

Unterrichtung

durch die Wehrbeauftragte

Jahresbericht 2023 (65. Bericht)

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	6
Berichtsjahr im Überblick	8
1. Verteidigung demokratischer Werte	13
2. Militärische Hilfen für die Ukraine	14
3. Bündnis und Einsatz	16
Kräftebindung.....	16
Bündnisverteidigung an der NATO-Ostflanke.....	17
<i>Litauen</i>	18
<i>Estland</i>	20
<i>Polen</i>	20
<i>Slowakei</i>	21
<i>Very High Readiness Joint Task Force (VJTF)</i>	21
Internationales Krisenmanagement.....	22
<i>Mali (EUTM und MINUSMA)</i>	22
<i>Niger</i>	24
<i>Evakuierungsmission Sudan</i>	24
<i>COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak</i>	25
<i>Bosnien und Herzegowina (EUFOR Althea)</i>	26
<i>Kosovo (KFOR)</i>	26
<i>Libanon (UNIFIL)</i>	26
Evaluierung der Auslandseinsätze.....	27
Auslandsdienststellen der Bundeswehr.....	28
Wertschätzung und Anerkennung.....	29
4. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr	30
Verteidigungshaushalt und Sondervermögen.....	30
Beschaffungsreform.....	31
Flexible Haushaltsmittel.....	31
5. Material	32
Vollausstattung.....	32
Kampfbekleidung und Schutzausrüstung.....	34
6. Personal	38
Personallage.....	38
Personalgewinnung.....	41
<i>Bewerbungen</i>	41
<i>Onboarding-Prozess</i>	43
<i>Einstellungen und Abbrüche</i>	44
<i>Einstellung 17-Jähriger</i>	45
Personalbindung.....	46
<i>Weiterverpflichtung</i>	46
<i>Prämien</i>	47
<i>Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten</i>	48
<i>Studium</i>	48
<i>Herausschieben der Zurruhesetzung</i>	49

	<i>Attraktivitätssteigerungen für Bestandspersonal</i>	50
	<i>Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr</i>	51
	Militärisches Beurteilungssystem.....	53
	<i>Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts</i>	53
	<i>Potenzialfeststellung</i>	55
	Beförderungen.....	56
	Personalbearbeitung.....	57
	Sicherheitsüberprüfungen.....	59
	Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung.....	61
7.	Frauen	62
8.	Innere Führung	67
	Eingaberecht und parlamentarische Kontrolle.....	67
	Politische Bildung.....	68
	Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung.....	70
	Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung.....	75
	Führungsverhalten.....	79
	Überzogene Härte in der Ausbildung.....	81
	Lebensrettungs- und Hilfsaktionen.....	82
9.	Erinnerungskultur und Traditionspflege	83
10.	Rechtspflege und Rechtsverstöße	85
	Truppendienstgerichte und Wehrdisziplinaranwaltschaften.....	85
	Zwischenmenschliche Konflikte.....	89
	<i>Mobbing</i>	89
	<i>Lösungsmaßnahmen</i>	93
	Alkohol und Drogen.....	94
	Munitions- und Waffenverluste.....	95
	Unfälle.....	95
11.	Freiwilliger Wehrdienst und Heimatschutz	96
12.	Reserve	97
	Grundbeorderung.....	97
	Personalfragen.....	98
	Unterhaltssicherung und andere Leistungen.....	101
13.	Veteranen	103
14.	Vielfalt	104
	Transidentität.....	105
	Drittes Geschlecht.....	106
	Äußeres Erscheinungsbild.....	107
15.	Vereinbarkeit von Familie und Dienst	107
	Vorsorgemaßnahmen für Krisenzeiten.....	107
	Kinderbetreuung.....	108
	Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung.....	110
	Alternative Arbeitsmodelle.....	110
	Familienfreundliche Verwendungsplanung.....	112

16. Gesundheit	113
Personallage des Sanitätsdienstes	113
Sanitätsdienstliche Versorgung	114
Truppenpsychologie	117
Einsatzbedingte psychische Erkrankungen	118
Radargeschädigte	119
Suizide und Suizidversuche	119
17. Fürsorge	120
Sozialdienst	120
Netzwerk der Hilfe	121
Finanzielles	121
<i>Besoldung</i>	121
<i>Beihilfe</i>	123
<i>Trennungsgeld</i>	123
<i>Bahnfahren in Uniform</i>	124
Arbeitszeit	125
Verpflegung und bewirtschaftete Betreuung	127
Militärseelsorge	130
18. Infrastruktur	131
Bestandsbauten und Bauvorhaben	131
Beschleunigung	138
19. Digitalisierung	141
Informationstechnik	141
Stabs- und Verwaltungsprozesse	143
20. Umwelt und Klima	144
21. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten	147
22. Besuche, Begegnungen, Gespräche der Wehrbeauftragten	154
23. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben der Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten	158
24. Organisationsplan des Amts der Wehrbeauftragten	170
25. Stichwortverzeichnis	171

Vorwort

Im Jahr 2023 war ich an 123 Tagen unterwegs bei unserer Bundeswehr. Meine Bilanz: 3 Dauerbrenner, 2 Ereignisse, 1 Beobachtung.

Die drei Dauerbrenner sind wenig überraschend Personal, Material und Infrastruktur.

Die Truppe altert und schrumpft immer weiter. Etliche Verbände haben große Personalvakanz. Es mangelt an Material vom Großgerät bis hin zu Ersatzteilen. Durch die Abgaben an die Ukraine ist der Mangel noch größer geworden. Die Infrastruktur ist vielerorts desaströs. Mich erreichen Schreiben von Eltern, deren Kinder soeben ihren Dienst angetreten haben – in Kasernen mit maroden Stuben, verschimmelten Duschen und verstopften Toiletten. Die Eltern sind empört. Und das zu Recht. Es ist zum Teil beschämend und dem Dienst unserer Soldatinnen und Soldaten völlig unangemessen, in welchem schlechten Zustand die Kasernen in Deutschland sind.

Ich komme nicht umhin festzuhalten, dass auch im zweiten Jahr der Zeitenwende substanzielle Verbesserungen bei Personal, Material und Infrastruktur auf sich warten lassen. Hinzu kommen über-bürokratisierte Prozesse und Strukturen. Gesundheitsakten werden per Post verschickt, Stundenzettel in Excel erstellt, dreifach ausgedruckt und abgeheftet. Digitalisierung? Neuland!

Dabei muss auch hervorgehoben werden, dass in vielen Bereichen wichtige Weichen gestellt und Vorhaben auf den Weg gebracht wurden – selbst wenn es noch Zeit brauchen wird, bis die Truppe die Ergebnisse hiervon spürt. Die politische wie militärische Führung, Bundesverteidigungsministerium wie Bundestag haben Gesetze verabschiedet und Erlasse herausgegeben, es wurden in beispielloser Zahl sogenannte 25-Millionen-Euro-Vorlagen gebilligt, fast zwei Drittel des Sondervermögens sind vertraglich gebunden. Das Thema Personal ist endlich ganz oben auf der Agenda, eine Task Force zur Personalgewinnung und -bindung wurde eingesetzt.

Vieles ist also auf dem Weg, allerdings noch nicht am Ziel. Mit einer großen Ausnahme: Die persönliche Ausrüstung kommt an bei der Truppe. Und zwar im doppelten Sinne. Bei vielen Truppenbesuchen sehe ich in leuchtende Augen von Soldatinnen und Soldaten, die stolz ihre neue Ausrüstung präsentieren. Das ist keine Kleinigkeit. Das ist eine Form der Wertschätzung und Anerkennung. Das macht Zeitenwende spürbar und sichtbar.

Ich höre bei meinen Truppenbesuchen nun nicht mehr, dass Helme und Schutzwesten fehlen, sondern Spinde. Die neue persönliche Ausrüstung ist so umfassend, dass Lagermöglichkeiten nicht ausreichen. Was banal klingen mag, verdeutlicht einen zentralen Punkt. Für eine vollständige Einsatzbereitschaft der Bundeswehr braucht es nicht nur Verbesserungen bei Personal, Material und Infrastruktur. Alle drei Bereiche müssen im Gleichklang vorangebracht werden. Daran muss weiter unter Hochdruck gearbeitet werden.

Zwei Ereignisse waren für die Truppe (und auch für mich persönlich) 2023 besonders einprägsam: Zum einen die Invictus Games in Düsseldorf. Einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten kämpften in den unterschiedlichsten Sportarten um Medaillen – und für eine Rückkehr in ein normales Leben. Der sportliche Wettkampf als Mittel der Rehabilitation und als Bühne für Anerkennung, Wertschätzung und Respekt. Die Invictus Games waren ein großer Erfolg, bewegend und emotional.

Ich wünsche mir sehr, dass es nicht bei diesem einmaligen Event bleibt, sondern diesen Spielen weitere Maßnahmen folgen – für die Sportlerinnen und Sportler im Besonderen und für die Themen Veteranen und Verwundungen an Leib und Seele im Allgemeinen.

Zum anderen der Abzug aus Mali. Mehr als zehn Jahre engagierten sich über 20.000 deutsche Soldatinnen und Soldaten in dem westafrikanischen Staat. Ein Dutzend wurde verwundet, drei Soldaten ließen ihr Leben. Das letzte Einsatzkontingent wurde sehr würdig in Wunstorf empfangen – mit einer großen militärischen wie politischen Präsenz.

Nach Afghanistan endete damit der zweite große Auslandseinsatz der Bundeswehr. Die Bilanz fällt ähnlich ernüchternd aus. Der Abzug aus Mali steht sinnbildhaft auch für das Ende eines bedeutenden Kapitels der Bundeswehr. Denn Auslandseinsätze in einem solchen Umfang und Ausmaß werden mit der Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung unwahrscheinlicher. Das Denken in Kontingenten und einer auf Monate, mitunter Jahre im Voraus optimierten Einsatzbereitschaft

von Teileinheiten und Einzelpersonal wird der vollständigen Einsatzbereitschaft und Kaltstartfähigkeit von Großverbänden weichen.

Dennoch muss die Truppe für Einsätze im Internationalen Krisenmanagement weiterhin einsatzbereit bleiben. Auch das wurde 2023 deutlich mit der Evakuierungsoperation im Sudan und der Vorbereitung einer Rettungsmission in Israel.

Das führt mich zu einer Beobachtung, die ich 2023 flächendeckend bei allen Verbänden und Einheiten, im In- wie im Ausland gemacht habe: Die Bundeswehr ist enorm gefordert.

Die Truppe hat sehr viele Aufträge. Von der Landes- und Bündnisverteidigung, über Auslandseinsätze, bis hin zur Herstellung der eigenen Einsatzbereitschaft durch Ausbildungen und Übungen. Hinzu kommt die Ausbildung ukrainischer Kräfte, die Personal, Material und Übungsplätze bindet. Ganz zu schweigen von Amtshilfeeinsätzen, in denen die Bundeswehr immer wieder unterstützt, weil zivile Strukturen des Bevölkerungsschutzes und der Katastrophenhilfe nicht ausreichen.

Diese Vielzahl und Vielfalt der Aufträge sowie ihre Gleichzeitigkeit bringen die Truppe an die Belastungsgrenze. Nicht selten berichteten mir Soldatinnen und Soldaten von Überstunden im dreistelligen Bereich, von mehrmonatigen Abwesenheiten von ihren Familien und von fehlenden Phasen der Regeneration. Nach dem Einsatz ist vor dem Einsatz, dazwischen heißt es Ausbilden, Trainieren, Üben.

Die enorme Belastung der Truppe hat maßgeblich mit den unzureichenden Rahmenbedingungen zu tun. Stichwort: Dauerbrenner. Wenn es zu wenig Personal gibt, müssen immer dieselben ran. Wenn Material fehlt, sind kreative Truppenlösungen gefragt. Wenn es zu wenige Stuben gibt, bleiben nur Feldbetten in Turnhallen. Das zehrt an den Kräften, körperlich wie mental.

Umso bemerkenswerter ist: Kein Auftrag wird abgelehnt, keine Übung abgesagt. Die Truppe meldet nicht rot. Sie fragt nicht nach Zuständigkeit. Sie sagt nicht, was alles nicht geht oder gegen einen Auftrag spricht. Die Truppe macht's einfach immer möglich.

Wie professionell, loyal, engagiert und kreativ unsere Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst leisten und ihre vielen Aufträge erfüllen, beeindruckt mich jeden Tag. Zumal sie keinen Job haben wie jede oder jeder andere. Sie garantieren Freiheit, Frieden und Demokratie – im Ernstfall mit ihrem eigenen Leben. Dafür verdienen sie die größte Anerkennung und Wertschätzung. Dafür sage ich von ganzem Herzen: Danke!

Auch all denjenigen, die sich um unsere Soldatinnen und Soldaten kümmern, danke ich. Von den Stiftungen (EAS, KAS, Härtefallstiftung und viele mehr) über die Militärseelsorge bis hin zum Psychosozialen Netzwerk und alle übrigen im Netzwerk der Hilfe vertretenen Organisationen wie zum Beispiel Angriff auf die Seele e.V. und das Bundeswehr-Sozialwerk – sie unterstützen unsere Soldatinnen und Soldaten und ihre Familien, die vielen Entbehrungen und Belastungen zu tragen.

In diesem Sinne danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Amt der Wehrbeauftragten. Denn auch sie kümmern sich täglich um die Anliegen unserer Soldatinnen und Soldaten durch ein stets offenes Ohr, großes Engagement und viel Erfahrung. Sie unterstützen mich außerordentlich und herausragend bei der Bearbeitung von Eingaben, der Vorbereitung von Truppenbesuchen und der Erstellung des Jahresberichtes.

Mit dem Jahresbericht 2022 hatte ich die Hoffnung verbunden, er möge für alle politisch und militärisch Verantwortlichen ein Impuls sein. Und das war er. Der Jahresbericht wurde zwei Mal im Plenum des Deutschen Bundestages beraten – zur besten Zeit mit vielen anwesenden Abgeordneten. Er wurde aufmerksam gelesen, ernsthaft diskutiert und von ihm ausgehend im Bundesverteidigungsministerium an konkreten Lösungen gearbeitet. Das würdigt dieser Jahresbericht. Denn er zeigt nicht nur Mängel, sondern auch Fortschritte.

Und dennoch: Diese Fortschritte sind bislang noch eher punktuell statt flächendeckend, an der Oberfläche statt in der Substanz. Bei Personal, Material und Infrastruktur ist weiterhin viel zu tun. Stichwort: Dauerbrenner. Daher möge der Jahresbericht 2023 ein weiterer Impuls sein, der noch mehr Energie und Engagement für Verbesserungen freisetzt.

Berichtsjahr im Überblick

Das Berichtsjahr war geprägt von zahlreichen außenpolitischen Herausforderungen, die einmal mehr verdeutlichten, dass Frieden, Freiheit und Demokratie keine Selbstverständlichkeit sind. Der brutale und menschenverachtende Überfall der islamistischen Terrororganisation Hamas auf den Staat Israel am 7. Oktober 2023, dem 1.400 Menschen zum Opfer fielen, der seit zwei Jahren andauernde Krieg Russlands gegen die Ukraine, regionale Konflikte wie im Sudan, die Eskalation Serbiens im Kosovo oder der Kampf um Bergkarabach und nicht zuletzt die Bedrängnis Taiwans durch China verursachen nicht nur massive Veränderungen im internationalen Gefüge. Sie zeigen vor allem, dass militärische Macht zunehmend an Bedeutung gewinnt. Nie seit den schlimmsten Jahren des Kalten Krieges war die äußere Sicherheit Deutschlands und Europas so sehr bedroht und die Fähigkeit zur Landes- und Bündnisverteidigung so notwendig. Internationale Stabilität in Europa und der Welt ist essenziell für unser Land, sie ist die Basis für Sicherheit und Wohlstand. Deshalb liegt es in unserem eigenen Interesse, der zunehmenden Gewaltherrschaft durch Aggressoren, die unsere Werte nicht teilen, durch effektive und glaubhafte Abschreckung zu begegnen. Deutschland muss sich den aktuellen Krisen stellen und auf künftige Szenarien vorbereitet sein – politisch, wirtschaftlich und auch militärisch.

Die Bundesregierung hat unter dem Titel „Wehrhaft. Resilient. Nachhaltig.“ im Juni des Berichtsjahres erstmalig eine Nationale Sicherheitsstrategie vorgelegt. Der Verteidigungsminister und der Generalinspekteur stellten daran anschließend die neuen Verteidigungspolitischen Richtlinien für die Zeitenwende vor. Die Richtlinien legen den Auftrag und die Aufgaben der Bundeswehr für die kommenden Jahre fest und beschreiben die Grundlagen für eine leistungsfähige Bundeswehr der Zukunft. Diese Ansätze gilt es nun in ein neues Fähigkeitsprofil der Bundeswehr und in eine Militärstrategie zu überführen.

Fest steht, dass die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr die in den Richtlinien festgelegten Aufträge bereits angenommen haben. Sie erbringen ihren Anteil an der Zeitenwende seit dem 24. Februar 2022, dem Beginn des Krieges in der Ukraine. Ihnen ist bewusst, dass die Lage ernst ist, Einsätze jederzeit bevorstehen können und dass es dann schnell gehen muss. Doch auch eine breite gesellschaftliche Mehrheit muss bereit sein, eine erstarkte Bundeswehr zu tragen. Es gilt das Bewusstsein der Bevölkerung zu schärfen, dass unsere demokratischen Werte und unsere Freiheit keine Selbstverständlichkeit sind und nur eine wehrhafte Demokratie von Dauer sein wird.

In den vergangenen Jahrzehnten war die Bundeswehr vornehmlich auf größere Einsätze im Internationalen Krisenmanagement ausgerichtet. Mit dem zum Ende des Berichtsjahres abgeschlossenen vollständigen Abzug aus Mali endete vorläufig die Zeit dieser Auslandseinsätze, die die Truppe verändert haben. Zehn Jahre lang waren insgesamt mehr als 20.000 Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten in Mali im Einsatz. Sie haben ebenso wie die 93.000 Soldatinnen und Soldaten, die in den 20 Jahren in Afghanistan engagiert waren, ihren Auftrag hervorragend und professionell erfüllt. Waren für die großen mandatierten Auslandseinsätze rotierende Verbände in Bataillonsstärke mit jeweils langem planerischen Vorlauf entscheidend, verdeutlichten beispielsweise die Evakuierungsoperation im Sudan und das Bereithalten der Kräfte für den Konflikt im Nahen Osten nach dem 7. Oktober die veränderte Ausrichtung des Internationalen Krisenmanagements der Bundeswehr: Sie muss schnell einsatzbereit sein.

Mit der gestiegenen Bedeutung der Landes- und Bündnisverteidigung verschieben sich die Aufgaben und Anforderungen der deutschen Streitkräfte. Insbesondere die Strukturen und Verfahren müssen grundlegend verändert und angepasst werden, weil wieder einsatzfähige Großverbände gefragt sind. Ende der achtziger Jahre – das letzte Mal, als die Landes- und Bündnisverteidigung Schwerpunkt der Aufgabenwahrnehmung war – gab es noch zwölf Divisionen mit 36 aktiven Brigaden, die fest in einen multinationalen Verteidigungsplan der NATO eingebunden waren. Davon ist die Bundeswehr mit ihren im Berichtsjahr bestehenden drei Divisionen schon seit Jahren weit entfernt.

Der NATO-Streitkräfteplan und dessen New Force Model setzen der Bundeswehr ab dem Jahr 2025 einen klaren und ambitionierten Auftrag, den es zu erfüllen gilt. Verstärkt seit dem russischen Einmarsch in die Ukraine erhöht die NATO den Schutz ihrer Ostflanke. Von Estland im Norden bis nach Rumänien am Schwarzen Meer sind Teile der NATO Response Force (NRF) einsatzbereit, wobei die Bundeswehr vor allem im Baltikum Präsenz zeigt. Zudem lief im Juni des Berichtsjahres als wichtiger Test für die Verteidigungsbereitschaft von NATO und Bundeswehr unter Führung der Luftwaffe die sehr erfolgreiche Übung Air Defender 2023.

Um der NATO im Ernstfall schnell Truppen entsenden zu können, hatte Deutschland bereits vor Jahren gemeldet, eine kaltstartfähige Division bis 2027 aufzustellen. Infolge des russischen Angriffskrieges wurde das Vorhaben auf 2025 vorgezogen. Die Division 2025 mit 15.000 Soldatinnen und Soldaten soll sich aus der Panzerbrigade 12 und der Panzergrenadierbrigade 37 der 10. Panzerdivision zusammensetzen. Im Juni 2023 kündigte der

Verteidigungsminister zudem an, als Teil der Division 2025 eine deutsche Brigade bis 2027 dauerhaft in Litauen zu stationieren. Das ist eine Neuheit in der Geschichte der Bundeswehr – entsprechend gilt die Brigade Litauen für die Bundeswehr als „Leuchtturmprojekt“ der Zeitenwende. Das Kontingent der neu für Litauen aufgestellten Panzerbrigade 42 soll hierzu schrittweise aufwachsen auf bis zu 4.800 militärische und zusätzlich 200 zivile Kräfte.

Neben dem Schutz der NATO-Ostflanke vor russischen Aggressionen unterstützte die Bundeswehr die Ukraine im Berichtsjahr weiterhin mit Material, etwa durch Ausrüstungs-, Munitions- und Waffenlieferungen aus eigenen Beständen sowie durch staatlich finanzierte Lieferungen der Industrie. Besonders aktiv waren zudem durchschnittlich rund 1.500 Soldatinnen und Soldaten bei der Ausbildung der ukrainischen Streitkräfte. Sie leisten mit viel Engagement, Herzblut und zeitlichem Aufwand ihren Dienst in der Ausbildungsmission der Europäischen Union, EU Military Assistance Mission Ukraine (EUMAM UA). 10.000 ukrainische Soldatinnen und Soldaten erhielten erfolgreich eine Ausbildung an Waffensystemen, im Orts- und Häuserkampf, im Sanitätsdienst, als Pioniere, infanteristisch sowie einsatzorientiert.

Die vielfältigen und in den Anforderungen neuen zusätzlichen Aufgaben erfüllen die Soldatinnen und Soldaten hochprofessionell, engagiert und pflichtbewusst, wobei sie die damit einhergehende und stetig steigende Belastung in Kauf nehmen. Bereits im Berichtsjahr war die Beanspruchung zahlreicher Verbände immens hoch. Viele Soldatinnen und Soldaten sind durch immer wiederkehrende Einplanung vornehmlich aufgrund von Spezialverwendungen ohne ausreichende Regeneration am Limit ihrer Kräfte. Auch die Zahl der vakanten militärischen Dienstposten oberhalb der Laufbahn der Mannschaften trägt zur überproportionalen Belastung vieler Soldatinnen und Soldaten bei, die die Lücken ausgleichen müssen. Im Berichtsjahr ist die Zahl dieser vakanten Stellen von 15,8 Prozent auf 17,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Weitere Belastungen entstehen in vielen Bereichen durch zahlreiche bürokratische Hürden, die die Arbeits- und Verwaltungsprozesse deutlich erschweren und verzögern.

