soldaten in Afghanistan für den dortigen Frieden engagiert haben, sollte nach Beendigung des Einsatzes Bilanz gezogen werden. Dazu brauchte es eine Evaluation des langjährigen Einsatzes in Afghanistan und eine offene Diskussion über die erreichten Ziele.

Schon der letzte Jahresbericht verwies auf die von Soldatinnen und Soldaten geäußerte Kritik, dass es im Camp Pamir in Kunduz kein **Frühwarnsystem** und auch kein Reaktionssystem gebe. Ebenso unzureichend sei die Unterbringung in ungeschützten, gemieteten Unterkünften. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums scheiterte die Fertigstellung der Rundbeobachtungsanlage bislang daran, dass dem zivilen Auftragnehmer das mit der verschlechterten Sicherheits- und Bedrohungsanlage verbundene Risiko bei der Erbringung der Transport- und Bauleistungen zu hoch war. Die Bundeswehr konnte dies wiederum nicht selbst leisten, ohne die Mandatsobergrenze zu verletzen. Außerdem führten die pandemiebedingten Einschränkungen größtenteils zum Erliegen der Baumaßnahmen in Kunduz. Mit vor Ort verfügbaren Mitteln entstanden zwischenzeitlich wenigstens zwei geschützte Unterkunftsgebäude.

Aufgrund des geplanten Truppenabzugs entschied der Generalinspekteur der Bundeswehr am 19. Oktober 2020, die im Camp Pamir in Kunduz vorgesehenen Baumaßnahmen zunächst auszusetzen. Zuvor hatte die Führung der internationalen Militärmission bereits im Spätsommer 2020 verfügt, die rund 100 in Kunduz eingesetzten deutschen Soldatinnen und Soldaten vom Camp wieder zum Hauptstützpunkt in Mazar-e Sharif zurückzuziehen. Seitdem sollen die deutschen Berater, falls von den Afghanen angefordert, per Hubschrauber nach Kunduz fliegen, vor Ort beraten und das Camp nach getaner Arbeit wieder verlassen. Damit endete zum zweiten Mal die ständige Präsenz der Bundeswehr in Kunduz.

COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak

Die Bundeswehr beteiligt sich seit 2015 am internationalen Anti-IS-Einsatz, um die Stabilisierung der Region zu sichern, ein Wiedererstarken des IS zu verhindern sowie die Versöhnung der Staaten Irak und Syrien zu fördern. Das aktuelle Mandat sieht für beide Einsatzräume eine Laufzeit bis zum 31. Januar 2022 sowie die Gestellung eines Luftraumüberwachungsradars im irakischen Al-Assad vor, während die taktische Luftaufklärung mit TORNADO-Kampfflugzeugen im März 2020 beendet wurde. Pandemiebedingte Schwierigkeiten gab es beim Kontingentwechsel:

- *In Jordanien eingesetzte Soldatinnen und Soldaten beklagten das Planungs- und Informationsverhalten des Einsatzführungskommandos für den zunächst Ende März 2020 vorgesehenen Kontingentwechsel. Die jordanische Regierung hatte im Zuge der Covid-19-Pandemie mit Wirkung vom 16. März 2020 eine Einreisesperre beschlossen. Am 18. März 2020 stimmten die jordanischen Behörden dann zwar der Einreise deutscher Soldaten zu, jedoch unter der Auflage einer in Jordanien durchzuführenden isolierten Unterbringung. Das Verteidigungsministerium hielt den Kontingentwechsel unter dieser Einschränkung für unzumutbar, denn die Nachbesetzung der Dienstposten wäre nicht gesichert und damit der Einsatzauftrag gefährdet gewesen. Es hat deshalb alle geplanten Rückflüge nach Deutschland zunächst pauschal auf den 30. April 2020 verschoben. Soldaten mit schwerwiegenden persönlichen Gründen oder solche, die zur weiteren Auftrags Erfüllung nicht mehr benötigt wurden, durften mit Priorität, also vor dem 30. April, das Einsatzland verlassen. Viele Soldatinnen und Soldaten konnten jedoch erst einen Monat später als geplant nach Deutschland zurückfliegen.*

Der Unmut der betroffenen Soldatinnen und Soldaten über die Verlängerung des Einsatzes und die damit verbundenen Unannehmlichkeiten ist nachvollziehbar. Dennoch ist es für die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte erforderlich, dass Einsatzdienstposten lückenlos besetzt sind.

SEA GUARDIAN und IRINI im Mittelmeer

Die Operation SEA GUARDIAN dient der Überwachung und Bekämpfung terroristischer Aktivitäten im Mittelmeer. Die Deutsche Marine ist seit 2016 immer nur punktuell beteiligt, in der Regel mit Schiffen, die im Transit zu anderen Einsätzen unterwegs sind. Der Einsatz wird von der NATO durch das Allied Maritime Command in Northwood/Großbritannien geführt. Auf Grundlage des gemeinsam mit den Alliierten und Partnern erstellten Lagebilds können auch Schiffe durchsucht werden. Der Deutsche Bundestag hat das Mandat zuletzt am 13. März 2020 verlängert und bis 31. März 2021 befristet. Die Mandatsobergrenze liegt bei 650 deutschen Soldatinnen und Soldaten.

Hauptaufgabe der Operation IRINI ist es, einen Beitrag zur Umsetzung des durch den Sicherheitsrat der Vereinten Nationen verhängten Waffenembargos gegen Libyen zu leisten. Darüber hinaus trägt IRINI zur Verhinderung der illegalen Ausfuhr von Erdöl aus Libyen bei und unterstützt den Aufbau sowie die Ausbildung der libyschen Küstenwache und Marine. Ziel von IRINI ist zudem, die Aktivitäten der Schleuser- und Menschenhändlernetzwerke im zentralen Mittelmeer zu unterbinden. Die Bundesrepublik Deutschland beteiligt sich im Wechsel mit einem Seefernaufklärungsflugzeug vom Typ P-3C ORION und einem Schiff an der Operation.

Ende November 2020 beendete die Fregatte HAMBURG im Rahmen der Mission IRINI die Inspektion des türkischen Frachters Roseline A, nachdem die türkische Seite Widerspruch eingelegt hatte. Bis zum Zeitpunkt des Abbruchs der Inspektion wurden keine Waffen an Bord des Frachters gefunden. Vor allem Russland und der Türkei wird vorgeworfen, unterschiedliche Kriegsparteien in Libyen mit Waffen auszurüsten.

UNIFIL im Mittelmeer

Mit Beschluss vom 17. Juni 2020 hat der Deutsche Bundestag das seit 2006 bestehende UNIFIL-Mandat um ein weiteres Jahr bis Ende Juni 2021 verlängert. Während die Mandatsobergrenze unverändert bei 300 Soldatinnen und Soldaten liegt, waren zum Ende des Berichtsjahres 144 Soldaten im Libanon, auf Zypern sowie auf See vor der Küste Libanons im Einsatz, um den Waffenschmuggel zu unterbinden und die Seewege zu kontrollieren. Auch hier gab es Eingaben im Zusammenhang mit der Quarantäne wegen Covid-19:

- *Zwei Soldaten beklagten, dass sie – wie auch andere Soldaten – sich in Vorbereitung auf die Verlegung in den Einsatz in die isolierte Unterbringung hätten begeben müssen, obwohl die Vereinten Nationen zu diesem Zeitpunkt wegen der beginnenden Pandemie ein Moratorium hinsichtlich des Austauschs von Kontingentpersonal verhängt hatten. Die Überprüfung ergab, dass sich die Bundeswehr zeitgleich um Ausnahmegenehmigungen für den Austausch desjenigen Personals bemüht hatte, das sich zu diesem Zeitpunkt bereits seit bis zu sechs Monaten im Einsatz befunden hatte. Nur für zehn Soldaten konnte sie eine solche Ausnahmegenehmigung erreichen. Die übrigen für den Austausch vorgesehenen entließ sie daraufhin umgehend aus der isolierten Unterbringung.*

Wenngleich nun einige Soldaten die mit der isolierten Unterbringung verbundenen Einschränkungen vergebens hinnehmen mussten, ist dies dennoch ein gutes Beispiel für vorausschauende Planung der Bundeswehr mit Blick auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

EUNAVFOR ATALANTA im Indischen Ozean

Deutschland beteiligt sich an der Anti-Piraterie-Mission, seit sie 2008 als erster maritimer Einsatzverband der Europäischen Union ins Leben gerufen wurde. Im Berichtsjahr war dauerhaft Personal im Unterstützungselement in Dschibuti eingesetzt, das den logistischen Abstützpunkt für die Schiffe am Horn von Afrika betreibt. Außerdem war die Bundeswehr im Berichtsjahr zweimal mit einem Seefernaufklärungsflugzeug vom Typ P-3C ORION beteiligt. Seit Erteilung des ersten Mandats ist die Bedrohung durch Piraterie vor der Küste Somalias stark zurückgegangen, weshalb sich Mandatsobergrenze im Jahr 2016 von 950 auf 600 und im Jahr 2019 nochmals auf 400 Soldatinnen und Soldaten verringert hat. Der Deutsche Bundestag hat zuletzt am 27. Mai 2020 die Fortsetzung des Mandats bis zum 31. Mai 2021 bei einer gleichbleibenden Mandatsobergrenze beschlossen. Für diesen Einsatz vorgesehene Kräfte waren von einer doppelten isolierten Unterbringung betroffen:

- *Soldaten auf dem Weg nach Dschibuti, die sich vor Verlegung in den Einsatz aufgrund einer Flugverschiebung schon mehr als 14 Tage in Quarantäne befunden hatten, mussten während des Fluges umkehren und zurück nach Deutschland fliegen, weil die sudanesisische Behörde die fristgemäß beantragte*

Überfluggenehmigung nicht rechtzeitig erteilt hatte. Sofort nach der Landung mussten sie – bis zur erneuten Verlegung ins Einsatzland – wieder für mehrere Tage in Quarantäne. Nach der Landung in Dschibuti schloss sich aufgrund der dort geltenden Vorschriften eine weitere mehrtägige isolierte Unterbringung an. Zwar konnten sich die Soldatinnen und Soldaten nach einem negativen Covid-19-Test zumindest im Hotelbereich frei bewegen. Eine Aufnahme ihres Dienstes war jedoch aufgrund der pandemiebedingten Restriktionen der Partnernation, auf deren Stützpunkt sich die deutsche Dienststelle befindet, für weitere zehn Tage nicht möglich. Insgesamt verging zwischen dem Beginn der (ersten) Quarantäne im Inland und der Aufnahme des Dienstes im Einsatzland mehr als ein Monat.

Die Verärgerung der betreffenden Soldatinnen und Soldaten ist nachvollziehbar.

Eine Eingabe aus dem Einsatz betraf den Wunsch nach einem Marketenderwarengeschäft am Einsatzort:

- *Ein Soldat trug vor, dass es in 16 Jahren Einsatz in Dschibuti nicht gelungen sei, eine Marketenderwarenversorgung einzurichten, in der zoll- und steuerfreie Waren vor Ort verkauft werden. Aus Sicht des Verteidigungsministeriums ist die Versorgung der deutschen Soldatinnen und Soldaten in Dschibuti mit Waren des täglichen Bedarfs sichergestellt. Es bestehe die Möglichkeit, diese Artikel in lokalen Geschäften vor Ort zu kaufen. Die Umsetzung einer eigenen Marketenderwarenversorgung für das Deutsche Einsatzkontingent ATALANTA entspreche im Hinblick auf den hierfür erforderlichen zusätzlichen Infrastrukturbedarf sowie die reine Warenversorgung nicht dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit. Zudem würden für die Einrichtung einer Marketenderwarenverkaufsstelle qualifiziertes Personal sowie spezifisches Material (Kassensystem, Kühlcontainer) benötigt.*

KFOR, Kosovo

Das Mandat für den KFOR-Einsatz hat der Deutsche Bundestag im Juni 2020 mit einer gleichbleibenden Personalstärke von bis zu 400 Soldatinnen und Soldaten bis zum 31. Juni 2021 verlängert. Damit wird die Bundeswehr weiterhin in der Lage sein, schnell und flexibel zu reagieren. Tatsächlich waren zum Ende des Berichtsjahres 67 Soldatinnen und Soldaten in der Hauptstadt Priština eingesetzt.

Im November 2019 entschied der Befehlshaber des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr, auf eine Wiederaufnahme der bewirtschafteten Betreuung in der Betreuungseinrichtung German Ark zu verzichten. Die Soldatinnen und Soldaten können aber die Betreuungseinrichtung als Gemeinschaftsraum und Rückzugsort nutzen. Ansonsten besteht die Möglichkeit, auf ein umfassendes Angebot an Einrichtungen multinationaler Partner und lokaler Betreiber zurückzugreifen.

UNMISS, Südsudan

Die Beteiligung der Bundeswehr an der Mission der Vereinten Nationen zur Absicherung des Friedens im Sudan (damals UNMIS) hatte der Deutsche Bundestag erstmals am 22. April 2005 gebilligt. Nach der Unabhängigkeitserklärung des Südsudan im Jahr 2011, in deren Folge der VN-Sicherheitsrat das Mandat der UNMIS beendete, beteiligt sich die Bundeswehr auf Grundlage entsprechender Beschlüsse des Deutschen Bundestages seit 2011 an der Nachfolgemission der Vereinten Nationen im Südsudan (UNMISS). Das aktuelle Bundestagsmandat ermöglicht bis Ende März 2021 den Einsatz von bis zu 50 Soldaten auf dem Territorium des jüngsten Mitglieds der Staatengemeinschaft. Aufgabe der VN-Mission sind der Schutz der Zivilbevölkerung, die Beobachtung und Untersuchung von Verletzungen der Menschenrechte und des humanitären Völkerrechts, die Sicherstellung des Zugangs für humanitäre Hilfe sowie die Unterstützung der Umsetzung des Friedensabkommens und des Friedensprozesses. Zum Ende des Berichtsjahres leisteten zwölf Bundeswehrangehörige ihren Dienst im UNMISS-Hauptquartier in der Hauptstadt Dschuba.

Hinsichtlich der im letzten Jahresbericht geforderten **Feldpostversorgung** auch für kleinere Kontingente ist es als ausreichend zu erachten, wenn diese – zu inländischen Konditionen und unter Einhaltung der für die großen Auslandskontingente üblichen Feldpostlaufzeiten – beispielsweise über die Kurierpost des Auswärtigen Amtes oder das Postsystem der Vereinten Nationen sichergestellt werden kann. Bei größeren Übungsvorhaben im Ausland sollte angesichts des wieder in den Vordergrund rückenden Auftrages der Bündnisverteidigung jedoch – abweichend von der Sichtweise des Verteidigungsministeriums – nicht so sehr die Wirtschaftlichkeit einer Feldpostversorgung, sondern das Üben der damit einhergehenden Logistik im Vordergrund stehen.

UNAMID, Sudan

Im Sudan kamen seit 2007 Bundeswehrsoldaten in der Konfliktregion Darfur zum Einsatz. Die Mission UNAMID trug als stabilisierendes Element zur Verbesserung der dortigen Sicherheitslage und zur Begleitung der politischen Bemühungen um ein Ende der Krise bei. Auf Bitten der sudanesischen Regierung stellten die Vereinten Nationen die Mission zum 31. Dezember 2020 ein. An der zivilen Nachfolgemission wird sich Deutschland mit Polizeibeamtinnen und -beamten beteiligen. Der einzige deutsche Soldat, der im Jahr 2020 noch im Hauptquartier in El Fasher gedient hatte, verließ das Land am 11. Dezember 2020. Damit endete der deutsche Beitrag zu UNAMID nach über zwölf Jahren.

NATO in der Ägäis

Die Bekämpfung illegaler Migration in der Ägäis durch die Bundeswehr erfolgt im Rahmen der NATO-Statuten. Zum Zwecke der Seeraumüberwachung in der Ägäis, insbesondere in den territorialen Gewässern zwischen dem türkischen Festland und den griechischen Inseln, hatte Deutschland im Berichtsjahr die Fregatte BRANDENBURG der Standing NATO Maritime Group 2 unterstellt, die Informationen über illegale Schleuseraktivitäten in der Region gewinnen sollte. Hinzu kam nach völkerrechtlichen Verpflichtungen die Bergung in Seenot geratener Personen sowie Schiffbrüchiger.

NATO im Baltikum

Deutschland stellt seit 2017 im Rahmen von **ENHANCED FORWARD PRESENCE** der NATO als Rahmentation die multinationale NATO-Battle Group Litauen in Rukla. Der Aufgabenschwerpunkt liegt in der gemeinsamen Ausbildung und Übung der NATO-Truppen.

Kritik übten die Soldatinnen und Soldaten an der Einkleidung in Vorbereitung des Einsatzes und an der Unterbringung im Einsatz:

- *So hätten Kampfhosen und Gefechtshelme aus dem System Infanterist der Zukunft nicht in den passenden Größen zur Verfügung gestanden und Kontakthandschuhe habe es überhaupt nicht gegeben. Dieser Zustand habe sich über Monate hinweg bis zum Beginn des Einsatzes nicht geändert.*
- *Bei Temperaturen von bis zu 30 Grad Celsius und einer Luftfeuchtigkeit von über 80 Prozent in den Sommermonaten in nicht klimatisierten Containern zu wohnen, sei eine Strapaze. Hier sei weder erholsamer Schlaf möglich noch trockneten Ausrüstungsgegenstände, teilweise fingen sie sogar an zu schimmeln.*

Vor dem Hintergrund, dass die litauischen Streitkräfte selbst sämtliche Neubauten und Container mit Klimaanlage ausrüsten, ist es nicht nachvollziehbar, dass das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr Anträge auf Ausstattung der Unterkünfte der Bundeswehrsoldaten mit Klimageräten abgelehnt hat.

Nach der Bestätigung einer Covid-19-Virusinfektion im März 2020 ergriff die Bundeswehr zum Schutz der im Baltikum eingesetzten Soldatinnen und Soldaten unverzüglich Maßnahmen, um die weitere Virusausbreitung zu verhindern. Dazu gehörte auch eine elfwöchige Schließung der Truppenküche. Die stattdessen verabreichten Lunchbeutel mittags und die Warmmahlzeit abends konnten die Soldatinnen und Soldaten in der Unterkunft einnehmen. Ab dem 8. Juni 2020 waren sowohl die Truppenküche als auch die Betreuungseinrichtung wieder nutzbar.

- *Im Zusammenhang mit der Verpflegung und Gegenständen des alltäglichen Gebrauchs gab es Kritik an der Kürzung des Warenkorbes der Marketenderwarenversorgung zu Beginn des Jahres 2020. Eine vollumfängliche Versorgung mit zoll- und steuerfreien Marketenderwaren sei danach nur eingeschränkt möglich gewesen. Anfänglich habe man sich die benötigten Artikel noch in lokalen Supermärkten kaufen können. Mit Beginn der Covid-19-Pandemie und den damit auferlegten Restriktionen sei dieser Weg der Eigenversorgung aber versperrt gewesen. Verschärft habe sich die Situation durch die pandemiebedingte Verlängerung der Lieferzeiten.*

Es ist nachvollziehbar, dass die Motivation der Soldatinnen und Soldaten dadurch extrem gesunken ist.

Seit dem Beitritt der drei baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen zur NATO im Jahr 2004 schützt die NATO den Luftraum im Nordosten der Allianz, denn alle drei Staaten verfügen nicht über die hierzu erforderlichen fliegenden Waffensysteme. Die Bundeswehr beteiligt sich seit 2014 an der Verstärkung der NATO-Mission **Air Policing Baltikum**. Von September 2020 bis April 2021 sind erneut sechs EUROFIGHTER der Bundeswehr auf der Luftwaffenbasis Ämari in Estland stationiert. Die deutschen Piloten überwachen den Luftraum über dem Baltikum gemeinsam mit italienischen Streitkräften, die das Kommando am Stützpunkt in Siauliai/Litauen führen. Zur Erhöhung der taktischen Führungsfähigkeit hat die Bundeswehr im Berichtsjahr dort zusätzlich einen verlegefähigen Luftverteidigungsgefechtsstand in die Mission integriert. Dieser soll auch der Ausbildung des Flugführungspersonals dienen. Zu Klagen kam es über die dortige Unterbringung:

- *Die in Siauliai eingesetzten Soldatinnen und Soldaten monierten, die bereitgestellten Zelte seien zwar beheizt und auch an Stromgeneratoren angeschlossen, das habe jedoch eine enorme Lärmbelästigung zur Folge. Erholsamer Schlaf bei circa 50 Dezibel sei kaum möglich, aber zur Verrichtung des Dienstes in flugsicherheitsrelevanten Funktionen dringend notwendig. Zudem gebe es nur 16 Toiletten, von denen immer einige verstopft seien, und 16 Duschen für 90 Soldatinnen und Soldaten. Das sei viel zu knapp bemessen. Ungerecht sei es zudem, dass ihnen trotz dieser Situation ebenso wie den im Hotel untergebrachten Kameradinnen und Kameraden lediglich ein Auslandsverwendungszuschlag der Stufe 2 zustehe. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums wurden zwischenzeitlich zwei Generatoren in das Einsatzland verbracht, die im Vergleich zu den bisher genutzten Geräten in doppelter Entfernung zu den Unterkünften stehen können. Damit erreichte die Bundeswehr eine Lärmreduzierung im Schlafbereich. Von der Errichtung von Schallschutzwänden sah sie aufgrund der bevorstehenden Rückverlegung nach Deutschland hingegen ab.*

Very High Readiness Joint Task Force (VJTF)

Deutschland war maßgeblich am Aufbau der auch als Speerspitze der NATO bekannten VJTF beteiligt und hat dieser im Jahr 2019 als Rahmennation vorgestanden. Die VJTF ist Teil der NATO Response Forces und muss innerhalb von 48 bis 72 Stunden an jedem beliebigen Ort der Welt einsatzbereit sein. Deutschland hielt im Berichtsjahr insgesamt rund 9.500 Soldatinnen und Soldaten in allen Bereitschaftsgraden der NATO Response Forces vor, darunter auch in der VJTF. Während 2019 zahlreiche Verbände der Bundeswehr unter der Abgabe von Waffensystemen und Material an die VJTF litten, schilderten Soldatinnen und Soldaten des Aufklärungsbataillon 3 in Lüneburg bei einem Truppenbesuch die Sichtweise der anderen Seite:

- *Sie erklärten, der Verband halte über Gebühr viel Material vor, das sie nach der Rückführung aus der VJTF zunächst einer technischen Überprüfung unterziehen müssten. Man hoffe, einen Teil dieses Materials mit Blick auf die 2021 anstehenden einsatzgleichen Verpflichtungen des Verbandes nicht erst an andere Verbände abgeben zu müssen, um es anschließend wieder zurückzuholen.*

Dieser Wunsch ist verständlich, eine Vollausrüstung der Bundeswehr ist bisher aber nicht in Sicht. So wird das gegenseitige Ausleihen von Waffensystemen und Material weiterhin notwendig sein, weshalb auch die damit verbundene Logistik einer ständigen Übung und Verbesserung bedarf.