Ende des Berichtsjahres waren in Einsätzen, einsatzgleichen Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben und sonstigen Verpflichtungen insgesamt 23.100 Soldatinnen und Soldaten gebunden. Trotz der Verringerung der Beteiligung der Bundeswehr im Rahmen des Internationalen Krisenmanagements waren damit im Vergleich zum Vorjahr mit 21.100 Soldatinnen und Soldaten zehn Prozent mehr in der Verantwortung. Von den 23.100 gehörten 16.700 Soldatinnen und Soldaten der NATO Response Force (NRF) an. Zudem war Deutschland im Jahr 2023 nach 2019 zum zweiten Mal Rahmennation der Very High Readiness Joint Task Force (VJTF).

Belastung und Effektivität des Personaleinsatzes stehen in der Bundeswehr in keinem angemessenen Verhältnis. Im Berichtsjahr dienten 181.514 Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr. Das sind 1.537 weniger als im Jahr 2022, womit sich die rückläufige Entwicklung der letzten Jahre fortsetzt.

Die Bewerbungszahlen gingen dank des hohen Anstiegs der Bewerbungen für den Freiwilligen Wehrdienst gegenüber dem Vorjahr nur leicht zurück. Die Einstellungen bewegten sich in etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Weiterhin sehr hoch sind allerdings die Abbruchquoten während der sechsmonatigen Probezeit mit rund 26 Prozent derer, die im Jahr 2022 den Dienst angetreten haben, und 21,5 Prozent bis Ende des Berichtsjahres derjenigen, die den Dienst im Berichtsjahr angetreten haben, wobei die Probezeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht für alle Angetretenen beendet war. Weiter erhöht hat sich das Durchschnittsalter von 33,5 im Jahr 2022 auf 33,8 im Berichtsjahr.

Die Bundeswehr war in den vergangenen Jahren bemüht, die Nachwuchsgewinnung zu verbessern, um mehr Personal zu gewinnen und die derzeit noch vorhandene hohe Qualität der Personalauswahl beizubehalten. Hierzu hatte sie zahlreiche Maßnahmen angestoßen, um den Prozess der Rekrutierung zu optimieren und offensiver zu gestalten. Leider ist der erhoffte Erfolg bisher nicht eingetreten.

Ein Baustein wäre, das Augenmerk noch intensiver auf die Gewinnung von Frauen zu legen, da deren Potenzial in den Streitkräften noch lange nicht ausgeschöpft ist. Mit der Novelle des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes wurde die bisher gesetzlich festgelegte Quote von 15 Prozent für alle Bereiche – außer der Sanität – ab 2024 auf 20 Prozent erhöht. Im Berichtsjahr ist die Zahl der Soldatinnen auf 24.380 (einschließlich 1.815 Freiwillig Wehrdienst Leistende) leicht angestiegen, damit sind aber in vielen Bereichen nicht einmal die ursprünglichen 15 Prozent annähernd erreicht. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen vor allem noch in Führungspositionen, und zwar selbst im Sanitätsdienst, wo sie seit 1975 dienen und der Frauenanteil seit Jahren sehr hoch ist. Darüber können auch die wenigen, gern mit Vorzeigekarrieren präsentierten Soldatinnen nicht hinwegtäuschen. Erkennbare Karrierechancen durch Vorbilder sind jedoch wichtig, um Frauen für die Bundeswehr zu interessieren. Es braucht weiterer Anstrengungen bei Gleichstellung und Chancengerechtigkeit,

bei einer bedarfsgerechten persönlichen Ausstattung, bei der Schaffung von familienfreundlichen Arbeitszeit- und Karrieremodellen und beim Ausbau der Kinderbetreuung, damit die Bundeswehr für Frauen attraktiv ist.

Der Verteidigungsminister äußerte im Juni des Berichtsjahres erstmals Zweifel, ob das nach wie vor bestehende Ziel, die Personalstärke der Bundeswehr bis zum Jahr 2031 auf 203.000 Soldatinnen und Soldaten zu erhöhen und 60.000 Reservistinnen und Reservisten vorzuhalten, noch erreichbar sein wird. Er setzte die Task Force Personal ein, die Ende des Berichtsjahres ihren Ergebnisbericht vorlegte. Darin sind gute und unterstützenswerte Ideen enthalten, mit deren konsequenter Umsetzung es im Jahr 2024 gelingen muss, die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr zu verbessern und dauerhaft sicherzustellen.

Ebenso folgerichtig ist es, dass der Minister Ende 2023 ankündigte, die Strukturen der Bundeswehr verändern zu wollen und bis Ostern 2024 entsprechende Reformvorschläge vorzulegen. Zentrale Aufgabe einer Strukturreform wird es sein, dysfunktionale Strukturen aufzubrechen, entbehrliche Stäbe und Kommandos abzubauen, die kämpfende Truppe zu vergrößern, wo immer möglich Aufgaben auf zivile Bereiche zu übertragen und damit den Binnenmarkt zu stärken. Es kommt vor allem darauf an, einen kleineren Personalpool effektiver einzusetzen. Vieles spricht daher dafür, Struktur und eine realistische Personalstärke in Einklang zu bringen. Ziel muss es sein, eine Armee zu schaffen, die vom ersten Tag an komplett einsatzfähig ist.

Nach Einschätzung des Verteidigungsministeriums kann die Bundeswehr zwar ihre Bündnisverpflichtungen in der NATO grundsätzlich erfüllen, muss aber in etlichen Bereichen weiterhin schwerwiegende Einschränkungen hinnehmen. Lücken bei Material, Ersatzteilen und Munition lassen sich trotz der Beschleunigung der Beschaffung nur mittelfristig schließen. Positiv ist, dass das Bundeswehrbeschleunigungsgesetz nach Aussagen des Ministeriums zwischenzeitlich bei rund einem Drittel aller verteidigungs- und sicherheitsspezifischen Auftragsvergaben Anwendung findet und die Vergabeprozesse beschleunigt. Bei vielen Truppenbesuchen der Wehrbeauftragten berichteten Soldatinnen und Soldaten zudem erfreut, dass die lang ersehnte persönliche Schutzausrüstung und Bekleidung endlich ankämen und eine deutliche Verbesserung mit sich brächten. Ermöglicht haben dies die 2,4 Milliarden Euro umfassenden zusätzlichen Haushaltsmittel, die der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages im Jahr 2022 für die vorgezogene Vollausrüstung bewilligt hatte. Für die Zukunft kommt es darauf an, diese insgesamt positive Entwicklung zu verstetigen. Die Nutzung der neuen Standardartikel im alltäglichen Dienstbetrieb erfordert regelmäßige Pflege, Reparaturen oder auch einen kompletten Materialaustausch. Um dies sicherstellen zu können, ist die Bundeswehr in jedem Haushaltsjahr auf ausreichend finanzielle Mittel angewiesen.

Mit 58,5 Milliarden Euro insgesamt sind die für die Streitkräfte bereitgestellten Finanzmittel im Berichtsjahr gegenüber den Vorjahren deutlich gestiegen. Zwar fiel der Verteidigungsetat (Einzelplan 14) mit 50,1 Milliarden Euro gegenüber 50,4 Milliarden Euro im Jahr 2022 etwas geringer aus. Allerdings standen aus dem 100 Milliarden Euro umfassenden Sondervermögen für die Bundeswehr zusätzlich rund 8,4 Milliarden Euro zur Verfügung. Das Ziel, dass jeder NATO-Mitgliedstaat zwei Prozent seines Bruttoinlandsprodukts in die Verteidigung investiert, war damit im Jahr 2023 noch nicht erreicht, auch wenn sich dies mit dem Haushalt 2024 voraussichtlich ändern wird. Bereits heute ist erkennbar, dass nach Ausschöpfen des Sondervermögens – bis zum Ende des Jahres 2027 soll es nahezu vollständig verausgabt sein – eine deutliche Erhöhung des Verteidigungsetats in einer Größenordnung von mehreren Milliarden Euro notwendig sein wird.

Die Fortschritte der Bundeswehr im Berichtsjahr hin zu einer flächendeckend ansprechenden und modernen Infrastruktur sind überschaubar. Marode Kasernen und Dienstgebäude sind leider immer noch viel zu oft Realität. Klagen über einen Mangel an Stuben, desolate Sanitäreinrichtungen, sanierungsbedürftige Sporthallen und Truppenküchen hörte die Wehrbeauftragte auf vielen Truppenbesuchen. Das Verteidigungsministerium ist zwar bestrebt, den Bedarf an Neubauten und Sanierungen voranzubringen. Dennoch gibt es nach wie vor zu viele Projekte, deren Umsetzungsdauer Jahrzehnte in Anspruch nehmen. Nicht zuletzt ist dies auf die zögerliche Zuarbeit vieler der zu beteiligenden Bundes- und Landesbehörden zurückzuführen, wobei letztere oftmals personell an ihre Grenzen stoßen und entgegen den Interessen der Bundeswehr landeseigene Bauvorhaben priorisieren.

Wünschenswert wären unter anderem eine zügige Prüfung und Billigung von Vorhaben durch das Bundesministerium der Finanzen. Außerdem sollte der Bund gemeinsam mit den Ländern eine Lösung finden, wie Bundeswehrstandorte im gesamten Bundesgebiet zeitnah auf ein vergleichbares bauliches Niveau zu heben sind. Entscheidend sind starker politischer Wille und Druck, das gemeinsam erkannte Ziel verzugslos zu erreichen, eine reibungslose zivil-militärische Zusammenarbeit bei nur geringer Personalfuktuation sowie das konsequente und bedenkenlose Ausnutzen aller Möglichkeiten des rechtlichen Rahmens. Alle Beteiligten müssen beschleunigen und dürfen nicht länger zögern und verhindern.

Leider entspricht auch der Ausbau der digitalen Infrastruktur der Bundeswehr in vielen Bereichen noch immer nicht den modernen Standards und geht nicht zügig genug. Das System der Bundeswehr zur IT-Ausstattung von Soldatinnen und Soldaten ist nicht mehr zeitgemäß, und die Digitalisierung der Stabs- und Verwaltungsprozesse muss weiter vorangetrieben werden. So ist es beispielsweise nicht akzeptabel, dass es noch immer keine elektronische Gesundheitsakte gibt.

Die Zeitenwende verlangt von allen Soldatinnen und Soldaten noch mehr Flexibilität und Mobilität. Eine zentrale Aufgabe der Bundeswehr ist es daher, Rahmenbedingungen zu schaffen, die auch unter der geänderten Sicherheitslage die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ermöglichen. Gut ist, dass das Verteidigungsministerium fortlaufend die Unterstützung ausbaut. Weiterhin ist die Sicherstellung einer bedarfsgerechten und die besonderen Belange des Soldatenberufs berücksichtigende Kinderbetreuung eine der wichtigsten Anliegen von Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten. Auch wenn der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz gegenüber den Städten und Kommunen besteht, muss die Bundeswehr die Angebote weiter zügig und deutlich ausbauen. Dies betrifft vor allem die Zahl der Plätze, die Öffnungszeiten und die Betreuungsmöglichkeiten bei Einsätzen und Übungen.

Erfreulicherweise ist für das abgelaufene Berichtsjahr erneut festzustellen, dass Extremismus in der Bundeswehr nur eine kleine Minderheit der Soldatinnen und Soldaten betrifft. Im Jahr 2023 übermittelte das Verteidigungsministerium der Wehrbeauftragten 204 Meldepflichtige Ereignisse mit Bezügen zum Extremismus. Die weit überwiegende Mehrheit der Bundeswehrangehörigen steht fest auf dem Boden des Grundgesetzes und vertritt und verteidigt dessen Werte. Allen Bundeswehrangehörigen muss klar sein: Extremismus hat in der Truppe keinen Platz. Freie Meinungsäußerung endet in der Kaserne und in den sozialen Medien bei Hass, Rassismus und Antisemitismus. Konsequenz und richtig sind wirkungsvolle Maßnahmen, wie die im Berichtsjahr in Kraft gesetzte Novellierung des Soldatengesetzes zur beschleunigten Entlassung von Berufs- sowie Zeitsoldatinnen und -soldaten. Der Gesetzgeber hat in § 46 Absatz 2a in Verbindung mit § 55 Absatz 1 Satz 1 Soldatengesetz mehrere Tatbestandsalternativen für die Entlassung formuliert, wobei es darauf ankommt, dass die Betroffenen als Einzelperson in schwerwiegender Weise jeweils bestimmte Bestrebungen verfolgen oder verfolgt haben müssen. Im Einzelnen sind das solche, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, den Bestand oder die Sicherheit des Bundes oder eines Landes gerichtet sind oder eine ungesetzliche Beeinträchtigung der Amtsführung der Verfassungsorgane des Bundes oder eines Landes oder ihrer Mitglieder zum Ziele haben. Des Weiteren sind das Bestrebungen, die durch Anwendung von Gewalt oder darauf gerichtete Vorbereitungshandlungen auswärtige Belange der Bundesrepublik Deutschland gefährden. Darüber hinaus sind es Bestrebungen, die gegen den Gedanken der Völkerverständigung, insbesondere gegen das friedliche Zusammenleben der Völker gerichtet sind. Hinzukommen muss in allen Fällen, dass das Verbleiben der Soldatinnen oder Soldaten im Dienstverhältnis die militärische Ordnung oder das Vertrauen der Allgemeinheit in die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr ernstlich gefährden würde.

Die sogenannte Soldateneinstellungsüberprüfung, die zu Beginn der Grundausbildung, spätestens jedoch zu Beginn der Waffenausbildung vorliegen muss, soll Extremisten und Extremistinnen bereits von der Bundeswehr fernhalten. Das gelingt aber nicht, wenn die Überprüfung zu lange dauert. Das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD) bearbeitet diese Form der Sicherheitsüberprüfung zwar priorisiert, dennoch kam es im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr zu längeren Bearbeitungszeiten.

Wegen des Verdachts auf Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung lagen der Wehrbeauftragten 385 Meldepflichtige Ereignisse und 49 Eingaben im Berichtsjahr vor. Das sind 15 Eingaben und 28 Meldepflichtige Ereignisse mehr als im Vorjahr, was einen erneuten Anstieg gegenüber den bereits hohen Zahlen der letzten Jahre ausmacht. Zu begrüßen ist daher, dass im September des Berichtsjahres die neue Dienstvorschrift „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“ mit ihren klar strukturierten Anforderungen und einem zeitgemäßen Verständnis der Persönlichkeitsrechte in Kraft getreten ist.

Erste Lichtblicke gab es im Berichtsjahr auf dem Weg, die überlange Verfahrensdauer von gerichtlichen Disziplinarverfahren endlich wirksam zu reduzieren, da die Truppendienstgerichte zusätzliches Personal erhielten. Dennoch lag mit durchschnittlich zweieinhalb Jahren die Verfahrensdauer bei den Truppendienstgerichten immer noch eineinhalb Jahre über der den Gerichten vom Bundesverwaltungsgericht zugestandenen Bearbeitungsdauer von einem Jahr. Weitere Beschleunigung könnte die bereits seit längerem geplante Reform der Wehrdisziplinarordnung bringen, weshalb die Gesetzesnovelle nun zügig in den Deutschen Bundestag eingebracht werden sollte. Denn nach wie vor ist der Abbau der zahlreichen oft komplexen Altverfahren mit einer Verfahrensdauer von teilweise acht bis zehn Jahren kritisch. Diese Überlängen belasten nicht nur die Betroffenen psychisch und laubbahnrechtlich, etwa durch ein Beförderungsverbot, sie können auch zu sogenannter

maßnahmemildernder Berücksichtigung führen. Das bedeutet, es ergeht eine deutlich mildere Disziplinarmaßnahme, als es gemessen an dem Vorfall angezeigt wäre. Zudem laufen überlange Verfahren dem Sinn und Zweck des Disziplinarrechts zuwider, die Soldatin oder den Soldaten im zeitlichen Zusammenhang zu disziplinieren und zu erziehen.

Truppenpsychologinnen und Truppenpsychologen in der Bundeswehr erfüllen ein vielfältiges Aufgabenspektrum: von der Führungsberatung der jeweils zuständigen militärischen Vorgesetzten über Unterricht und Training zu psychologischen Themen, die Vor- und Nachbereitung von Auslandseinsätzen und die Einzelfallberatung von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Angehörigen bei persönlichen oder dienstlichen Problemen bis hin zur Krisenintervention. Die Zeitenwende und die damit in Art und Umfang verbundenen Aufträge werden zunehmend durch eine hohe – auch psychische – Belastung gekennzeichnet sein. Insoweit sollte die Bundeswehr rechtzeitig Sorge dafür tragen, in ausreichendem Umfang Dienstposten für Truppenpsychologinnen und -psychologen vorzuhalten.

Das Einsatzweiterverwendungsgesetz ist eine wichtige rechtliche Grundlage mit dem Ziel, die Dienst- oder Arbeitsfähigkeit von Einsatzgeschädigten wiederherzustellen. Bislang setzt es einen Einsatzunfall voraus und stellt damit auf eine besondere Auslandsverwendung oder eine dem Einsatz vergleichbare Verwendung außerhalb Deutschlands ab. Vor dem Hintergrund der Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung scheint dieser Anwendungsbereich inzwischen allerdings zu eng gesetzt zu sein. Einsatzrealistische Übungen nach dem Grundsatz „train as you fight“ werden an Bedeutung weiter zunehmen und bergen damit ähnlich wie die Einsätze selbst ein erhöhtes Risiko, schwere Verletzungen an Leib oder Seele davonzutragen. Soldatinnen und Soldaten können auch im Inland eine nachhaltige Schädigung erfahren. Bei der immer noch laufenden Evaluation des Einsatzweiterverwendungsgesetzes sollte dieser Aspekt berücksichtigt werden.

Ein schöner Höhepunkt im Berichtsjahr waren die Invictus Games in Düsseldorf, die vom 9. bis 16. September 2023 erstmals in Deutschland stattfanden. Rund 500 Athletinnen und Athleten – neben Soldatinnen und Soldaten auch Angehörige von Feuerwehr und Polizei – aus 21 Ländern nahmen daran teil, begleitet von ihren Familien und Freunden. Die Woche war geprägt von bewegenden Momenten, beeindruckenden Leistungen und gemäß dem Motto „A Home for Respect“ sehr viel Anerkennung und Wertschätzung für die Wettkämpferinnen und Wettkämpfer. Die Invictus Games 2023 hatten in Gesellschaft, Politik und Medien eine sehr positive Resonanz. Dies sollte genutzt werden, um eine Veteranenkultur in Deutschland aufzubauen und zu verstetigen. Eindrucksvoll erlebten alle Beteiligten, Besucherinnen und Besucher vor Ort, darunter erfreulich viele Schulklassen, was es bedeutet, wenn man im Einsatz oder Dienst eine Verletzung oder Erkrankung mit bleibenden Folgen an Körper und Seele erleidet und sich nach oft langer Rehabilitation zurück ins Leben kämpft. Bereits vor den Spielen begleitete die Wehrbeauftragte die deutsche Mannschaft, informierte sich über das Training und überzeigte sich von den hervorragenden Bedingungen an der Sportschule der Bundeswehr und dem Zentrum Sportmedizin in Warendorf. Sie besuchte die Eröffnungs- und Schlusszeremonie, zahlreiche Wettkämpfe, übergab Medaillen und war mit der Mannschaft sowie vielen Soldatinnen und Soldaten, die sich die Spiele ansahen, im intensiven Austausch. Entsprechend war es auch eine Selbstverständlichkeit, das gesamte deutsche Team im Oktober zum Jahresempfang der Wehrbeauftragten einzuladen und ihm dort den gebührenden Dank auszusprechen.

Besonderer Dank gilt schließlich auch all denjenigen, die im Berichtsjahr in vielfältigen Situationen und unter hohem körperlichem Einsatz erneut herausragende Leistungen erbrachten. Das Spektrum der Rettungs- und Hilfeleistungen durch Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr war wieder breit gefächert und reichte von internationaler humanitärer Hilfe bis zu alltäglicher Zivilcourage in der Nachbarschaft. So unterstützten nach dem schweren Erdbeben in der Türkei und Syrien über 100 tatkräftige Soldatinnen und Soldaten die Türkei bei der Folgenbewältigung vor Ort. Zudem evakuierte die Bundeswehr erfolgreich drei Tage lang rund 800 Menschen aus über 40 Nationen aus dem Krisenstaat Sudan.

All das ebenso wie die im Bericht aufgeführten Leistungen machen nochmals eindrücklich deutlich: Auf unsere Bundeswehr, die 181.514 Frauen und Männer sowie die 43.065 Reservistinnen und Reservisten, ist stets Verlass.

1. Verteidigung demokratischer Werte

In schmerzlicher Weise hat sich im Berichtsjahr erneut gezeigt, dass Frieden, Freiheit und Demokratie keine Selbstverständlichkeit sind. Am 7. Oktober 2023 fielen 1.400 Menschen dem brutalen und menschenverachtenden Überfall der islamistischen Terrororganisation Hamas auf den Staat Israel zum Opfer. Der Angriff erschütterte die westliche Welt und lässt Israel um seine Existenz kämpfen. Einmal mehr gab es die Veranlassung zu betonen, dass die Sicherheit Israels deutsche Staatsräson ist und Deutschland fest an der Seite Israels steht.

Trotz der eskalierenden und beunruhigenden Lage im Nahen Osten darf der Krieg in der Ukraine nicht in den Hintergrund rücken. Auch hier kämpft ein demokratisch legitimierter Staat um seinen Stand in der Weltgemeinschaft, seine Freiheit und sein Territorium – und das schon im zweiten Jahr. Die völkerrechtswidrige Besetzung und Annexion der Krim sowie die russische Invasion in die Ukraine stellen die europäische Friedens- und Sicherheitsarchitektur fundamental in Frage. Gemein ist beiden Kriegen: Sie verändern die globale Ordnung. Die Welt wird multipolarer, und es gibt immer mehr Krisen, Konflikte und Kriege.

Die Kriege lassen auch unser Land und unsere Demokratie nicht unberührt. Nie seit den schlimmsten Jahren des Kalten Krieges war die äußere Sicherheit Deutschlands und Europas so sehr bedroht. Unsere Solidarität mit Israel und mit der Ukraine muss deshalb dazu führen, dass wir es schaffen, selbst stärker zu werden. Sicherheit und Verteidigung gehören ganz oben auf die Prioritätenliste, denn ohne Sicherheit und glaubhafte Abschreckung gibt es keine Freiheit und keine Stabilität in Deutschland, Europa und der Welt.

Die Bundesregierung hat unter dem Titel „Wehrhaft. Resilient. Nachhaltig.“ im Juni des Berichtsjahres erstmalig eine **Nationale Sicherheitsstrategie** vorgelegt. In diesem ganzheitlichen und ressortübergreifenden Strategiekonzept heißt es unter anderem:

„Die Bundeswehr stärken wir als einen Grundpfeiler der Verteidigung in Europa. Landes- und Bündnisverteidigung ist Kernauftrag der Bundeswehr; dieser umfasst auch unseren Beitrag zur Abschreckungsfähigkeit der Allianz. Zunächst auch durch das neu geschaffene Sondervermögen Bundeswehr werden wir im mehrjährigen Durchschnitt unseren 2%-BIP-Beitrag zu den NATO-Fähigkeitszielen erbringen.“

Unmittelbar daran anknüpfend haben der Verteidigungsminister und der Generalinspekteur anlässlich der Bundeswehrtagung im November 2023 die neuen **Verteidigungspolitischen Richtlinien** für die Zeitenwende vorgestellt. Sie ersetzen als Grundlagendokument und Leitfaden das Weißbuch von 2016 sowie die Konzeption der Bundeswehr von 2018. Unter Berücksichtigung der aktuellen sicherheitspolitischen Herausforderungen formulieren die neuen Richtlinien den Auftrag der Bundeswehr für die kommenden Jahre und benennen die Grundlagen für eine leistungsfähige Bundeswehr der Zukunft. So heißt es unter anderem:

„Als bevölkerungsreichstes und wirtschaftlich starkes Land in der Mitte Europas tragen wir Verantwortung. Wir müssen Rückgrat der Abschreckung und kollektiven Verteidigung in Europa sein. [...] Die Bundeswehr ist ein Kerninstrument unserer Wehrhaftigkeit gegen militärische Bedrohungen. Hierzu muss sie in allen Bereichen kriegstüchtig sein. Das bedeutet, dass ihr Personal und ihre Ausstattung auf die Wahrnehmung ihrer fordernden Aufträge ausgerichtet sind.“

Als nächster Schritt müssen die Vorgaben der Verteidigungspolitischen Richtlinien in ein neues Fähigkeitsprofil der Bundeswehr und in eine Militärstrategie überführt werden. Deren Ergebnisse gilt es abzuwarten, wobei die Wehrbeauftragte den Prozess genau beobachten wird. Fest steht allerdings jetzt schon: Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr haben den in den Richtlinien festgelegten Auftrag angenommen. Sie erbringen ihren Anteil an der Zeitenwende seit dem 24. Februar 2022. Im Gegenzug darf die Truppe entsprechend der Zusicherung in den Richtlinien erwarten, dass Personal, Ausstattung und Infrastruktur es ermöglichen, die fordernden Aufgaben bewältigen zu können.

Wichtig ist, dass eine breite gesellschaftliche Mehrheit bereit ist, eine erstarkte Bundeswehr zu tragen. Zwar hat die Bevölkerung durch die Amtshilfe während der Pandemie und durch den Krieg in der Ukraine die Notwendigkeit von Streitkräften wieder oder sogar zum ersten Mal erkannt. Erforderlich ist aber, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass unsere demokratischen Werte und unsere Freiheit keine Selbstverständlichkeit sind. Demokratie ist die Ordnung der Freiheit, sie muss wehrhaft sein. Und das ist nicht alleinige Aufgabe der Bundeswehr. Hier ist jede Bürgerin und jeder Bürger gefordert, einen Beitrag zu leisten. Das kann auf vielfältige Weise geschehen. Wer beispielsweise Soldatinnen und Soldaten mit Wertschätzung, Anerkennung und Dankbarkeit begegnet, stärkt deren Stellung und trägt dazu bei, dass die erforderliche Ausstattung und Ausrüstung der Bundeswehr zur Selbstverständlichkeit wird und keiner weiteren Begründung bedarf. Jede Generation aufs Neue muss den Wert unserer freiheitlichen demokratischen Grundordnung verinnerlichen und das Leben danach

ausrichten. Deshalb sollte bereits an **Schulen** über Krieg und Frieden, die Rolle und Aufgaben der Bundeswehr und über die Verteidigungspolitischen Richtlinien gesprochen werden – gerne auch streitig. Es gibt neben den Jugendoffizierinnen und -offizieren viele weitere Akteure auf dem Gebiet der Friedens- und Sicherheitspolitik, die hierfür gewonnen werden könnten. Ziel muss sein, eine breite öffentliche Debatte zu entfachen und die Bundeswehr tief in der Mitte der Gesellschaft zu verankern.

Deshalb begrüßt die Wehrbeauftragte die Debatte über die Einführung eines **Gesellschaftsjahres** und unterstützt die Initiative des Bundespräsidenten aus dem Jahr 2022, die er seitdem zu Recht intensiv verfolgt. Es tut allen gut, sich eine Zeit für die Gemeinschaft zu engagieren, und es stärkt den sozialen Zusammenhalt. Die Angebote für ein Gesellschaftsjahr sollten attraktiv sein, mit so viel Freiwilligkeit wie möglich und so viel Pflicht wie nötig. Es geht dabei nicht um die Wiedereinführung der seit 2011 ausgesetzten Wehrpflicht. Darauf wäre die Bundeswehr nicht vorbereitet, denn es fehlen Unterkünfte, Ausrüstung sowie Ausbilderinnen und Ausbilder. Vielmehr geht es darum, dass sich junge Menschen – Frauen wie Männer – eine gewisse Zeit in unserer Gesellschaft und für unsere Gesellschaft engagieren. Das kann die Bundeswehr sein ebenso wie soziale und karitative Einrichtungen, in Kunst und Kultur oder im Bereich Umwelt und Klimaschutz. Eine Einführung eines solchen Gesellschaftsjahres wäre von erheblicher gesellschaftlicher Tragweite und sollte daher von der Mitte der Gesellschaft mit breiter Mehrheit getragen werden. Eine Idee wäre, dieses Thema zum Inhalt eines **Bürgerrates** im Deutschen Bundestag zu machen.

Gut ist auch, dass wieder vermehrt Feierliche Gelöbnisse in der Öffentlichkeit stattfinden, die die Aufmerksamkeit der Gesellschaft auf die Bundeswehr lenken. Alle Rekrutinnen und Rekruten schwören – im Fall der Freiwillig Wehrdienst Leistenden geloben – zu Beginn ihrer Dienstzeit Treue gegenüber der Werteordnung des Grundgesetzes. In Anwesenheit der Wehrbeauftragten und mit großem Interesse der Bevölkerung wurden solche im Berichtsjahr beispielsweise auf dem Südermarkt in Meldorf, dem Plöner Marktplatz und im Germersheimer Stadtpark durchgeführt.

2. Militärische Hilfen für die Ukraine

Die Verteidigung unserer Demokratie stellt das Land vor viele Herausforderungen. Im Berichtsjahr waren die Unterstützung der Ukraine mit militärischem Gerät und die Ausbildung der ukrainischen Soldatinnen sowie Soldaten erneut ein wichtiger Beitrag dazu. Es kann nicht oft genug betont werden: Die Ukraine kämpft nicht allein für ihren Staat und ihre Freiheit und ihr Recht auf Selbstbestimmung. Diese Werte bilden die Grundlagen unserer europäischen Ordnung, sodass die Ukrainerinnen und Ukrainer letztlich die europäische Freiheit verteidigen.

Bei der Unterstützung der Ukraine leistet die Bundeswehr einen beachtlichen Beitrag. Mit Ausrüstungs- und Waffenlieferungen aus eigenen Beständen sowie durch staatlich finanzierte Lieferungen der Industrie werden zum einen materielle militärische Unterstützungsleistungen geboten, wie beispielsweise gepanzerte Gefechtsfahrzeuge, Mittel der Luftverteidigung, Artillerie und Logistik, Pionier- und Durchhaltefähigkeiten sowie Schutz- und Spezialausrüstung für die ukrainischen Streitkräfte. Das ist richtig und wichtig. Bereitgestelltes Material ist jedoch schnellstmöglich nachzubeschaffen, um die eigene Auftrags Erfüllung sicherzustellen.

Zum anderen unterstützt die Bundeswehr die Ausbildungsmission der Europäischen Union, EU Military Assistance Mission Ukraine (**EUMAM UA**). Seit Herbst 2022 bietet die Mission militärische Unterstützung während der andauernden russischen Invasion – vornehmlich durch die Ausbildung ukrainischer Streitkräfte auf dem Territorium von EU-Mitgliedstaaten. Auch die Bundeswehr bildet im Rahmen der Mission ukrainische Soldatinnen und Soldaten in Deutschland aus. Dies ist wichtig und notwendig, damit diese militärische Fähigkeiten erwerben und damit die gelieferten Waffen und das Großgerät effektiv nutzen können. Entsprechend hoch ist der Anspruch der Bundeswehr und des eingesetzten Ausbildungs- und Unterstützungspersonals an sich und an die Ausbildung. Diese findet an unterschiedlichen Standorten der Bundeswehr statt. Schnell und zuverlässig ist es der Truppe gelungen, die infrastrukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen.

Die zu vermittelnde Ausbildung ist allerdings auch eine Herausforderung. Russland und die Ukraine befinden sich in einem international bewaffneten Konflikt, der zum Teil als Stellungskrieg an der Front geführt wird. Diese Konstellation unterscheidet sich substantziell davon, wofür die Bundeswehr im Rahmen der bisherigen Kontingentausbildung für die Auslandseinsätze Soldatinnen und Soldaten qualifiziert hat. Die Ausbildung richtet sich im Wesentlichen nach dem von ukrainischer Seite aufgezeigten Bedarf und ist auf die absolut essenziellen Inhalte komprimiert. Für die ukrainischen Kräfte ist es im Zweifel die Ausbildung, die ihr Überleben an der Front

sichert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schätzen die Qualität der Ausbildung sehr und nehmen diese dankbar an. Insgesamt konnte die Bundeswehr bislang etwa 10.000 ukrainische Soldatinnen und Soldaten, vor allem auf westlichen Waffensystemen, im Orts- und Häuserkampf, im Sanitätsdienst, als Pioniere und infanteristisch, erfolgreich und einsatzorientiert ausbilden. Neben der militärischen Ausbildung ist es den deutschen Ausbilderinnen und Ausbildern auch wichtig, den ukrainischen Kameradinnen und Kameraden das Prinzip der Inneren Führung näher zu bringen. Da sich letztere nach der Ausbildung in Deutschland zurück in der Ukraine im scharfen Konflikt und damit rechtlich gesehen im Krieg befinden, vermitteln ihnen Rechtslehrerinnen und Rechtslehrer der Bundeswehr zudem Grundzüge des Humanitären Völkerrechts.

Der **Personalaufwand** für die Sicherstellung der Ausbildungsmission ist hoch. Den ukrainischen Soldatinnen und Soldaten steht die doppelte Anzahl von Ausbildungs- und Unterstützungspersonal gegenüber. Aufgrund der Bindung von Personal und Material musste die Truppe diverse eigene Ausbildungsvorhaben verschieben, verkürzen oder ausfallen lassen. Verdrängungseffekte ergaben sich zudem für Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr und Truppenübungsplätze. Insofern ist es erfreulich, dass nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung durch Priorisierungen in der Trainingsbuchung und durch weitere organisatorische Maßnahmen daraus bisher keine Laufbahnnachteile für Soldatinnen und Soldaten entstanden sind.

Im Rahmen von Truppenbesuchen konnte die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr an verschiedenen Standorten einen persönlichen Eindruck von der Ausbildung der ukrainischen Streitkräfte gewinnen. Das große Engagement, die Ernsthaftigkeit und die hohe Professionalität, mit der die Soldatinnen und Soldaten unter schwierigen Rahmenbedingungen ihre Aufgaben erfüllen, sind beeindruckend. Gleichzeitig offenbarten die Besuche auch Herausforderungen, welche die Soldatinnen und Soldaten in der täglichen Ausbildung meistern müssen.

Alle Beteiligten stehen unter erheblichem Zeitdruck. Ziel ist es, dem ukrainischen Personal die benötigten Fähigkeiten schnellstmöglich zu vermitteln, um dieses möglichst zeitnah zurück in die Ukraine entsenden zu können. Über einen sehr kurzen Zeitraum von oft nur wenigen Wochen müssen daher umfangreiche Ausbildungsinhalte aufgenommen und verarbeitet werden. Es wird häufig bis zu zwölf Stunden am Tag, sechs Tage die Woche unterrichtet. Insofern ist es bemerkenswert, dass die eingesetzten Soldatinnen und Soldaten trotz dieser enormen physischen Belastung hoch motiviert und engagiert tagtäglich ihren Dienst leisten.

Für das Ausbildungspersonal und die zur Sprachmittlung eingesetzten Soldatinnen und Soldaten bedeutet die Ausbildungsmission die Zurückstellung persönlicher Interessen und die Inkaufnahme von Einschränkungen. Sie sind oftmals wochenlang nicht zu Hause, und die Einsatzzeiten sind häufig unklar, sodass die Betroffenen und ihre Angehörigen zuweilen keine Planungssicherheit haben.

Ohne die **Sprachmittlerinnen und Sprachmittler** wäre die Ausbildung der ukrainischen Streitkräfte gar nicht möglich. Sie dolmetschen nicht nur, sondern übersetzen auch Schulungsunterlagen für die wichtigsten Inhalte. Weit überwiegend handelt es sich um Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr mit einem russischen oder ukrainischen Hintergrund und keine ausgebildeten Dolmetscher. Hinzu kommt, dass sie teilweise nur über rudimentäre russische oder ukrainische Sprachkenntnisse verfügen und keine kyrillischen Buchstaben lesen und schreiben können. Bei ihrem Truppenbesuch in Lehnin erfuhr die Wehrbeauftragte, dass für die dortige Ausbildung ständig circa 60 Sprachmittlerinnen und Sprachmittler benötigt würden, was jeweils nur begrenzt erfüllt sei.

Zum Ende des Berichtsjahres waren im Hinblick auf den Einsatz der Sprachmittlerinnen und Sprachmittler positive Entwicklungen zu verzeichnen. So wird aufgrund einer ministeriellen Weisung der Anteil des stellenden Personals prozentual auf alle Organisationsbereiche der Bundeswehr verteilt, sodass von den jeweils vorhandenen sprachbefähigten Soldatinnen und Soldaten immer wieder andere Personen eingesetzt werden können. Ergänzend zu den im Personalsystem hinterlegten Sprachkenntnissen prüft das Bundessprachenamt in einem Sprachtest die tatsächlich vorhandene Sprachbefähigung der jeweiligen Soldatin oder des jeweiligen Soldaten. So ist sichergestellt, dass sich die Qualität der Übersetzungsleistung auf konstantem Niveau befindet. Für 2024 ist zudem geplant, durch einen Personaldienstleister Ukrainerinnen und Ukrainer für die Sprachmittlung zu gewinnen und einzusetzen.

Neben der hohen physischen Beanspruchung sind die für die Übersetzung eingesetzten Soldatinnen und Soldaten psychisch belastet. Sie stehen im direkten Kontakt mit den ukrainischen Kräften und müssen nicht nur Kriegsschilderungen aus erster Hand, sondern auch belastende Videos und Bilder sowie Geschichten von persönlichen Kampferlebnissen aushalten und verarbeiten. Eine angemessene Nachbereitung ihrer Verwendung ist daher zwingend erforderlich. Das gilt auch für alle anderen an der Ausbildung Beteiligten.

Mitunter stellten die ukrainischen Soldatinnen und Soldaten die Loyalität der russischsprachigen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in Frage und nahmen sie teilweise als feindlich wahr. Dies konnten die an der Ausbildung Beteiligten durch gute Kommunikation bereits deutlich reduzieren.

Wichtig ist zudem eine adäquate Ausstattung aller beteiligten Soldatinnen und Soldaten, beispielsweise bei Ausbildungsabschnitten, in denen der Umgang mit Waffen und Munition erfolgt, mit modernen Schutzwesten, die auch die immer noch verwendeten Lochkoppel ersetzen. Überdies sollten auch die ukrainischen Kräfte die Ausbildung mit der persönlichen Ausrüstung und Ausstattung absolvieren, die ihnen anschließend im Kampf zur Verfügung steht. Derzeit wird die von NATO-Partnern gestellte Ausrüstung der ukrainischen Soldatinnen und Soldaten zum Zwecke der Ausbildung in Deutschland durch Bundeswehrmaterial ersetzt. Im Hinblick auf den Grundsatz „**train as you fight**“ wäre es jedoch zielführender, diese Übungskünstlichkeit durch eine realistische Ausbildung zu ersetzen. Auf den Umstand der divergierenden Ausstattung zwischen den deutschen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie den ukrainischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern könnte durch entsprechende Hinweise und Maßnahmen des Ausbildungspersonals im Rahmen der einzelnen Ausbildungsabschnitte eingegangen werden.

Trotz dieser Herausforderungen und Belastungen begrüßen und unterstützen alle Soldatinnen und Soldaten den vielfältigen Beistand für die Ukraine – auch unter Inkaufnahme eigener Belastungen und Entbehrungen. Bei keinem Truppenbesuch gab es hieran Zweifel. Vielmehr wurde deutlich, dass die Bundeswehr aus der Ausbildung der ukrainischen Streitkräfte und den gewonnenen Erkenntnissen selbst Lehren zieht. Insbesondere die Sanität hat ihre Ausbildung an Szenarien aus dem grausamen Kriegsgeschehen und daraus resultierender Verletzungen physischer und psychischer Art angepasst.

3. Bündnis und Einsatz

Mit dem zum Ablauf des Berichtsjahres beendeten Abzug aus Mali sind erstmals seit Jahrzehnten weniger als 1.000 Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten durch mandatierte Einsätze gebunden. Hierdurch darf jedoch nicht der Eindruck entstehen, dass die Auftragslast der Truppe nachlasse. Vielmehr kommt hierin lediglich ein Rückgang des militärischen Engagements bei Einsätzen im Rahmen des Internationalen Krisenmanagements gegenüber der Bündnisverteidigung – insbesondere an der NATO-Ostflanke – zum Ausdruck. Die Verpflichtung durch die NATO-Speerspitze Very High Readiness Joint Task Force (VJTF), deren Führungsverantwortung im Berichtsjahr Deutschland übernahm, ist in diesem Zusammenhang ebenso zu nennen wie die zunehmende Kräftebindung im Ostseeraum. Die Ankündigung, bis 2027 eine Brigade dauerhaft in Litauen zu stationieren, wird als Mammutaufgabe der Bundeswehr hinzukommen. Dieser Schritt, mit dem die Bundeswehr Neuland betritt, bedeutet für die Soldatinnen und Soldaten und ihre Familien absehbar jahrelange Stationierungen fern der Heimat. Die Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung wird für die Truppe damit noch spürbarer.

Kräftebindung

Zum Ende des Jahres 2023 befanden sich insgesamt 805 Soldatinnen und Soldaten in neun verschiedenen mandatierten Auslandseinsätzen. Im Rahmen der COUNTER DAESH/CAPACITY BUILDING IRAQ Mission waren 270 Soldatinnen und Soldaten in Jordanien und im Irak, womit es sich um das größte Kontingent handelte. Stationiert in den Mittelmeermissionen waren 60 Angehörige der Mission SEA GUARDIAN, 197 in UNIFIL und 18 in IRINI. Im Rahmen der NATO-Unterstützungsmission in der Ägäis waren bis zu 170 Soldatinnen und Soldaten eingesetzt. Auf dem Balkan umfasste der deutsche Anteil an den multinationalen Stabilisierungsmissionen KFOR im Kosovo 72 und der EUFOR Althea in Bosnien und Herzegowina 31 Soldatinnen und Soldaten. In der Mission MINUSMA in Mali waren Mitte des Berichtsjahres noch 1.125 Kräfte stationiert. Mit dem Ende dieser Mission und dem daraus folgenden Abzug, der im Dezember des Berichtsjahres abgeschlossen wurde, verbleiben nur noch die kleinen Kontingente UNMISS im Südsudan mit 14 und MINURSO in der Westsahara mit drei Kräften auf dem afrikanischen Kontinent. Weitere 140 Soldatinnen und Soldaten befanden sich zum Ende des Berichtsjahres auf dem Lufttransportstützpunkt Niamey im Niger und dem Luftumschlagspunkt im Senegal, um die Rückführung des Materials der Mission MINUSMA sicherzustellen.

Zusätzlich hierzu sind zahlreiche Soldatinnen und Soldaten in einsatzgleichen Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben und sonstigen Verpflichtungen gebunden. Zur ersten Gruppe gehören die insgesamt 1.078 Soldatinnen und Soldaten an der NATO-Ostflanke in Litauen und der Slowakei. Zusätzlich hielt die Bundeswehr im Berichtsjahr im Inland 16.700 Soldatinnen und Soldaten für die NATO Response Force (NRF) vor. Der

überwiegende Teil dieser Kräfte war der VJTF zugeordnet. Für die betroffenen Truppenteile bedeutet dies, dass sie im Ernstfall innerhalb von 48 bis 72 Stunden abmarsch- und verlegebereit sein müssen. Werden die Einsätze, einsatzgleichen Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben und sonstigen Verpflichtungen zusammengenommen, waren Ende des Berichtsjahres insgesamt 23.100 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr gebunden. Das ist ein Plus von rund zehn Prozent im Vergleich zum Vorjahr (2022: 21.100), vornehmlich bedingt durch die Bereitstellung des Leitverbandes in der VJTF.

Bündnisverteidigung an der NATO-Ostflanke

In Reaktion auf den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine verstärkte die NATO die Truppenpräsenz an ihrer Ostflanke weiter. Bereits seit der völkerrechtswidrigen Annexion der Krim im Jahr 2014 hatte sie fortwährend Aufwuchs erfahren. Die Bundeswehr war im Berichtsjahr mit Kontingenten in Litauen, Polen, Estland und der Slowakei beteiligt und deckte verschiedene Fähigkeiten ab, etwa als Rahmennation der Battlegroup in Litauen, durch den Schutz des slowakischen und polnischen Luftraumes und das Stellen einer Panzerkompanie in der Slowakei sowie beim enhanced Air Policing South in Rumänien. Bis 2025 will die Bundeswehr dem Bündnis eine voll einsatzbereite Heeresdivision mit rund 15.000 Soldatinnen und Soldaten zur Verfügung stellen, die **Division 2025**.