Betreuungskommunikation

Seit Juli 2016 besteht für die Soldatinnen und Soldaten in den Einsatzgebieten der Bundeswehr die Möglichkeit, kostenfrei mit der Familie und den Angehörigen in Kontakt zu bleiben und sich somit ein Stück Heimat während des Einsatzes zu bewahren. Für die Soldatinnen und Soldaten ist das von großer Bedeutung, weshalb Störungen und Mängel in diesem Bereich besonders schmerzen.

Erfreulich ist, dass seit Oktober 2020 mit einem neuen Rahmenvertrag die Bandbreite des Internets deutlich erhöht ist – was allerdings von Anpassungen der IT-Technik abhängt – und jeglicher Datenverkehr nun verschlüsselt erfolgt. Auch eine Störungsbeseitigung soll nunmehr innerhalb von 24 anstatt bisher 96 Stunden erfolgen. Positiv ist daneben, dass die Bundeswehr die Forderung der Wehrbeauftragten umgesetzt hat, die Vertragsleistungen auch Nichtbundeswehrangehörigen und multinationalen Partnern zur Verfügung zu stellen. Kernstück des neuen Vertrages ist die Bereitstellung einer Betreuungsmedien-Cloud. Damit wird der Zugang zu Videotelefonie/Telefonie, dem Spielfilmservice der Bundeswehr, Betreuungsradio und -fernsehen, elektronischen Printmedien

sowie ins Internet ermöglicht. Der Abschluss der Umsetzung verzögert sich pandemiebedingt voraussichtlich bis Ende März 2021.

Problematisch war bislang die Betreuungskommunikation an Bord von seegehenden Einheiten. Der neue Rahmenvertrag vereinigt die bisherigen Einzelverträge Land und See, sodass nun endlich auch die Marine von den Vertragsleistungen profitieren kann. Für die Übergangszeit bis zum neuen Rahmenvertrag war mit dem Vertragspartner vereinbart, Datenübertragungsraten von 5 Mbit/s auf seegehenden Einheiten zur Verfügung zu stellen. Das hat offenbar nicht überall funktioniert:

- *Angehörige der Fregatte HAMBURG beklagten, im September 2020 sei die Bandbreite an Bord auf bis zu 3,7 Mbit/s abgesunken. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums ist der ungünstige Standort der Empfangstechnik Ursache für die geringe Bandbreite. Bedingt durch die hohe Abschattung der Satellitenanlage komme es abhängig vom Kurs des Schiffes zu längeren Umschaltphasen des Satellitenlinks. Mittlerweile verfügt die Fregatte HAMBURG als eine der ersten Einheiten überhaupt über die notwendigen Komponenten, um die erheblich verbesserten Leistungen und Services des neuen Rahmenvertrages ab sofort in Anspruch nehmen zu können.*

Auch in Kunduz im Camp Pamir gab es im Berichtsjahr Grund zur Klage über die Betreuungskommunikation:

- *Das Netz im Camp sei nicht stabil und falle regelmäßig aus. Man müsse afghanische Provider nutzen, sodass die Gefahr des Abhörens durch fremde Nachrichtendienste bestehe. Bei Stromausfall sei überhaupt kein Netz verfügbar. Das Verteidigungsministerium teilte dazu mit, aufgrund der Sicherheitslage sei eine Beseitigung der Störungen teilweise nicht zeitnah möglich. Vor dem Hintergrund des zu erwartenden Truppenabzugs der Bundeswehr aus Nordafghanistan habe man bislang von einer direkten Anbindung des Camps Pamir an das örtliche Glasfasernetz abgesehen. Stattdessen sei eine stationäre Satellitenverbindung durch den Rahmenvertragspartner geplant gewesen.*

12. Rechtspflege und Rechtsverstöße

Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte

Die Lage bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichten war ständiger Gegenstand der letzten Jahresberichte. Dabei stehen die personelle Ausstattung und die Dauer gerichtlicher Disziplinarverfahren im Vordergrund. Seit vielen Jahren erreichen nicht wenige Eingaben das Amt der Wehrbeauftragten, die eine **überlange Dauer** der gerichtlichen Disziplinarverfahren und die damit zusammenhängenden Nachteile für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten thematisieren. Eine Vielzahl der Gerichtsverfahren zieht sich immer noch allzu häufig über Jahre hin. Nach wie vor berichten sowohl Wehrdisziplinaranwaltschaften als auch Truppendienstgerichte von Arbeitsrückständen, von notwendigen Priorisierungen und davon, dass sie aufgrund der Arbeitsüberbelastung nicht seriös ankündigen können, wann mit einem Fortgang in der angefragten Sache zu rechnen sei. Diese Themen besprach die Wehrbeauftragte mit der Bundeswehrdisziplinaranwältin bei einem Besuch im Oktober 2020 in Leipzig und informierte sich über die ergriffenen Maßnahmen.

Es zeichnet sich mit sehr positiven, aber auch weiterhin negativen Entwicklungen ein gemischtes Bild ab. Vor allem sind schnell spürbar greifende Maßnahmen weiterhin notwendig. Die zügige Durchführung von Disziplinarverfahren ist schließlich kein Selbstzweck. Lange Verfahrensdauern belasten die betroffenen Soldatinnen und Soldaten psychisch erheblich und sie werden bis zum Abschluss des Verfahrens in der Regel auch nicht be- und gefördert. Zugleich kann das Disziplinarrecht den beabsichtigten Erziehungs- und Präventionseffekt nur erreichen, wenn Fehlverhalten zügig sanktioniert wird. Dies gilt es auch und vor allem bei der Bekämpfung von Extremismus zu beachten.

Nach Angaben des Verteidigungsministeriums hat sich die Dauer der gerichtlichen Disziplinarverfahren in der Zuständigkeit der **Wehrdisziplinaranwaltschaften** bis Mitte 2020 im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht. Dies umfasst den Zeitraum von Aufnahme der Vorermittlungen bis zur Erstellung der Anschuldigungsschrift beziehungsweise bis zu einer Einstellung durch die Einleitungsbehörde. Bei gleichzeitig laufenden Strafverfahren betrug die Dauer durchschnittlich 20,7 Monate, ohne Strafverfahren 19,2 Monate. Im Jahr 2019 dauerten die Verfahren auf das gesamte Jahr bezogen 20,6 Monate beziehungsweise 17,2 Monate. Gleichzeitig ist im Amt der Wehrbeauftragten eine merkliche Zahl von Fällen bekannt, die bereits über mehrere Jahre laufen und immer noch keinen Abschluss gefunden haben. Diese Altlast gilt es anzugehen und dringend abzuarbeiten.

Zu wenig Personal bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften ist immer noch in vielen Fällen ein Hauptgrund für eine zu lange Verfahrensdauer. Die dortige Personalsituation war im Berichtsjahr wie auch in den Jahren zuvor geprägt durch eine Unterbesetzung von etwa zwölf Prozent. Zwar bemüht sich die Bundeswehr, den Personalbestand durch Neueinstellungen zu erhöhen. Gleichzeitig verlässt aber eine nicht geringe Zahl von erfahrenen Wehrdisziplinaranwältinnen und -anwälten den Bereich der Rechtspflege, oftmals zum Verteidigungsministerium. Damit gehen häufig nicht nur Wissen und Erfahrung verloren, sondern es hat auch zur Folge, dass die Zahl der Wehrdisziplinaranwältinnen und -anwälte insgesamt nur sehr langsam steigt. Noch weiter senken die Zahl der tatsächlich vorhandenen Arbeitskräfte vor Ort viele Abwesenheiten wegen der Teilnahme an Lehrgängen, der Begleitung in Auslandseinsätze, wegen Elternzeit sowie aufgrund häufiger Dienstpostenwechsel. Wehrdisziplinaranwältinnen und -anwälte, die diese Funktion neben der zu erfüllenden Aufgabe als Rechtsberaterinnen beziehungsweise Rechtsberater wahrnehmen, sind doppelt gefordert und doppelt belastet. Die Neueinstellung von Juristinnen und Juristen zum Einsatz in den Wehrdisziplinaranwaltschaften muss weiter oberste Priorität haben.

Ebenfalls problematisch ist die personelle Situation in einzelnen **Geschäftsstellen**. Beispielsweise erhöhte sich im Bereich der 1. Panzerdivision die Zahl der Dienstposten der Juristen seit 2006 um 175 Prozent, diejenige des Geschäftspersonals stieg im gleichen Zeitraum jedoch nur um 33 Prozent. Auch dies verzögert die Bearbeitung der Verfahren.

Im Bereich der Wehrdisziplinaranwaltschaft für den Bereich des Ausbildungskommandos wirkt sich eine zusätzliche Belastung negativ auf die zu bearbeitenden Disziplinarverfahren aus. Die Angehörigen dieser Wehrdisziplinaranwaltschaft mussten teilweise diejenigen Rechtslehrerinnen und Rechtslehrer ausgleichen, die im Bereich der Ausbildungseinrichtungen des Heeres fehlten. Der Mehraufwand lag bei 20 Tagen pro Beamtin beziehungsweise Beamten. Darüber hinaus werden die im Rahmen der Covid-19-Pandemie getroffenen Maßnahmen, insbesondere die in der ersten Jahreshälfte erfolgten Einschränkungen des Dienstbetriebes, dazu führen, dass sich eine nachhaltige Reduzierung der Verfahrensdauer noch weiter verzögert.

Zum Teil ist dies auch darauf zurückzuführen, dass die Rechtspflege der Bundeswehr noch nicht in ausreichendem Maße digital arbeiten kann, sondern noch immer auf **Papierakten** angewiesen ist. Zwar wurde bei der Bundeswehrdisziplinaranwältin beim Bundesverwaltungsgericht im Jahr 2017 eine eigene Stelle für die IT-Koordinierung der Rechtspflege eingerichtet. Im Rahmen ihres Besuches bei der Bundeswehrdisziplinaranwältin hat die Wehrbeauftragte jedoch erfahren, dass gerade dieser Stelle wie auch anderen durch altersbedingte Abgänge ein Wissens- und Erfahrungsverlust drohe. Dies betreffe Spitzendienstposten des gehobenen Dienstes, was es schwierig mache, geeignete Nachfolger zu finden. Denn für diese Dienstposten kämen nur besonders dienst erfahrene Beamtinnen und Beamte in Betracht, die allerdings kaum über die nötigen Vorkenntnisse sowohl im Bereich der IT-Koordinierung als auch im Bereich der Rechtspflege verfügten. Den Vorschlag, den entsprechenden Dienstposten weitere Besoldungsgruppen zuzuordnen (sogenannte Dienstpostenbündelung), damit jüngere Kandidaten die entstehenden Lücken füllen und länger auf dem Dienstposten verbleiben können, hat das Verteidigungsministerium bisher nicht weiter verfolgt. Stattdessen soll eine überlappende Besetzung der Dienstposten den Wissenstransfer ermöglichen. Diese Lösung erscheint jedoch nicht zielführend, wenn in der Spitzenbesoldungsgruppe nicht genügend geeignete Kandidaten vorhanden sind. Gerade im IT-Bereich sollten angesichts des vorherrschenden Fachkräftemangels alle Möglichkeiten ergriffen werden, um das dringend benötigte Personal zu gewinnen und zu halten.

Auch bei den **Truppendienstgerichten** ist die Belastung der einzelnen Richterinnen und Richter weiterhin hoch und es gibt nach wie vor Rückstände aus vorangegangenen Jahren. Um dem entgegenzuwirken, ist im Rahmen einer Strukturänderung geplant, die Truppendienstgerichte zukünftig mit jeweils neun Kammern statt der aktuell sechs auszustatten und die Richterinnen und Richter aus den beiden bestehen bleibenden Leerkammern in reguläre Kammern zu überführen. Für vier neue Richterdienstposten fand im Berichtsjahr die Personalauswahl statt. Zwar müssen sich auch diese neuen Richterinnen und Richter zunächst in die Tätigkeit einarbeiten, doch gewährleistet diese Maßnahme mittelfristig eine Reduzierung der Verfahrenszahlen. Um Rückstände in kürzester Zeit abzubauen und generell die Dauer von gerichtlichen Disziplinarverfahren nachhaltig zu verringern, sind alle Möglichkeiten auszunutzen, die die neue Struktur der Truppendienstgerichtsbarkeit bietet. Eine schnelle Besetzung der offenen Richterstellen und eine zeitweise Besetzung der Leerkammern wären hilfreich.

Im Sinne der Verfahrensbeschleunigung sollten im Übrigen die Aussetzungsvorschriften der Wehrdisziplinarordnung mit Bedacht angewandt werden. Gerade bei innerdienstlichen Sachverhalten sollte zum Beispiel die Einleitung eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens nicht automatisch zu einer Aussetzung des Disziplinarverfahrens führen. Vielmehr ist das Für und Wider einer Aussetzung im Einzelfall stets sorgsam

abzuwägen. Der Hauptzweck der Aussetzung ist es, divergierende Entscheidungen zu vermeiden. Dieser zweifellos wichtige Aspekt vermag die regelmäßig eintretende Verzögerung jedoch nicht in allen Fällen zu rechtfertigen. Die geltenden Aussetzungsvorschriften der Wehrdisziplinarordnung bieten insoweit ein ausgewogenes Regelungskonzept, das – bei sachgerechter Anwendung – die notwendige Einzelfallbetrachtung ermöglicht.

Bereits der letzte Jahresbericht wies auf die geplante Reform der **Wehrdisziplinarordnung** und die Arbeit der dazu im Sommer 2019 eingesetzten Expertengruppe hin. Deren Arbeit geht mit dem Ziel voran, bis Ende des ersten Quartals 2021 Vorschläge zur Änderung der Wehrdisziplinarordnung vorzulegen. Das Verteidigungsministerium beabsichtigt, bis Oktober 2021 einen Gesetzentwurf zu fertigen, um diesen dem Bundestag zu Beginn der 20. Legislaturperiode zuzuleiten. Die Expertengruppe stellt dabei alle Paragraphen der Wehrdisziplinarordnung auf den Prüfstand, um deren Anwendung auf allen Ebenen schneller, einfacher und effektiver zu machen. Sie betrachtet auch damit zusammenhängende Aspekte anderer Gesetze oder untergesetzlicher Vorschriften. Das Amt der Wehrbeauftragten begleitet die Sitzungen der Expertengruppe eng und geht nach Betrachtung der bisherigen Zwischenergebnisse davon aus, dass am Ende der Beratungen eine Vielzahl von geeigneten und zielführenden Vorschlägen stehen wird. Die anschließende Umsetzung in Gesetz und Vorschriften lässt mittelfristig und langfristig eine Verbesserung der zu lange dauernden Verfahren erwarten. Eine kurzfristige Beschleunigung ist jedoch nicht ersichtlich. Nach wie vor gilt: Die effizienteste Möglichkeit, gerichtliche Disziplinarverfahren zu beschleunigen, ist eine an der tatsächlichen Arbeitsbelastung ausgerichtete Personalausstattung.

Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen

Wehrbeauftragtenangelegenheiten sind gemäß Nummer 3.1 der einschlägigen Zentralen Dienstvorschrift A-2600/2 vordringlich zu bearbeiten. Bei längerer Dauer der Bearbeitung ist die Wehrbeauftragte in angemessenen Zeitabständen über den Stand der Dinge durch die angeschriebene Dienststelle zu unterrichten. Dieses Gebot einzuhalten, war aufgrund einer angespannten Personalsituation und einer hohen Auftragsdichte bei den Dienststellen im Berichtsjahr häufiger nicht möglich. Hinzu kam, dass sie wegen der Covid-19-Pandemie zeitweilig nur einen Grundbetrieb aufrechterhalten konnten. Selbst in Fällen, in denen sich eine längere Bearbeitungsdauer bereits früh abzeichnete, erhielt die Wehrbeauftragte zum Teil keine Nachricht darüber. Vereinzelt erfolgte erst aufgrund von Sachstandsfragen die nachträgliche Mitteilung über schon getroffene Entscheidungen in Disziplinar-, Straf- oder Entlassungsverfahren. Besonders ärgerlich ist es, wenn die Entscheidung schon mehrere Monate oder fast ein Jahr zuvor ergangen ist. Ebenso sind regelmäßig Nachfragen wegen gar nicht oder nur unvollständig übersandter Ermittlungsunterlagen notwendig. Soweit Disziplinarvorgeschützte es darüber hinaus bei Stellungnahmen gegenüber der Wehrbeauftragten zu den Meldepflichtigen Ereignissen unterlassen, den vollständigen Namen der oder des Beschuldigten anzugeben, erschwert dies der Wehrbeauftragten Nachfragen bei den übergeordneten Dienststellen, den Wehrdisziplinaranwaltschaften, den Staatsanwaltschaften und Strafgerichten. Hinzu kommt, dass die Zuordnung von Eingaben zu sachgleichen Meldepflichtigen Ereignissen beeinträchtigt wird.

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Im Berichtsjahr musste sich die Wehrbeauftragte wiederholt mit Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung auseinandersetzen. Neben 25 (2019: 32) Eingaben, in denen Soldatinnen und Soldaten von sexuellen Belästigungen bis hin zu sexuellen Übergriffen berichteten, wertete die Wehrbeauftragte auch die 224 Meldepflichtigen Ereignisse (2019: 345) wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung aus. Hier ist ein klarer Rückgang im Vergleich zu den vergangenen Jahren zu erkennen, was möglicherweise auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen ist. Feiern, in denen ein übermäßiger Alkoholkonsum eine Rolle spielte – nicht selten Ursache für sexuelle Übergriffe – konnten praktisch nicht stattfinden. Auch befanden sich Soldatinnen und Soldaten vermehrt im Homeoffice, sodass sich weniger Situationen ergaben, die zu sexuellen Übergriffen führten.

Wie viele der gemeldeten Fälle sich letztendlich bestätigen, lässt sich jetzt noch nicht eindeutig feststellen, denn teilweise sind die Ermittlungen noch nicht abgeschlossen. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Zahl der bestätigten Fälle nur bedingt aussagekräftig ist. Denn gerade in Fällen sexueller Übergriffe steht häufig Aussage gegen Aussage, sodass Verfahren eingestellt werden müssen, weil die Taten nicht mit der erforderlichen

Sicherheit nachweisbar sind. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie nicht stattgefunden haben. Oft stellt das Einstellen der strafrechtlichen oder disziplinaren Ermittlungen für die Opfer von sexuellen Übergriffen eine zusätzliche Belastung dar.

Schwierig gestaltet es sich ohnehin, die tatsächliche Gesamtzahl sexuell motivierter Übergriffe festzustellen, da sich Betroffene aus Furcht vor beruflichen oder persönlichen Nachteilen oft davor scheuen, diese anzuzeigen. Auch Scham spielt in diesem Zusammenhang eine nicht unwesentliche Rolle.