Infolge des völkerrechtswidrigen Angriffskriegs Russlands führte die Bundeswehr die sogenannten Mittleren Kräfte ins Heer ein. Diese radbeweglichen, hochmobilen Verbände können schnell und ohne lange Vorbereitungszeit im gesamten Operationsgebiet der NATO eingesetzt werden. Mit ihren gepanzerten Radfahrzeugen sind sie in der Lage, viel Personal und feuerstarke Waffen zum Einsatz – auch über größere Distanzen – zu bringen. Damit schließt die Bundeswehr die Lücke zwischen den bereits bekannten Leichten und Schwere Kräfte. Die Panzerbrigade 21 in Augustdorf ist die erste von zukünftig drei Brigaden des Deutschen Heeres, die der neuen Kräftekategorie **Mittlere Kräfte** zugeordnet ist. Auf Truppenbesuchen beim Jägerbataillon 91 in Rotenburg/Wümme und beim Gefechtsübungszentrum des Heeres informierte sich die Wehrbeauftragte über die Rolle und Aufgaben der Mittleren Kräfte.

Zudem demonstrierte die hauptsächlich im deutschen Luftraum und unter der Führung der Luftwaffe im Juni des Berichtsjahres durchgeführte Übung **Air Defender 2023** Solidarität im Bündnis und die transatlantische Verbundenheit. Sie war mit rund 10.000 Soldatinnen und Soldaten aus 25 Nationen die größte Verlegeübung von Luftstreitkräften seit Bestehen der NATO und galt als wichtiger Test für die Verteidigungsbereitschaft von NATO und Bundeswehr. Die Übung war ein voller Erfolg, wovon sich die Wehrbeauftragte im Rahmen eines Truppenbesuchs beim Luftwaffenstandort Wunstorf überzeugte. Ohne zur Eskalation der angespannten Lage beizutragen, war Air Defender ein Zeichen der Stärke und ein deutliches Signal an Russland.

Beinahe täglich fahren militärische Fahrzeuge zur Teilnahme an Übungen, an Einsatz- und Bündnisverpflichtungen, zur Verstärkung an der NATO-Ostflanke und zur Unterstützung der Ukraine in und durch Deutschland. Dazu benötigen sie sogenannte **Marschkredite**, die zuweilen neben dem militärischen Meldeverfahren eine zivilbehördliche Genehmigung erfordern:

- *Bereits im Jahr 2022 schilderte ein Soldat der Wehrbeauftragten bei ihrem Besuch des Panzerpionierbataillons 803 in Havelberg Probleme mit dem Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt hinsichtlich der Erteilung von Marschkrediten für das Mitführen von Faltschwimmbriücken. Sein Verband dürfe unter anderem nicht im Konvoi fahren und unterliege diversen Sperrzeiten. Trotz bereits vereinbarter Ausnahmen schränkten die Auflagen zu sehr ein und die Antragsverfahren dauerten zu lange.*

Die Wehrbeauftragte mahnte nach dem Besuch in Havelberg den Bundesverkehrsminister in einem Schreiben an, das zivilbehördliche Genehmigungsverfahren im Sinne der Bundeswehr zu ändern. Im Berichtsjahr lag dem Bundestag und dem Bundesrat der Entwurf des Zehnten Gesetzes zur Änderung des Straßenverkehrsgesetzes vor, der unter anderem eine Regelung zur Beschleunigung des Verfahrens vorsah. Nachdem der Deutsche Bundestag dem Gesetz im Oktober 2023 zugestimmt hatte, lehnte der Bundesrat Ende November das Gesetz ab, wobei dies nicht in den Sonderrechten für militärische Transporte begründet lag. Im Ergebnis bleiben somit die Einschränkungen zunächst bestehen, die die Truppe bei der Übung möglicher Szenarien der Landes- und Bündnisverteidigung behindern.

Litauen

Im Juni 2023 kündigte der Verteidigungsminister an, als Teil der Division 2025 eine deutsche Brigade bis 2027 dauerhaft in Litauen zu stationieren. Dies erfolgt zum einen auf Wunsch der litauischen Regierung und ist zum anderen Ausdruck höherer militärischer Präsenz, um die NATO-Ostflanke zu stärken. Die Brigade Litauen ist ein Bekenntnis zur Sicherheit der baltischen Bündnispartner. Das Kontingent der neu für Litauen aufgestellten Panzerbrigade 42 soll hierzu schrittweise aufwachsen – von den derzeitigen Kräften auf schließlich bis zu 4.800 militärische und zusätzlich 200 zivile Kräfte. Dafür werden das Panzerbataillon 203 aus Augustdorf sowie das Panzergrenadierbataillon 122 aus Oberviechtach nach Fertigstellung der infrastrukturellen und logistischen Voraussetzungen nach Litauen verlegt. Ergänzt werden sie durch die bereits vorhandene enhanced Forward Presence (eFP) Battle Group. Es ist zu begrüßen, dass das Verteidigungsministerium beabsichtigt, für eine künftige Verwendung in Litauen das Prinzip der Freiwilligkeit anzuwenden. Anders als bisher bedeutet dies für die Soldatinnen und Soldaten, dass sie nicht nur für sechs Monate, sondern für mehrere Jahre nach Litauen gehen – und ihre Angehörigen mitnehmen können. Die geplante dauerhafte Stationierung eines Großverbandes außerhalb Deutschlands ist ein neues Kapitel in der Geschichte der Bundeswehr. Bei ihren Truppenbesuchen stellte die Wehrbeauftragte fest, dass die **Brigade Litauen** bei den Soldatinnen und Soldaten gut ankommt.

Neben einer materiellen Vollausrüstung ist auch ein durchdachtes und modernes Stationierungskonzept zwingend erforderlich. Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr brauchen Planungssicherheit, transparente Verfahren und gute Bedingungen, wenn sie gegebenenfalls auch mit ihren Familien für drei Jahre oder länger im Ausland stationiert werden sollen.

Das Ministerium sieht in Absprache mit der litauischen Regierung eine Stationierung der Brigade in Rūdninkai und Rukla in der Nähe der Großstädte Vilnius und Kaunas vor. Mit der Wahl dieses Standorts will es möglichst attraktive Rahmenbedingungen schaffen. Zum Jahresende unterzeichneten die Verteidigungsminister beider Länder einen Fahrplan mit Details und einer Zeitschiene für die geplante Stationierung. Die Verlegung eines Vorkommandos soll im zweiten Quartal 2024, die Etablierung eines Aufstellungsstabes in Litauen im vierten Quartal 2024 erfolgen. Mit einem formellen Appell im Jahr 2025 soll die Brigade sodann in den Dienst gestellt werden, wobei der genaue Zeitpunkt der Stationierung von der Fertigstellung der benötigten Infrastruktur abhängt. Nach Angaben des Ministeriums sollen die schrittweise Verlegung und der Aufwuchs frühestens 2025 beginnen und bis 2027 abgeschlossen sein.

Für die Familien der Soldatinnen und Soldaten sollen geeigneter Wohnraum sowie die benötigten Schul- und Kitaplätze in den Städten Vilnius und Kaunas zur Verfügung gestellt werden. Bei der Unterbringung möchte die Bundeswehr in Zusammenarbeit mit der litauischen Regierung sowohl auf bestehenden Wohnungsbestand in beiden Großstädten zurückgreifen als auch neue Wohnungen bauen. Details hierzu müssen noch geklärt werden, auch sind viele weitere Fragen, beispielsweise zur Betreuung, zur Besoldung der Soldatinnen und Soldaten und den Arbeitsplätzen ihrer Angehörigen, noch offen. Insbesondere die status- und versorgungsrechtlichen Fragen müssen geklärt sein, um die Verwendung in Litauen für die Soldatinnen und Soldaten attraktiv zu gestalten. Entscheidend ist eine frühzeitige und offene Kommunikation. Angesichts der Tragweite der dauerhaften Stationierung tausender Soldatinnen und Soldaten ist eine intensive Beratung der Stationierungspläne sowohl in den Ausschüssen als auch im Plenum des Deutschen Bundestages wünschenswert. Das gilt ebenso für sämtliche Aspekte der Landes- und Bündnisverteidigung.

Seit August 2017 führt Deutschland die **enhanced Forward Presence (eFP) Battle Group** in Litauen. Belgien, Kroatien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen und Tschechien beteiligen sich abwechselnd an diesem multinationalen Verband. Ende des Berichtsjahres waren 816 deutsche Soldatinnen und Soldaten im inzwischen 14. Deutschen Einsatzkontingent in Litauen eingesetzt. Seit 2022 engagiert sich Deutschland zudem durch das Bereithalten der **enhanced Vigilance Activities (eVA) Brigade** für Litauen. Diese ist fast ausschließlich in Deutschland stationiert. Einzig das vorausentsandte Forward Command Element mit zehn Kräften zum Ende des Berichtsjahres befindet sich im Rahmen der eVA Brigade ständig in Litauen. Es stellt ein dauerhaftes Bindeglied zwischen den litauischen Streitkräften und der in Deutschland bereit gehaltenen Brigade dar. Zudem schafft es die Voraussetzungen, um die Brigade bei einer Verschärfung der Bedrohung unverzüglich nach Litauen zu bringen, damit sie integriert in die litauischen Verteidigungsstrukturen eingesetzt werden kann.

Bei ihren Truppenbesuchen vor Ort erfuhr die Wehrbeauftragte von Kritik an der **Ersatzteilbeschaffung**:

- *Die beim Schützenpanzer MARDER aufgetretenen Defekte an den Fahrzeugen hätten nur durch die Kannibalisierung eines Fahrzeuges, das durch die Truppe zusätzlich über dem gegenüber der NATO angemeldeten Bedarf mitgeführt worden sei, kompensiert werden können. Bei Anlieferung der erforderlichen Ersatzteile aus Deutschland wären Monate bis zur Reparatur vergangen.*

Das mag eine pragmatische Truppenlösung sein. Um die Einsatzbereitschaft des Großgeräts auch bei intensiver Beanspruchung durchgängig gewährleisten zu können, sollte die Ersatzteilbevorratung grundsätzlich künftig vor der Einführung eines Waffensystems vertraglich festgehalten werden. Zudem zeigt der Fall, dass das Waffensystem MARDER aufgrund des altersbedingt erhöhten Reparaturbedarfs nur bedingt einsatztauglich ist.

Optimierungsbedarf gibt es außerdem bei der **persönlichen Ausrüstung**:

- *Ein in Rukla eingesetzter Soldat bemängelte, dass die Schneetarnausrüstung nur den Gebirgsjägern und einigen infanteristischen Kräften dauerhaft bereitgestellt werde. Seinen Vorschlag, zumindest die Winterkontingente entsprechend auszustatten, hielt das Verteidigungsministerium nicht für umsetzungswürdig.*

Mittelfristig sollten aufgrund der geänderten Sicherheitslage und der zunehmenden Bedeutung der Landes- und Bündnisverteidigung alle Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr eine Schneetarnausrüstung erhalten.

Unzufriedenheit herrscht zudem seit Jahren über die **Verpflegung**:

- *Immer wieder beanstanden Soldatinnen und Soldaten die Qualität des Essens. Zudem sei die durch die Bundeswehr betriebene Einsatzkantine in Rukla, die neben der litauischen Truppenküche zur Ergänzung des Verpflegungsangebots eingerichtet wurde, stark ausgelastet und müsse dringend erweitert werden.*

Die Erfahrungen aus den bisherigen Einsätzen zeigen, dass eine Abstützung auf das Verpflegungsangebot des jeweiligen Gastgeberlandes oftmals nicht den Ernährungsgewohnheiten der deutschen Soldatinnen und Soldaten entspricht. Darunter kann die Motivation der über mehrere Monate fernab der Heimat eingesetzten Kräfte leiden. Die Bundeswehr sollte daher im multinationalen Kontext Lösungsansätze entwickeln, um eine qualitativ hochwertige und ausgewogene Truppenverpflegung bei allen Verwendungen im Ausland sicherzustellen.

Die Wärmeregulierung in den **Unterkünften** in Rukla, die bereits während des Truppenbesuchs im Jahr 2021 bemängelt wurde, stand erneut in der Kritik:

- *Zwar waren damals Thermolüfter eingebaut worden, diese können die Raumtemperatur aber lediglich konstant halten, nicht absenken. Daher beauftragte das Einsatzführungskommando nunmehr eine Leistungsbewertung dieser Lüfter, um daraus einen möglichen Bedarf an Klimageräten und die zu erwartende Höherbelastung des Stromnetzes abzuleiten. In Einzelfällen könnten im Rahmen freier Kapazitäten bereits jetzt Thermolüfter durch Klimageräte ausgetauscht werden.*

Unverständlich ist, aus welchen Gründen eine derartige Eignungsprüfung nicht vor Beschaffung der Thermolüfter erfolgte.

Selbstverständlichkeiten wie schmackhafte Verpflegung und angenehme Unterkünfte müssen eine zügige Verbesserung erfahren, damit gute Bedingungen für die Soldatinnen und Soldaten bestehen und der Einsatz in Litauen attraktiv ist. Dies ist auch deshalb wichtig, weil die Stationierung der neuen Brigade ein „Leuchtturmprojekt“ der Bundeswehr darstellt.

Eine rechtzeitige Aufklärung der Übungsteilnehmerinnen und -teilnehmer über mögliche Ansprüche im Rahmen des **Arbeitszeitausgleichs** und dabei bestehende Unterschiede zwischen einer Kommandierung und einer einsatzgleichen Verpflichtung vor Antritt der Verwendung hätte ebenfalls Unmut verhindern können:

- *Die kommandierten Soldatinnen und Soldaten hatten gemeinsam mit dem Forward Command Element der eVA Brigade geübt und lediglich eine Freistellung vom Dienst und nur ausnahmsweise einen finanziellen Ausgleich erhalten, während die einsatzgleiche Verpflichtung des Forward Command Element mit Gewährung des Auslandsverwendungszuschlag abgegolten wurde.*

Estland

Im Rahmen der NATO-Mission Verstärkung Air Policing Baltikum unterstützt die Bundeswehr seit 2014 die drei baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen bei der Verteidigung des Luftraumes. Deutschland beteiligt sich jährlich für mindestens vier Monate an einem streitkräftegemeinsamen Einsatzkontingent.

Hier stieß eine Soldatin auf **bürokratische Hürden**, die das Ministerium erfreulicherweise lösen will:

- *Sie beanstandete, dass sie für die Inanspruchnahme von zivilen Fachärzten und ambulanten Kliniken in Estland zunächst als Selbstzahlerin in Vorleistung gehen müsse. Das Ministerium prüft die Einführung eines Verfahrens, bei dem die erbrachten medizinischen Leistungen durch das örtliche zivile Gesundheitssystem des Einsatzlandes der Bundeswehr in Rechnung gestellt und diese von den Einsatzwehrverwaltungsstellen direkt beglichen werden.*

Polen

Auf Einladung der polnischen Regierung waren im Berichtsjahr im ostpolnischen Zamość, circa 50 Kilometer westlich der ukrainischen Grenze, bis zu 300 Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten eingesetzt. Sie waren zusammen mit anderen Nationen Teil des NATO-Programms enhanced Vigilance Activities (eVA) und trugen mit dem Luftabwehrsystem Patriot zum Schutz des polnischen Luftraums bei. Nachdem Mitte November 2023 der Auftrag an die polnische Armee übertragen wurde, kehrten die Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten im Dezember nach Deutschland zurück.

Nicht reibungslos verlief in Polen die **Feldpostversorgung**:

- *Drei Soldaten der Mission kritisierten, dass diese für knapp zwei Wochen rund um die Osterfeiertage unterbrochen war – Geschenke seien entsprechend verspätet angekommen. Ursache war nach Angaben des Einsatzführungskommandos der kurzfristige Ausfall des nach einer Neuvergabe für die Feldpostversorgung zuständigen Logistikunternehmens. Dieses habe erst zwei Tage vor Vertragsbeginn mitgeteilt, nicht über die notwendige Zertifizierung zu verfügen, weshalb der ursprüngliche Vertragspartner kurzfristig wieder einspringen müssen. Für künftige Vergaben wolle man frühzeitig auf das Vorhandensein der notwendigen Genehmigungen achten.*

Der Ärger der Beteiligten ist verständlich. Die betroffenen Einheiten, welche die Flugabwehrraketen bedienen, stehen seit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine unter vermehrter Einsatzbelastung mit regelmäßiger Einsatzdauer von sechs Monaten. Gerade hier ist der Austausch mit der Familie unverzichtbar.

Wie in Litauen war auch in Polen die **Truppenverpflegung** Eingabethema:

- *Ein Soldat bemängelte die vom Gastgeberland bereitgestellte Verpflegung als eintönig, sie entspreche nicht deutschen Standards. Das Verteidigungsministerium bewertete sie allerdings ernährungsphysiologisch als ausreichend und lebensmittelhygienisch einwandfrei. Es räumte gleichwohl ein, dass es Einschränkungen bei Vielfalt und Qualität gäbe. Das Kontingent könne daher einzelne Verpflegungskomponenten selbst vor Ort beschaffen, hierfür erhalte es ein Handgeld. Auch gebe es einen Austausch mit dem Gastgeberland, um das Verpflegungssortiment entsprechend zu erweitern.*

Die Gewährung eines Handgelds zum Zwecke des Zukaufs von Lebensmitteln verspricht eine unbürokratische Abhilfe, die auf die persönlichen Bedürfnisse der Soldatinnen und Soldaten eingeht, und ist daher ausdrücklich zu begrüßen.

Auch in diesem Einsatz war der **Auslandsverwendungszuschlag** Gegenstand von Kritik:

- *Zahlreiche in Polen eingesetzte Soldatinnen und Soldaten beklagten, dass die für die Verwendung in Polen festgesetzte Stufe 2 des Auslandsverwendungszuschlages mit steuerfrei gewährten 69 Euro pro Tag zu niedrig sei. In Litauen und in der Slowakei würden die Soldatinnen und Soldaten unter vergleichbaren Rahmenbedingungen 85 Euro pro Tag erhalten. Nach Aussage des Verteidigungsministeriums sei die für Polen festgesetzte Stufe auf die besondere zeitliche Beanspruchung der Verwendung zurückzuführen. Die Belastungen durch die Unterbringungsverhältnisse seien zwar gegenüber Deutschland als erhöht eingeschätzt worden, jedoch nicht in dem Maße, dass diese Belastungen über die Stufe 2 hinausgehen würden. Weitere über die Stufe 2 hinausgehende Belastungen seien durch die Streitkräfte nicht beschrieben worden.*

Die durch das Verteidigungsministerium erfolgte Bewertung der Verwendungsverhältnisse ist nicht zu beanstanden. Es ist erfreulich, dass die Eingaben durch das Ministerium zum Anlass genommen werden, die für die einsatzgleiche Verpflichtung in Polen festgesetzte Stufe des Auslandsverwendungszuschlages nochmals zu überprüfen. Die Erstellung von aktuellen Verwendungsverhältnissen durch die Streitkräfte wurde bereits beauftragt. Das Ergebnis dieser Überprüfung bleibt abzuwarten.

Slowakei

In der Slowakei war bis Mitte 2023 ebenfalls eine Patriot-Einheit der Luftwaffe stationiert. Mittlerweile ist dort noch eine verstärkte Panzergrenadierkompanie eingesetzt. Auch sie ist Teil der multinationalen NATO-Battlegroup Enhanced Vigilance Activities (eVA). Neben dem Schutz des Verbündeten leistet sie einen Beitrag zum slowakischen Fähigkeitsaufbau im Bereich des Kampfpanzers LEOPARD 2. Die Slowakei erhält das Waffensystem im Rahmen des sogenannten Ringtausches, nachdem sie eigene Panzer an die Ukraine abgegeben hat. Im Dezember erfolgte ein Waffensystemwechsel vom Kampfpanzer LEOPARD auf den Schützenpanzer PUMA.

Die **Verlegung** der Truppe in die Slowakei per Flugzeug ist nicht immer der schnellste Weg:

- *Ein Soldat führte an, die Direktfahrt seiner in Südbayern stationierten Einheit würde weniger als acht Stunden dauern. Dagegen sei die Verlegung zum Flughafen in Wunstorf und der Flug am Folgetag deutlich aufwändiger. Das Verteidigungsministerium bevorzugt angesichts der vielen Einzeleinsatzabstellungen von Soldatinnen und Soldaten verschiedener Dienststellen dennoch die zusammengefasste Verlegung per Flugzeug, denn andernfalls sei der Koordinierungsaufwand deutlich höher.*

Diese Argumentation ist schlüssig. Das Einsatzführungskommando nahm den Fall gleichwohl zum Anlass, eine Regelung zur Verlegung im Landmarsch zu erstellen, die in Ausnahmefällen möglich sein soll. Vor dem Hintergrund zunehmender Herausforderungen an der NATO-Ostflanke dürften innereuropäische Verlegungen zunehmen. Vieles spricht hierbei für eine individuelle Prüfung des besten Transportmittels je nach Einsatzkontingent, Heimatstandort und Mission.

Auch die Möglichkeiten zur **Erholung** nach Rückkehr aus der Mission führt zuweilen zu Unzufriedenheiten bei den Betroffenen:

- *Eine Soldatin kritisierte, dass sie sowie einige Kameradinnen und Kameraden nach ihrer Rückkehr aus der Slowakei keine Möglichkeit zum Erholungsurlaub oder zum Abbau von Überstunden erhalten hätten. Grund sei zunächst ausschließlich die Teilnahme am Rückkehrerappell gewesen. Wegen der Notwendigkeit der Nachbereitung der Mission sei dann aber weiterhin keine Freizeit genehmigt worden. Das Verteidigungsministerium bewertete die Entscheidungen als richtig.*

Eine erläuternde Kommunikation hätte hier einigen Unmut verhindern können. Gleichwohl sollte das Ministerium zum Erhalt oder zur Wiederherstellung der Gesundheit sowie zur Gewährleistung der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit dafür Sorge tragen, einen zeitnahen Ausgleich kurz nach einer Mission zu ermöglichen.

Eine pragmatische Lösung schaffte das Verteidigungsministerium, um schnelle **Beschaffungen** auch bei einsatzgleichen Verpflichtungen zu ermöglichen:

- *Ein Soldat beanstandete die fehlende Möglichkeit des Kontingents, selbst Liegenschaftsmaterial und Sportgeräte zu beschaffen. Dies hänge mit dem Status der Mission als einsatzgleiche Verpflichtung zusammen. Selbst kleine Posten wie Verbandskästen müssten langwierig und bürokratisch über das Einsatzführungskommando angefordert werden. Das Verteidigungsministerium teilte mit, dass in erster Linie die Slowakei als Gastgeberland zuständig sei. Es räumte aber in dem Bereich Handlungsbedarf ein. So solle im Jahr 2024 ein eigener Haushaltstitel für einsatzgleiche Verpflichtungen geschaffen werden. Die Kontingente sollen dadurch die Möglichkeit erhalten, vergleichbar wie bei mandatierten Auslandseinsätzen, die Bedarfe kurzfristig und flexibel zu decken, um Mängel zügig abzustellen.*

Very High Readiness Joint Task Force (VJTF)

Die NATO Response Force (NRF) agiert seit dem Jahr 2004 als schnelle Eingreiftruppe der NATO. Mit ihr kann das Bündnis weltweit kurzfristig und wirksam auf Krisen und Konflikte reagieren. Die NRF ist multinational

aufgestellt und umfasst aktuell 50.000 Soldatinnen und Soldaten aus Land-, Luft- und Seestreitkräften, von denen Deutschland im Berichtsjahr 16.700 – also rund ein Drittel – stellte. Die NRF-Kräfte müssen unterschiedlich schnell in ein Einsatzgebiet verlegen. Den höchsten Bereitschaftsgrad innerhalb der NRF hat die Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) als sogenannte **Speerspitze** der NATO. Sie wurde im Jahr 2014 von der NATO als Reaktion auf die völkerrechtswidrige russische Annexion der ukrainischen Krim aufgestellt und muss innerhalb von drei bis fünf Tagen zur Verlegung in das Einsatzgebiet bereit sein. Im Jahr 2023 war Deutschland nach 2019 zum zweiten Mal Rahmennation der VJTF. Hinzu kam die Verantwortung als Rahmennation des Spezialkräftehauptquartiers, das gemeinsame Spezialoperationen des Bündnisses koordiniert.

Darüber hinaus führt die Deutsche Marine innerhalb der ab März 2022 aktivierten VJTF Maritime (VJTF-M) seit Januar 2023 einen Maritimen Einsatzverband an. Der deutsche Beitrag umfasste im Berichtszeitraum bis zu 700 Marinesoldatinnen und -soldaten. Auch die Luftwaffe stellte rund 2.600 Soldatinnen und Soldaten für die VJTF bereit. Alle weiteren militärischen Organisationsbereiche der Bundeswehr stellten ebenfalls Personal.

Die unzureichende **Ausstattung** mit Waffen und Nachtsichtmitteln ist seit Jahren ein Ärgernis in der Bundeswehr, so auch bei der VJTF:

- *Auf die entsprechende Kritik eines Soldaten, dessen Einheit für die VJTF 2023 eingeplant war, teilte das Verteidigungsministerium mit: Die Ausstattung mit Gewehren und Pistolen erfolge auftragsbezogen. Deshalb sei eine standardmäßige Ausstattung aller Soldatinnen und Soldaten der VJTF mit je einer Lang- und Kurzwaffe aktuell nicht vorgesehen. Außerdem sei der überwiegende Teil der vorhandenen Nachtsichtmittel für das Führen von Kraftfahrzeugen ungeeignet. Eine Lieferung von geeigneten Nachtsichtmitteln werde im Jahr 2024 erwartet.*

Aufgrund der in den Auslandseinsätzen gemachten Erfahrungen sollte es selbstverständlich sein, auch im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung alle Soldatinnen und Soldaten mit Gewehr und Pistole auszustatten. Der Mangel an Nachtsichtmitteln ist seit so vielen Jahren bekannt, dass eine zügige Bereitstellung der neuesten Generation zur Gewährleistung der Einsatzbereitschaft längst überfällig ist.

Wenn Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der NRF schnell ins Ausland verlegt werden, ist eine gute **Familienbetreuung** der zurückbleibenden Angehörigen wesentlich. Eine solche funktioniert allerdings nicht immer problemlos, wie die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch erfuhr:

- *Anders als bei mandatierten Auslandseinsätzen sei die Familienbetreuung der NRF-Kräfte nicht sichergestellt. Das Verteidigungsministerium erläuterte, die Soldatinnen und Soldaten könnten bei den truppenstellenden Einheiten zu betreuende Bezugspersonen melden. Diese würden dann bereits in der Bereitschaftsphase durch das jeweils zuständige Familienbetreuungszenrum angeschrieben. Dazu benötigten die Familienbetreuungscentren allerdings schnellstmöglich die Namen der zu betreuenden Bezugspersonen. Denn auch die Datenpflege nehme einige Zeit in Anspruch. Teilweise habe es bis zu drei Monate gedauert, bevor alle Bezugspersonen der Soldatinnen und Soldaten erstmalig angeschrieben worden seien.*

Gut wäre, wenn die Bezugspersonen bereits kurz nach der Einplanung der Soldatinnen und Soldaten zu den NRF-Kräften einen Hinweis auf das Angebot der Familienbetreuung erhielten. Dazu sollte das Ministerium die truppenstellenden Einheiten nochmals entsprechend sensibilisieren und vor allem auf die Eilbedürftigkeit der Datenübermittlung hinweisen.

Internationales Krisenmanagement

Mali (EUTM und MINUSMA)

Mit Ende des Berichtsjahres ist die Bundeswehr nicht mehr in Mali im Einsatz. Die mehr als zehnjährige deutsche Beteiligung an der Mission der Europäischen Union in Mali (**EUTM**) endete mit Auslaufen des Bundestagsmandats zum 31. Mai 2023. Nachdem der Einsatzort Koulikoro bereits im Oktober 2022 geräumt war, kehrten die letzten sieben Soldaten, die als Stabpersonal im Missionshauptquartier in Bamako eingesetzt waren, Ende Mai 2023 nach Deutschland zurück. Bereits der Militärputsch im Mai 2021 und der im August 2020 vorausgegangene Staatsstreich warfen für die internationalen Organisationen und Staaten, die Mali unterstützen, die Frage auf, ob, in welchem Rahmen und unter welchen Bedingungen das militärische Engagement fortgesetzt werden könne.

Im Dezember des Berichtsjahres endete auch die zweite Bundeswehrmission in Mali – die Beteiligung an der Friedensmission der Vereinten Nationen (**MINUSMA**). Mit einem sehr angemessenen und würdigen Rückkehr-Appell nahmen der Verteidigungsminister, Mitglieder der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sowie die Wehrbeauftragte die letzten 142 Einsatzsoldatinnen und -soldaten auf dem Fliegerhorst in Wunstorf in Empfang. Zehn Jahre lang waren insgesamt mehr als 20.000 Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten für diese Mission im Einsatz. Sie haben ihre Aufgaben hervorragend und professionell erfüllt. Die Beendigung der deutschen Beteiligung war ursprünglich bis Ende Mai 2024 vorgesehen. Auf Drängen der malischen Regierung beschloss der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen im Juni 2023, die Kräfte der Mission MINUSMA bereits bis Ende 2023 aus Mali abzuziehen. Aufgrund des vorgezogenen Abzugs, dessen Zeitrahmen für den vollständigen und sicheren Rücktransport von Personal und Material der Bundeswehr ohnehin knapp bemessen war, musste gering priorisiertes und einfach nachbeschaffbares Material vor Ort belassen und dort verkauft beziehungsweise entsorgt werden.

Darüber hinaus kam es Ende Juli 2023 zu einem **Militärputsch** in Niger, der insbesondere die Rückführung der deutschen Soldatinnen und Soldaten erschwerte. So musste die Verlegung der deutschen Kräfte über den Lufttransportstützpunkt in Niamey (Niger) eingestellt werden, was direkte Auswirkungen für die Angehörigen des MINUSMA-Kontingentes hatte:

- *Betroffene monierten, dass andere Nationen kurzfristig Rückflüge mit zivilen Fluggesellschaften organisiert hätten, während die Rückführung der deutschen Kräfte zunächst unklar gewesen sei. Circa 220 Soldatinnen und Soldaten hätten auf ihren Heimflug warten und ohne Aufträge im Feldlager in Mali verharren müssen.*

Erst ab Mitte August 2023 konnten sie mit Transportflugzeugen von Gao (Mali) nach Deutschland zurückkehren. Positiv ist dennoch zu bewerten, dass die geplante und koordinierte Rückverlegung der deutschen Einsatzkräfte aus Mali insgesamt erfolgreich verlaufen ist und alle Soldatinnen und Soldaten sicher und gesund wieder nach Hause gekommen sind.

Ogleich der Einsatz beendet ist, zeigen die Kritikpunkte, von denen die Wehrbeauftragte während ihres Truppenbesuches beim deutschen Einsatzkontingent MINUSMA im Januar 2023 erfuhr, dass auch im Hinblick auf künftige Auslandseinsätze der Bundeswehr noch Verbesserungsbedarf besteht:

- *Als zu bürokratisch schilderten Soldatinnen und Soldaten die Notwendigkeit, bei zahlreichem Material Sondergenehmigungen beantragen zu müssen, um es im Einsatz anderweitig verwenden zu können – teilweise fortlaufend und wiederkehrend seit 2016. So habe jedes Kontingent beispielsweise für einen Transportpanzer, auf dem behelfsmäßig ein Radarsystem befestigt war, aufs Neue einen Antrag stellen müssen.*

Bei fortlaufenden inhaltsgleichen Änderungen an Geräten und Fahrzeugen im Einsatz sollte die Erteilung dauerhafter **Ausnahmegenehmigungen** möglich sein. Das ist zeitsparend und schafft mehr Handlungssicherheit in der Vorbereitung und Durchführung des jeweiligen Einsatzes.

Eine realitätsnahe einsatzvorbereitende Ausbildung ist zudem die Basis, um im Einsatz bestehen zu können. Es gilt der Grundsatz „train as you fight“. Um dies sicherzustellen, benötigen die Soldatinnen und Soldaten unter anderem die Ausrüstung und die Fahrzeuge, die sich jeweils im Einsatz befinden. Zudem sollte die einsatzlandspezifische Ausbildung weitreichende Informationen über den jeweiligen Einsatzort beinhalten, da diese teilweise sehr stark voneinander abweichen. Dies gilt umso mehr, wenn es um außergewöhnliche Dienstposten geht:

- *Eine in Mali als Sprachmittlerin eingesetzte Soldatin beanstandete, dass ihre einsatzvorbereitende Ausbildung sie nicht ansatzweise auf die Belastungen des Einsatzes bei den Feldnachrichtenkräften vorbereitet habe. Bei ihrer Auftragserfüllung sei sie regelmäßig mit Verbrechen von Aufständischen gegen die Zivilbevölkerung konfrontiert worden. Ferner habe sie ihre Schutzweste erst nach der einsatzvorbereitenden Ausbildung erhalten. Die Teilnahme an der „Zentralen Führerausbildung Ausland“ am Zentrum Innere Führung habe man ihr nicht ermöglicht.*

Gerade bei Einsätzen in Krisengebieten mit kritischer Sicherheitslage müssen die Soldatinnen und Soldaten eine qualitativ hochwertige einsatzvorbereitende Ausbildung erhalten. Sie müssen sich darauf verlassen können, durch die Ausbildung für alle Gegebenheiten gewappnet zu sein.

Des Weiteren stand die Bearbeitung von Anträgen auf **Erholungsurlaub** durch die Stammeinheiten nach Ende des Einsatzes in der Kritik:

- *Ein Soldat wies darauf hin, dass nach der Rückkehr aus dem Mali-Einsatz für seine Einheit wegen der bevorstehenden Ausbildung ukrainischer Streitkräfte eine Urlaubssperre verhängt worden sei. Der von ihm gestellte Urlaubsantrag sei innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen weder abgelehnt noch bewilligt worden.*

Eine frühzeitige Personaleinteilung für die Unterstützung bei der Ausbildung der ukrainischen Streitkräfte war aufgrund ausstehender Informationen zum tatsächlichen Umfang an notwendigem Personal und Material nach Auskunft des Verteidigungsministeriums nicht möglich. Gleichwohl ist der Umgang mit dem gestellten Urlaubsantrag zu beanstanden. Der zuständige Vorgesetzte hätte den Soldaten rechtzeitig hinsichtlich der befohlenen Urlaubssperre und eines alternativen Urlaubszeitraumes ausführlich informieren müssen. Eine angemessene Einsatznachbereitung nach einem mehrmonatigen Einsatz ist wichtig für die Regeneration und damit für die Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit des Personals. Beide bedeutenden Ziele – Urlaub und Einsatznachbereitung - sollten stärker miteinander in Einklang gebracht werden.

Niger

Seit dem Jahr 2016 engagierte sich die Bundeswehr in Niger mit der Bereitstellung von medizinischen Notfallflügen über den Lufttransportstützpunkt in der nigrischen Hauptstadt Niamey. Darüber hinaus bildete die Bundeswehr ab dem Jahr 2018 nigrische Spezialkräfte im Rahmen der Mission GAZELLE aus, die im August 2021 in das Mandat der EUTM Mali überführt und Ende 2022 beendet wurde.

Am 28. April 2023 stimmte der Deutsche Bundestag der Beteiligung der Bundeswehr an der neuen militärischen Partnerschaftsmission EU Military Partnership Mission (EUMPM) in Niger zu. Mit dieser Mission sollte in Zusammenarbeit mit der Europäischen Union, den Vereinten Nationen und anderen internationalen Partnern die Instabilität und Gewalt im Land eingedämmt und eine weitere Verschärfung der Krisen im Sahel verhindert werden. Zunächst war beabsichtigt, die Ausbildung der nigrischen Spezialkräfte, die bislang in der Mission GAZELLE erfolgte, im Rahmen der Mission TORIMA weiterzuführen. Als Folge des Militärputsches in Niger im Juli 2023 wurden jedoch sämtliche Aktivitäten der Missionen EUMPM und TORIMA ausgesetzt und das vor Ort befindliche Personal reduziert. Somit befinden sich mit Abschluss des Berichtsjahres nur noch wenige Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten in Niger. Ihr Auftrag endet mit der Rückverlegung des letzten Materials, die im Mai 2024 abgeschlossen sein soll.

Evakuierungsmission Sudan

Nachdem im Sudan heftige Gefechte zwischen dem sudanesischen Militär und einer paramilitärischen Gruppe ausgebrochen waren, führte die Bundeswehr vom 23. bis zum 25. April 2023 eine Luft-evakuierung von 779 Personen, davon 230 deutsche Staatsangehörige, durch. Hierzu gab es zunächst zwölf Flüge von der sudanesischen Hauptstadt Khartum nach Jordanien, von wo aus die Geretteten weiterflogen. Die Mission erfolgte ohne Zwischenfälle und darf als beispielhaft bezeichnet werden. Die beteiligten Stellen im Verteidigungsministerium und in anderen Ressorts sowie insbesondere die eingesetzten Soldatinnen und Soldaten handelten mit eindrucksvoller Schnelligkeit und **Professionalität**. Hierbei konnten die eingesetzten Fallschirmjäger und Spezialkräfte auf Erfahrungen der militärischen Evakuierungsmission aus Kabul (Afghanistan) im Sommer 2021 zurückgreifen. Ihnen ist es zu verdanken, dass alle gefährdeten Menschen unverletzt gerettet werden konnten.

Im Rahmen der Mission wurde zwischenzeitlich auch der Einsatzgruppenversorger Bonn, eigentlich eingesetzt im Rahmen der IRINI Mission im Mittelmeer, zur militärischen Evakuierungsmission in den Sudan kommandiert, um über den Seeweg Personen evakuieren zu können. Hierzu wurden in Sizilien deutsche Kräfte eingeschifft.

- *Eine Soldatin bemängelte eine fehlende Kompensation der durch die Einschiffung zusätzlichen Personals erhöhten Belastungen für die Stammbesatzung des Schiffes. Vielmehr hätte die viertägige Unterbrechung des Einsatzes während der Rückverlegung sogar einen finanziellen Nachteil durch den Wegfall des Auslandsverwendungszuschlags bedeutet. Das Ministerium bewertete die mit der Einschiffung der spezialisierten Kräfte verbundenen Einschränkungen als gering. Sie hätten sich im Wesentlichen auf eine höhere Auslastung von Gemeinschaftsbereichen beschränkt und seien als Belastungen nicht über das*

berufstypische Ausmaß einer Seefahrt hinausgegangen. Im Übrigen habe die Soldatin für die vier Tage der Unterbrechung statt des Auslandsverwendungszuschlags eine Ausnahmetatbestandszulage in beinahe gleicher Höhe erhalten.

Dem Ministerium ist hier grundsätzlich zuzustimmen. Die Soldatin hatte lediglich finanzielle Einbußen im niedrigen zweistelligen Bereich, allerdings sollten die rechtlichen Rahmenbedingungen vorab und klar verständlich kommuniziert werden.

COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak

Im Berichtsjahr waren 270 Kontingentangehörige an verschiedenen Standorten in Jordanien und dem Irak stationiert. Ihr Auftrag ist es, gemeinsam mit internationalen Partnern das Wiedererstarken des sogenannten Islamischen Staates zu verhindern. Hierbei nimmt die Bundeswehr verschiedene Unterstützungsaufgaben für das Bündnis wahr. Unter anderem betankt sie verbündete Luftfahrzeuge mithilfe des A400M, unterstützt durch militärische Lehrgänge im Nord- und Zentralirak die irakischen Streitkräfte und betrieb bis Ende des Berichtsjahres ein Luftraumüberwachungsradar. Das parlamentarische Mandat veränderte sich hinsichtlich des Auftrags und des Einsatzgebietes. Seit Anfang 2022 umfasst das Einsatzgebiet für Luftbetankung, -transport und -überwachung nicht mehr den Luftraum über Syrien. Dass sich diese Änderung für die eingesetzten Flugzeugbesatzungen hinsichtlich des **Auslandsverwendungszuschlages** nachteilig auswirkte, zeigt der folgende Fall:

- *Drei Petenten kritisierten die Absenkung des Zuschlages von Stufe 5 (123 Euro pro Flugtag) auf Stufe 3 (85 Euro) seit dem 16. Dezember 2022. Der Zuschlag der Stufe 3 werde den Einsatzbelastungen und Gefahren nicht gerecht. Auch beanstandeten sie, dass die Stufe davon abhängig sei, ob sie vor oder nach diesem Stichtag in den Einsatz kommandiert wurden, wodurch die Besatzungen desselben Flugzeugs mitunter Zulagen in verschiedener Höhe erhielten. Das Verteidigungsministerium teilte mit, dass aufgrund der Änderung der Verwendungsverhältnisse die Sicherheits- und Bedrohungslage des Bordpersonals neu zu beurteilen gewesen sei. Dies habe das ganze Jahr 2022 in Anspruch genommen. Im Ergebnis sei aufgrund der erheblichen Flughöhe über dem Irak der Zuschlag nicht höher einzustufen gewesen als für das Bodenpersonal der Flugplätze im Irak, die ebenfalls die Stufe 3 erhielten. Das Ministerium habe die lange Prüfungsdauer nicht den Einsatzkräften anlasten wollen, sodass es als Stichtag den Zeitpunkt des letzten Kontingentswechsels, den 16. Dezember 2022, festlegte.*

Auch wenn die Enttäuschung der Betroffenen über die Absenkung verständlich ist, bleibt es grundsätzlich richtig, die Gefährdungslage und daraus folgende Zulagenhöhen stets lageangepasst festzusetzen. Entscheidend ist, dass das Ergebnis der hierfür erforderlichen Abstimmung verschiedener Ministerien klar und verständlich kommuniziert wird, was hier leider nicht erfolgte.

Trotz mehrfacher anderslautender Ankündigungen bestanden weiterhin Probleme rund um die Postversorgung in Bagdad, wo es bis kurz vor Ende des Berichtsjahres keine **Feldpostversorgung** gab:

- *So sei aufgrund der langen Postlaufzeiten die Wahrnehmung des Wahlrechts bei den Landtagswahlen in Bayern und Hessen erschwert worden. Einzig durch den privaten Transport von Briefwahlunterlagen bei An- und Abreise in den Einsatz durch einen Kameraden, hätten einige Soldatinnen und Soldaten von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen können. Unklar sei zudem, wer bei einem Verlust einer Postsendung hafte. Die in den Vorjahren durch das Einsatzführungskommando angebotene Nutzung des zivilen Postweges über die deutsche Botschaft in Bagdad sei insbesondere bei Postpaketen ungünstig, da hierbei zusätzliche Kosten anfielen, die der Dienstherr nicht trage. Dazu teilte das Verteidigungsministerium mit, dass die zusätzlichen Portokosten mit der Gewährung des Auslandsverwendungszuschlages der Stufe 6 vollständig abgegolten seien. Für die letzten beiden Monate des Berichtsjahres sei eine testweise Feldpostversorgung für Bagdad eingeführt worden, die im Januar 2024 zu einer dauerhaften Versorgung umgestellt werden solle.*

Die eingeschränkte Möglichkeit zur Teilnahme an den Landtagswahlen ist nicht akzeptabel. Ein vergleichbarer Fall hatte sich bereits Anfang 2022 im Zusammenhang mit der Wahl im Saarland zugetragen, als insgesamt zwölf Soldatinnen und Soldaten ihr **Wahlrecht** nicht ausüben konnten. Dies ist mit dem Leitbild der Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform unvereinbar. Die Wahrnehmung des Wahlrechts durch die im Rahmen von Auslandsverwendungen eingesetzten Soldatinnen und Soldaten muss zwingend uneingeschränkt und durchgehend sichergestellt sein. Die nun geplante Einrichtung einer Feldpostversorgung ist zu begrüßen. Durch

sie wird eine Schlechterstellung und Ungleichbehandlung innerhalb des Einsatzkontingents endlich beendet. Wünschenswert wäre eine solche Lösung bereits bei Missionsbeginn gewesen.

Bosnien und Herzegowina (EUFOR Althea)

Am 8. Juli 2022 beschloss der Deutsche Bundestag die Beteiligung der Bundeswehr an der EU-Mission in Bosnien und Herzegowina mit bis zu 50 deutschen Soldatinnen und Soldaten zur Absicherung des Dayton-Friedenabkommens. Mitte August 2022 nahm das deutsche Einsatzkontingent seine Tätigkeit auf. Zwischenzeitlich wurde das Mandat bis zum 30. Juni 2024 verlängert. Deutsche Soldatinnen und Soldaten sind im Stab des Hauptquartiers in Sarajevo eingesetzt. Zudem richtete die Bundeswehr zwei Verbindungs- und Beobachtungsteams ein, die mit der Bevölkerung in Austausch treten. Ihr Auftrag ist es, an der Erstellung eines Lagebildes für die Operationsführung mitzuwirken. Zum Ende des Berichtsjahres waren 31 deutsche Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der Mission eingesetzt.