Insgesamt ist jedoch in den vergangenen Jahren in vielen Bereichen der Bundeswehr ein zunehmend sensiblerer und konsequenter Umgang mit Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder dem Verdacht solcher festzustellen. Die vorgelegten Ermittlungsunterlagen zeigen vermehrt, dass die Bundeswehr keine Form der sexuellen Übergriffe toleriert und entsprechenden Vorwürfen ernsthaft und gründlich nachgeht. Positiv zu werten ist auch, dass die Rekrutinnen und Rekruten bereits in den ersten Monaten der Dienstzeit intensiv mit der Thematik „Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb“ befasst sind. Das Verteidigungsministerium erarbeitet derzeit außerdem eine neue **Zentrale Dienstvorschrift** zum „Umgang mit Sexualität und sexuellem Fehlverhalten“, die sich an Angehörige der Bundeswehr richten und Ausführungen zu den einschlägigen gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen enthalten soll. Betroffene und Vorgesetzte sollen besser in die Lage versetzt werden, sich zu schützen und angemessen auf entsprechende Vorkommnisse zu reagieren. Das ist auch notwendig, wie folgende Fälle zeigen:

- *Eine Soldatin schilderte, dass sie von einem Kameraden via WhatsApp dazu eingeladen worden war, ihren PH-Wert von ihm messen zu lassen, nachdem er bereits mehrfach darüber sinniert hatte, welchen PH-Wert eine Vagina haben und mit welchen Mitteln man sie reinigen solle. Auch habe er gesungen: „Wer nicht dran leckt, weiß nicht wie’s schmeckt“.*
- *In einem anderen Fall schilderte der Vater einer jungen Soldatin, dass ein Vorgesetzter versucht habe, sich seiner Tochter anzunähern, indem er seinen Arm um ihre Taille gelegt habe. Nachdem sie sich diesem Annäherungsversuch entzogen habe, habe er ihr von hinten in den Schritt gefasst. Dem betreffenden Soldaten wurde die Befehlsbefugnis entzogen. Ferner wurde ihm untersagt, nochmals Kontakt mit der betroffenen Soldatin aufzunehmen. Obwohl die ermittelnden Vorgesetzten nachweislich alle erforderlichen Schritte eingeleitet hatten, fühlte die betroffene Soldatin sich in der für sie sehr belastenden Situation nicht ernst genommen.*

Dieses Empfinden der Soldatin, von den Vorgesetzten nicht angemessen wahrgenommen zu werden, ist kein Einzelfall, wie eine Reihe von Eingaben von Opfern sexueller Übergriffe belegen. In den überwiegenden Fällen bestätigen sich solche Eindrücke im Rahmen der Überprüfung der Vorfälle allerdings nicht. Vielfach wird jedoch deutlich, dass der Auslöser Kommunikationsmängel sind. Nicht oft genug kann daher darauf hingewiesen werden, wie wichtig ein feinfühligere und einfühlsamere Umgang mit den Opfern von Übergriffen ist.

Unabhängig hiervon ist es Aufgabe der Führung, eine Kultur gegenseitigen Respekts einzufordern und zu fördern. Dabei sind wiederkehrende Informationen und Diskussionen geeignet, Erwartungen, Wahrnehmungen und Verhaltensweisen zu ändern. Nur so kann sich auf Dauer das Bewusstsein für einen angemessenen Umgang miteinander auf allen Ebenen schärfen.

Mobbing

Das Bundesarbeitsgericht definiert Mobbing als das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Es spricht in diesem Zusammenhang von einem „rechtswidrigen Gesamtverhalten“. Die Ursachen für Mobbing sind vielfältig und meist kommen mehrere zusammen. Zu den wichtigsten Auslösern zählen Mängel in der Arbeitsorganisation, Schwächen im Führungsverhalten, eine besondere soziale Stellung der Betroffenen, zum Beispiel Geschlecht, Nationalität oder Behinderung, oder auch Schwächen in der Unternehmenskultur. Die Betroffenen stehen massiv unter Druck, sodass sie in ihrer Leistung nachlassen und krank werden. Die betriebswirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Auswirkungen von Mobbing sind immens. Führungskräfte sollten sich der Bedeutung des Themas bewusst sein, weshalb an dieser Stelle auf die Ausführungen im Kapitel Führungsverhalten zum Führungskräftecoaching hingewiesen wird.

Das Thema Mobbing war auch in diesem Berichtsjahr Gegenstand von Eingaben. Ebenso hat die Wehrbeauftragte die Aufarbeitung entsprechender Vorwürfe im Zusammenhang mit Meldepflichtigen Ereignissen beobachtet.

41 Eingaben und 22 Meldepflichtige Ereignisse lagen der Wehrbeauftragten insgesamt vor. In keinem dieser Fälle ließ sich Mobbing allerdings eindeutig nachweisen. Vielmehr war festzustellen, dass Konflikte eskaliert waren und der Umgang untereinander derart rüde Formen angenommen hatte, dass bei den Betroffenen subjektiv der Eindruck entstand, gemobbt zu werden:

- *So fühlte sich ein Soldat von seiner ehemaligen Ausbilderin schikaniert, beleidigt und gedemütigt, was die Ermittlungen auch bestätigten. Zwar war systematisches Mobbing nicht nachweisbar, dennoch bewertete der Disziplinarvorgesetzte das Verhalten der Soldatin als vollkommen inakzeptabel und unprofessionell und stellte ein Dienstvergehen förmlich fest. Er ermahnte sie, ihr Verhalten für die Zukunft zu überdenken und verstärkte die Dienstaufsicht. Darüber hinaus nahm die Kommandoebene den Fall zum Anlass, den nachgeordneten Bereich zu sensibilisieren, Verstöße gegen die Pflichten des Vorgesetzten streng zu ahnden.*

Der Fall zeigt beispielhaft, dass es Vorgesetzte in der Bundeswehr angehen, Konflikte ernst zu nehmen und ein kameradschaftliches Miteinander zu schaffen, damit für respektloses Verhalten und Mobbing kein Raum entsteht. Auch die **Ansprechstelle** Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr hat hier sicherlich schon vieles bewirkt.

Häufig stellt sich im Rahmen der Untersuchung eines Mobbingvorwurfs aber heraus, dass es zu erheblichen Spannungen und Konflikten kommt, weil alle Beteiligten nicht optimal agieren und es an einer konstruktiven Kommunikation fehlen lassen:

- *Beispielsweise hatte eine Soldatin ihrem Kompaniefeldwebel Mobbing und Ehrverletzung vorgeworfen. Er habe ihr gegenüber immer wieder Druck ausgeübt und ein Klima der Anspannung und Angst geschaffen. Die Untersuchung ergab, dass sowohl der Vorgesetzte als auch die Soldatin im alltäglichen Umgang Verhaltensweisen gezeigt hatten, die einer konstruktiven Zusammenarbeit nicht immer zuträglich waren. So hatte der Kompaniefeldwebel sich gegenüber der Soldatin in unangemessener Weise über den Altersunterschied zu ihrem Lebensgefährten geäußert. Die Soldatin dagegen hatte Vorwürfe gegenüber dem Vorgesetzten aber auch Kameradinnen und Kameraden in derart drastischer Weise formuliert, dass es ebenfalls ehrverletzend war.*
- *In einem anderen Fall beschimpfte ein Kamerad eine Soldatin mit Äußerungen wie „... du bist so fett...“, „...du bist eine evolutionäre Sackgasse...“ oder mit der Bezeichnung „Belugawal“. Hierfür erhielt er einen Strengen Verweis. Allerdings hatte sich auch die betroffene Soldatin nicht immer korrekt verhalten. Sie hatte nachweisbar einen Untergebenen mehrfach als „Kanake“ bezeichnet, wofür auch sie einen Strengen Verweis erhielt.*

Derart rüde Umgangsformen zeugen von einem unkameradschaftlichen und destruktiven Miteinander. Studien stellen regelmäßig fest, dass ein gutes Arbeitsverhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten starken Einfluss auf die eigene Arbeitsmoral und damit auch auf die Leistung hat. Dabei ist ein respektvoller wertschätzender Umgang miteinander für die Arbeitszufriedenheit der meisten Menschen von besonderer Bedeutung. Zu einem guten Betriebsklima und einem fairen und offenen Miteinander können und müssen alle ihren Teil beitragen. Dies gilt grundsätzlich und über alle Hierarchie-Ebenen hinweg. Zivilcourage für sich und andere zu zeigen und schwierige Situationen zu entschärfen, sollte daher das Ziel einer jeden Soldatin und eines jeden Soldaten sein.

Munitionsdiebstahl

Im Berichtsjahr fiel auf, dass die Erfassung der Munitionsbestände gerade bei Übungsschießen nicht immer fehlerfrei erfolgte. Zunächst vermisste Munition findet sich häufig zwar wieder an, teilweise jedoch entwenden Soldatinnen und Soldaten Munition. Unter Ausklammerung der beim Kommando Spezialkräfte entwendeten Munition verzeichnete das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr in der gesamten Bundeswehr einen Munitionsverlust von nahezu 3.000 Schuss. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Beim Umgang mit Munition muss größtmögliche Sorgfalt herrschen und die Verantwortlichen müssen Munition so gut wie möglich gegen Diebstahl und Unterschlagung sichern. Um den Munitionsverlust zu reduzieren, müssen Vorgesetzte eine sorgfältige Buchführung gewährleisten und ihre Untergebenen stärker in die Pflicht nehmen. Jedem Soldaten und jeder Soldatin muss bewusst sein, dass jedes Entwenden von Munition – und sei es aus der naiven Absicht, diese als Andenken aufzubewahren – nicht nur ein schweres Dienstvergehen darstellt, sondern auch strafrechtliche Sanktionen nach sich zieht. Das kann bei Schießvorhaben nicht häufig genug betont werden. Darüber hinaus sollte die Bundeswehr auch stärker auf technische Möglichkeiten zurückgreifen und eine flächendeckende digitale Nachweisführung einführen.

Drogen

Anders als in der Zivilgesellschaft ist in der Bundeswehr nicht nur der Besitz, sondern schon jeglicher Konsum von illegalen Drogen strikt verboten und zwar auch außerhalb der Dienstzeit. Nachfolgendes Beispiel veranschaulicht das:

- *Auf dem Marinestützpunkt Kiel kam Cannabisgeruch aus einer von zwei Soldaten bewohnten Stube. Bei der daraufhin vorgenommenen Kontrolle durch ziviles Wachpersonal war die Stube verschlossen – im Inneren wurde jedoch hörbar Deo versprüht und das Fenster geöffnet. Bei einem später durchgeführten Drogen-schnelltest ließ sich nachweisen, dass zumindest einer der beiden Soldaten Cannabis konsumiert hatte.*

Das Verbot soll die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr sichern und zugleich Sicherheitsrisiken, vor allem durch Drogenkonsum von Waffenträgern, vermeiden. Trotz der ausdrücklichen Belehrung zu Beginn der Dienstzeit über dieses absolute Drogenverbot zeigen sich gerade junge Soldatinnen und Soldaten oftmals überrascht davon, welche schwerwiegenden Konsequenzen schon der einmalige Konsum haben kann. So werden Soldaten auf Zeit, denen in den ersten vier Dienstjahren Konsum illegaler Drogen nachzuweisen ist, regelmäßig fristlos nach § 55 Absatz 5 Soldatengesetz entlassen. Diese mögliche Folge eines auch nur einmaligen, außerdienstlichen Drogenkonsums ist gerade noch lebensunerfahrenen Soldatinnen und Soldaten regelmäßig vor Augen zu halten. Im Berichtsjahr gab es 242 Meldepflichtige Ereignisse zu Betäubungsmitteldelikten.

Dass nicht nur der Konsum illegaler Drogen sondern auch übermäßiger **Alkoholgenuss** zu Problemen in der Truppe führt, hat sich auch in diesem Jahr wieder gezeigt. In einem nicht unerheblichen Umfang waren es alkoholisierte Soldatinnen und Soldaten, die Fehlverhalten an den Tag legten oder Unfälle erlitten. Wer gegen einen entsprechenden Verhaltensbefehl verstößt, muss mit hohen Disziplinarbußen rechnen. So hat ein Vorgesetzter beispielsweise gegen mehrere Soldaten, die sich im Auslandseinsatz massiv betranken, Bußen in der Höhe zwischen 3.000 und 3.500 Euro verhängt. In diesem Zusammenhang ist die im Berichtsjahr eingerichtete Zentrale Ansprechstelle für Suchtprävention am Zentrum Innere Führung zu begrüßen, die Vorgesetzten und Dienststellen Hilfestellung bei der Suchtprävention leisten soll.

Straftaten gegen die Bundeswehr

In diesem Berichtsjahr (Stand 13. Dezember 2020) war die Bundeswehr Ziel von 96 Anschlägen beziehungsweise Straftaten (2019: 102). Danach waren 18 Gewalttaten gegen Angehörige der Bundeswehr (2019: 14) und 78 Gewalttaten gegen Sachen der Bundeswehr oder Vandalismus auf Truppenübungsplätzen (2019: 77) zu registrieren. In letzteren sind drei Brandanschläge (2019: sieben) und vier Sabotageakte (2019: vier) enthalten.

13. Fürsorge

Sanitätsdienst

Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr erhalten unentgeltliche truppenärztliche Versorgung. Dafür haben sie keine freie Arztwahl, sondern sind im Krankheitsfall verpflichtet, den Truppenarzt im für sie zuständigen Sanitätsversorgungszentrum aufzusuchen. Der Truppenarzt behandelt sie im Rahmen seiner Kompetenzen und überweist sie bei Bedarf an Fachärzte in den Facharztzentren der Bundeswehr beziehungsweise in den Bundeswehrkrankenhäusern, gegebenenfalls auch in das zivile Gesundheitssystem. Er trägt dafür Sorge, dass die Behandlungsempfehlungen der Fachärzte umgesetzt werden.

Dass dies nicht immer zufriedenstellend verläuft, zeigte im Berichtsjahr wieder eine Reihe von Eingaben. In manchen Fällen war ein häufiger **Truppenarztwechsel** aufgrund von Abwesenheiten oder dem Weggang des Truppenarztes ursächlich:

- *So hatte ein Soldat im Verlauf seiner krankheitsbedingten Vorstellungen einen extrem häufigen Wechsel der behandelnden Truppenärzte hinzunehmen. Die jeweiligen Übergaben von Arzt zu Arzt führten dazu, dass es keinen Gesamtüberblick über den Krankheitsverlauf gab. Ergebnis war, dass man einen im Zusammenhang mit seinen Erkrankungen vermuteten Einsatzbezug nicht zeitnah, sondern erst nach fast eineinhalb Jahren hinreichend wahrnahm und weiterverfolgte.*

Auch wenn es sich aus der Sicht des Sanitätsdienstes um einen Einzelfall gehandelt hat, zeigt sich hier die Wichtigkeit einer Kontinuität in der medizinischen Versorgung. Gerade im Fall langwieriger, schwerer und chronischer Krankheitsverläufe ist es für Soldatinnen und Soldaten unerlässlich, einen festen Ansprechpartner zu haben, der sie im Rahmen ihres gesamten Behandlungsverlaufs begleitet und die Behandlung koordiniert.

Unbefriedigend hingegen stellte sich auch die truppenärztliche und sanitätsdienstliche Versorgung für die Angehörigen des Aufbaustabes des Multinationalen Korps in Stettin dar:

- *Ursprünglich sahen die vertraglichen Abreden der beteiligten Nationen Deutschland, Dänemark und Polen die unentgeltliche sanitätsdienstliche Versorgung deutscher Soldatinnen und Soldaten in einer polnischen Sanitätseinrichtung am Standort Stettin sowie die Versorgung im dortigen Militärkrankenhaus gegen Kostenerstattung vor. Außerdem sollte der deutsche Joint Medical Officer am Standort Stettin in Nebenfunktion eine truppenärztliche Sprechstunde anbieten. Allerdings besteht über den Inhalt der zwischenstaatlichen Abrede seit Jahren Unklarheit. Tatsächlich haben die grenznahen deutschen Einrichtungen des Sanitätsdienstes der Bundeswehr, die Sanitätsversorgungszentren Prenzlau und Torgelow (Außenstelle Viereck) die in Stettin stationierten deutschen Soldatinnen und Soldaten seit Aufstellung des Korpsstabes im Jahre 1999 versorgt. Dazu waren sie im Berichtsjahr vor allem aufgrund hoher Auftragsdichte nur noch nach vorheriger Absprache und bei freien Kapazitäten imstande.*

Es ist nicht hinnehmbar, dass der Sanitätsdienst der Bundeswehr **im Ausland stationierte Soldaten** abweist. Besonders enttäuscht aber, dass die europäische Integration von Streitkräften bereits am Beispiel der sanitätsdienstlichen Versorgung ihrer Angehörigen nach nunmehr 21 Jahren noch nicht weiter vorangeschritten ist.

In seiner Einsatzfähigkeit eingeschränkt ist der Sanitätsdienst, wenn er nicht mit modernen einsatztauglichen Fahrzeugen ausgestattet ist:

- *Auf der Fahrt zu einer Unfallstelle entwickelte sich ein seit 35 Jahren in der Nutzung befindlicher Krankenkraftwagen des Typs Unimog wegen unzureichender Motorleistung zu einem Verkehrshindernis für die Fahrzeugkolonne. Zudem entsprach das veraltete Fahrzeug nicht mehr den gesetzlichen Anforderungen für Rettungsdienstfahrzeuge. Die Sanität darf mit diesem Krankenwagen – abgesehen von dringenden Ausnahmefällen – grundsätzlich keine Verletzten mehr transportieren.*

Es ist gut, dass sich nach Planung des Verteidigungsministeriums der Bundestag im zweiten Quartal 2021 mit der Neubeschaffung moderner Rettungsfahrzeuge befassen soll. Bei entsprechender Billigung könnte die Auslieferung neuer, moderner Fahrzeuge im Jahr 2022 beginnen.

Ebenso entscheidend für den Sanitätsdienst ist eine adäquate Ausstattung mit Ausbildungsmitteln:

- *Ein Notfallsanitäter und Ausbilder in einer Sanitätsstaffel klagte über veraltete und fehlende Ausstattung für die Ausbildung zum Ersthelfer A, da die zu vermittelnden Kenntnisse einerseits bei Unfällen auf Schießbahnen oder bei Übungen im Inland und andererseits bei Gefechten im Einsatz lebenswichtig sein könnten. Es fehlten automatisierte externe Defibrillatoren (AED), weshalb die Ausbildung an diesem Gerät nur theoretisch erfolgen könne, und die Übungspuppen für die Herz-Lungen-Wiederbelebung seien überholt und abgenutzt.*

Auch das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr erachtet die praktische Ausbildung an einem AED-Simulator als sinnvoll. Defekte Übungspuppen müssten zudem ausgesondert werden. Das Kommando stellte daher in Aussicht, für beide Ausbildungsmittel eine Bestandsabfrage durchzuführen und deren Beschaffung zu prüfen. Dieser Schritt ist zu begrüßen.

Einsatzbedingte psychische Erkrankungen

In diesem Jahr hat sich mit 301 Soldatinnen und Soldaten wieder eine nicht unerhebliche Zahl von Betroffenen erstmalig wegen einer einsatzbedingten psychischen Störung in einer psychiatrischen Abteilung oder psychiatrischen Fachuntersuchungsstelle des Sanitätsdienstes untersuchen und begutachten lassen. Bei einem Großteil dieser Neuerkrankten (172) steht die Erkrankung im Zusammenhang mit dem bereits etliche Jahre zurückliegenden ISAF-Einsatz in Afghanistan. Auch gibt es immer noch Neuerkrankte (37), für deren Erkrankung der KFOR-Einsatz ursächlich war. Dies zeigt, dass Traumatisierte teilweise mit erheblicher Verzögerung in die Behandlung kommen.

Eine Rolle könnte dabei spielen, dass ehemalige Soldatinnen und Soldaten nicht ausreichend über Ansprechstellen und Hilfsangebote in der Bundeswehr informiert sind. Hier sollte die Bundeswehr proaktiv – beispielsweise über die Medien – diese Gruppe gezielt ansprechen und so die Chancen für einen schnelleren Zugang zum medizinischen Versorgungssystem schaffen.

Die Behandlung Einsatztraumatisierter in der Bundeswehr hat sich über die Jahre kontinuierlich verbessert und dabei werden auch neue Wege beschritten. Die angelaufene Studie des Psychotraumazentrums zu **pferdegestützter Therapie** ist ausdrücklich zu begrüßen. Erste positive Erfahrungen im Rahmen des Seelsorgeprojektes der evangelischen Militärseelsorge haben dazu geführt, dass jetzt eine entsprechende Evaluation in einem größeren Rahmen stattfindet. Es wäre sehr erfreulich, wenn diese Studie dazu beitragen könnte, dass die pferdegestützte Therapie Teil der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung wird.

Mit Einführung von § 20 a Einsatzweiterverwendungsgesetz hat der Gesetzgeber die rechtlichen Voraussetzungen für die Erstattung bestimmter Aufwendungen von Angehörigen bei deren Einbeziehung in die Behandlung psychisch Einsatzgeschädigter geschaffen. Das Verteidigungsministerium erarbeitet hierzu Ausführungsbestimmungen, die die Einbeziehung von Bezugspersonen sowohl bei stationären Rehabilitationsmaßnahmen als auch bei stationären Krankenhausaufenthalten und ambulanten Therapiemaßnahmen darstellen sollen. Für die **Soldaten-Familienkuren** im Regelbetrieb prüft das Ministerium die Möglichkeiten einer Kostenübernahme durch den Dienstherrn. Eine positive Entscheidung wäre ein weiteres wichtiges Signal der Anerkennung der Bedeutung von Angehörigen im Genesungsprozess.