Auch bei diesem Einsatz stand der **Auslandsverwendungszuschlag** in der Kritik, wobei die Erwartungen an dessen Festsetzung zwischen den Soldatinnen und Soldaten sowie dem Ministerium teilweise erheblich auseinanderfallen:

- *Ein Soldat beanstandete, dass für die Mission lediglich die Stufe 2 des Zuschlages gelte. Aufgrund der Feinstaubbelastung am Einsatzort, der hohen Anzahl an nicht registrierten Waffen in der Zivilbevölkerung und der Gefährdung durch Minen sei dessen Anhebung erforderlich. Das Verteidigungsministerium erwiderte, dass es die geschilderten Belastungen intensiv bei der Festsetzung betrachtet habe. Der Einsatz sei zwar von einer erheblichen Gefährdung durch Minen und andere Kampfmittel geprägt, diese könnten aber durch die etablierten Einsatzverfahren eingegrenzt werden. Sarajevo sei tatsächlich eine der Städte mit der weltweit höchsten Luftverschmutzung, aus ärztlicher Sicht wären langfristige Gesundheitsauswirkungen durch die zeitweise erhöhte Feinstaubbelastung jedoch nicht zu erwarten.*

Die Festsetzung der Höhe des Auslandsverwendungszuschlages im Rahmen des vorgesehenen ressortübergreifenden Verfahrens für die Mission EUFOR Althea ist nicht zu beanstanden. Es zeigt sich wieder einmal die Notwendigkeit einer rechtzeitigen und umfassenden Information der Betroffenen.

Kosovo (KFOR)

Der Bundestag verlängerte das Bundeswehrmandat für den Kosovo im Berichtsjahr erneut. Mit dem inzwischen 61. Kontingent ist die Bundeswehr mit 72 Kontingentangehörigen engagiert, im April 2024 soll ihre Zahl um 155 Soldatinnen und Soldaten anwachsen, um abziehende österreichische Kräfte zu ersetzen. Insbesondere im Norden des Kosovo besteht weiterhin ein erhebliches **Eskalationspotenzial**. Dass die Lage auch für die KFOR-Truppen nicht ungefährlich ist, zeigte sich im Mai 2023, als sich 30 Soldatinnen und Soldaten bei gewalttätigen Demonstrationen der serbischen Minderheit verletzten. Daraufhin verstärkte die NATO die Truppenpräsenz. Im September kam es unweit der serbischen Grenze zu einem Überfall von 30 schwer bewaffneten und offenbar aus Serbien unterstützten Kräften auf kosovarische Polizisten.

Libanon (UNIFIL)

Der Deutsche Bundestag stimmte am 31. Mai 2023 der Verlängerung des UNIFIL-Mandates im Libanon bis Ende Juni 2024 zu. Es können dort unverändert dem Mandat entsprechend bis zu 300 deutsche Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr ihren Dienst leisten. Die libanesischen Sicherheitskräfte sollen langfristig befähigt werden, die Überwachung des See- und Luftraums selbst zu übernehmen. Deutsche Soldatinnen und Soldaten beteiligen sich deshalb im Bereich der Ausbildung der libanesischen Marine. Auch bei der Unterstützung der Sicherstellung des Zugangs der Zivilbevölkerung zu humanitärer Hilfe ist die Bundeswehr aktiv. Zum Ende des Berichtsjahres waren 197 Soldatinnen und Soldaten in dieser Mission eingesetzt. Deren Schutz und Sicherheit muss im Rahmen der fragilen Lage im Nahen Osten höchste Priorität haben, weshalb es erforderlich ist, die Sicherheitslage vor Ort täglich neu zu analysieren und zu bewerten.

Infolge des Angriffs der islamistischen Terrororganisation Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 wurde ein aus Fallschirmjägern und Spezialkräften des Heeres sowie der Marine zusammengestellter Einsatzverband von Oktober bis Dezember 2023 nach **Zypern** verlegt. Im Falle der Ausweitung des Krieges im Nahen Osten wäre ihnen die Aufgabe zugekommen, militärische Rettungsmissionen durchzuführen. Nachdem sich diese Gefahr verringert hatte, wurde die Zahl der Kräfte bis Mitte Dezember reduziert.

Evaluierung der Auslandseinsätze

Der Koalitionsvertrag der Regierungsparteien legt fest, dass jedem Einsatz der Bundeswehr eine kritisch-inhaltliche Auseinandersetzung und eine Überprüfung der Voraussetzungen vorausgehen muss und die laufenden Auslandseinsätze regelmäßig überprüft werden. Solche Evaluierungen begrüßt die Wehrbeauftragte ausdrücklich. Sie müssen nicht nur so schnell wie möglich, sondern vor allem sorgfältig, schonungslos, ehrlich und unter Einbeziehung aller Aspekte erfolgen.

Zwei parlamentarische Gremien befassen sich bereits mit dem vergangenen Bundeswehreinsatz in Afghanistan: der 1. Untersuchungsausschuss und die Enquete-Kommission „Lehren aus Afghanistan für das künftige vernetzte Engagement Deutschlands“. Während letztere die Aufarbeitung des gesamten Einsatzes umfasst und zukunftsorientiert Lehren für die künftige Außen- und Sicherheitspolitik ziehen soll, nimmt der Untersuchungsausschuss vor allem das Handeln der Bundesregierung im Rahmen des Abzugs der Bundeswehr sowie während der Evakuierungsmission im Sommer 2021 in den Blick.

Seit der Konstituierung Anfang Juli 2022 befragte der **1. Untersuchungsausschuss** bis zum Ende des Berichtsjahres in seinen Sitzungen zur öffentlichen Beweisaufnahme eine Vielzahl von Zeuginnen und Zeugen, insbesondere aus den sogenannten Afghanistan-Ressorts des Bundesministeriums der Verteidigung, des Auswärtigen Amtes, des Bundesministeriums des Innern und für Heimat sowie des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Aus dem Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums äußerten sich ein ehemaliger Kontingentführer der RESOLUTE SUPPORT Mission und zugleich Kommandeur des Train Advise and Assist Command North, der Leiter des Lage- und Führungszentrums der Bundeswehr sowie verschiedene Staboffiziere, die im Untersuchungszeitraum Positionen im Einsatzführungskommando oder im Ministerium bekleidet hatten. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesnachrichtendienstes, des Bundeskanzleramts, der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) sowie ehemalige Ortskräfte und Vertreter der NATO wurden als Zeugen vernommen.

In ihrer Rolle als Hilfsorgan des Deutschen Bundestages bei der parlamentarischen Kontrolle der Streitkräfte sagte auch die Wehrbeauftragte am 19. Oktober 2023 als Zeugin vor dem Untersuchungsausschuss aus. Die Befragung befasste sich insbesondere mit dem Thema, wie das Parlament im Untersuchungszeitraum von der Bundesregierung über die Lage in Afghanistan unterrichtet wurde. Mit Blick auf die Sitzungen des Verteidigungsausschusses, an denen die Wehrbeauftragte stets teilnimmt, legte sie dar, dass damals aus den zuständigen Ministerien zu jeder Zeit die für die politische Meinungsbildung im Deutschen Bundestag relevanten Informationen vorgelegen hätten. Die Wehrbeauftragte wies überdies darauf hin, dass für die Abgeordneten zudem jederzeit die Möglichkeit bestanden hätte, weitere Informationen bei den Ressorts einzufordern.

Neben den Sitzungen zur Beweiserhebung führte der Untersuchungsausschuss zwei öffentliche Anhörungen durch, in denen sich Sachverständige zur „Lage in Afghanistan zum Zeitpunkt des Doha-Abkommens“ sowie zum Thema „Das Ende des Afghanistan-Einsatzes – Perspektiven der Partner im westlichen Bündnis“ äußerten. In einer Paneldiskussion im November 2023 gab das Gremium einen Einblick in seine bisherige Arbeit. Neben den Obleuten der Fraktionen standen auch Expertinnen und Experten für ein Gespräch sowie für Fragen zur Verfügung.

Die **Enquete-Kommission** widmete sich zu Beginn der ihr aufgetragenen Analyse des Afghanistan-Einsatzes zunächst einer Bestandsaufnahme: In verschiedenen öffentlichen Anhörungen befasste sich das Gremium beispielsweise mit dem Kontext und der Lage in Afghanistan zu Beginn des Einsatzes, der Petersberger Konferenz 2001, betrachtete verschiedene Facetten der Stabilisierungsphase von 2002 bis 2008, den ab dem Jahr 2009 beginnenden Strategiewechsel in Afghanistan und die daran anschließende Entwicklung in den Folgejahren. Themen waren zudem die politischen Verantwortungsstrukturen in Deutschland, wobei neben der Rolle von Bundeskanzleramt und Bundesregierung insbesondere die Rolle des Parlaments von Interesse und Schwerpunkt einer eigenen Anhörung gewesen ist. Zu letztgenanntem Thema hatte das Gremium mit Reinhold Robbe und Hellmut Königshaus zwei ehemalige Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages als Experten in die Sitzung eingeladen. Um das Bild über die gesamte Einsatzdauer hinweg abzurunden, nahm die Enquete-Kommission

zudem die Phase der Neuausrichtung der Anpassung und des Abzugs von 2015 bis 2021 in den Blick. Durch diesen ganzheitlichen Ansatz stehen nicht allein das Verteidigungsministerium und die Bundeswehr im Zentrum des Interesses, sondern vielmehr auch politische Entscheidungsträger und das Parlament.

Die ersten Ergebnisse seiner Bestandaufnahme hat die Enquete-Kommission in Form eines Zwischenberichts vorgestellt, der im Februar 2024 im Deutschen Bundestag diskutiert wurde. Die Wehrbeauftragte wird die Arbeit der beiden parlamentarischen Gremien weiterhin aufmerksam verfolgen.

Auslandsdienststellen der Bundeswehr

Ausdruck der Bündnisverteidigung und der internationalen Integration der Bundeswehr sind auch deren zahlreiche Dienststellen im Ausland. Bei diesen handelt es sich nicht um Liegenschaften im Einsatz, sondern um permanente Dienststellen weltweit – wie beispielsweise (multinationale) Ausbildungseinrichtungen, Militärattachéstäbe bei Botschaften und Ständigen Vertretungen oder deutsche Anteile bei NATO-Einrichtungen und -Großverbänden. Das große Engagement der außerhalb von mandatierten Einsätzen im Ausland stationierten deutschen Soldatinnen und Soldaten fördert seit Langem die sehr gute bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit der Bundeswehr mit verbündeten ausländischen Streitkräften. Rund 800 Soldatinnen und Soldaten sind aktuell in den USA an verschiedenen Standorten stationiert. Von einigen Standorte konnte sich die Wehrbeauftragte bei ihrer elftägigen Reise im Herbst des Berichtsjahres persönlich ein Bild machen. Sie besuchte das Bundeswehrkommando in Reston (Virginia), das Joint Force Command und Allied Command Transformation der NATO in Norfolk (Virginia), die US Naval Academy in Annapolis (Maryland), die Sheppard Air Force Base bei Wichita Falls (Texas) und das Fort Sill bei Oklahoma City (Oklahoma). Auf der Sheppard Air Force Base werden deutsche Pilotinnen und Piloten ausgebildet, in Fort Sill finden Artillerielehrgänge am System Patriot statt.

Die Gespräche mit deutschen Soldatinnen und Soldaten verdeutlichten, dass der Dienst im Ausland und im multinationalen Kontext sehr besonders ist. Viele schätzen die Erfahrung so sehr, dass sie ihre Dienstzeit im Ausland gerne verlängern oder zu einem späteren Zeitpunkt ihrer Laufbahn wiederholen möchten. Gleichwohl erfordern der Dienst im Ausland und die Verlegung des Lebensmittelpunktes viel. Vom Umzug über den Atlantik über die Suche nach bezahlbarem Wohnraum bis hin zur Integration von Kindern in örtliche Schulen und Kitas – die organisatorischen Vorbereitungen sind umfangreich.

Nicht verwunderlich ist daher die immer wiederkehrende Kritik an den hohen administrativen Hürden einer Auslandsverwendung:

- *Die Verfahren und Prozesse seien unnötig papiergebunden und die bereitgestellten Informationen unzureichend sowie unübersichtlich. Die Soldatinnen und Soldaten wünschten sich ein individuelles – vorzugsweise auch digitalisiertes – „case management“.*
- *Auch seien zahlreiche Kosten in persönlicher Vorleistung zu tragen, wobei die anschließende Erstattung nicht immer zeitnah erfolge. Insbesondere für die Mannschaften seien daher solche Vorleistungskosten unverhältnismäßig hoch.*
- *Es gebe bei der Rückkehr nach Deutschland erhebliche Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Schulabschlüssen der mitreisenden Kinder.*

Zudem beanstandeten die Soldatinnen und Soldaten verschiedene Aspekte des finanziellen Auslandszuschlags (§ 53 Bundesbesoldungsgesetz):

- *Dieser sei bezüglich der Höhe und Festlegung der Zonenstufen sowie hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für die Erhöhung des Zuschlags bei berücksichtigungsfähigen Personen intransparent.*

Zu betonen ist, dass die hier genannten Beanstandungen immer wiederkehrender Vortrag von im Ausland stationierten Soldatinnen und Soldaten sind. Die Auflistung soll daher exemplarisch verdeutlichen, dass umfassende und transparente Informationen, pragmatische Unterstützungsleistungen und eine gute Zusammenarbeit der zuständigen militärischen und zivilen Stellen entscheidend sind.

Im Rahmen eines Truppenbesuchs in **Großbritannien** traf die Wehrbeauftragte mit britischen Abgeordneten, Angehörigen der britischen Streitkräfte sowie mit Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten des Hauptquartiers des Allied Rapid Reaction Corps in Innsworth zusammen. Beim Austausch mit Parlamentarierinnen und Parlamentariern stellte sie die Arbeitsweise des Amtes der Wehrbeauftragten vor. Die Soldatinnen und Soldaten schilderten

Herausforderungen aufenthalts- und versorgungsrechtlicher Art, mit denen sie auch aufgrund des Brexits konfrontiert seien.

In Illkirch-Graffenstaden, **Frankreich**, ist das Jägerbataillon 291 mit circa 700 deutschen Soldatinnen und Soldaten der Deutsch-Französischen Brigade unterstellt. Das rein deutsche Bataillon ist auf französischem Staatsgebiet stationiert und in einer französischen Liegenschaft untergebracht. In Teilen führt dieser Umstand zu einigen rechtlichen Schwierigkeiten, insbesondere bei der Kasernenwache, wie es die Wehrbeauftragte bei ihrem Truppenbesuch im Juni des Berichtsjahres erfuhr:

- *Nach Auskunft des Kommandeurs ist der Hauptnutzer der französischen Kasernen am Standort Illkirch-Graffenstaden das deutsche Bataillon. Lediglich ein französisches Kompanieäquivalent befindet sich vor Ort. Die Bereitstellung von Wachpersonal und die Anwendung unmittelbaren Zwanges seien hoheitliche Aufgaben Frankreichs und eine Beteiligung deutscher Kräfte daher nicht möglich. Es fehle eine rechtliche Grundlage beziehungsweise eine bilaterale Vereinbarung, welche die Übertragung entsprechender Hoheitsbefugnisse auf deutsche Soldatinnen und Soldaten ermögliche.*

Das Verteidigungsministerium prüft seit Februar 2021 einen entsprechenden Antrag und nahm im März 2023 Kontakt mit der Rechtsabteilung des französischen Verteidigungsministeriums auf, um ein Abkommen zu schließen. Bis Ende des Berichtsjahres lag die von französischer Seite angekündigte schriftliche Stellungnahme nicht vor. Aufgrund der seit Jahrzehnten gepflegten und außerordentlich guten deutsch-französischen Beziehung ist es schade und unverständlich, dass solche verhältnismäßig kleinen Prozesse so viel Zeit in Anspruch nehmen.

Wertschätzung und Anerkennung

Die Einsatzmedaille der Bundeswehr ist eine Auszeichnung für Angehörige der Streitkräfte. Sie wird für die Teilnahme an Auslandseinsätzen verliehen und es gibt sie – je nach Dauer des Einsatzes – in Bronze, Silber und Gold sowie als Einsatzmedaille „Gefecht“. Im Mai 2019 wurde der Stichtag für die Verleihung der Einsatzmedaille der Bundeswehr vorverlegt: An die Stelle des 30. Juni 1995 trat der 1. November 1991. Damit steht allen Soldatinnen und Soldaten, die ab diesem Zeitpunkt eingesetzt waren, bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen eine **Einsatzmedaille** der Bundeswehr zu. Diese harte Stichtagsregelung erscheint jedoch angesichts der verschiedenen Missionen und Einsätze der Bundeswehr, die vor November 1991 durchgeführt wurden, schwer vermittelbar:

- *Ein Soldat kritisierte, dass die durch das Marinekommando beantragte Anerkennung der Verwendungen im Rahmen Mine Counter Measure Operation (MCM-Op) „Südflanke“ abgelehnt worden sei und damit die dabei eingesetzten Soldatinnen und Soldaten nicht mit einer Einsatzmedaille gewürdigt werden könnten. Bei der Operation handelt es sich um eine im Zeitraum von August 1990 bis September 1991 durchgeführte Mission der Deutschen Marine im Mittelmeer und im Persischen Golf. Auch wenn der Verleihung der Medaille die Stichtagsregelung entgegensteht, so hat das Verteidigungsministerium das Vorbringen zum Anlass genommen, diese zu hinterfragen und einen Lösungsvorschlag zu erarbeiten.*

Die Wertschätzung des Dienstherrn für das besondere Engagement der Soldatinnen und Soldaten in besonderen Auslandsverwendungen sollte nicht von einem Stichtag abhängig sein. Es wäre angemessen, auch alle in Einsätzen vor dem 1. November 1991 eingesetzten Soldatinnen und Soldaten mit der Einsatzmedaille der Bundeswehr auszuzeichnen. Hierdurch könnte die Bundeswehr zum Ausdruck bringen, dass die Anerkennung für den Einsatz für unser aller Sicherheit kein Ablaufdatum hat. Sie würde zudem einen Impuls zur Steigerung der Wertschätzung von Soldatinnen und Soldaten setzen.

Auch eine für die Soldatinnen und Soldaten zuweilen nur schwer nachvollziehbare **Ungleichbehandlung** in der Würdigung durch Verleihung bestimmter Einsatzmedaillen führte im Berichtsjahr zu Unmut:

- *Die Einsatzmedaille der Vereinten Nationen werde nur jenen Kräften verliehen, die gegenüber den Vereinten Nationen offiziell gemeldet und MINUSMA zugeteilt seien. Die übrigen Soldatinnen und Soldaten seien als „National Support Element“ in Mali im Einsatz, womit sie lediglich nationale Unterstützungsleistungen wahrnahmen und daher nicht den Vereinten Nationen unterstellt seien. Sie hätten damit kein Anrecht auf eine Einsatzmedaille der Vereinten Nationen, obwohl ohne sie der Einsatz nicht möglich wäre und sie unter denselben Rahmenbedingungen eingesetzt seien.*

Da diese Problematik bereits bei mehreren Truppenbesuchen in Mali und auch im UNIFIL-Einsatz im Libanon Thema war, wäre es wichtig, die Soldatinnen und Soldaten vor Beginn des jeweiligen Einsatzes im Rahmen der Einsatzvorausbildung über diese Verfahrensweise zu informieren.

Zu oft kommt es leider auch zu **Verzögerungen** bei der Übergabe der Einsatzmedaillen:

- *Während des Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten im Dezember 2022 im Baltikum wiesen Soldatinnen und Soldaten darauf hin, dass sie die Einsatzmedaillen für die Teilnahme am Verstärkten Air Policing Baltikum erst nach Rückkehr in Deutschland erhalten hätten. Die Bearbeitung der Anträge auf Verleihung der Medaillen habe nach Auskunft des Verteidigungsministeriums nicht innerhalb der achtwöchigen Stehzeit der Soldatinnen und Soldaten in Estland realisiert werden können.*

Die Antrags- und Bearbeitungswege sollten verkürzt werden, um die Wertschätzung des Dienstherrn für die Teilnahme der Soldatinnen und Soldaten möglichst noch während des laufenden Einsatzes durch die Verleihung der Einsatzmedaille zum Ausdruck zu bringen.

4. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr

Verteidigungshaushalt und Sondervermögen

Mit 58,5 Milliarden Euro insgesamt sind die für die Streitkräfte bereitgestellten Finanzmittel gegenüber den Vorjahren deutlich gestiegen. Zwar fiel der Verteidigungsetat (Einzelplan 14) mit 50,1 Milliarden Euro gegenüber 50,4 Milliarden Euro im Jahr 2022 etwas geringer aus. Allerdings standen aus dem 100 Milliarden Euro umfassenden Sondervermögen für die Bundeswehr zusätzlich rund 8,4 Milliarden Euro zur Verfügung.

Das Ziel, dass jeder NATO-Mitgliedstaat zwei Prozent seines Bruttoinlandsprodukts in die Verteidigung investiert, war damit im Berichtsjahr 2023 noch nicht erreicht. Auf dem NATO-Gipfeltreffen im Juli 2023 wurde das **Zwei-Prozent-Ziel** sogar noch erweitert. Künftig sollen zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts die untere Grenze als Beitrag zur Bündnisverteidigung sein. Gut ist daher, dass der Bundeskanzler anlässlich der Bundeswehrtagung im November 2023 die auskömmliche Finanzierung der Bundeswehr und das Erreichen des Zwei-Prozent-Ziels der NATO erneut bekräftigt hat. Mit dem Haushalt 2024 wird das der Fall sein.

Den größten Posten im Einzelplan 14 machte das Personal mit rund 20,63 Milliarden Euro aus. Gegenüber dem Vorjahr stiegen die Personalausgaben deutlich an, was im Wesentlichen im Aufwuchs von Planstellen und der Berücksichtigung der Tarif- und Besoldungsanpassungen begründet war. Der Haushaltsansatz für die Ausgaben für Materialerhaltung lag mit 5,36 Milliarden Euro leicht über dem Niveau von 2022 (5,04 Milliarden Euro). Für Wehrforschung, Entwicklung und Erprobung standen etwa 1,84 Milliarden Euro im Haushalt zur Verfügung (2022: 2,18 Milliarden Euro). Die Ausgaben für militärische Beschaffungen (inklusive militärische Anlagen sowie sonstige Investitionen) waren mit rund 8 Milliarden Euro veranschlagt, im Vergleich zum Jahr 2022 (9,93 Milliarden Euro), ein Rückgang um 19,1 Prozent. Die Verringerung ergab sich dabei insbesondere aus der Verlagerung diverser Beschaffungsprojekte in das Sondervermögen.

Zum Sondervermögen Bundeswehr erklärte das Verteidigungsministerium, dass zum Ende des Berichtsjahres bereits mehr als 60 Milliarden Euro des Sondervermögens in Verträgen gebunden seien. Das entspricht nahezu zwei Drittel des Gesamtvolumens. Nach dem vorläufigen Jahresabschluss 2023 wurden rund 5,8 Milliarden Euro des Sondervermögens kassenwirksam verausgabt. Mit den regelmäßigen Berichten an den Deutschen Bundestag zu den Ausgaben aus dem Sondervermögen Bundeswehr hat das Verteidigungsministerium die notwendige Transparenz hergestellt.