Die in den Bundeswehrkrankenhäusern als Ergänzung zu den bestehenden stationären Behandlungskapazitäten seit Längerem geplante Einrichtung von tagesklinischen Betten kommt nur langsam voran. Sowohl in Koblenz als auch in Ulm und Hamburg wird es diese wohl erst im Zuge geplanter Neubauten geben. Das ist bedauerlich, gewährleistet eine tagesklinische Behandlung doch die weitere soziale Anbindung der Patienten an ihr Zuhause, was für manche eine psychiatrische Behandlung überhaupt erst möglich erscheinen lässt.

Neben der Behandlung ist die **Wiedereingliederung** psychisch Einsatzgeschädigter in den Dienst für einen positiven Verlauf der Erkrankung von großer Bedeutung. Allerdings stellt dies eine besondere Herausforderung dar, da diese Erkrankungen oftmals mit einem hohen Chronifizierungsrisiko einhergehen. Lange Zeiten der Dienstunfähigkeit können die Folge sein. Dies gilt es möglichst zu verhindern. Neben einem überzeugenden Rehabilitationskonzept ist dabei auch der Umgang mit den Betroffenen im dienstlichen Alltag von großer Bedeutung. In einer wachsenden Anzahl von Eingaben berichten psychisch Einsatzgeschädigte von einem wenig fürsorglichen Umgang mit ihnen durch Vorgesetzte und Kameraden, was sich negativ auf ihren Krankheitsverlauf auswirke und zu vermehrten Krankschreibungen führe. Zwar gibt es nach Angaben des Verteidigungsministeriums auf der Internetseite www.ptbs-hilfe.de Informationen für Vorgesetzte sowie Kameradinnen und Kameraden zu psychischen Erkrankungen, insbesondere die posttraumatische Belastungsstörung, und zu dem Umgang mit psychisch Einsatzgeschädigten. Es seien auch unterschiedliche Möglichkeiten der Unterstützung und der Begleitung von Erkrankten durch Vorgesetzte und Kameradinnen und Kameraden auf dem Weg zurück ins Berufsleben dargestellt. Dies allein erscheint jedoch nicht auszureichen. Wichtig wäre eine gezielte, verpflichtende Schulung von Vorgesetzten. Ziel muss die Schaffung eines Umfeldes sein, in dem sich die Betroffenen angemessen wahrgenommen fühlen. Im Vordergrund muss stehen, was diese Kameradinnen und Kameraden noch können, und nicht, was sie nicht mehr können.

Wichtig im Rahmen der Fürsorge sind auch niederschwellige Angebote für psychisch belastete Soldatinnen und Soldaten in Form von kameradschaftlicher Unterstützung in der Dienststelle beziehungsweise im Standortbereich. Hier gibt es zum einen die **Lotsen** für Einsatzgeschädigte, die Einsatzgeschädigte dabei unterstützen, den Weg in die professionelle Beratung, Behandlung und Rehabilitation zu finden. Zum anderen gibt es die Peers, die Soldatinnen und Soldaten hierarchiefrei Beistand bei der Bewältigung psychischer Belastungssituationen leisten. Es muss sichergestellt sein, dass eine ausreichende Anzahl an ausgebildeten Lotsen und Peers in den jeweiligen Verbänden vorhanden sind:

- *Bei einem Truppenbesuch im Informationstechnikbataillon 381 in Storkow kam die Klage auf, dass es am Standort weder Lotsen noch Peers gebe, was angesichts der hohen Einsatzbelastung des Verbandes ein unhaltbarer Zustand sei. Zahlreiche Soldatinnen und Soldaten befänden sich auf Wartelisten für entsprechende Lehrgänge, seien jedoch bislang nicht zum Zuge gekommen. Die erbetene Überprüfung durch das Verteidigungsministerium ergab, dass der Verband für 2019 keine und für 2020 bei insgesamt fünf ausgeschriebenen Lotsenlehrgängen vier Teilnehmende im Ausbildungssystem IAMS gebucht hatte. Das Kommando CIR als übergeordneter Organisationsbereich priorisierte die Bewerber aus dem Bataillon nicht,*

weshalb das die Lehrgänge durchführende Zentrum Innere Führung keinen Trainingsplatz zuwies. Für die Ausbildung zum Peer buchte das Informationstechnikbataillon 381 im Jahr 2019 drei Teilnehmer und 2020 einen Teilnehmer im Ausbildungssystem IAMS. Da es für die Teilnehmer den Buchungsgrund „Ausbildung für Zweit-/Nebenfunktion“ angab, die – anders als die Buchungsgründe „Dienstpostenausbildung“ sowie „Einsatzausbildung“ – nicht priorisiert werden, und der Lehrgang regelmäßig überbucht ist, kam der Verband letztendlich nur auf die Warteliste. Um dem aufgezeigten Bedarf an Lotsen und Peers kurz- bis mittelfristig abzuhelpfen, regte das Ministerium an, dass das Kommando CIR die notwendigen Lehrgangsplätze mit dem Bataillon abstimmen und mit den vorhandenen Ausbildungskapazitäten über die zuständigen Ansprech- und Koordinierungsstellen harmonisieren sowie nach Möglichkeit priorisiert anfordern soll.

Immer wieder diskutiert wird die Frage, ob Lotsinnen und Lotsen für Einsatzgeschädigte nebenamtlich oder eher hauptamtlich tätig sein sollten. Die Zentrale Dienstvorschrift A-2640/30 Lotsinnen und Lotsen für Einsatzgeschädigte sieht Lotsinnen und Lotsen in Haupt- und Nebenfunktion vor. Die Organisationsbereiche sind frei in der Gestaltung ihrer Lotsenorganisation. Nach Auffassung des Verteidigungsministeriums hat das den Vorteil, dass die Organisationsbereiche die Anzahl der Lotsinnen und Lotsen frei steuern und flexibel am Aufkommen von Einsatzgeschädigten ausrichten können. Diese Flexibilität werde in erster Linie durch Rückgriff auf nebenamtliche Lotsinnen und Lotsen ermöglicht. Dies ist grundsätzlich nicht zu beanstanden. Allerdings ist dem Bundeswehrverband, der sich in seinem Forderungspapier „**Mission Seele** – Einsatztraumata vorbeugen und helfen“ unter anderem auch mit diesem Thema beschäftigt, zuzustimmen, dass in Bereichen, wo großer Bedarf und infolgedessen eine hohe Arbeitsbelastung für nebenamtliche Lotsinnen und Lotsen besteht, Dienstposten für hauptamtliche Lotsen ausgeplant werden müssen. Zumindest was die vom Bundeswehrverband als Beispiel genannten Bundeswehrkrankenhäuser anbelangt, hält auch das Verteidigungsministerium die Ausbringung jeweils eines hauptamtlichen Lotsendienstpostens für angebracht. Dies ist ausdrücklich zu begrüßen.

Der Dienstherr ist aber nicht nur bei der Behandlung und Wiedereingliederung psychisch einsatzgeschädigter Soldatinnen und Soldaten in der Pflicht. Damit es möglichst erst gar nicht zu einer Erkrankung kommt, ist **Prävention** ein wichtiger Faktor. Zum Erhalt und zur Steigerung der psychischen Fitness von Soldatinnen und Soldaten gibt es bereits seit 2012 ein Konzept, das entsprechende Präventionsmaßnahmen im Grundbetrieb, im Einsatz und bei der Einsatzvor- und -nachbereitung vorsieht. Umgesetzt ist das Konzept aber bisher kaum. Es wird jetzt in eine Zentrale Dienstvorschrift überführt, die zum 1. April 2021 in Kraft treten soll. Diese Gelegenheit sollte nunmehr dringend dazu genutzt werden, konkrete Maßnahmen verbindlich vorzuschreiben, damit die psychische Fitness den Stellenwert in der Ausbildung erhält, der notwendig ist, um die Soldatinnen und Soldaten bestmöglich vor psychischen Erkrankungen aufgrund von Einsätzen zu schützen. Der hierfür erforderliche finanzielle und personelle Aufwand ist ohne Zweifel gerechtfertigt, wenn dadurch psychische Erkrankungen mit all ihren langwierigen Folgen verhindert werden können.

Im Bereich der Behandlung traumatisierter Soldatinnen und Soldaten hat die Bundeswehr in den letzten Jahren viele vorbildliche Maßnahmen ergriffen. Sie hat hier viel Kompetenz gewonnen, die auch für andere Sicherheitsbehörden wie Polizei, Feuerwehr und den Sanitätsbereich als Erfahrungsschatz genutzt werden könnte. Dennoch sollte sie immer wieder hinterfragen, ob es nicht doch noch weiterer Anstrengungen bedarf, um den betroffenen Soldatinnen und Soldaten die Rückkehr in die Gesellschaft und in den Dienst zu ebnet. Auch müssen die Angehörigen noch mehr Unterstützung durch die Bundeswehr erhalten. Das erwähnte Forderungspapier des Bundeswehrverbandes bietet Anregungen, die eine gute Grundlage für weitere Verbesserungen zum Wohle der betroffenen Soldatinnen und Soldaten und ihrer Familien sein könnten.

Suizide und Suizidversuche

Im Jahr 2020 meldete das Bundesministerium der Verteidigung der Wehrbeauftragten elf Selbsttötungen (2019: 21, 2018: 17, 2017: 14, 2016: 12, 2015: 25, 2014: 24) und 61 Selbsttötungsversuche (2019: 52, 2018: 57, 2017: 55, 2016: 46, 2015: 44, 2014: 43) von Soldatinnen und Soldaten. Grundlage für diese Zahlen sind ausschließlich die Meldepflichtigen Ereignisse, wie sie der Wehrbeauftragten als Tagesmeldungen aus dem Verteidigungsministerium übermittelt werden. In der Statistik finden sich auch Fälle rein verbal geäußerter oder von Angehörigen befürchteter Selbsttötungsabsichten. Darüber hinaus werden wie in den übrigen Kategorien der Meldepflichtigen Ereignisse hier alle Tagesmeldungen der entsprechenden Meldearten zunächst unabhängig vom Ergebnis einer Überprüfung gezählt, das gelegentlich auch erst im folgenden Jahr vorliegt. In der Statistik können

sich damit auch Fälle befinden, in denen sich der Verdacht auf Suizidversuch nach Abschluss der Überprüfung möglicherweise nicht bestätigt.

Die Gründe für die überwiegende Zahl der Suizide und Suizidversuche von Soldatinnen und Soldaten sind wie auch bei Suiziden und Suizidversuchen in der Bevölkerung sehr komplex. Nicht selten treffen mehrere Umstände zusammen. Neben belastenden Situationen im privaten Umfeld können vor allem Depressionen und psychische Grunderkrankungen ursächlich gewesen sein. In wenigen Einzelfällen waren auch dienstliche Belastungen wie Prüfungsdruck, Auslandseinsätze oder die Vereinbarkeit vom Familienleben mit dem Dienst nicht auszu-schließen.

Sehr gut funktioniert nach einem Suizidversuch das **Netzwerk** aus medizinischer und psychologischer Betreuung in Verbindung mit der sozialen Unterstützung im Kameradenkreis. Nicht selten finden sich in den Stellungnahmen Hinweise auf kurz- und mittelfristige Hilfen, die Suizidgefährdete durch Kameradinnen und Kameraden, darunter auch Dienstvorgesetzte, erfahren haben. Ein Beispiel:

- *„Die organisierte Betreuung eines Soldaten nach seinem Suizidversuch durch seine Kameradinnen und Kameraden selbst an den Wochenenden ist bemerkenswert. In einem Fall ist sogar zu vermuten, dass der Dienstvorgesetzte durch sensibles und vertrauensbildendes Verhalten einen Soldaten von einem weiteren Suizidversuch abgehalten hat.“*

Den sozialen Aspekt der Kameradschaft hebt auch die in einer Entwurfsfassung vorliegende Handlungshilfe Umgang mit Krise, Suizidversuch und Suizid hervor – eine Handlungshilfe nicht nur für Vorgesetzte. Angekündigt war diese Führungshilfe bereits für 2017. 2021 soll sie nun endlich erscheinen. Die Handreichung ist ein umfassender Beitrag für mehr Sicherheit im Umgang mit allen Facetten des Themas Suizid. Die Rolle der Vorgesetzten kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden, wenn es um Prävention und Nachsorge sowie den angemessenen Umgang mit Angehörigen von Suizidopfern geht. Es ist zu hoffen, dass die Empfehlungen eventuell noch bestehende Unsicherheiten beseitigen:

- *Fehlende Anteilnahme und kaltes bürokratisches Verhalten des direkten Vorgesetzten, wie es Eltern nach dem Suizidversuch ihres Sohnes der Wehrbeauftragten schilderten, unterstreichen den immer noch vorhandenen praktischen Bedarf an einer solchen Handlungshilfe.*

Die Bundeswehr tut in diesem Bereich unbestritten sehr viel. Was leider fehlt, ist die Fortsetzung der systematischen Untersuchung aller Suizidfälle, wie sie für die Jahre 2015 und 2016 existiert. Mit einer solchen Studie kann das Verteidigungsministerium objektiver und besser bewerten, ob die neu entwickelten präventiven Maßnahmen ausreichend greifen oder ob es Angebote weiter anpassen muss. Das liegt im Interesse der Bundeswehr.

Beschädigtenversorgung

Die Beschädigtenversorgung der Soldatinnen und Soldaten richtet sich bisher nach dem Bundesversorgungsgesetz. Dieses Gesetz wird zum 1. Januar 2024 durch das Vierzehnte Buch Sozialgesetzbuch vom 12. Dezember 2019 abgelöst (BGBl. I Seite 2652). Die Neuordnung stellt vor allem Opfer von Gewalttaten und Opfer von Terrorgewalt in den Fokus. Das Verteidigungsministerium hat es aufgrund dieser geänderten Ausrichtung für erforderlich erachtet, die Beschädigtenversorgung der Soldatinnen und Soldaten in einem eigenen Gesetz zu regeln. Ein entsprechender Entwurf eines Gesetzes über die Entschädigung der Soldatinnen und Soldaten und zur Neuordnung des Soldatenversorgungsrechts liegt bereits vor. Es geht dabei nach Bekunden des Ministeriums darum, „den Besonderheiten des Dienst- und Treueverhältnisses sowie der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber den Soldatinnen und Soldaten sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen gerecht zu werden, indem deren spezifischen Bedarfe und Interessen bei der Ausgestaltung der Leistungen passgenau abgedeckt werden.“ Ziel der Neuregelung ist es auch, „neben der systematischen Neuordnung und Schaffung transparenter Anspruchsregelungen eine weitere Entbürokratisierung sowie eine Beschleunigung des Verwaltungshandelns zu erreichen.“ Der Gesetzentwurf sieht unter anderem eine Anhebung der einkommens-unabhängigen Entschädigungsleistungen sowohl für die Betroffenen als auch für etwaige Hinterbliebene vor. Die Unfallversicherung Bund und Bahn soll künftig für die medizinischen Behandlungen und Rehabilitationsmaßnahmen im Zusammenhang mit Wehrdienstbeschädigungen aufkommen. Zudem ist vorgesehen, Teilhabeleistungen künftig einkommensunabhängig zu gewähren. Die Antragsbearbeitung soll zukünftig vollständig digital erfolgen, was vor allem auch die zeitgemäße barrierefreie Kommunikation über einen individuellen Onlinezugang umfasst, so dass Entschädigungsansprüche dann niederschwellig vom heimischen

Rechner aus geltend gemacht werden können. Die geplante eigenständige Regelung der Beschädigtenversorgung der Soldatinnen und Soldaten und vor allem auch die gesteckten Ziele sind zu begrüßen.

Einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Probleme durch den Dienst geschädigter Menschen leistet die Deutsche Härtefallstiftung. Insbesondere die Fälle von Einsatzgeschädigten sind hoch komplex. Wo der Dienstherr an seine Grenzen gelangt, kann die **Härtefallstiftung** nachhaltig helfen. Die ihr zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel schöpft sie regelmäßig aus, weshalb deren in den Beratungen des Deutschen Bundestages zum Haushalt 2021 angestoßene Erhöhung von 1,5 Millionen Euro auf 1,75 Millionen Euro nur folgerichtig ist. Damit ist die Fortführung der nachhaltigen Stiftungstätigkeit bei sich wandelnden Fallkonstellationen und einer großen Bandbreite an Anträgen gesichert. Im achten Jahr ihres Bestehens hat die Deutsche Härtefallstiftung nunmehr 721 Anträge abgeschlossen, davon 466 Anträge positiv entschieden und Menschen in besonderen Problemlagen mit insgesamt mehr als 10 Millionen Euro unterstützt.

Neben der Härtefallstiftung gibt es weitere Stiftungen, die für in Not geratene Soldatinnen und Soldaten und ihre Angehörigen finanzielle sowie materielle Hilfe leisten, so etwa das Soldatenhilfswerk, das Bundeswehr-Sozialwerk, die Oberst Schöttler Versehrten-Stiftung und den Rohdich'schen Legatenfonds.

Im **Netzwerk der Hilfe** arbeiten seit 2012 Vertreterinnen und Vertreter bundeswehrraher sowie unabhängiger ziviler Organisationen mit Verantwortlichen des Verteidigungsministeriums in verschiedenen Arbeitsgruppen für die Belange von aktiven und ehemaligen Bundeswehrangehörigen, deren Familien und Angehörige sowie Hinterbliebene zusammen.

Gut ist, dass das Thema **Radargeschädigte** der Bundeswehr und der ehemaligen Nationalen Volksarmee nicht aus dem Blickfeld gerät. In diesem Zusammenhang hat das Bundesministerium der Verteidigung eine Forschungsstudie initiiert, welche mögliche DNA-Schädigungen bei Nachkommen von Radartechnikern untersuchen soll. Erste Ergebnisse dieser Studie sollen ab März 2021 vorliegen. Das Ergebnis der weiteren Beratungen zu diesem Thema bleibt abzuwarten.

Neben der Beschädigtenversorgung, die für gesundheitliche Schädigungen im Zusammenhang mit dem Dienst sowohl im Inland wie im Ausland gilt, gibt es auch noch die **Einsatzversorgung** für gesundheitliche Schädigungen aufgrund von Einsatzunfällen im Rahmen besonderer Auslandsverwendungen nach dem Einsatzversorgungsgesetz. Letztere wird ergänzt durch Ansprüche nach dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz, insbesondere den Anspruch auf Aufnahme in die Schutzzeit für aktive Soldatinnen und Soldaten sowie den Anspruch auf Wiedereinstellung für ehemalige Soldatinnen und Soldaten. Allerdings ist der Geltungsbereich des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes beschränkt auf Einsatzunfälle, was bedeutet, dass es bei schweren Dienstunfällen, etwa Schießunfällen oder anderen schweren Unfällen im Rahmen von Übungen im Inland, nicht anwendbar ist:

- *Ein Oberstabsgefreiter schilderte, dass er während einer unterstützenden Tätigkeit in der Einsatzbezogenen Fachausbildung auf dem Truppenübungsplatz in Bergen einen schweren Dienstunfall erlitten habe. Er sei von einem gepanzerten Fahrzeug überrollt worden und habe dabei schwerste Verletzungen im Gesicht erlitten und infolge des Unfalls auch eine posttraumatische Belastungsstörung entwickelt.*

Wäre ein solcher Unfall während eines Auslandseinsatzes passiert, hätte das Einsatz-Weiterverwendungsgesetz gegriffen. Nicht nur bei Einsatzunfällen, sondern auch bei schweren Dienstunfällen während der Einsatzvorbereitung im Inland kommt im weitesten Sinne die aus dem immanenten Aufopferungsgedanken erwachsende besondere Fürsorgepflicht des Dienstherrn zum Tragen. Das Verteidigungsministerium sollte Möglichkeiten der Ausweitung des Geltungsbereichs des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes ausloten.

Altersversorgung

Soldatinnen und Soldaten mit Vordienstzeiten in der Nationalen Volksarmee beklagten wiederholt Ungleichbehandlungen hinsichtlich der Altersversorgungsansprüche. Hintergrund ist eine Regelung des Einigungsvertrages, nach der diese Vordienstzeiten nicht in die Soldatenversorgung, sondern in die gesetzliche Rentenversicherung einfließen. Betroffene Berufssoldaten erhalten danach sowohl Ruhegehalt nach dem Soldatenversorgungsgesetz als auch Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Da sich die gesetzliche Deckelung des aus der Rentenversicherung zustehenden Anteils auf 66,97 Prozent beläuft, während der Höchstsatz für Leistungen aus dem Bundesversorgungsgesetz 71,75 Prozent beträgt, ist der Unmut nachvollziehbar.

Betreuung

Die bewirtschaftete Betreuung befindet sich seit jeher im Spannungsfeld zwischen Wirtschaftlichkeit und Attraktivität. Gleichwohl kann nicht genug betont werden, dass sie ein wichtiger sozialer Ort und damit ein zentrales Element der Fürsorge ist. Wirtschaftlichkeit darf deshalb nicht das ausschlaggebende Kriterium sein. Die **Heimbetriebe** und **Heimgesellschaften** bieten den Raum für sozialen Austausch, der für ein kameradschaftliches Miteinander immens wichtig ist. Standorte mit wenigen Möglichkeiten für diesen Austausch verzeichnen daher nicht selten eine Vereinzelnung der Soldatinnen und Soldaten, weshalb das dortige Personal zuweilen emotional stärker belastet ist. Gerade die Zeit der Covid-19-Pandemie mit ihren vielen einschränkenden Maßnahmen auch für die Soldatinnen und Soldaten zeigt die besondere Notwendigkeit einer guten Betreuung im Normalfall.

Ein richtiger Schritt ist das bereits im vergangenen Jahresbericht erwähnte Entwicklungskonzept bewirtschaftete Betreuung im Inland 2019+. Es befindet sich in der Startphase und sieht vor, dass die Bundeswehr die Heimbetreiber auf deren Vorschläge hin unkompliziert und ohne aufwändige Verfahren mit Investitionen im kleineren Rahmen zum Beispiel in Geräte oder in die Raumgestaltung unterstützt. Das kann die Beschaffung eines Billardtisches oder eines bestimmten Mobiliars sein. Sinnvoll wäre es, grundsätzlich Investitionsvereinbarungen mit den Betreibern zu schließen, die insbesondere auch geringfügigere Instandhaltungsmaßnahmen einschließen. So könnte die Bundeswehr Betreiber motivieren, auch an wirtschaftlich weniger lukrativen Standorten zu investieren und ein attraktives Angebot zu bieten.

Eine wichtige Funktion im Rahmen der nicht bewirtschafteten Betreuung übernehmen die **Betreuungsbüros**, die in mehreren Tranchen auf 185 Büros an 176 Standorten anwachsen sollen. Sie sorgen proaktiv für die Betreuung der Soldatinnen und Soldaten am Standort, sind aber auch für deren Familien sowie Reservedienst Leistende zuständig. Daneben sollen sie auch Vorgesetzte bei ihrer Führungsaufgabe, sich um ihre Soldaten und Soldatinnen zu kümmern, professionell beraten und unterstützen. Die Angebote sind standortabhängig, wobei hier Netzwerkpartner aus der Region (zum Beispiel lokale Sport- und Kulturvereine) regelmäßig unterstützen. Die Möglichkeiten sind vielfältig und reichen von gemeinsamen Treffen vor Ort über sportliche Aktivitäten wie Kanufahrten bis hin zu Ausflügen und Besuchen von Fußballspielen oder Freizeitparks.

Seit April 2020 ist die materielle Ausstattung der Büros nebst einer Anschubfinanzierung von bis zu 15.000 Euro pro Büro gesichert. Bislang tat sich das Verteidigungsministerium mit der Bewilligung von hauptamtlichem Personal schwer. Ein Betreuungsbüro ist jedoch kein Selbstläufer, sondern bedarf engagierter Mitarbeiter, die sich ihrer Bedeutung und Verantwortung bewusst sind. Um Netzwerker der vor Ort stationierten Soldatinnen und Soldaten sowie deren Angehörigen zu sein und auch Reservisten einbeziehen zu können, reicht es nicht aus, diese Aufgabe nur im Nebenamt wahrzunehmen. Entscheidend ist nun, die Dienstposten der Büros tatsächlich zu besetzen. Wie erwähnt, hat die Covid-19-Pandemie die Bedeutung der Betreuung nochmals unterstrichen und ist auch ein Argument für eine professionelle **hauptamtliche Betreuung** etwa durch einen Betreuungsfeldwebel.

Im Idealfall nehmen die Soldatinnen und Soldaten ein kompetent betriebenes Betreuungsangebot als willkommenen Treffpunkt zum gemeinsamen Miteinander und zur Kameradschaftspflege wahr. Nicht nur an entlegeneren Standorten, sondern auch an Standorten mit hohem Freizeitangebot in der Umgebung ist eine professionell betriebene Betreuung bedeutsam. Bei einem Truppenbesuch in Lüneburg zeigte sich dagegen nur ein rudimentäres Angebot an bewirtschafteter Betreuung:

- *Seit 2016, so die Soldatinnen und Soldaten, erfolge dort während der Schließzeiten der Truppenküche nur eine notdürftige Versorgung aller Dienstgradgruppen in den Kellerräumen des Casinos durch die Offizierheimgesellschaft. Ein Betreuungsbüro sei nicht vorhanden. Die Bundeswehr prüft, ob die Sanierung beziehungsweise der Umbau des traditionsreichen Offizierheims vertretbar ist oder nur ein kompletter Neubau infrage kommt. Das angekündigte Ergebnis der hierzu beauftragten Wirtschaftlichkeitsuntersuchung lag bis Ende des Berichtsjahres nicht vor. Die künftige Verwendung des am Standort überaus geschätzten Gebäudes 11 in der Theodor-Körner-Kaserne in Lüneburg ist daher noch offen. Der zeitliche Verzug wird mit der erheblichen Auslastung des Bauamtes Lüneburger Heide begründet.*

Die Wehrbeauftragte hofft für den Standort auf baldige Klarheit bezüglich der zukünftigen Betreuungssituation. Übergangsweise stimmt das Versuchsprojekt eines in der Kaserne aufgestellten Pizza-Automaten zuversichtlich. Er wird nach Angaben der Bundeswehr gut angenommen.

Die Familienbetreuung, begleitet von ihren zahlreichen ehrenamtlich Tätigen, leistet einen wichtigen Beitrag für die Bundeswehr vor Ort und stärkt den einzelnen Standort. Nur in einem intakten Umfeld kann der einzelne Soldat

oder die einzelne Soldatin gute Arbeit leisten. Anders als die Betreuungsbüros arbeiten die Familienbetreuungszentren und -stellen mit vielen unterschiedlichen Dienststellen – zum Teil im Rahmen der Unterstellung – wie dem Einsatzführungskommando, den Landeskommandos, dem Streitkräfteamt und der Abteilung FüSK im Verteidigungsministerium zusammen. Wenngleich auf allen Seiten grundsätzlich die Bereitschaft zur Unterstützung besteht, führen die unterschiedlichen Zuständigkeiten mitunter zu Schwierigkeiten im Alltag. Es ist daher ein deutlicher Fortschritt, dass sich die **Familienbetreuungszentren** nun auf die im Berichtsjahr neu herausgegebene Zentrale Dienstvorschrift A-2640/40 Familienbetreuungsorganisation als maßgebende Grundlage berufen können, die für schnelle und vereinfachte Entscheidungswege sorgen soll. Unabdingbar ist zudem eine dem aktuellen Stand der Technik entsprechende Ausstattung mit Laptops, Mobilfunkgeräten sowie Webcams. Gerade in Zeiten wie der Covid-19-Pandemie sind die von den Familienbetreuungszentren durchgeführten Einsatzvor- und -nachbereitungsseminare nicht mehr in dem verlässlichen Präsenzformat möglich und der persönliche Kontakt zu den Familien ist erschwert.

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs bei der Familienbetreuungsstelle am Standort Mayen informierte sich die Wehrbeauftragte über das umfangreiche und vorbildliche Betreuungsangebot für die Angehörigen der im Einsatz befindlichen Soldatinnen und Soldaten. 19 Ehrenamtliche bringen sich dort in beeindruckender Weise in ihrer Freizeit ein. Der Standort verfügt über langjährige Erfahrung mit der Betreuung und kann durch das hohe private Engagement ein hervorragendes und abwechslungsreiches Angebot machen. So soll beispielsweise das Format der überaus beliebten zehntägigen Kinderferienzeit in den Sommerferien nunmehr auch am Standort Hammelburg erprobt werden. Die enge Zusammenarbeit zwischen Familienbetreuung und Betreuungsbüro ist zukunftsweisend, da sich nicht an jedem Standort eine Familienbetreuung befindet. Hier ist es wichtig, materielle und personelle Ressourcen im Interesse der Betreuung effektiv zu vernetzen.*

Nachbesserungsbedarf besteht im Bereich der Bereitstellung von **Bargeld**, das Familienbetreuungszentren für das Ausrichten von Veranstaltungen regelmäßig benötigen. Nicht selten müssen deren Mitarbeiter mehrere Hundert Kilometer fahren, um sich Geld von der Zahlstelle ihres zuständigen Bundeswehr-Dienstleistungszentrums auszahlen zu lassen. Diese transferieren wegen des damit verbundenen Aufwandes nur ungerne Bargeld an eine näher gelegene Außenstelle. Dieser Mehraufwand ist für die Familienbetreuung nicht nur unverhältnismäßig, sondern insgesamt auch unwirtschaftlich. Die Dienstleistungszentren sollten die Anweisung erhalten, bei Bedarf Bargeld an die Außenstellen zu transferieren.

Verpflegung

Eine ausgewogene Ernährung ist für die Truppe wichtig. Dies gilt vor allem für Grundausbildungseinheiten der Rekrutinnen und Rekruten, wo gesundes Essen für die angestrebte Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit besonders wichtig ist. Im Übrigen leistet abwechslungsreiche Verpflegung im täglichen Dienstbetrieb der Truppe einen entscheidenden Beitrag für Motivation und Dienstzufriedenheit.

Neben der Truppenküche kümmern sich auch Heimbetriebe und Heimgesellschaften um die tägliche Versorgung von Soldatinnen und Soldaten. Die ernährungsphysiologischen Bezugswerte für die Gemeinschaftsverpflegung in der Bundeswehr orientieren sich an den von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung herausgegebenen Referenzwerten. Die Einhaltung einer ausgewogenen **Ernährungsplanung** erfolgt unter Einbeziehung des Sanitätsdienstes der Bundeswehr. Die im Berichtsjahr hervorgebrachten Kritikpunkte bezogen sich überwiegend auf fehlende Vielfalt beim Verpflegungsangebot:

- *Am Ausbildungszentrum der Infanterie in Hammelburg gab es Kritik an zu vielen Weißbrotprodukten sowie zu vielen zuckerhaltigen Nachspeisen. Das Verteidigungsministerium bewertete die bereitgestellte Geländeverpflegung dagegen sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht als bedarfsgerecht und regelkonform.*
- *Am Standort München beanstandeten die Nutzer die geringe Möglichkeit, auf das ungesunde Speisenangebot des Heimbetriebs einzuwirken. Nach Mitteilung des Ministeriums entspreche das Speisenangebot der Nachfrage und sei für Heimbetriebe an Standorten mit Lehrgangsbetrieb üblich. Neben Speisen wie Schweinsbraten, Spaghetti, Schnitzel und Hamburger könne aus verschiedenen Salattellern gewählt werden. Das Angebot werde generell gut angenommen.*

Beide Fälle zeigen, dass die Bundeswehr gut beraten wäre, die Wünsche und Anregungen der Truppe aufzugreifen und für eine hinreichende Vielfalt und gesunde Ernährung zu sorgen.

Eingaben mit Kritik an dem Speisenangebot der schwimmenden Einheiten der Marine erreichen die Wehrbeauftragte höchst selten. Dies lässt vermuten, dass die Smuts sehr bemüht sind, die Bordbesatzung mit vielfältiger und guter Küche bei Laune zu halten, und dies grundsätzlich gut ankommt. Wenn sich Soldatinnen und Soldaten zu solchen etablierten Konzepten dennoch Gedanken machen, verdient dies Anerkennung:

- *Eine Schiffsärztin beklagte die zunehmende Verwendung von Convenience-Produkten und die in einer Bordkantine fehlende Auswahl an Gerichten. Die wöchentliche Fischmahlzeit beschränkte sich auf eine panierte Fischfrikadelle, während zuckerreiche Waren wie der Fruchtcocktail aus der Dose keine geeignete Nachspeise darstellten. Obwohl Proviantmeister und Smuts einer abwechslungsreicheren Küche offen gegenüberstünden, ließen die dem Kostendruck unterliegenden Verpflegungspläne keinen Spielraum für Abweichungen von den Vorgaben zu. Vor diesem Hintergrund entwickelte sie das Projekt „Gesunde Ernährung in der Marine“, in dem sie gemeinsam mit anderen Soldatinnen und Soldaten Vorschläge für eine ausgewogenere Ernährung auf Schiffen zusammentrug.*

Das Ministerium sollte solchen Eigeninitiativen Wohlwollen entgegenbringen und prüfen, ob die Vorschläge realisierbar sind.

Militärseelsorge

Eine bedeutende Begleitung der Truppe im Alltag wie in besonderen Situationen ist die Militärseelsorge. Im In- und im Ausland können sich Soldatinnen und Soldaten vertrauensvoll an ihre Militärgeistlichen wenden, um Ratschläge, Empfehlungen und Beistand zu bekommen. Zugleich bietet dieser eigenständige Organisationsbereich vielfältige Angebote für Begegnungen und Gespräche, innere Einkehr und die Religionsausübung. Große Bedeutung haben die Angebote der Militärseelsorge im Auslandseinsatz und in den einsatzgleichen Verpflichtungen. Fernab der Heimat ist es besonders wichtig, sich an einen vertrauenswürdigen Ansprechpartner außerhalb der militärischen Befehlskette wenden zu können, wenn es beispielsweise in der Beziehung kriselt, wenn die Familie zu Hause mit unerwarteten Problemen kämpfen muss oder wenn eigene Zweifel am Dienst und der Sinnhaftigkeit des Einsatzes aufkommen. Zugleich finden die Soldatinnen und Soldaten im Einsatz bei der Militärseelsorge Raum für ein Innehalten von der dienstlichen Routine und Angebote zur Freizeitgestaltung.

Wie so viele Bereiche beeinflusste die Covid-19-Pandemie auch die Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger in der Wahrnehmung ihres Auftrags. In einigen Fällen geriet der turnusgemäße Personalwechsel in den Einsätzen beziehungsweise einsatzgleichen Verpflichtungen durcheinander, da zur Risikogruppe gehörende Seelsorger ihre geplante Verwendung nicht wahrnehmen konnten und kurzfristiger Ersatz notwendig war. Besonders betroffen waren typische Gruppenveranstaltungen wie Bibelfrühstücke, Gesprächsrunden oder Rüstzeiten, die von persönlichem Kontakt leben. Die Militärseelsorge hat auf diese Herausforderungen sehr rasch reagiert und sich effektiv umorganisiert. Gottesdienste fanden auf dem Feld oder virtuell statt, ein Teil der Seelsorge erfolgte telefonisch, Tagesrüstzeiten ersetzten die sonst zumeist mehrtägigen Formate und der Lebenskundliche Unterricht lief im Wesentlichen online ab. Die besondere Situation gab der Militärseelsorge einen digitalen Schub, beispielsweise durch verstärkte Nutzung der sozialen Medien und von Videobotschaften. Ohne den Rückgriff auf kirchliche und zum Teil sogar private Mittel wäre dies jedoch nicht möglich gewesen. Dies verdeutlicht, dass gerade auch dieser Organisationsbereich eine angemessene **digitale Infrastruktur** benötigt, um seinem Auftrag nachkommen zu können.

Dennoch gewinnt persönlicher seelischer, aber auch psychologischer Beistand in außergewöhnlichen Zeiten, wie der Covid-19-Pandemie, für viele Menschen an Bedeutung – gerade in Auslandseinsätzen:

- *Misslich ist es deshalb, wenn es den Soldatinnen und Soldaten dort an solchem Beistand fehlt, weil die Truppenpsychologin und die Militärpfarrerin das Einsatzgebiet zwar planmäßig verlassen haben, es jedoch keine direkte Nachfolge gibt. Der Verzicht auf eine feste Präsenz vor Ort – wie im Fall der Truppenpsychologie – und der Verweis auf eine Betreuung von Deutschland aus im sogenannten Reachback-Verfahren führt schon generell zu erheblichen Zweifeln an der Zweckmäßigkeit. In Zeiten von zusätzlichen Belastungen durch Isolationen und Lockdowns kann eine Betreuung per Telefon oder E-Mail aber kein Ersatz sein.*

Etwas schleppend verläuft die Einführung der **jüdischen Militärseelsorge**. Nach der Unterzeichnung des ihr zugrunde liegenden Staatsvertrags im Jahr 2019 trat im Berichtsjahr zwar das begleitende Gesetz, das der Deutsche Bundestag einstimmig verabschiedete, in Kraft. Entgegen der ursprünglichen Absicht konnten – auch aufgrund der Covid-19-Pandemie – die ersten Militärרבבנר aber nicht mehr im Jahr 2020 ihren Dienst antreten.

Dennoch ist zu begrüßen, dass beide Seiten an der Umsetzung des Staatsvertrags arbeiten. Während der Zentralrat der Juden in Deutschland mit der Benennung des Militärbundesrabbiners und der Auswahl geeigneter Rabbinerinnen und Rabbiner beschäftigt ist, hat das Verteidigungsministerium die internen Verfahren zur organisatorischen, infrastrukturellen, personellen und haushälterischen Aufstellung des Militärrabbinats als Bundesoberbehörde eingeleitet. Zu der Dauer dieses Prozesses konnte das Ministerium in der aktuellen Covid-19-bedingten Situation keine Angaben machen. Überdies hängt dies teilweise von der Zuarbeit anderer Ressorts wie dem Bundesinnenministerium ab. Hier sollten alle beteiligten Stellen an einem Strang ziehen, um die baldige Besetzung erster Dienstposten zu ermöglichen.

Handlungsbedarf besteht darüber hinaus im Hinblick auf die rund 3.000 muslimischen Soldatinnen und Soldaten. Diese sind nunmehr die einzigen Vertreter einer zahlenmäßig großen Religionsgemeinschaft ohne direkten Zugang zu einer weltanschauungsgerechten Seelsorge. Es ist zwar gut, dass das Verteidigungsministerium fortgesetzt die Möglichkeit prüft, eine **islamische Militärseelsorge** einzurichten. Wie schon im letzten Jahresbericht angemahnt, sollte es in absehbarer Zeit aber auch zu einem Ergebnis kommen, zumal diese Forderung bereits seit Jahren erhoben wird. Gleichzeitig sind die muslimischen Organisationen ebenfalls weiter aufgerufen, im Interesse der Soldatinnen und Soldaten ihrer Glaubensrichtung den Dialog mit dem Verteidigungsministerium zu suchen, um gemeinsam Fortschritte zu erzielen.

Inzwischen steht das Ministerium auch mit der **Russisch-Orthodoxen Kirche** darüber im Austausch, wie die Militärseelsorge für die Angehörigen ihrer Religionsgemeinschaft erweitert werden könnte. Dies ist sehr zu begrüßen und verdeutlicht, dass die Bundeswehr das Thema der religiösen Vielfalt sehr ernst nimmt.

Die Zentrale Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten **anderer Glaubensrichtungen** wurde zum 31. März 2020 aufgelöst und in die Zentrale Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt (ZAVi) überführt, die alle Bundeswehrangehörigen in Fragen der Sensibilisierung im Umgang mit Vielfalt unterstützt. Diese Zusammenführung ist grundsätzlich sehr zu begrüßen, nur sollten die Verantwortlichen darauf achten, dass sie zu keiner Vernachlässigung der Kernaufgaben der ehemaligen Zentralen Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen führt.

Weiterhin kritisch zu sehen ist die Erarbeitung der neuen Zentralen Dienstvorschrift **Ethische Bildung** in der Bundeswehr, zu der bereits die letzten beiden Jahresberichte Bedenken enthielten. Im Gegensatz zu den Ausführungen im vergangenen Jahr steht bedauerlicherweise immer noch die Absicht zur Debatte, den Unterricht den Disziplinarvorgesetzten als zusätzliche Pflicht aufzubürden. Und dies, obwohl sie schon lange unter einem zunehmenden Pflichtenkatalog leiden, für die politische Bildung zuständig sind und ihnen häufig die Zeit fehlt, sich ausreichend um ihre Soldatinnen und Soldaten kümmern zu können. Darüber hinaus ist fraglich, ob die Lehreinrichtungen der Bundeswehr überhaupt die Kapazitäten hätten, die Disziplinarvorgesetzten umfassend zu schulen, um ausreichend für eine intensive Auseinandersetzung mit den ethisch-moralischen Grundlagen des Soldatenberufs gewappnet zu sein. Gerade mit Blick auf die aktuelle Ausweitung der Militärseelsorge erschließt es sich nicht, warum das Verteidigungsministerium für diese verantwortungsvolle Aufgabe nicht auf die Seelsorgerinnen und Seelsorger als verfügbare und qualifizierte Kräfte zurückgreift.