Bereits heute ist erkennbar, dass nach Ausschöpfen des Sondervermögens – bis zum Ende des Jahres 2027 soll es nahezu vollständig verausgabt sein – eine deutliche Erhöhung des Verteidigungsetats in einer Größenordnung von mehreren Milliarden Euro notwendig sein wird. Das gilt insbesondere für die im Berichtsjahr angekündigte Aufstellung und Stationierung der deutschen Brigade in Litauen bis zum Jahr 2027. Hinzu kommen die steigenden Kosten für den Betrieb der Streitkräfte, etwa durch die sprunghaft erhöhten Ausgaben auf dem Energie- und Rohstoffsektor. Lagen zum Beispiel die tatsächlichen Kosten für Wärme und Strom im Jahr 2022 noch bei insgesamt rund 410 Millionen Euro (2021: rund 320 Millionen Euro), bezifferte das Verteidigungsministerium diese für das Jahr 2023 mit mehr als 1 Milliarde Euro.

Ein beständig steigender Wehretat wäre – einhergehend mit langfristigen Abnahmezusagen – Signal und Anreiz für die Industrie, in den Aufbau und Ausbau benötigter Fertigungskapazitäten zu investieren. Ein stetiger

Mittelaufwuchs sorgt zudem für mehr Planungssicherheit, auch nachdem das Sondervermögen ausgeschöpft sein wird. Diese Planungssicherheit braucht auch das Verteidigungsministerium. Auf politischer Ebene muss mit Blick auf eine künftige nachhaltige Finanzierung der Bundeswehr Klarheit bestehen. Eine neuerlich beginnende Unterfinanzierung nach 2027 darf es nicht geben.

Beschaffungsreform

Nachdem sich die Prozesse in der Bundeswehr, neue Ausrüstung zu bekommen, jahrelang zum Teil sehr schleppend hinzogen, ist seit dem völkerrechtswidrigen Angriff Russlands auf die Ukraine Bewegung in diesen Bereich gekommen. Die Soldatinnen und Soldaten spürten dies im Berichtsjahr vor allem im Bereich der Bekleidung und persönlichen Schutzausrüstung, die – wie die Wehrbeauftragte bei zahlreichen Truppenbesuchen erfuhr – zunehmend in der Truppe ankamen. Erfreulich ist zudem, dass das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) endlich eine bessere Ausstattung für die ABC-Abwehr auf den Weg brachte. So beschaffte es verschiedene Mittel zur radioaktiven, biologischen und chemischen Dekontamination in zweistelliger Millionenhöhe.

Der Deutsche Bundestag hatte im Juli 2022 das **Gesetz zur Beschleunigung von Beschaffungsmaßnahmen** für die Bundeswehr verabschiedet. Es ermöglicht den Vergabestellen der Bundeswehr zunächst bis Ende 2025, Aufträge schneller zu vergeben als unter der zuvor geltenden Rechtslage. In Ergänzung dazu hat das Bundesministerium der Verteidigung im April 2023 einen Erlass herausgegeben, um den Prozess für militärische Beschaffungen zusätzlich voranzutreiben. Die höchste Priorität hat fortan der Faktor Zeit, dem sich alles unterordnen soll. Eine weitere Vorgabe ist, so weit wie möglich auf marktverfügbare Ausrüstung zu setzen und von Spezialanfertigungen für die Bundeswehr abzusehen. Ausnahmeregelungen sind zielgerichtet zu nutzen. Bundeswehrinterne Vorschriften, welche die gesetzlichen Vorgaben verschärften, hat das Ministerium bis auf weiteres ausgesetzt. Zudem soll mithilfe einer ministeriellen Weisung eine stärkere Einbindung der Inspektoren der militärischen Organisationsbereiche stattfinden. Sie sollen wieder mehr Verantwortung erhalten und übernehmen, um die Spitzenebene des Verteidigungsministeriums von Beschaffungsentscheidungen zu entlasten. Diese ministeriellen Anordnungen sind eine konsequente Fortsetzung der bereits ergriffenen Maßnahmen, um die Beschaffungsverfahren zu beschleunigen. Besonders sinnvoll ist es, den Inspektoren wieder mehr Kompetenzen einzuräumen und zukünftig von teuren „Goldrandlösungen“ abzusehen, die mit zeitintensiven Entwicklungen und langwierigen Anpassungen in der Vergangenheit häufig erhebliche Verzögerungen in der Beschaffung zur Folge hatten. Ebenso ist der Schritt zu begrüßen, bundeswehrinterne Regelwerke, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen, bis auf Weiteres nicht anzuwenden. Ob die Entscheidungen zu weniger Bürokratie und zugleich einfacheren sowie zügigeren Verfahren führen werden, bleibt abzuwarten.

Für die in der Praxis geforderten Verantwortlichen dürfte es hilfreich sein, dass das Verteidigungsministerium zu Beginn des Berichtsjahres die aktualisierte Version der „Taschenkarte Beschaffung“ herausgegeben hat. Sie bietet in kompakter Form Informationen zur operativen Beschaffung im Einkauf der Bundeswehr, indem sie kurz und knapp die Beschaffung in Regelfällen wie auch in Sonderfällen darstellt und zudem auf die Durchführung von Instandsetzungen eingeht. Damit hilft die Taschenkarte, schnell einen Überblick über die Möglichkeiten und die Grenzen der operativen Beschaffung zu gewinnen, ohne sofort auf die detaillierten Regelungen in der entsprechenden Dienstvorschrift zurückgreifen zu müssen.

Flexible Haushaltsmittel

Das bereits im Jahr 2019 eingeführte Maßnahmenpaket „Flexible Haushaltsmittel für Kommandeurinnen und Kommandeure und zivile Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter“ – das sogenannte Handgeld – wird kontinuierlich weiterentwickelt und angepasst. Die Verantwortlichen können mit den ihnen unmittelbar zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln am Markt verfügbare Produkte dezentral und ohne langwierige Antrags- und Beschaffungsvorgänge auch kurzfristig erwerben und nutzen.

Mit dem Beschluss des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages vom November 2022 ist die vorherige Wertgrenze von 5.000 Euro entfallen. Es stehen seitdem 50.000 Euro im Jahr zur Verfügung. Insgesamt beliefen sich die Ausgaben im Haushaltsjahr 2023 aus den flexiblen Haushaltsmitteln auf rund 9,3 Millionen Euro. Dabei betrug der durchschnittliche Mittelabfluss einer Dienststelle rund 25.600 Euro.

Diese Zahlen sowie die Gespräche bei den Truppenbesuchen vor Ort zeigen, dass das **Handgeld** gut angenommen wird. Insgesamt schätzen die Berechtigten es als ein flexibles Instrument, um bisher als langwierig und bürokratisch empfundene Beschaffungen für die örtlich spezifischen Bedarfe zu beschleunigen. Zuweilen kommt es allerdings innerhalb von Einheiten zu Kommunikationsschwierigkeiten:

- *Bei einem Truppenbesuch kritisierten Soldatinnen und Soldaten, trotz Meldung „nach oben“ seien vom Handgeld nicht die dringend benötigten Staubsauger zum Reinigen der Fahrzeuge erworben worden. Der Kommandeur versicherte, er habe das Handgeld anderweitig vollumfassend ausgegeben, sagte jedoch zu, Verbesserungsbedarf bei der Meldekette zu prüfen.*

Wichtig ist, dass die Verantwortlichen sowie weiteres Führungspersonal handlungssicher im Umgang mit den flexiblen Haushaltsmitteln sind. Trotz der im Jahr 2022 verteilten neuen Handreichung besteht in der Truppe zuweilen noch Unkenntnis über die beschaffbaren Produkte:

- *Bei einem Truppenbesuch kam Kritik auf, dass ein Ersatz für ein Sportgerät nicht aus den flexiblen Haushaltsmitteln beschafft werden könne. Das Verteidigungsministerium erklärte, dessen Beschaffung sei nur im Regelverfahren über das zuständige Bundeswehr-Dienstleistungszentrum möglich oder aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie über Betreuungsgelder des Standortes.*

Erstrebenswert wäre darüber hinaus eine Erweiterung der vom Handgeld umfassten Produkte:

- *Ein Besatzungsmitglied einer seegehenden Einheit monierte, dass ein standardisiertes Bauteil, welches in der Industrie millionenfach verbaut und in jedem Elektrofachmarkt zu beschaffen sei, nicht über das Handgeld gekauft werden könne. Die Lieferung über die Bundeswehr habe Monate gedauert. Er schlug vor, Beschaffungen über das Handgeld auf Ersatzteile, die eine bestimmte Wertgrenze nicht überschreiten und darüber hinaus die Einsatzbereitschaft kurzfristig wieder herstellen könnten, zu erweitern. Die Überprüfung war zum Ende des Berichtsjahres noch nicht abgeschlossen.*
- *Gegenüber der Wehrbeauftragten wurde ferner der Wunsch geäußert, das Handgeld für Maßnahmen der Personalwerbung und Öffentlichkeitsarbeit nutzen zu können.*

Ziel muss es sein, den vorhandenen Handlungsspielraum von militärischen Verbandsführern und Verbandsführerinnen oder zivilen Dienststellenleitern und Dienststellenleiterinnen weiter zu stärken. Der angekündigte und bis Ende des Berichtsjahres ausstehende Evaluationsbericht soll Erkenntnisse zur Weiterentwicklung des Instruments bringen.

5. Material

Vollausstattung

Die Bundeswehr kann nach Einschätzung des Verteidigungsministeriums zwar ihre Bündnisverpflichtungen in der NATO grundsätzlich erfüllen, muss aber in etlichen Bereichen weiterhin schwerwiegende Einschränkungen hinnehmen. Lücken bei Material, Ersatzteilen und Munition lassen sich trotz der Beschleunigung der Beschaffung nur mittelfristig schließen. Das Bundeswehrbeschaffungsbeschleunigungsgesetz findet nach Aussagen des Verteidigungsministeriums zwischenzeitlich bei rund einem Drittel aller verteidigungs- und sicherheits-spezifischen Auftragsvergaben Anwendung und trägt damit bereits wesentlich zur Beschleunigung der Vergabeprozesse bei. Positive Entwicklungen zeigen sich im Materialzulauf aus bestehenden Rahmenverträgen:

- *Bis zum Jahresende 2023 lieferte die Industrie insgesamt 1.008 Wechselladerfahrzeuge des Typs Multi 2 (militärische Lastkraftwagen). Der Zulauf erfolgte somit zwei Jahre früher und mit 17 Fahrzeugen mehr als in der ursprünglichen Projektplanung vorgesehen.*

Mit einer zweistelligen Milliardensumme aus dem Sondervermögen will die Bundeswehr die digitale Vernetzung der Streitkräfte vorantreiben. Einer der Schwerpunkte ist das Battle Management System (BMS), die neue streitkräftegemeinsame Technologie zur **Digitalisierung landbasierter Operationen (DLBO)**. Es setzt die Streitkräfte in die Lage, aktuelle Lagebilder in Echtzeit darzustellen und Informationen digital sowie interoperabel zwischen Gefechtsständen und Einheiten national und international auszutauschen. Damit verbunden ist die dringend notwendige und nachhaltige konsequente Standardisierung von Hardware und Software. Die Ausstattung der dafür eingeplanten etwas mehr als 1.000 Fahrzeuge der Bundeswehr ist im Berichtsjahr

erfreulicherweise fast vollständig abgeschlossen. Ausstattung heißt leider nicht gleich vollumfängliche Nutzbarkeit. In den Landstreitkräften ist die Anzahl der eingebundenen aktiven Nutzerinnen und Nutzer beim Battle Management System noch steigerungsfähig. Die volle Leistungsfähigkeit ist noch nicht ausgeschöpft. Eine Komponente für eine vollumfängliche Anwendung des Systems ist die Ausstattung mit modernen Funkgeräten. Veraltete Funktechnik ist ein Dauerbrenner bei Truppenbesuchen, auch im Berichtsjahr.

- *Soldatinnen und Soldaten berichteten über Schwierigkeiten, unterschiedlichste Insellösungen einzurichten, die aufgrund ihrer veralteten Funkgeräte zur Kommunikation mit den NATO-Partnern erforderlich seien. Andere kritisierten, sie verfügten zwar über modernere Funkgeräte, diese seien aber mit altem parallel genutztem Gerät nicht kompatibel. An einem anderen Standort fehlten sieben Funkgeräte des Typs PRC 117, sodass man dort bei Übungen auf Behördenfunkgeräte zurückgreife.*

Schwierigkeiten bereitet leider auch der Einbau der beschafften 20.000 zeitgemäßen Funkgeräte in die verschiedenen Fahrzeugkonfigurationen.

Für die Division 2025 ist eine zeitgemäße **Funkgeräteausrüstung** allerdings wichtig. Es ist deshalb die richtige Entscheidung des Ministeriums, alle denkbaren Ressourcen zu mobilisieren, um die schnelle Musterintegration für Fahrzeuge zu erreichen, die für einen vollständigen Gefechtsverband erforderlich sind. Die Division 2025 wird im internationalen Verbund führungsfähig sein, kann allerdings zunächst nicht ihre volle Leistungsfähigkeit entfalten. Die vom Ministerium geplante temporäre Mischausstattung mit Funkgeräten bedeutet allerdings für alle Betroffenen auch einen Mehraufwand in der Ausbildung, der Übung und in den Einsätzen.

Erfreulich ist, dass für die VJTF nach Auskunft des Verteidigungsministeriums der mit der Einführung des Battle Management Systems beabsichtigte Fähigkeitszugewinn erreicht ist. Eine digital vernetzte Gefechtsführung national und im Bündnis sei demnach möglich. Anders sieht es in der Vorbereitung zur eFP Battlegroup in Litauen aus:

- *Beim Besuch des Panzerlehrbataillons 93 in Munster berichtete der Kommandeur über fehlende Satellitenkommunikation beziehungsweise digitale Funkmöglichkeiten. Zur Vorbereitung des Auftrages eFP Litauen bedürfe es aber dringend eines voll funktionsfähigen Gefechtsstandes.*

Auch bei der eFP Battlegroup vor Ort war die Lage im Jahr 2023 noch verbesserungsbedürftig:

- *Beim gemeinsamen Truppenbesuch der Wehrbeauftragten mit ihren niederländischen und norwegischen Amtskollegen im März standen dem deutschen Verband keine digitalen, kryptierfähigen Funkgeräte zur Verfügung. Die geschilderten Probleme bestanden beim erneuten Besuch der Wehrbeauftragten im Dezember unverändert fort. Dies erschwere die Verständigung mit den Partnernationen erheblich. Behelfsmäßige Abhilfe biete seit einiger Zeit ein Multinationaler Interoperabler Funkanschaltpunkt.*

Das System, welches der Wehrbeauftragten bereits zuvor beim Truppenbesuch bei der Panzergrenadierbrigade 37 „Freistaat Sachsen“ in Frankenberg vorgestellt wurde, kann verschiedene Funksysteme und auch Geräte miteinander verbinden und kombinieren. Analoge und digitale Funksprüche werden damit in der Praxis kompatibel gemacht. Das ist ein Fortschritt, aber keine abschließende Lösung insbesondere im multinationalen Verbund. Die deutschen Soldatinnen und Soldaten der eFP Battlegroup in Litauen sollen nach Auskunft des Verteidigungsministeriums 2024 endlich zeitgemäße kryptierte Funkgeräte erhalten.

Mit dem Sondervermögen ist die noch vor zwei Jahren angedachte Reproduktion von Funkgeräten mit veralteter Technik aus den 1980er Jahren laut Verteidigungsministerium hinfällig.

Das System „**Zellulare Netze verlegefähig**“ ist ein Baustein der Digitalisierung landbasierter Operationen. Das System dient der Vernetzung von Gefechtsständen. Für die klassische taktische Vernetzung spielt das System in der Praxis eine untergeordnete Rolle und berührt die Ausstattung der Division 2025 nur am Rande. Das ist insofern eine gute Nachricht, weil im Berichtsjahr eine weitere Verzögerung für die Auslieferung der Systeme eingetreten ist. Diese sei, so das Verteidigungsministerium, durch Probleme bei der Integration der Software und daraus resultierender Verzögerungen bei der Erstellung der Dokumentation und der Durchführung der Ausbildung erfolgt. Früheste Auslieferung des ersten Seriensystems sollte November 2023 sein, das letzte Seriensystem werde erst im November 2025 folgen. Vielleicht reicht dies noch für die Ausstattung der Division 2025.

Das 100 Milliarden Euro Sondervermögen wirkt sich in der Materialbeschaffung zunehmend aus. Der Bundestag genehmigte im Berichtsjahr 55 der sogenannten 25-Millionen-Euro-Vorlagen mit einem Gesamtvolumen von 47 Milliarden Euro.

Beschafft wurden im Einzelnen drei Seefernaufklärer P8 Poseidon, 22 Panzerhaubitzen 2000, sechs Waffensysteme IRIS-T-SLM, 18 Kampfpanzer LEOPARD 2 A 8, 60 schwere Transporthubschrauber, 82 leichte Kampfhubschrauber und 50 Schützenpanzer PUMA. Weiterhin konnten Großprojekte wie die Inbetriebnahme der Warnow-Werft realisiert und weitere begonnen werden, wie zum Beispiel das Luftverteidigungssystem ARROW, die Fregatte Klasse 126 und der Kauf der Patriot Lenkflugkörper.

Gleichwohl ist aufgrund der im Rahmen des NATO Force Models geplanten Unterstellung von zwei Heeresdivisionen unter das Kommando der NATO sowie der dauerhaften Stationierung einer deutschen Brigade in Litauen mittelfristig nicht von einer Entspannung der Materiallage auszugehen.

Das Ministerium sollte bei der Neubeschaffung von Material auch auf die Sicherheitsinteressen Deutschlands und der Bundeswehr achten. Dies wirft im nachfolgenden Fall Fragen auf:

- *Im Rahmen des geltenden Vergaberechts beschaffte die Bundeswehr im Frühjahr des Berichtsjahres mit Billigung des Haushalts- und Verteidigungsausschusses 28 neue Hilfeleistungslöschfahrzeuge. Gewinner des rechtlich nicht zu beanstandenden Vergabeverfahrens und letzlicher Hauptauftragnehmer ist eine Herstellerfirma mit Sitz in Deutschland, die jedoch Tochtergesellschaft eines chinesischen Großunternehmens ist.*

Kampfbekleidung und Schutzausrüstung

Eine angemessene Ausstattung mit funktionaler Bekleidung sowie zweckmäßiger persönlicher Ausrüstung ist für alle Soldatinnen und Soldaten von fundamentaler Bedeutung, damit sie unter bestmöglichem Schutz ihren Auftrag erfüllen können. Anders als in vielen vorangegangenen Jahresberichten sind aus dem Berichtsjahr erfreulich wenige Beschwerden und zugleich zahlreiche gute Nachrichten zu vermelden.

Um eine **vorgezogene Vollaussstattung** der aktiven Truppe zu erreichen, billigte der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages im April 2022 nach der russischen Invasion in die Ukraine rund 2,4 Milliarden Euro zusätzliche Haushaltsmittel. Dieser Beschluss ermöglicht es der Bundeswehr, Kampfbekleidung, Schutzwestensysteme, Gefechtshelme und Rucksäcke bis 2025 und damit sechs Jahre früher in die Truppe zu bringen als ursprünglich geplant.

Das Vorziehen der Vollaussstattung stellt für die Industrie eine Herausforderung dar, weil sie nicht in allen Bereichen durchgängig stabile Lieferketten garantieren kann. Während die Unternehmen die regulär vereinbarten Liefermengen der Kampfbekleidung, Schutzwestensysteme, Gefechtshelme und Rucksäcke vollständig erfüllen konnten, war dies bei der vorgezogenen zusätzlichen Beschaffung nicht der Fall. Dies wird sich nach Einschätzung des Verteidigungsministeriums – mit Ausnahme des Gefechtshelms Streitkräfte – nicht auf die Ausstattung der Truppe auswirken, da die fehlenden Restmengen im ersten Quartal 2024 ankommen sollen.

Für die Zukunft kommt es darauf an, diese insgesamt positive Entwicklung langfristig zu bewahren. Die Nutzung der neuen Standardartikel im alltäglichen Dienstbetrieb erfordert regelmäßige Pflege, Reparaturen oder auch einen kompletten Materialaustausch. Um dies sicherstellen zu können, ist die Bundeswehr in jedem Haushaltsjahr auf ausreichend finanzielle Mittel angewiesen.

Der spürbare Materialzugang birgt für die Truppe zugleich eine Herausforderung bei der **Lagerung**. Denn die Kalkulationen für Unterkünfte, Stuben und Spinde sind offenbar nicht flächendeckend auf den wahrnehmbar höheren Umfang der neuen Bekleidung und Ausstattung ausgelegt.

- *So war bei den Truppenbesuchen das Lob über die Verbesserung häufig mit der Klage verbunden, keinen Platz für das Verstauen des zusätzlichen Materials zu haben.*

Das Problem ist nicht unbedeutend, denn bei ungesicherter Lagerung besteht die Gefahr, dass Material abhandenkommt. Zudem liegt es im Interesse der Kaltstartfähigkeit, die Artikel der persönlichen Schutzbekleidung sicher und schnell verfügbar in zusätzlichen Spinden oder Materialcontainern innerhalb der Kaserne zu lagern. Viele Verantwortliche vor Ort bemühen sich bereits, eine sinnvolle und realisierbare Lösung dafür zu finden, doch nicht immer verfügen sie über die notwendigen Mittel und Räumlichkeiten. Inzwischen hat auch das Bundesministerium der Verteidigung die Problematik erkannt und arbeitet an verschiedenen Lösungen wie beispielsweise Spinden und Rollcontainern mit abschließbaren Fächern. Für die Unterbringung der modularen ballistischen Schutz- und Trageausrüstung (MOBAST), die in den Standardspinden nicht möglich ist, sieht die Bundeswehr eine neu eingeführte Schrankkommode oder modifizierte Bettkästen vor.