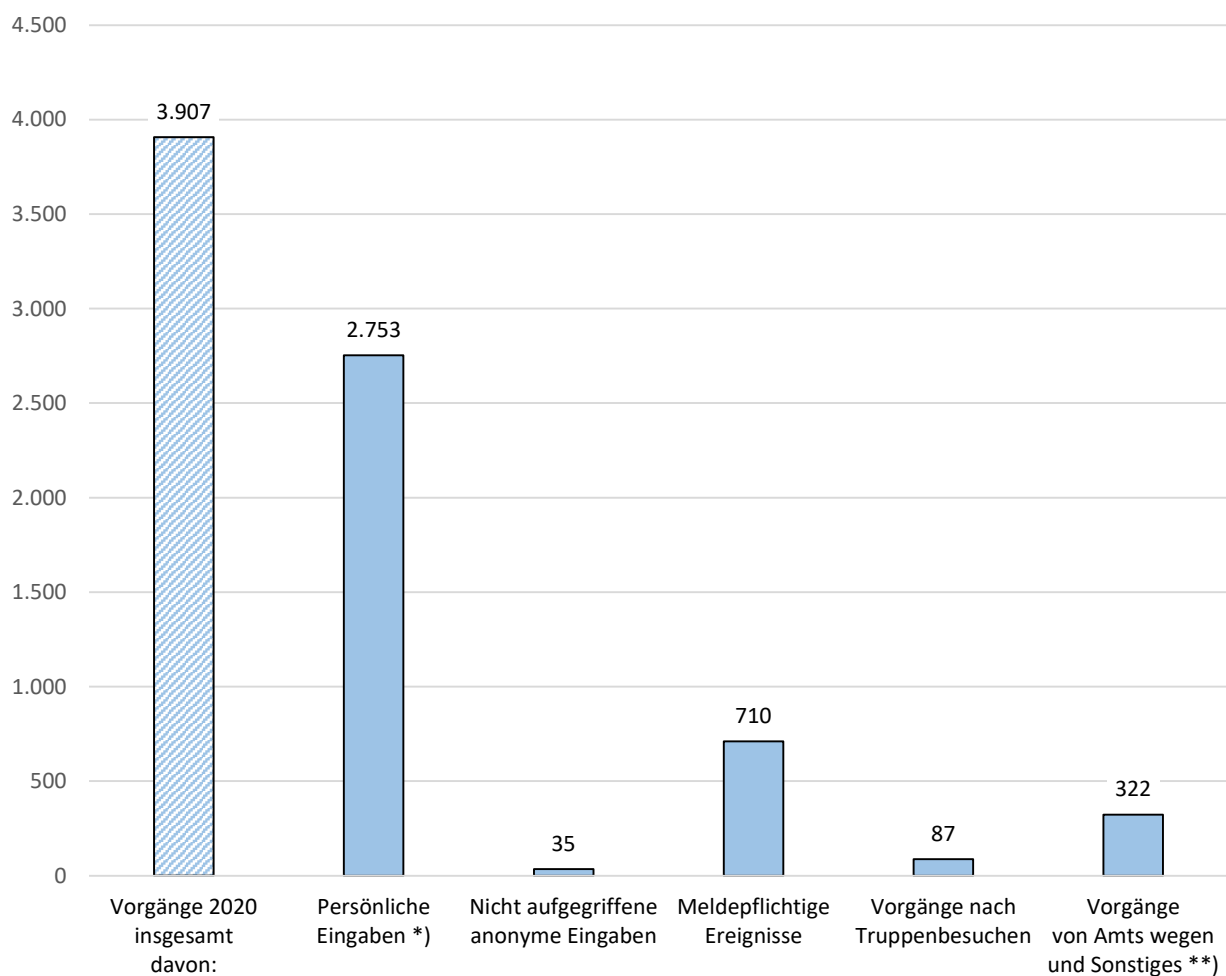
So ist es beim **Lebenskundlichen Unterricht (LKU)** schon gut geübte Praxis. Dieser stellt für Soldatinnen und Soldaten die wesentliche Basis dar, um eine berufsethische Kompetenz entwickeln zu können, und ist seit 2010 eine verpflichtende Qualifizierungsmaßnahme. In jeder Hinsicht hat es sich bewährt, dass der Lebenskundliche Unterricht üblicherweise von Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorgern erteilt wird, da diese nicht innerhalb der militärischen Hierarchie stehen und dennoch den Soldatinnen und Soldaten häufig keine Fremden sind. Diese Umstände ermöglichen den mit dem Lebenskundlichen Unterricht bezweckten freien und vertrauensvollen Gedankenaustausch über alle Fragen zu Ethik und Moral. Gerade die Unabhängigkeit der Lehrkräfte dürfte es insbesondere dem militärischen Nachwuchs erleichtern, den eigenen Wertekompass zu schärfen und gegebenenfalls auch Handlungen, Entscheidungen und Vorgehensweisen von Kameraden oder Vorgesetzten kritisch zu hinterfragen. Ziel ist es, die Soldatinnen und Soldaten als tolerante, moralisch urteilsfähige und gefestigte Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform zu verantwortungsvollem Handeln anzuleiten sowie ihr Eintreten für Frieden, Freiheit, Demokratie und Rechtsstaat zu stärken.

Dr. Eva Högl
Wehrbeauftragte

14. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 3.907 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 von der Wehrbeauftragten überprüften Meldepflichtigen Ereignisse in der Bundeswehr, Vorgänge, die nach einem Truppenbesuch aufgegriffen werden, und Vorgänge, mit denen die Wehrbeauftragte sich von Amts wegen befasst. Zu letzteren gehören Erkenntnisse, die die 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.

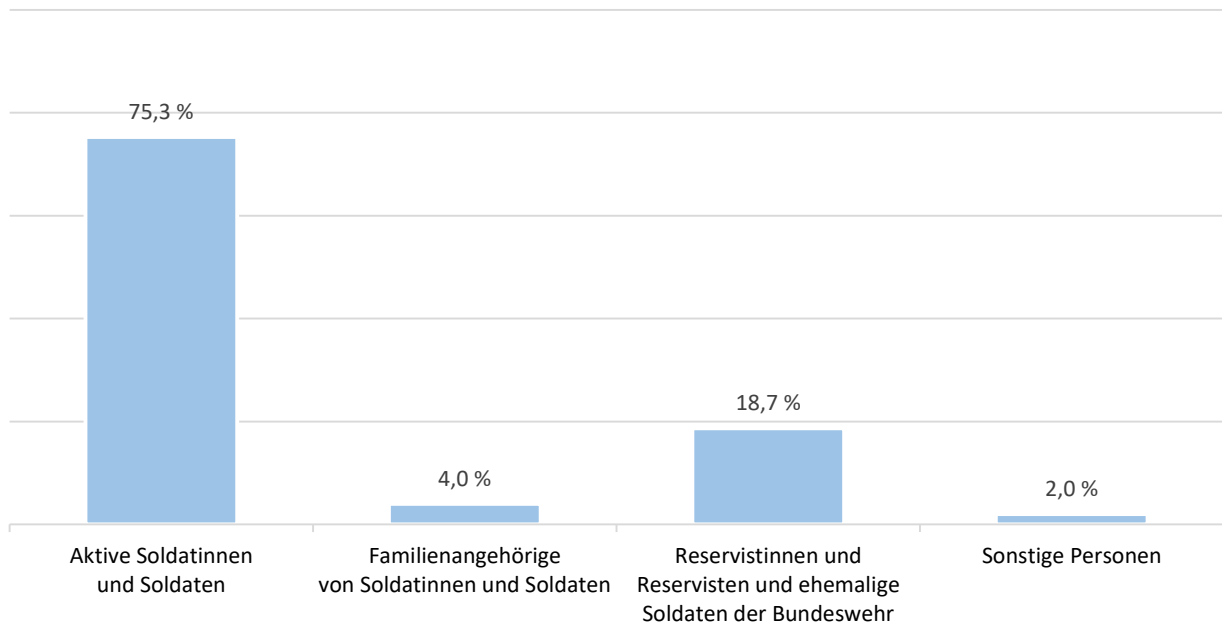
Aufschlüsselung der Vorgänge – absolute Zahlen



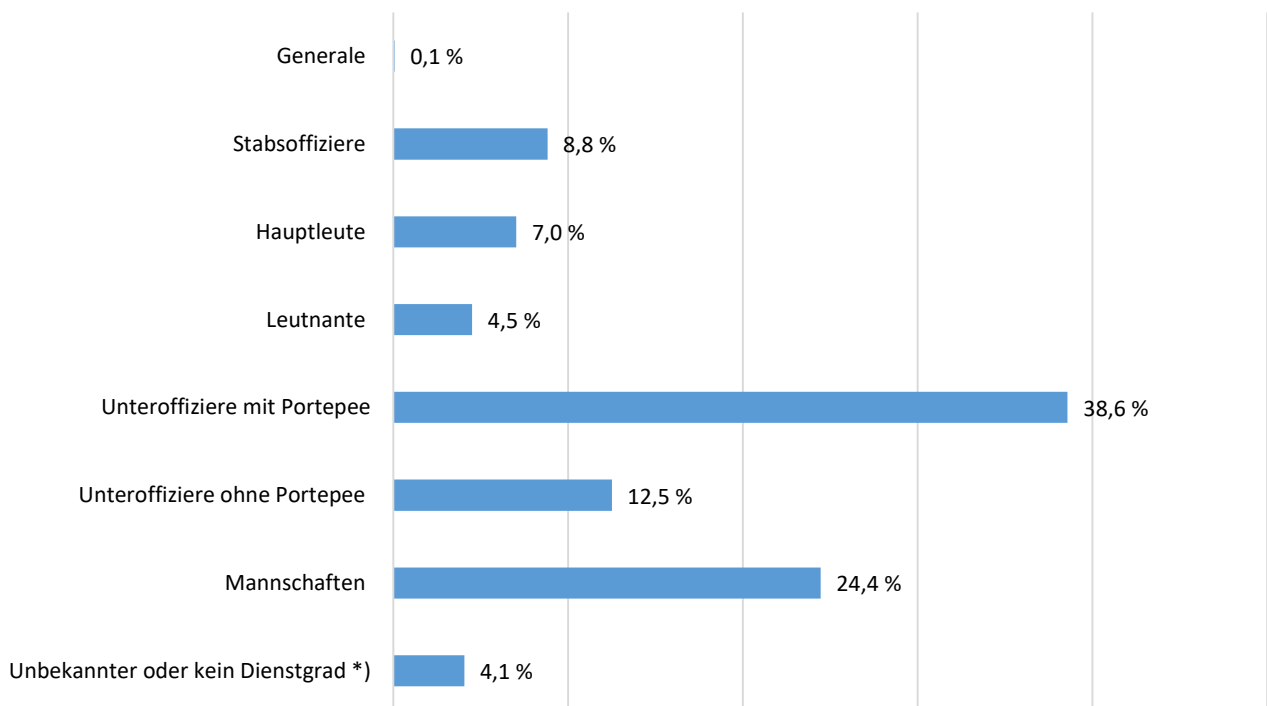
*) Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen, davon betrafen 487 Eingaben den Themenbereich Covid-19

***) Erkenntnisse aus Presseberichten und Gesprächen, Schreiben von Zivilbeschäftigten, allgemeine Anfragen von Privatpersonen

Aufschlüsselung der persönlichen Eingaben (2.753) nach Einsenderinnen und Einsendern in Prozent



Aufschlüsselung nach Dienstgradgruppen in Prozent



*) unter anderem Familienangehörige

Aufschlüsselung der Vorgänge (3.907) nach Sachverhalten (6.682) *)

	Anzahl
Personalangelegenheiten aktiver Soldatinnen und Soldaten	2.160
<u>davon unter anderem:</u>	
Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen	477
Verwendungsplanung, Beurteilung, Beförderung	470
Personalbearbeitung und Personalführung	422
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	447
Personalstruktur	21
Reservistenangelegenheiten	85
Menschenführung, Kameradschaft	581
Disziplinarrecht, Rechtsverstöße	885
<u>davon unter anderem:</u>	
Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung	325
Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	282
Verhalten und Auftreten von Soldatinnen und Soldaten innerhalb und außerhalb des Dienstes	87
Ausbildung, Ausrüstung für die Ausbildung	248
Auslandseinsätze, Ausrüstung im Einsatz	277
Sicherheitsfragen, Unfälle	74
Vereinbarkeit von Familie und Dienst	351
<u>davon:</u>	
Pendlerangelegenheiten	175
Gesundheit, Sanitätsdienst, Heilfürsorge	478
Infrastruktur, Unterkünfte	169
Verpflegung, Bekleidung, Betreuung	106
Versorgung, Soziales	680
Arbeitszeit	58
Diversity	122
<u>davon:</u>	
Frauen in den Streitkräften (Gleichstellungsfragen)	104
Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund	2
Sexuelle Vielfalt	14
Selbsttötung, Selbsttötungsversuch	79
Sonstiges **)	327

*) In einem Vorgang können bis zu drei Sachverhalte erfasst werden, weshalb die Anzahl der Sachverhalte höher ist als die Anzahl der Vorgänge.

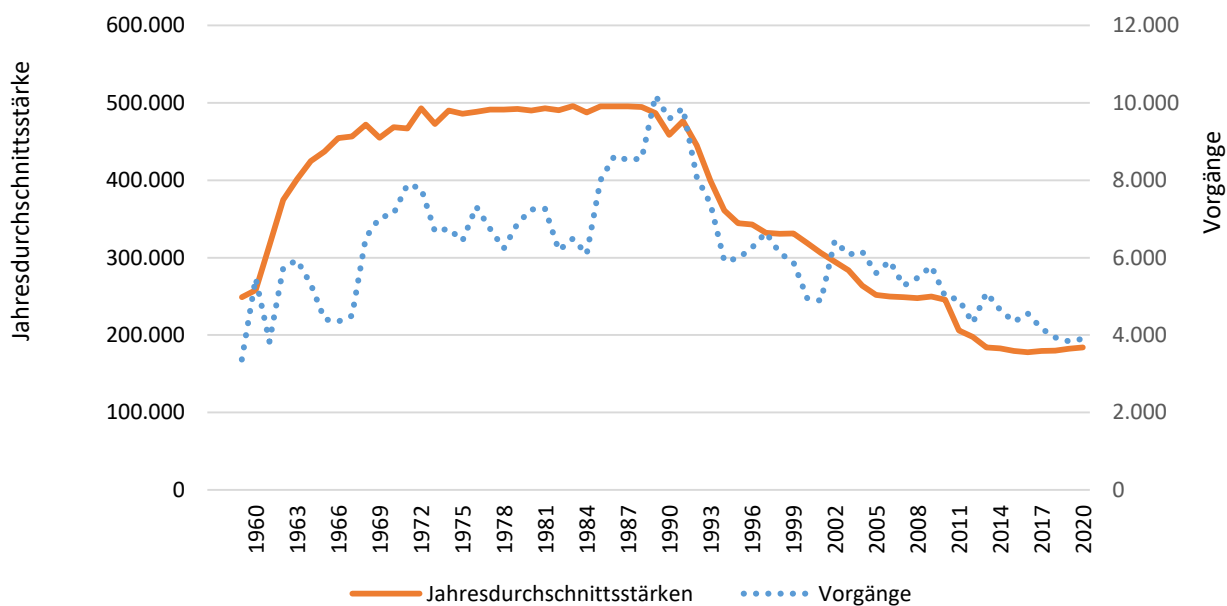
**) U.a. Unzuständigkeit, Abgabe an Petitionsausschuss, Anfragen wegen Akteneinsicht, Reaktionen auf den Jahresbericht

Entwicklung der Zahl der Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2020

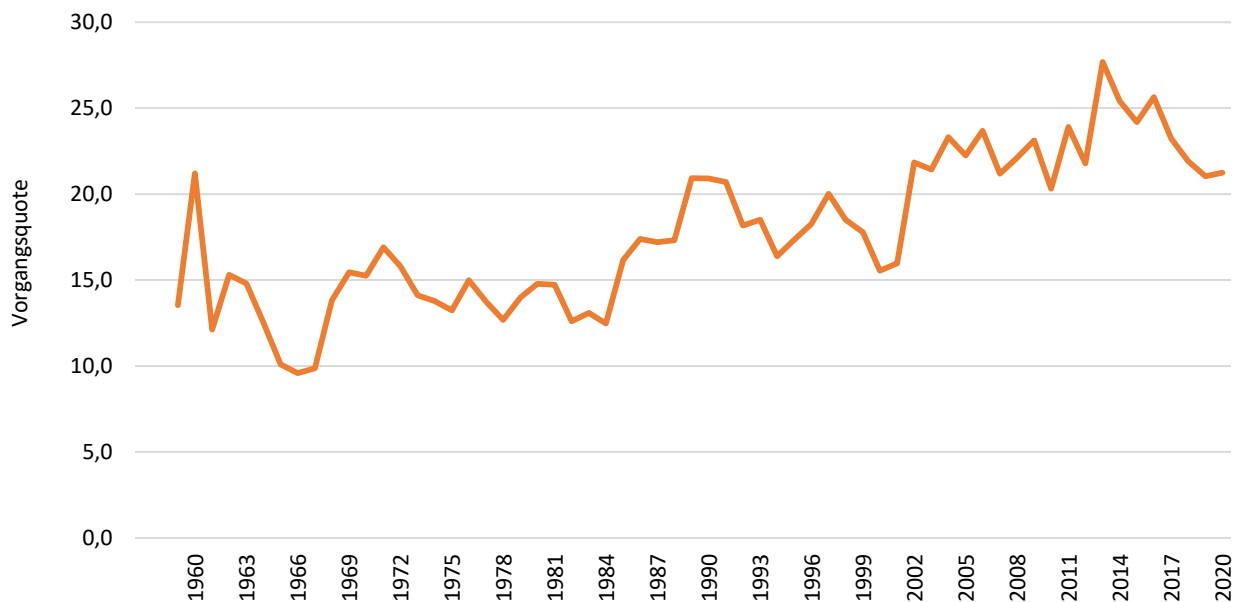
Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1959	3.368	248.800	13,5
1960	5.471	258.080	21,2
1961	3.829	316.090	12,1
1962	5.736	374.766	15,3
1963	5.938	401.337	14,8
1964	5.322	424.869	12,5
1965	4.408	437.236	10,1
1966	4.353	454.569	9,6
1967	4.503	456.764	9,9
1968	6.517	472.070	13,8
1969	7.033	455.114	15,5
1970	7.142	468.484	15,2
1971	7.891	466.889	16,9
1972	7.789	492.828	15,8
1973	6.673	472.943	14,1
1974	6.748	490.053	13,8
1975	6.439	486.206	13,2
1976	7.319	488.616	15,0
1977	6.753	491.424	13,7
1978	6.234	491.481	12,7
1979	6.884	492.344	14,0
1980	7.244	490.243	14,8
1981	7.265	493.089	14,7
1982	6.184	490.729	12,6
1983	6.493	495.875	13,1
1984	6.086	487.669	12,5
1985	8.002	495.361	16,2
1986	8.619	495.639	17,4
1987	8.531	495.649	17,2
1988	8.563	494.592	17,3
1989	10.190	486.825	20,9
1990	9.590	458.752	20,9
1991	9.864	476.288	20,7
1992	8.084	445.019	18,2
1993	7.391	399.216	18,5
1994	5.916	361.177	16,4

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1995	5.979	344.690	17,3
1996	6.264	342.870	18,3
1997	6.647	332.013	20,0
1998	6.122	330.914	18,5
1999	5.885	331.148	17,8
2000	4.952	318.713	15,5
2001	4.891	306.087	16,0
2002	6.436	294.800	21,8
2003	6.082	283.723	21,4
2004	6.154	263.990	23,3
2005	5.601	251.722	22,3
2006	5.918	249.964	23,7
2007	5.276	248.995	21,2
2008	5.474	247.619	22,1
2009	5.779	249.900	23,1
2010	4.993	245.823	20,3
2011	4.926	206.091	23,9
2012	4.309	197.880	21,8
2013	5.095	184.012	27,7
2014	4.645	182.703	25,4
2015	4.344	179.633	24,2
2016	4.560	177.800	25,6
2017	4.173	178.881	23,3
2018	3.939	179.791	21,9
2019	3.835	182.219	21,0
2020	3.907	183.969	21,2
Gesamt	380.558		

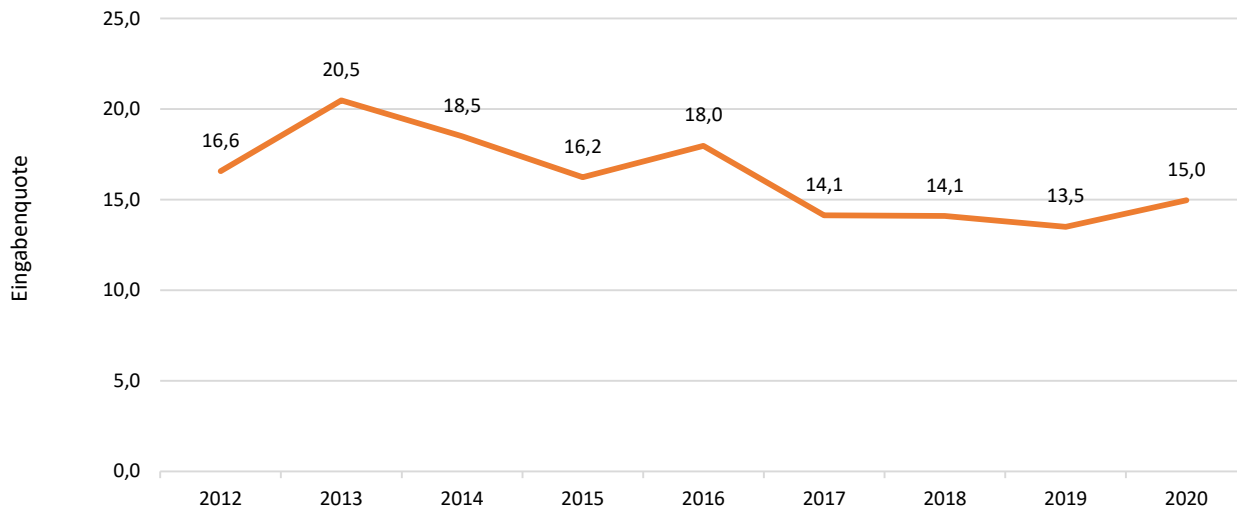
Vergleich der Entwicklung der Vorgänge mit der Jahresdurchschnittsstärke seit 1959



Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 1959



Eingabenquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 2012



Entwicklung der Zahl der persönlichen Eingaben bezogen auf die Jahresdurchschnittsstärke seit 2012 *)

Berichtsjahr	Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Gesamtzahl der persönlichen Eingaben	Quote der persönlichen Eingaben je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
2012	197.880	3.281	16,6
2013	184.012	3.770	20,5
2014	182.703	3.379	18,5
2015	179.633	2.917	16,2
2016	177.800	3.197	18,0
2017	178.881	2.528	14,1
2018	179.791	2.534	14,1
2019	182.219	2.459	13,5
2020	183.969	2.753	15,0

*) Eine statistische Erfassung der persönlichen Eingaben ist erst seit der Einführung eines neuen Datenerfassungssystems im Amt des/der Wehrbeauftragten im Jahr 2012 möglich.

15. Besuche, Begegnungen, Gespräche der Wehrbeauftragten**Truppenbesuche**

06.02.	Laage	Taktisches Luftwaffengeschwader 73
19.02.	Erding	Waffensystemunterstützungszentrum 1 Instandsetzungszentrum 1
20.02.	Ingolstadt	Ausbildungszentrum Pioniere
26.02.	Lüneburg	Aufklärungslehrbataillon 3
27.02.	Marienberg	Panzergrenadierbrigade 37 Panzergrenadierbataillon 371

Viele weitere geplante Truppenbesuche mussten aufgrund der Beschränkungen durch die Covid-19-Pandemie abgesagt werden. Die folgenden Besuche waren unter Einhaltung der Hygienebedingungen und in einem angepassten Format realisierbar:

01.04.	Berlin	Wachbataillon beim Bundesministerium der Verteidigung
07.04.	Berlin	Bundeswehrkrankenhaus
09.04.	Berlin	Kommando Luftwaffe Regionaler Führungsstab der Bundeswehr 3 Ost
16.04.	Kiel	Einsatzflottille 1 Marinestützpunkt
27.04.	Calw	Kommando Spezialkräfte
30.04.	Veitshöchheim	10. Panzerdivision Regionaler Führungsstab der Bundeswehr 4 Süd

Wechsel im Amt von Dr. Hans-Peter Bartels zu Dr. Eva Högl

04.06.	Strausberg	Kommando Heer
09.06.	Berlin	Kommando Territoriale Aufgaben der Bundeswehr
10.06.	Wilhelmshaven	Einsatzflottille 2 Marinestützpunkt Indienststellung F125 NORDRHEIN-WESTFALEN
11.06.	Nordholz	Marinefliegerstützpunkt
22.06.	Calw	Kommando Spezialkräfte
24.06.	Köln	Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst

		Einsatzführungskommando der Bundeswehr
08.07.	Schwielowsee	Im Rahmen des Besuchs fanden Videokonferenzen mit Einsatzkontingenten der Bundeswehr statt: MINUSMA (Mali), EUTM (Mali) RESOLUTE SUPPORT (Afghanistan) COUNTER DAESH / CAPACITY BUILDING IRAQ (Jordanien) NATO ENHANCED FORWARD PRESENCE (Litauen)
14.07.	Berlin	Kommando Luftwaffe
28.07.	Rostock Warnemünde	Marinekommando Marinestützpunkt
29.07.	Laage	Taktisches Luftwaffengeschwader 73
30.07.	Torgelow	Jägerbataillon 413
03.08.	Bonn	Kommando Cyber- und Informationsraum
04.08.	Koblenz	Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr Bundeswehrzentral Krankenhaus
05.08.	Koblenz	Zentrum Innere Führung
05.08.	Mayen	Zentrum Operative Kommunikation der Bundeswehr
06.08.	Zweibrücken	Fallschirmjägerregiment 26
01.09.	Wunstorf	Lufttransportgeschwader 62
08.09.	Storkow (Mark)	Informationstechnikbataillon 381
10.09.	Nienburg (Weser)	Bataillon Elektronische Kampfführung 912
23.-24.09.	Calw	Kommando Spezialkräfte
01.10.	Leipzig	Bundeswehrdisziplinaranwältin beim Bundesverwaltungsgericht
06.10.	Berlin	Bundeswehrunterstützung Gesundheitsamt Berlin-Mitte Corona-Behandlungszentrum Messe Berlin
27.10.	Hagenow	Panzergrenadierbataillon 401
10.11.	Videokonferenz	Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (Köln)
23.-24.11.	Koblenz	Zentrum Innere Führung, Basislehrgang KSK
30.11.-01.12.	Calw	Kommando Spezialkräfte

07.12.	Video-/Telefonkonferenz/ Videogrußbotschaft	Einsatzkontingente der Bundeswehr: MINUSMA (Mali), EUTM (Mali) RESOLUTE SUPPORT (Afghanistan) COUNTER DAESH / CAPACITY BUILDING IRAQ (Jordanien) UNIFIL (Libanon/Zypern) NATO ENHANCED FORWARD PRESENCE (Litauen) MINURSO (Westsahara) UNMISS (Südsudan) KFOR (Kosovo) NATO-Unterstützungsmission in der Ägäis (Fregatte BRANDENBURG) EUNAFOR MED IRINI (Fregatte HAMBURG)
10.12.	Hamburg	Führungsakademie der Bundeswehr
11.12.	Hamburg	Universität der Bundeswehr Hamburg
14.12.	Berlin	Cyber Innovation Hub der Bundeswehr

Begegnungen und Gespräche der Wehrbeauftragten und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Wehrbeauftragten nahmen über die Truppenbesuche hinaus weitere auswärtige Termine wahr, die im Zusammenhang mit ihrem gesetzlichen Auftrag standen. Dazu zählten internationale und nationale Konferenzen und Tagungen wie die Münchner Sicherheitskonferenz sowie die 12. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (Online-Konferenz). Darüber hinaus besuchten die Wehrbeauftragten weitere Veranstaltungen wie Gedenkfeiern, ein Gelöbnis, einen Einsatzappell sowie Veranstaltungen von Vereinen und politischen Stiftungen. Gespräche führten die Wehrbeauftragten mit zahlreichen und allen für die Bundeswehr wichtigen Verbänden, Vereinen, Stiftungen, Ämtern, Gremien und Einzelpersonen – unter anderem mit dem Bundeswehrverband und dem Reservistenverband, dem Gesamtvertrauenspersonenausschuss und den Vertrauenspersonenausschüssen diverser militärischer Organisationsbereiche, mit Verantwortlichen im Bundesministerium der Verteidigung und den Spitzen oberster Bundesbehörden sowie der militärischen Organisationsbereiche, mit Bundestags- und Landtagsabgeordneten sowie kommunalen Spitzenverbänden, mit Wissenschaft, Gewerkschaften, Medien, Diplomatinen und Diplomaten sowie Militärangeistlichen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wehrbeauftragten nahmen im Berichtsjahr Termine zu Begegnungen und Gesprächen bei Truppenteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche wahr. Pandemiebedingt erfolgte dies zumeist telefonisch oder online.

Besuchergruppen

Im Amt der Wehrbeauftragten wurden – im Wesentlichen vor den Beschränkungen durch die Covid-19-Pandemie – 18 Besuchergruppen durch die Wehrbeauftragten oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut. 5 davon waren internationale Gruppen mit Soldatinnen und Soldaten der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung und verschiedener internationaler Streitkräfteseminare aus Georgien, Slowenien, Tschechien, Kosovo und Armenien. 13 Besuchergruppen kamen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr.

16. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben der 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 und 2 Satz 2
des Gesetzes vom 29. September 2020 (BGBl. I S. 2048)

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

(1) Der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben die folgenden Befugnisse:

(2) Er kann vom Bundesminister der Verteidigung und allen diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Diese Rechte können ihm nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft der Bundesminister der Verteidigung selber oder sein ständiger Stellvertreter im Amt; er hat sie vor dem Verteidigungsausschuss zu vertreten. Aufgrund einer Weisung nach § 1 Abs. 2 und bei einer Eingabe, der eine Beschwerde des Einsenders zugrunde liegt, ist der Wehrbeauftragte berechtigt, den Einsender sowie Zeugen und Sachverständige anzuhören. Diese erhalten eine Entschädigung oder Vergütung nach dem Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz.

(3) Er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.

(4) Er kann einen Vorgang der für die Einleitung des Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständigen Stelle zuleiten.

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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 mit der Abberufung,

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 7. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2563)

§ 113

Wahl des Wehrbeauftragten

Die Wahl des Wehrbeauftragten erfolgt mit verdeckten Stimmzetteln (§ 49).

§ 114

Berichte des Wehrbeauftragten

(1) Die Berichte des Wehrbeauftragten überweist der Präsident dem Verteidigungsausschuss, es sei denn, dass eine Fraktion oder fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangen, ihn auf die Tagesordnung zu setzen.

(2) Der Verteidigungsausschuss hat dem Bundestag Bericht zu erstatten.

§ 115

Beratung der Berichte des Wehrbeauftragten

(1) Der Präsident erteilt dem Wehrbeauftragten in der Aussprache über die von ihm vorgelegten Berichte das Wort, wenn es von einer Fraktion oder von anwesenden fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangt worden ist.

(2) Die Herbeirufung des Wehrbeauftragten zu den Sitzungen des Bundestages kann von einer Fraktion oder von anwesenden fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangt werden; Absatz 1 findet entsprechende Anwendung.

Verfahrensgrundsätze für die Zusammenarbeit zwischen dem Petitionsausschuss und dem Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages

1. Der Petitionsausschuss unterrichtet den Wehrbeauftragten von einer Petition, wenn sie einen Soldaten der Bundeswehr betrifft. Der Wehrbeauftragte teilt dem Petitionsausschuss mit, ob bei ihm in derselben Angelegenheit ein Vorgang entstanden ist und ob er tätig wird.
2. Der Wehrbeauftragte unterrichtet den Petitionsausschuss von einem Vorgang, wenn in derselben Angelegenheit erkennbar dem Petitionsausschuss eine Petition vorliegt.
3. Sind der Petitionsausschuss und der Wehrbeauftragte sachgleich befasst, so wird der Vorgang grundsätzlich zunächst vom Wehrbeauftragten bearbeitet.

Wird der Petitionsausschuss tätig, so teilt er dies dem Wehrbeauftragten mit.

Der Wehrbeauftragte und der Petitionsausschuss unterrichten sich – regelmäßig schriftlich – von dem Fortgang der Bearbeitung und deren Ergebnis.

Auszug aus der Zentralen Dienstvorschrift A-2600/2 Wehrbeauftragtenangelegenheiten

Inhaltsverzeichnis

- 1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten
- 2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten
 - 2.1 Aufgaben
 - 2.2 Befugnisse
- 3 Verfahrensregelungen
 - 3.1 Allgemein
 - 3.2 Bearbeitung
 - 3.3 Anhörungen
 - 3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde
 - 3.5 Bearbeitung in Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle
 - 3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten
- 4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten
- 5 Datenschutz
- 6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten

101. Zum Schutz der Grundrechte und als Hilfsorgan des Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle wird eine Wehrbeauftragte oder ein Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages berufen. Das Nähere bestimmt das Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages (Gesetz zu Artikel 45b des Grundgesetzes) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juni 1982 (Bundesgesetzblatt (BGBl) I S. 677), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 68 Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl I S. 160) geändert wurde.

2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten

2.1 Aufgaben

201. Die oder der Wehrbeauftragte wird tätig
 - auf Weisung des Bundestages oder des Verteidigungsausschusses zur Prüfung bestimmter Vorgänge,
 - nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung, wenn ihr bzw. ihm auf Grund
 - ihrer bzw. seiner Besuche nach § 3 Nummer 4 des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages (WBeauftrG),

- durch Mitteilung von Mitgliedern des Bundestages,
- durch Eingaben gemäß § 7 WBeauftrG
- oder auf andere Weise Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundrechte der Soldatinnen bzw. der Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen.

2.2 Befugnisse

202. Die oder der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihr oder ihm übertragenen Aufgaben folgende Befugnisse:
- a) Sie oder er kann von der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister der Verteidigung und allen dieser bzw. diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Dieses Recht kann nur verweigert werden, wenn zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft die Bundesministerin oder der Bundesminister der Verteidigung.
 - b) Sie oder er kann auf Weisung des Deutschen Bundestages oder des Verteidigungsausschusses und bei einer Eingabe, der eine Beschwerde des Einsenders bzw. der Einsenderin zugrunde liegt, den Einsender oder die Einsenderin sowie Zeugen bzw. Zeuginnen und Sachverständige anhören.
 - c) Sie oder er hat jederzeit Besuchsrecht bei Truppenteilen, 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 vordringlich 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: [BMVg FüSK III 2/BMVg/BUND/DE](mailto:BMVg_FuSK_III_2@bundeswehr.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

401. 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.
402. Jede Soldatin und jeder Soldat hat das Recht, sich unmittelbar, ohne Einhaltung des Dienstweges, mit Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten zu wenden.
403. Die Anschrift lautet:
- Die bzw. Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages
Platz der Republik 1
11011 Berlin
(Mail: wehrbeauftragte@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 gemäßigert oder benachteiligt werden, weil sie bzw. er sich mit einer Eingabe an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten gewandt hat. Die Beachtung des Benachteiligungsverbotens 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.

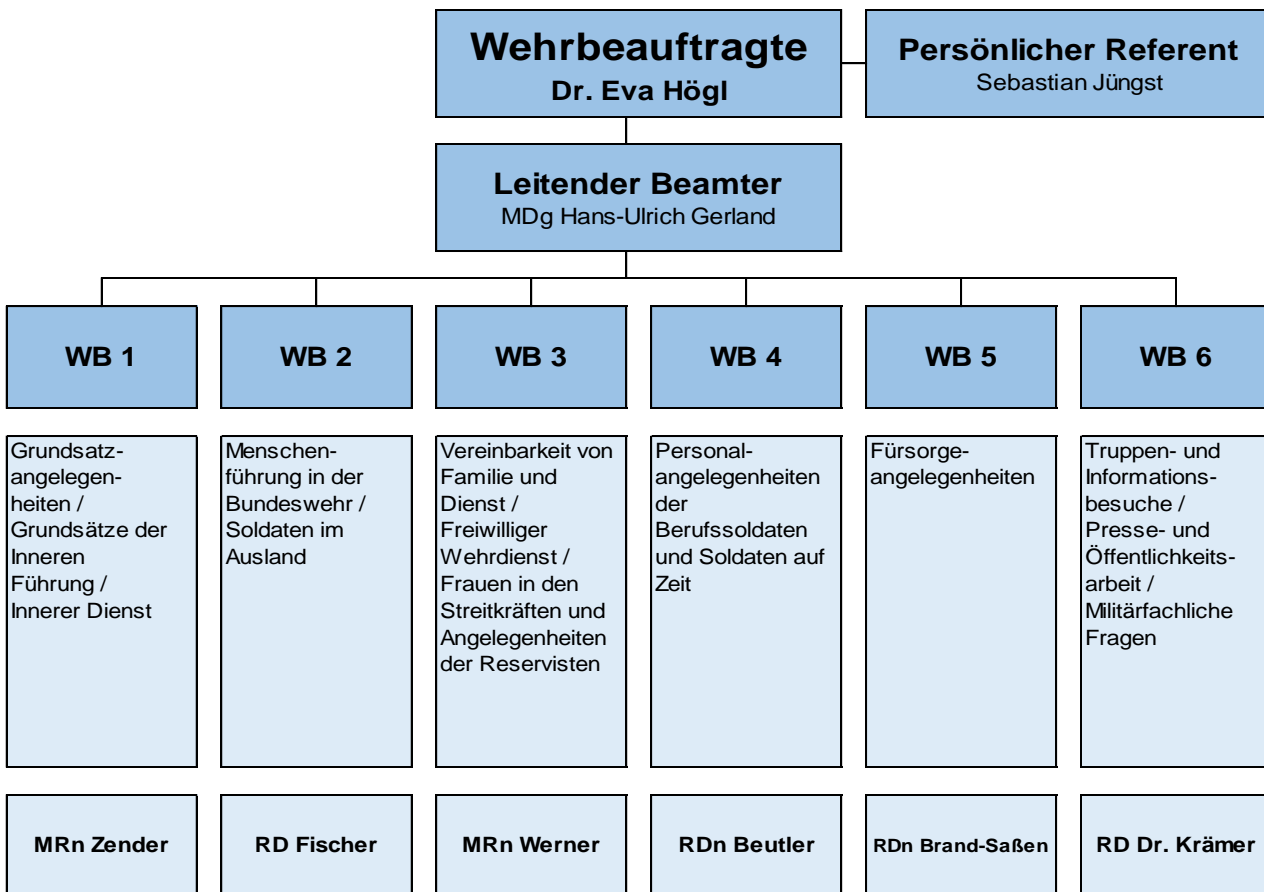
5 Datenschutz

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.

17. Organisationsplan des Amtes der 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
wehrbeauftragte@bundestag.de
www.bundestag.de/parlament/wehrbeauftragte

18. Stichwortverzeichnis

2	
25-Millionen-Euro-Vorlagen	41
A	
A400M	10, 41, 84, 86, 103
Aachen	95
Abbrecherquote	58
ABC-Abwehrtruppe	43
Aeromedical Evacuation	84
Afghanistan	11, 20, 84, 101ff., 115, 132f.
Ägäis	107, 133
Al-Assad (Irak)	104
Alimentierung	42
Alkohol	12, 28, 111, 114
Alleinerziehende	25, 75
Altersgrenze	63
Altersversorgung	119
Amtshilfe	5, 8, 12ff., 18, 24ff., 135
Angehörige	9, 11, 21, 28f., 31, 34, 76, 81f., 101, 108, 110, 115ff., 123, 134
Anspruchsstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr	113
Anti-IS-Einsatz	104
Anti-Piraterie-Mission	105
Arbeitsgruppe KSK	29f.
Arbeitszeit	24, 75f., 96, 126
Arbeitszeitverordnung	21, 76
Assessment	24, 43, 45, 47, 56, 65, 67
ATALANTA	105f.
Aufklärungsbataillon 3	108
Ausbildung	5f., 8, 10f., 13, 15ff., 22f., 26f., 30, 37f., 40ff., 48ff., 54ff., 58f., 62, 64ff., 70, 75, 77, 80ff., 89, 93, 97f., 102ff., 107f., 115, 117, 126
Auslandseinsatz	6, 8, 10ff., 16, 18f., 41, 68, 71, 76f., 82, 84, 101f., 110, 114, 118f., 122, 126
Auslandsverwendung	20f., 76f., 108, 119
Ausnahmegenehmigung	50f., 105
Ausnahmetatbestandszuschlag	15
Ausrüstung	6, 10, 14, 42, 47, 54, 82ff., 87ff., 92, 103, 126
Außendienstzulage	53
Auswahlkonferenz	5, 8, 22ff., 31, 52f., 60, 62, 66f., 79f.
Auswärtiges Amt	14, 22, 106
B	
Baltikum	84, 102, 107f.
Bandbreite	108f., 119
Bataillon Elektronische Kampfführung 912	18, 132
Battle Management System (BMS)	98
Beförderung	23, 25, 48, 55, 60ff., 64f., 75, 126
Beirat für Fragen der Inneren Führung	30
Bekleidung	69, 88ff., 126
Berlin	13f., 26, 32, 77, 96, 98, 101, 131ff., 143
Berufsförderungsdienst	47, 64
Berufssoldatinnen und -soldaten	8f., 22f., 41, 47, 49, 51f., 60, 62f., 78f., 119, 138
Beschädigtenversorgung	118f.
Beschaffung	10, 14, 40f., 59, 85ff., 91, 115, 120
Beschaffungsamt	89f.
Besoldung	68, 126
Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BeStMG)	43, 51, 53, 76
Bestandspersonal	25, 48, 51, 94
Besuchsreisen	21
Betreuung	71, 106f., 120f.
Betreuungskommunikation	21, 108f.
Beurteilung	22, 50, 59ff., 74, 126
Bewerbung	23f., 46ff., 54ff., 65, 68ff., 78
bewirtschaftete Betreuung	18, 106, 120
Binnenarbeitsmarkt	53f.
Bischofswiesen	93
Bonn	19, 132
BOXER	83
Büchel	93
Bückerburg	43
Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (BAAINBw)	14, 47, 54, 88, 143
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw)	22f., 45, 47ff., 54, 56, 60f., 63, 66, 71, 73, 76, 132
Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD)	28, 32, 45, 55f., 97, 131
Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw)	72, 107
Bundesamt für Verfassungsschutz	34
Bundesrechnungshof	47
Bundesumzugskostengesetz (BUKG)	73
Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH	92
Bundeswehr-Dienstleistungszentrum	18, 121
Bundeswehrdisziplinaranwältin	109f., 132
Bundeswehrfeuerwehr	39, 117
Bundeswehrkrankenhaus	14, 25, 98, 114, 116f., 131
Bundeswehr-Sozialwerk	119
Bundeswehrverband	7, 27, 82, 117, 133
Bundeswehrzentral Krankenhaus Koblenz	98
Bürokratie	6, 31, 69, 79, 87, 99f., 118
BWI GmbH	97, 99
BwMessenger	26
C	
C-130J	41
Camp Pamir	104, 109
CH-53	10, 84
Corona-Prämie	25
COUNTER DAESH	84, 104, 132f.
Covid-19-Pandemie	5f., 8, 11f., 29, 36, 41f., 45ff., 55, 64, 67ff., 71, 74f., 77, 96f., 102ff., 110f., 120ff., 124, 131, 133
Cyber- und Informationsraum (CIR)	44, 78, 100, 132
D	
Dänemark	115
Darfur (Sudan)	107
Datenschutz	56, 139, 144
Dauereinsatzaufgaben	84, 102
DEFENDER-Europe 20	18
Dein Jahr für Deutschland	68
Delmenhorst	35
Deutscher Bundestag	10f., 87, 102f., 105f., 122
Deutscher Bundeswehrverband	7, 27, 82, 117, 133
Dienstaufsicht	31, 36, 49, 81, 113
Dienstbefreiung	142
Dienstgradbezeichnungen	80
dienstpostenähnliches Konstrukt	62
Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG)	134, 139

Dienstunfähigkeit	116
Dienstvergehen	31, 34, 36, 113, 144
Dienstverhältnis	8f., 22, 32ff., 49, 57, 60, 62, 67, 71, 79
Dienstzeit	19, 33, 47, 51f., 57, 60, 64ff., 73, 76, 79, 112, 114
Dienstzeugnis	66
digitales Lernen	75
Digitalisierung	5, 8, 23, 42, 97ff.
DINGO 2	89
Diskriminierung	12, 32, 34, 80f., 113
Distance Learning	26
Disziplinarverfahren	9, 28, 36, 57, 109ff., 136, 141f.
Disziplinarvorgesetzter	24, 34, 36, 49, 123, 142ff.
Diversity	12, 80ff., 121, 123, 126
Drogen	114
Drohnen	10, 87
Düsseldorf	71

E

eGouvernement-Wettbewerb 2020	99
Ehrenmal der Bundeswehr	101
Eignungsfeststellung	65, 67f.
Eignungsübung	49
Ein- bzw. Zweibettstubenkonzept	97
Einsatz	5f., 8, 10, 13ff., 17ff., 25ff., 35, 42, 45, 53, 58, 62, 68, 71f., 82ff., 89, 91, 98, 101ff., 110, 114ff., 119, 121f., 126
Einsatzflottille 2	131
Einsatzführungskommando der Bundeswehr	121, 132
einsatzgleiche Verpflichtungen	6, 10, 19, 73, 82f., 85, 101f., 108, 122
Einsatzmedaille	5, 15, 25
Einsatzversorgung	119
Einsatzvorbereitung	17, 19, 97, 119
Einsatzweiterverwendungsgesetz (EinsatzWVG)	116
Einzelplan 14	40, 62
Einzelstubenkonzept	49, 97
El Fasher (Sudan)	107
Elterngeld	75
Elternzeit	45, 62, 75, 110
Endumzug	73
E-Recruiting	55
Ersatzteile	84, 87
Erschwerniszulage	24, 53
Erzgebirgs-Kaserne	97
Estland	108
Ethische Bildung	123
EUNAVFOR ATALANTA	105
EUROFIGHTER	10, 41, 43, 59, 85f.
EUTM Mali	11, 20, 102
Extremismus	6, 8f., 27ff., 32ff., 36, 45, 56, 109, 141

F

F125	41, 99, 131
F126	85
Facebook	18, 33
Facharztzentren	114
Fahrtkosten	70
Fallschirmjäger	88
Fallschirmspringer	59
Familienbetreuungscentren	121
Feldbekleidung System 90	91
Feldpost	106
Fernstudium	75
Fliegerhelme	88
fliegerischer Dienst	43
Fliegerjacken	91
Fliegerzulage	43

Flugbereitschaft	20, 42
Fluglehrerausbildung	59, 85
Flugplatz Büchel	93
Flugsicherung	43f.
Flugstunden	43, 84ff.
Flugverschiebung	105
Frankenberg	98
Frankreich	14
Frauen	6, 9f., 31, 33, 35, 39f., 48f., 67f., 78ff., 82, 103, 126
Fregatte BRANDENBURG	107, 133
Fregatte HAMBURG	105, 109, 133
Fregatte NORDRHEIN-WESTFALEN	85
Fregatten	85, 99, 105, 107, 109, 133
freiheitliche demokratische Grundordnung	27f., 141
Freiwilliger Wehrdienst	9, 41f., 45ff., 57, 67f., 70, 78
Freizeitausgleich	21
FUCHS	89
Führen mit Auftrag	17, 35, 60
Führungsakademie der Bundeswehr	26, 133
Führungskräftecoaching	35
Führungsverantwortung	35, 45, 53
Führungsverhalten	31, 35, 58, 112
Führungszulage	53
Fürsorge	102
Fürstentfeldbruck	43

G

G36	28, 87
Gao (Mali)	20, 103
GAZELLE	102
Gebäudemanagement	99
Gedenkstele	101
Geheimschutz	97
Gehörschutz	6, 40, 92
Gelbe Schleife	71
Generalinspekteur	30, 58, 71, 83, 100, 104
General-Olbricht-Kaserne	94
Georgien	133
German Ark	106
Gesamtvertrauenspersonenausschuss	22, 133
Gesundheitsunterlagen	69, 98
Gleichbehandlung	61, 74, 78f., 81f.
GREENLINER	89
Großbritannien	105
Grundausbildung	15, 18, 26, 35, 37, 49, 51, 55ff., 67f., 81, 143
Grundbetrieb	10, 15, 17, 21, 41, 68, 91, 111, 117
Grundgesetz	8, 13, 15, 29, 34, 49, 53f., 95, 134
Grundsätze der Inneren Führung	27, 38, 134, 139

H

Hagenow	132
Hamburg	39, 98, 116, 133
Hammelburg	49, 70, 121
Hannover	35, 40
Hans-Böckler-Stiftung	74
Härtefallstiftung	119
Hauptschulabschluss	65
Hauptwaffensysteme	82f.
Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages	41, 85
Heer	19, 23, 29f., 41, 43, 47, 53, 58f., 65, 78, 80, 83f., 98, 110, 131
Heeresinstandsetzungslogistik GmbH	83
Heimfahrten	21
Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg	133
Hermann-Köhl-Kaserne	94

Himmeroder Denkschrift	27
Hinterbliebene	101, 118
Homeoffice	5, 8, 12, 17, 19, 26f., 74, 111
Homosexualität	80, 82
Hubschrauber	6, 10, 98, 104
Hygienekonzept	8, 16, 18f.

I

Identitäre Bewegung	33
Impfungen	8, 15
Impfzentren	5, 14
Informationstechnikbataillon 381	94, 100, 116, 132
Informationstechnologie	44, 52
Infrastruktur	8, 11, 13f., 72, 86, 92f., 95, 97, 107, 122, 126
Ingolstadt	94, 131
Initiative Einsatzbereitschaft	10, 86
Innere Führung	9, 18, 26f., 30, 35, 44, 80f., 114, 117, 132f., 141
Instandhaltung	86
International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF)	133
Internet	17, 26, 34, 67, 98, 109
Intranet der Bundeswehr	18, 26, 60
Invictus Games	71
Irak	19, 104
IRINI	105, 133
Isa Khel (Afghanistan)	101
ISAF	115
Islamische Militärseelsorge	123
Islamismus	8, 28
Isolierte Unterbringung	8, 14, 16, 19, 21, 34, 105f.
IT-Support	98

J

Jägerbataillon 413	95, 132
Jäger-Kaserne	93
Jordanien	104, 132f.
Jüdische Militärseelsorge	12, 122
Julius-Leber-Kaserne	26, 77, 96

K

Kälteschutzanzüge	88
Kameradschaft	6, 11, 29, 36, 81, 97, 118, 126
Kampfbekleidungssatz	91f.
Kampfführung	14, 18, 132
Kampfrucksack	91f.
Kampfschuhsystem Streitkräfte	90
Karfreitagsgefecht	101
Karow	94
Karrierecenter	24, 45ff., 50f., 56f., 66f., 69, 73
Karrieremesse	43
Katastrophen- und Heimatschutz	68
KFOR	106
Kiel	114, 131
Kinder	35, 40, 72, 76, 121
Kinderbetreuung	25f., 71, 76ff.
Koblenz	17, 90, 96, 98, 116, 132
Köln	35, 39, 43, 45, 62, 72, 97, 131f.
Kommando Heer	23, 59, 98, 131
Kommando Luftwaffe	44, 131f.
Kommando Sanitätsdienst	14, 16f., 51, 102, 115, 132
Kommando Sanitätsdienstliche Einsatzunterstützung	102
Kommando Spezialkräfte (KSK)	9, 28ff., 80, 113, 131f.
Kommando Streitkräftebasis	64, 70
Kommando Territoriale Aufgaben	13f., 26, 131

Kommunikation	5, 15ff., 21ff., 35f., 42, 68f., 73ff., 87, 95, 97, 112f., 118, 132
Kommunikationscenter Bundeswehr	24, 46
Kompetenzorientierte Ausbildung	58
Korporal	60f.
Korvetten	85
Kosovo	106, 133
kostenloses Bahnfahren	80, 99
Koulikoro (Mali)	20
Kreislaufartikel	91
Kunduz (Afghanistan)	101, 103f., 109

L

Laage	90, 94, 131f.
Landes- und Bündnisverteidigung	10, 12f., 41f., 106
Landesbauverwaltung	11, 95f.
Landeskommando Berlin	13
Landesregiment Bayern	70
Laufbahnausbildung	17, 23, 50f., 54, 62, 81
Lebach	93
Lebenskundlicher Unterricht	123
Lebenspartner	75f.
Lehrgänge	5, 25f., 51, 55, 59, 71, 85, 94, 116
Leipzig	94, 109, 132
LEOPARD	10, 67, 83
Lettland	108
Libanon	105, 133
Libyen	105
Litauen	107f., 132f.
Logistikschule	23
LogITU-F125	99
Lotsen	116f.
Lufttransport	8, 84, 104
Lufttransportgeschwader 62 in Wunstorf	84, 91, 132
Luftwaffe	14, 20, 43f., 59, 78, 84f., 131f.
Luftwaffenbasis Ämari (Estland)	108
Lüneburg	94, 98, 108, 120, 131

M

Mali	11, 19, 33, 83, 90, 102f., 132f.
Mandatierung	102
Mangelverwendung	52
MARDER	83
Marine	10, 43, 60f., 65, 78, 85, 88, 99, 105, 109, 122
Marineflieger	86, 88
Marinekommando	88, 132
Marinestützpunkt Heppenser Groden	93
Maritime Command (HQ MARCOM)	105
Markenderwaren	106
Marsch des Gedenkens	71
materielle Einsatzbereitschaft	82ff.
Mayen	95, 121, 132
Mazar-e Sharif (Afghanistan)	103f.
Medical Evacuation	20, 84
Mehrarbeit	14, 24, 69
Mehrbettunterbringung	97
Mehrzweckkampfschiff (MKS 180)/F126	85
Meldepflichtige Ereignisse	28f., 32, 34, 111f., 114
Merzig	90
Migrationshintergrund	82, 126
Militärbundesrabbiner	123
Militärische Gleichstellungsbeauftragte	79
Militärseelsorge	12, 72, 116, 122f.
Minderjährige	49
Mindestdienstzeit	48, 68
MINURSO	133

MINUSMA.....	84, 102f., 132f.
Mission Seele.....	117
MOBAST.....	90
Mobbing.....	32, 34, 112f.
Mobiles Arbeiten.....	74f.
Multinationales Korps in Stettin.....	115
München.....	46, 95, 121
Munition.....	9, 28, 30f., 113
Munster.....	83
muslimische Soldatinnen und Soldaten.....	12, 123

N

Nachrichtendienstliches Informationssystem des Bundes (NADIS)	34
Näseschutz.....	91
NATO.....	42, 84ff., 98, 102, 104f., 107f., 132f.
NATO Air Policing Baltikum.....	84, 108
NATO Response Forces.....	108
NATO-Operation SEA GUARDIAN.....	105
Netzwerk der Hilfe.....	119
Neuburg a.d. Donau.....	64
NH90.....	10, 41, 83, 86
Niederauerbach-Kaserne.....	93, 95
Niederstetten.....	94
Niger.....	98, 102f.
Northwood/Großbritannien.....	105

O

Oberst Schöttler Versehrten-Stiftung.....	119
Offizieranwärter.....	22, 35f., 62, 65
Offizieranwärterbataillone.....	58
Online-Assessment.....	47

P

P-3C ORION.....	41, 86, 88, 105
Panzerdivision, 1.....	110, 131
Panzergrenadierbataillon 371.....	97
Panzergrenadierbataillon 401.....	132
Panzergrenadierbrigade 37.....	98, 131
Peers.....	116
Pendler.....	17f., 71ff.
Personal... 6, 8, 11, 13, 20f., 30, 34, 40ff., 47, 51ff., 55, 57, 59, 62f., 65, 66, 69, 74, 81, 83f., 100, 102f., 105f., 110, 120, 137	
Personalbearbeitung.....	65, 126
Personalbindung.....	44, 50ff., 79
Personalführung.....	22, 43f., 50, 62f., 65f., 73, 75f., 126
Personalgewinnung.....	8, 24, 42f., 45, 47, 52, 67, 86, 100
Personalgewinnungsorganisation.....	24, 44, 46f., 67
Personalmangel.....	11, 42, 44f., 49, 51, 59
Personalplanung.....	41, 51f., 67
pferdegestützte Therapie.....	116
Pflege.....	72, 76
Planstellen.....	41, 61f.
Polen.....	115
politische Bildung.....	9, 27, 30, 81, 123
Polizei.....	9, 28, 39, 117
Pop-Up-Karriere-Lounge.....	46
Potsdam.....	11, 101
Prenzlau.....	115
psychische Erkrankungen.....	115, 117
psychologische Betreuung.....	30f., 87
Public Key Infrastruktur (PKI).....	97
PUMA.....	10, 41, 83, 86

Q

Quarantäne.....	8, 14, 16, 19, 21, 34, 105f.
-----------------	------------------------------

R

Radargeschädigte.....	119
Rassismus.....	27, 29, 33
Reachback-Verfahren.....	122
Rechtspflege.....	109f.
Reichsbürger.....	8, 28, 33
Reservisten.....	13, 15, 24f., 34, 41, 46, 68ff., 85, 95, 99, 120
RESOLUTE SUPPORT.....	11, 20, 84, 103, 132f.
Rheinland-Pfalz.....	95, 99
Robert-Koch-Institut.....	13
Rucksack.....	91f.
Ruhegehalt.....	119
Rukla (Litauen).....	107
Russische Föderation.....	57
Russisch-Orthodoxe Kirche.....	123

S

Sahel.....	11, 102
Sanitätsakademie der Bundeswehr.....	95
Sanitätsdienst... 5, 8, 10, 13f., 16ff., 25, 40, 48, 51, 61, 78, 98, 114f., 121, 126, 132	
Sanitätsunterstützungszentren.....	114
SAR-Dienst.....	86
SASPF.....	97ff.
Schill-Kaserne.....	95
Schöttler-Stiftung.....	119
Schutzwesten.....	89f., 92
Schutzzeit.....	62, 119
Schwangere.....	80
SEA GUARDIAN.....	105
SEA LION.....	41, 86
Seenotrettung.....	86
Seiteneinsteiger.....	47f., 52
Seiteneinstieg.....	48, 70, 99
sexuelle Selbstbestimmung.....	11, 111f., 126, 141
Siauliai (Litauen).....	108
Sicherheitsüberprüfung.....	30, 33f., 45, 55ff., 77, 102
Software ELSE.....	56
Software S/4HANA.....	98
Soldatenarbeitszeitverordnung.....	21, 76
Soldateneinstellungsüberprüfung.....	45, 55
Soldatenhilfswerk.....	119
Soldatenlaufbahnverordnung.....	48, 60, 70
Soldatenversorgungsgesetz (SVG).....	50, 119
Soldatinnen und Soldaten auf Zeit... 9, 41f., 46, 51, 54, 57, 64, 67, 78	
Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG).....	79
Sozialdienst der Bundeswehr.....	72
Soziale Medien.....	18, 27, 46
Special Operations Forces Light Utility Helicopter (SOF-LUH) ..	98
SPESSART.....	85
Spieße.....	49, 61, 96, 113
Sport.....	20, 40, 50, 120
Sprachausbildung.....	77, 95
Staatsbürger in Uniform.....	12, 15, 27, 36, 69, 123
Stabskorporal.....	60f.
Standing NATO Maritime Group.....	85, 107
Statuswechsel.....	23, 52f.
Stellenzulage.....	43, 53
Storkow.....	94, 100, 116, 132
Strategie der Reserve.....	70
Streitkräftebasis.....	13, 61, 64, 68, 70, 78

Studienabbruch	49f.
Studium	10, 50, 54, 65, 70, 75
Sturmgewehr	28, 87
Suizid	117f.
Syrien	104

T

Taktisches Luftwaffengeschwader 51	97
Taktisches Luftwaffengeschwader 73	94
Tauglichkeit	50f.
Teilzeit	8, 73ff.
Telearbeit	8, 73f., 76
Theodor-Körner-Kaserne	94, 120
TIGER	10, 83
Torgelow	94f., 115, 132
TORNADO	10, 84, 98, 104
Tradition	34
train as you fight	89, 103
Transidentität	12, 81
Transporthubschrauberregiment 10	97
Trennungsgeld	72
Truppenarzt	69, 72, 114
Truppendienstgericht	9, 28, 32, 38, 81, 109, 110
Truppenküchen	69, 93, 107, 120f.
Truppenpsychologie	72, 122
Truppführerzulage	53
Tschechien	133
Türkei	105

U

Überstunden	16
U-Boote	21, 85
Ulm	17, 98, 116
Umzugskostenvergütung	72, 73, 77
UNAMID	107
UNIFIL	105, 133
Uniform	12, 15, 27, 36, 39, 69, 80, 99, 123
Universität der Bundeswehr Hamburg	133
UNMISS	106, 133
Unterkünfte	11, 15, 70, 94ff., 104, 107f., 143
Unteroffizierschule des Heeres	23
Urlaub	19, 21, 72, 78, 142
USA	18, 103

V

Vakanzen	24, 42, 44f., 52, 73, 100
Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.	70
Vereinbarkeit von Familie und Dienst	43, 71, 79, 126
Vereinte Nationen	70
Vergaben	10, 82, 84, 88, 90
Verpflegung	20, 93, 107, 121, 126
Verpflichtungsprämie	51f.

Versetzung	52, 65, 71ff., 76f., 143
Verstärkungsreserve	70
Verteidigungshaushalt	11, 40
Verteidigungsministerium	10f., 15, 17, 19, 21f., 24, 26f., 30, 36, 41, 45, 48, 50, 52ff., 56f., 59, 63, 71, 74ff., 82ff., 86ff., 94, 96ff., 103f., 109ff., 116ff., 123
Verwendungsplanung	126
Verwundetentransport	103
Very High Readiness Joint Task Force (VJTF)	83, 89, 91f., 108
Veteranen	71
Vielfalt	12, 80ff., 121, 123, 126
Völkerrecht	10, 87, 106
Volksverhetzung	32
Vollausstattung der Bundeswehr	82, 103, 108

W

Wachbataillon	131
Waffenausbildung	45, 49, 55ff.
Wahlrecht	72, 136
Wald der Erinnerung	11, 101
Wehrbeauftragtenangelegenheiten	111, 139f., 144
Wehrdienstbeschädigung	69
Wehrdisziplinaranwaltschaften	9, 109ff.
Wehrdisziplinarordnung	110f., 135, 142, 144
Wehrpflicht	9, 45, 49, 67ff.
Weißbuch	13
Weiterverpflichtung	47, 50ff., 66
Werftliegezeiten	73, 85
WhatsApp	29, 32, 36, 112
Wiedereinstellungen	47, 49, 57, 65
Wilhelmshaven	93, 131
WLAN-Versorgung	96, 99
Woolpower	92
Wunstorf	132

Z

Zeitausgleich	14, 21
Zeitsoldaten	9, 41f., 45f., 51f., 54, 57, 62ff., 67f., 78, 114, 138
Zentrale Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt (ZAVi)	81, 123
Zentrale Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen (ZASaG)	123
Zentrale Ansprechstelle für Suchtprävention	114
Zentraler Sanitätsdienst	8, 10, 13f., 16ff., 40, 51, 61, 78, 98, 114f., 126, 132
Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr	30, 79
Zentrum Innere Führung	9, 26, 30, 35, 81, 114, 117, 132ff., 141
Zentrum Operative Kommunikation der Bundeswehr	95, 132
zivilberufliche Aus- und Weiterbildung	64
Zulagen	14, 24, 51, 53
Zurruhesetzung	43f., 63
Zweibrücken	93, 95, 132
Zypern	105, 133