Dass der zusätzliche Platzbedarf bei erst jüngst verwirklichten Neubauten keine Berücksichtigung fand, ist mehr als unverständlich:

- *Als ungeeignet bewerteten Soldatinnen und Soldaten des Jägerbataillons 1 die im Rahmen eines Modellprojekts in modularer Holzbauweise errichteten neuen Unterkunftsgebäude in der Knüll-Kaserne in Schwarzenborn. Sie müssten Möbel aus den Stuben entfernen, um einen zweiten Spind für die zusätzliche Ausrüstung aufstellen zu können.*

Für die Zukunft ist es zwingend erforderlich, den benötigten Platz bei der Planung von Möblierung und Infrastruktur einzuberechnen. Bereits beim System **Infanterist der Zukunft** (IdZ) gab es ähnliche Probleme. Das IdZ ist ein überaus komplexes und voll integriertes Waffensystem für infanteristisch eingesetzte Kräfte (Panzergrenadiere, Jäger, Fallschirmjäger und Gebirgsjäger), das von den Artikeln der vorgezogenen Vollausrüstung abzugrenzen ist:

- *Während eines Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten beim Panzergrenadierbataillon 33 in Neustadt am Rübenberge trugen mehrere Soldatinnen und Soldaten vor, das System IdZ erfordere bei der Unterbringung der persönlichen Ausrüstung einen erheblich größeren Platzbedarf als nur einen Spind in den ohnehin schon engen Stuben. Platz für zusätzliche Spinde sei aber nicht vorhanden. Das Verteidigungsministerium teilte mit, den zusätzlichen Platzbedarf zwischenzeitlich in der militärischen Bedarfsforderung an die Infrastruktur berücksichtigt zu haben. Beispielhaft ist zudem die Aufstellung von Containern, die als Übergangslösung zur Lagerung von persönlicher und IdZ-Ausrüstung bis zum Bau neuer Gebäude dienen.*

Die Bundeswehr sollte dies zum Anlass nehmen, zu überprüfen, ob der für das IdZ-System berechnete Platzbedarf auch für die Artikel der vorgezogenen Vollausrüstung ausreichen wird.

So sehr die querschnittliche Ausstattung der Truppe mit den Artikeln der vorgezogenen Vollausrüstung eine überaus positive Entwicklung darstellt, zeigen sich zuweilen Probleme erst in der Nutzung:

- *Im Berichtsjahr beklagten mehrere Fallschirmjäger, die zu den spezialisierten Kräften des Heeres mit erweiterter Grundbefähigung (EGB) gehören, die MOBAST-Schutzweste zeige sowohl beim Durchlaufen der Hindernisbahn als auch im Schusswechsel deutliche Nachteile im Vergleich zu dem bislang genutzten Material auf. Sie sei weniger robust und verfüge lediglich über 13 Taschen- und Systemkomponenten, während es bei der bisher genutzten Multifunktionsweste KSK 37 Taschen seien. Zudem schränke sie die Bewegungsfähigkeit ein und führe zu schlechteren Schießzeiten, was im Ernstfall über Leben und Tod entscheiden könne. Zudem mindere sie die Interoperabilität mit den originären Spezialkräften der Bundeswehr.*

Grundsätzlich bezieht die Bundeswehr über die sogenannten Integrierten Projektteams die Nutzerinnen und Nutzer bei Entscheidungen über Ausrüstung und Bekleidung ein. Bei den Spezialkräften und spezialisierten Kräften sollte sie dies mit Blick auf deren potenzielle Einsatzszenarien und die körperliche Unversehrtheit der Soldatinnen und Soldaten in verstärkter Weise tun und auf solche Erfahrungsberichte Rücksicht nehmen. Wie es bereits mehrere Dienststellen befürwortet haben, erscheint es in diesem Fall naheliegend, aufgrund möglicher gemeinsamer Einsätze mit den Spezialkräften die Ausstattung auch der spezialisierten Kräfte mit deren Schutzwestensystem SpezKrBw modular in Erwägung zu ziehen.

Aufgrund der Bereitstellung des 25-teiligen Kampfbekleidungssatzes Streitkräfte wird es von dem seit den 1990er Jahren in der Bundeswehr genutzten **Feldbekleidungssatzes 90** die Feldbluse und -hose künftig nur noch für den Innendienst der Soldatinnen und Soldaten geben. Dabei soll das Material atmungsaktiver und der Schnitt der Bekleidung der Soldatinnen weiblicher sein. Mit dem modernisierten Feldbekleidungssatz ist im Jahr 2026 zu rechnen.

Erfreulich ist, dass sich beide Systeme – Kampfbekleidungssatz Streitkräfte und Feldbekleidungssatz 90 – ergänzen und nach dem „Zwiebelschalenprinzip“ einen umfassenden Schutz gegen widrige Witterungsbedingungen bieten. So gab es im Unterschied zu den Vorjahren kaum Eingaben zu fehlendem Kälte- und Nässeschutz. Besonders zu begrüßen ist zudem, dass Soldatinnen und Soldaten den Kampfbekleidungssatz Streitkräfte und die MOBAST-Schutzweste nach der Rückkehr aus einem Einsatz nicht mehr zurückgeben müssen, sondern bis zum Ende ihrer Dienstzeit weiternutzen können.

Ein dem modernen Stand der Technik entsprechender vollumfänglicher Kopfschutz der Soldatinnen und Soldaten war ein sich wiederholendes Thema der letzten Jahresberichte. Besonders positiv ist daher, dass der Gefechtschelm Streitkräfte im Rahmen der vorgezogenen Vollausrüstung zum Jahr 2025 flächendeckend der Truppe zur

Verfügung stehen soll. Auch wenn es aufgrund von Schwierigkeiten innerhalb der Lieferkette bei bestimmten Größen zu Engpässen vor allem im ersten Halbjahr 2024 kommen kann, geht das Verteidigungsministerium davon aus, sämtliche Lieferverzögerungen bis Ende 2024 oder Anfang 2025 aufholen zu können. Ebenfalls erfreulich ist die Beschaffung des dazugehörigen Tarnüberzugs in den drei unterschiedlichen Varianten 5-Farb-Tarndruck, 3-Farb-Tarndruck und Wintercameo. Noch im Berichtsjahr brachte die Bundeswehr 78.000 Stück in die Truppe, vorrangig an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der VJTF. Die restlichen 195.000 Bezüge sollen bis Ende 2024 folgen.

Auf den zum Gefechtshelm Streitkräfte passenden **Sprechsatz mit Gehörschutzfunktion** muss die Truppe noch warten. Mit dem Projekt sollen alle aktiven Soldatinnen und Soldaten eine einheitliche Ausstattung für den Einsatz erhalten, die neben dem Schutz des Gehörs gleichzeitig die überlebenswichtige Kommunikation innerhalb der militärischen Einheiten unter Wahrnehmung der Umgebungsgeräusche ermöglicht. Es ist überfällig, dass die Bundeswehr nach Jahren diese Fähigkeitslücke im Bereich Kopfschutz und persönliche Ausstattung schließt. Abhängig vom jeweiligen Dienstposten treten im Dienstbetrieb sehr unterschiedliche akustische Belastungen auf, die von Impulslärm bis hin zu kontinuierlichem Dauerlärm reichen können. Vor diesem Hintergrund wird es auch unterschiedliche Gehörschutzmodelle geben, die einer regelmäßigen Pflege durch das Auswechseln von Gehörschutzkappen und Ersatzbeschaffungen bedürfen. Die dafür notwendigen Mittel sollten bei den künftigen Haushaltsplanungen Berücksichtigung finden, da die Kommunikation innerhalb ihrer militärischen Einheit und die Wahrnehmung der Umgebungsgeräusche für Soldatinnen und Soldaten überlebenswichtig sind.

Soldatinnen und Soldaten mit einer dienstlich erlittenen Hörschädigung müssen sich immer noch mit zu vielen Kontaktstellen, die unabgestimmt voneinander agieren, auseinandersetzen. Unverändert wenden sich Betroffene mit der Bitte um eine baldmögliche Bereitstellung eines individuellen Gehörschutzes mit passendem Helm an die Wehrbeauftragte, weil sie häufig bereits zahlreiche beschwerliche, letztlich aber erfolglose Bemühungen hinter sich haben:

- *Ein Stabsoffizier berichtete, er versuche seit knapp zwei Jahren vergeblich, auf dienstlichem Weg einen doppelten Gehörschutz zu bekommen. Nachdem seine Dienststelle dies unter dem Hinweis abgelehnt habe, es sei – anders als im Jahresbericht 2022 dargestellt – keine dezentrale Beschaffung des Artikels möglich, habe er auch über das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr und die Wehrtechnische Dienststelle 91 keine Klärung herbeiführen können. Ein Kauf auf eigene Kosten und Abrechnung über das Bundeswehrdienstleistungszentrum sei ebenfalls nicht möglich gewesen. Die Dienststelle des Petenten hatte, wie sich im Rahmen der Überprüfung herausstellte, allerdings verwechselt, dass es nicht um persönliche Ausstattung, sondern persönliche Schutzausstattung ging. Das Verteidigungsministerium bestätigte nochmals die Möglichkeit, diese dezentral zu beschaffen. Zudem erließ es eine für den gesamten Geschäftsbereich gültige Verfahrensweisung zur Umsetzung der Beschaffung von individuellem Gehörschutz für hörgeschädigte Soldatinnen und Soldaten.*

Diese Maßnahme des Ministeriums ist sehr zu begrüßen und sollte endgültige Klarheit bezüglich der Vorgehensweise bringen. Eine ebenso positive Entscheidung ist die Weisung des Verteidigungsministeriums, Soldatinnen und Soldaten mit dienstlich erlittener Hörschädigung bei der Ausgabe des Gefechtshelms Streitkräfte priorisiert zu bedienen. Für die Betroffenen dürfte beides eine erhebliche Erleichterung darstellen.

Das Hubschraubergeschwader 64 in Laupheim erhielt im Berichtsjahr endlich die ersten Exemplare des langersehnten **Fliegerhelms** mit ballistischem Kopfschutz, dessen Beschaffungsprozess seit über zehn Jahren andauert. Das Verteidigungsministerium geht davon aus, dass die neuen Helme bis Ende 2025 für sämtliche Hubschraubersysteme der Bundeswehr zur Verfügung stehen.

Während ein mehrjähriger Rahmenvertrag bereits seit längerer Zeit die uneingeschränkte Versorgung mit der Monteurkombination, variabel für alle Größen sicherstellt, hat das luftfahrzeugtechnische Personal unverändert Bedarf an einer sommertauglichen Variante. Deren Beschaffung rückt inzwischen in greifbare Nähe. Nachdem im Berichtsjahr wichtige Verfahrensschritte ihren Abschluss fanden, ist für März bis September 2024 die Erprobung von Trageversuchsmustern durch die Truppe geplant. Bei erfolgreichem Verlauf könnte die Auslieferung der neuen sommertauglichen **Monteurbekleidung** im zweiten Halbjahr 2025 beginnen.

Das Ausstattungssoll ist für alle Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr von wesentlicher Bedeutung. Es legt genau fest, welche Ausrüstung und Bekleidung für die Wahrnehmung eines Dienstpostens oder einer bestimmten Aufgabe erforderlich und gegebenenfalls dienstlich zu stellen ist. Wie ausdifferenziert die zahlreichen Ausstattungssolls sind, veranschaulicht folgendes Beispiel:

- *Im Nachgang zu seiner bestandenen Kraffrad-Fahrer Ausbildung monierte ein Soldat, keine entsprechende Geländebeleidung und keine Funktionsunterwäsche erhalten zu haben. Es stellte sich bei der Prüfung heraus, dass ihm das Ausstattungssoll „MotorradSchutzbekleidung-Straße“ zustand, aber nur das Ausstattungssoll „MotorradSchutzbekleidung-Gelände“ auch die Versorgung mit Unterbekleidung umfasst. Bei dienstlicher Notwendigkeit könne seine Dienststelle dieses für ihn beantragen.*

Die Bundeswehr hat entschieden, die Notwendigkeit der einzelnen **Ausstattungssolls** auf den Prüfstand zu stellen. Daraufhin hat eine Unterarbeitsgruppe der Ständigen Arbeitsgruppe Bekleidung die bis dato 173 Ausstattungssolls im Berichtsjahr auf 77 reduzieren können. Damit einhergehend eine bedarfsgerechte Anpassung der verbleibenden Ausstattungssolls sowie eine redaktionelle Überarbeitung. Vor allem die Reduzierung ist eine sehr gute Leistung und ganz im Sinne des Abbaus von überflüssiger Bürokratie. Zugleich dürfte es zu einer spürbaren Arbeitserleichterung der Materialverwalterinnen und -verwalter führen.

Mit der mittelfristig vorgesehenen Umstellung auf eine ausschließlich vom Dienstherrn bereitgestellte Bekleidung werden die bisherigen Verkaufshops der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH entfallen. Stattdessen werden in Zukunft ausschließlich ihre **Serviceeinrichtungen**, das sind Servicestationen, Servicepoints und Mobile Servicepoints, für die Ein- und Auskleidung sowie den Tausch der fiskalisch bereitgestellten Artikel zuständig und damit die alleinigen Ansprechpartner der Soldatinnen und Soldaten in Sachen Bekleidung sein. Ein zuverlässiger Service, bestehend aus guter telefonischer und auch möglichst räumlicher Erreichbarkeit sowie einem freundlichen Umgang in einem baulich intakten Shop erfährt in diesem neuen Kontext eine nochmals stärkere Bedeutung. Hilfreich kann zudem ein guter Kommunikationskanal zwischen den Dienststellen und den einzelnen Servicestationen sein, wie ein Beispiel vom Standort München zeigte:

- *Nachdem es zu verschiedenen Termenschwierigkeiten bei der Ein- und Auskleidung von Kräften des Informationstechnikbataillons 293 in Murnau gekommen war, vereinbarten alle Beteiligten bei einem klärenden Gespräch, dass die Bataillonsführung zukünftig bei auftretenden Unklarheiten oder Unzufriedenheiten unmittelbaren Kontakt mit der Leitung der Servicestation München herstelle, um solche Probleme kurzfristig beseitigen zu können.*

Ähnlich verhielt es sich nach einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten beim Sanitätsregiment 4 in Rheine:

- *Dort kam zur Sprache, dass die nächstgelegene stationäre Serviceeinrichtung zum Tausch von Bekleidung in Münster sei und dass ein Bekleidungsmobil der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH nur alle zwei Wochen nach Rheine komme. Für einen Standort mit 160 Soldatinnen und Soldaten sowie zukünftig einer weiteren Ausbildungskompanie sei dies zu wenig. Das Verteidigungsministerium reagierte auf die Beschwerde umgehend. Auch wenn die Rahmenbedingungen weiterhin keine stationäre Einrichtung zumindest eines Servicepoints vor Ort rechtfertigten, veranlasste es, dass das Bekleidungsmobil den Standort ab sofort zweimal wöchentlich anfährt.*

Der Fall zeigt, wie sich der Einsatz dieser Mobilen Servicepoints überaus entlastend auf Einheiten mit erhöhtem Ausstattungsbedarf und weiter Anfahrt zur nächstgelegenen Servicestation auswirken kann.

Hervorzuheben ist, dass die Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH ihre Servicestationen personell ganz überwiegend entsprechend des Solls besetzt und auch in zusätzliches Personal investiert.

- *So richtet sie beispielsweise im Servicebereich der Servicestation Munster zwei weitere, wenn auch zunächst zeitlich befristete Stellen ein, da dieser Standort aufgrund seiner Größe zu den umschlagreichsten Servicestationen gehört.*

Diese Maßnahme ist sehr zu begrüßen und ganz im Sinne der Truppe. Zum einen kommt es den Soldatinnen und Soldaten zugute, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH genügend Freiraum haben, sie bei Anproben gut zu beraten und Änderungen an der Bekleidung vorzubereiten. Gleichzeitig ist es von großem Vorteil, wenn ausreichend vorhandenes Personal die Wartezeiten gering hält und sich die Truppe auf ihren eigentlichen Auftrag konzentrieren kann. Noch besser wäre es, wenn die zusätzlichen Stellenbesetzungen nicht zeitlich befristet wären, sondern langfristig eingerichtet bleiben.

Eine Entlastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH wird die Umsetzung der **Digitalisierung der Einkleidung** in der Bundeswehr bringen, die erfreulicherweise voranschreitet. Das Bekleidungsmanagement passt sich langsam marktüblichen Standards an. Das gilt insbesondere für den Aufbau einer Online-Plattform zur Digitalisierung administrativer Abläufe. Dienstleistungen im Bereich des Bekleidungsmanagements, die ohne persönlichen Kontakt zu Servicemitarbeiterinnen

und -mitarbeitern möglich sind, sollen mit App, Intranet und Internet möglich sein. Geplant ist beispielsweise, Tauschartikel online zu bestellen und entweder in den Servicestationen oder Packstationen der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH abzuholen oder sich diese an die Privatadresse senden zu lassen. Ein solcher Vorgang ist in den niederländischen Streitkräften bereits seit Jahren erfolgreiche Praxis. Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten sollen darüber hinaus Reinigungs- und Schneiderarbeiten ebenso online vereinbaren können wie Terminbuchungen. Außerdem ist neben der Einrichtung eines digitalen Kundenservices geplant, Nutzungs- und Pflegeanleitungen online abrufbar zu stellen. Das alles soll bereits 2024 vollumfänglich zur Verfügung stehen.

Etwas länger müssen die Soldatinnen und Soldaten auf **Bodyscanner** zur digitalen Unterstützung des Einkleidungsprozesses warten. Solche Scanner sollen in den Karrierecentern der Bundeswehr Messdaten an die Servicestationen vor Ort übermitteln, sodass weite Teile der Ersteinkleidung nur noch im Paket in Empfang genommen werden müssten. Seit Mitte September 2023 läuft dazu ein Pilotprojekt beim Karrierecenter in München, seit Januar 2024 auch in Beelitz. Eine zeit- und ortsunabhängige Vermessung mittels Kamerascan in einer Webapplikation durch die Soldatinnen und Soldaten selbst, so wie es im Jahr 2022 vorgestellten Projekt „BundesWEAR - Digitales Einkleiden“ möglich schien, ist das leider nicht. Die Experten des Verteidigungsministeriums verweisen auf die Komplexität des Aufbaus militärischer Bekleidung, die den unmittelbaren Kontakt zu qualifiziertem Personal weiterhin nötig mache. Durch den geplanten Einsatz von Bodyscannern wird die Ersteinkleidung aber vereinfacht und beschleunigt. Wiederholtes Vermessen und Anprobieren gehört dann der Vergangenheit an. Für sämtliche Digitalisierungsfortschritte soll weiterhin gelten: Der direkte Kontakt zu fachkundigem und qualifiziertem Personal der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH beziehungsweise der Servicestationen bleibt jederzeit möglich.

6. Personal

Seit vielen Jahren verfolgt das Verteidigungsministerium trotz der stetig wachsenden Probleme bei der Personalgewinnung und -bindung das ambitionierte Ziel, den militärischen Personalkörper bis zum Jahr 2031 auf 203.000 Soldatinnen und Soldaten zu erhöhen und eine leistungsfähige Reserve von bis zu 60.000 Reservistinnen und Reservisten zu bilden. Im Juni des Berichtsjahres äußerte der Verteidigungsminister mit Blick auf die insgesamt weiter sinkenden Bewerbungszahlen allerdings erstmals Zweifel, ob dieses Ziel noch erreichbar ist. Daher ist seine Absicht, die anvisierte Personalstärke auf den Prüfstand zu stellen, konsequent. Die Rückkehr zur Landes- und Bündnisverteidigung bringt massive Herausforderungen und zusätzliche Aufgaben mit sich. Zudem bleiben Aufträge des Internationalen Krisenmanagements oder kommen neue dazu. All das erfordert einen den Aufgaben gerecht werdenden Personalkörper.

Personallage

Die aktuellen Zahlen verdeutlichen eines: Die Truppe schrumpft weiter – zwar schleichend, aber mit einer deutlichen Tendenz nach unten. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 dienten insgesamt 181.514 Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr. Das sind 1.537 weniger als im Jahr 2022. Die größte der vier Statusgruppen bilden mit einer Anzahl von 114.162 die Soldatinnen und Soldaten auf Zeit. Sie verpflichten sich zwischen zwei und 25 Jahren und kommen häufig aus dem zivilen Berufsleben oder kehren nach ihrer militärischen Karriere in dieses zurück. Da die meisten von ihnen kürzere **Verpflichtungszeiten** haben, verlassen sie die Bundeswehr in der Regel verhältnismäßig schnell. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 hatten 23.154 aller Zeitsoldatinnen und -soldaten lediglich eine Dienstzeit von 15 bis 19 Jahren, 6.832 eine Verpflichtungszeit von 20 bis 24 Jahren und 7.398 hatten sich für die längst mögliche Dienstzeit von 25 Jahren verpflichtet. Dabei ist eine Verpflichtungszeit von 25 Jahren gerade bei den Mannschaftsdienstgraden sehr gefragt, aber häufig nicht realisierbar. Die Länge der Dienstzeit jeder und jedes Einzelnen richtet sich vor allem nach dem Bedarf der Streitkräfte. Eine weitere Rolle spielt, ob die körperlichen Anforderungen an den Dienstposten in einem fortgeschrittenen Alter noch zu bewältigen sind. Neben den Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten dienten im Berichtsjahr weitere 57.410 Berufssoldatinnen und -soldaten sowie 9.942 Freiwillig Wehrdienst Leistende (einschließlich 300 Heimatschutz Leistende).

Von den 118.709 militärischen Dienstposten oberhalb der Laufbahn der Mannschaften waren zum Jahresende 20.898 Dienstposten nicht besetzt. Das entspricht einer **Vakanz** von 17,6 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr mit 15,8 Prozent gestiegen. Teilweise war das in einem Anstieg der Anzahl von Dienstposten begründet. Die Vakanz reduziert sich auf 14,1 Prozent bei Einbeziehung der 4.137 Soldatinnen und Soldaten, die Aufgaben

außerhalb von Dienstposten – auf sogenannten dienstpostenähnlichen Konstrukten – wahrnehmen. Innerhalb der Mannschaftslaufbahn waren zum 31. Dezember 2023 von 45.777 Dienstposten 10.937 nicht besetzt, das sind rund 23,9 Prozent. Berücksichtigt man hier die Freiwillig Wehrdienst Leistenden, die regelmäßig außerhalb von Dienstposten in den Mannschaftsdienstgraden eingesetzt werden, ergibt sich ein rechnerischer Besetzungsgrad von über 95 Prozent.

Nicht alle Bereiche der Bundeswehr sind vom hohen Stand unbesetzter Dienstposten gleichermaßen betroffen. Erfreulicherweise gab es auch in diesem Berichtsjahr einige Ausbildungs- und Verwendungsreihen, die vollständig oder sogar leicht überbesetzt sind. Bei den Feldwebeldienstgraden sind das unter anderem die Spezialpioniere Pipeline, das Assistenzpersonal Medizintechnik (fast 104 Prozent) und die Feldwebel für Fluggerätetechnik Flugwerk Hydraulik Tornado.

In vielen Bereichen besteht aber nach wie vor erheblicher Personalmangel. Dabei sind verschiedene Organisationsbereiche der Teilstreitkräfte unterschiedlich stark betroffen.

Der Personalbestand der **Marine** bleibt problematisch. Mit Stand 31. Dezember 2023 waren von den 14.510 militärischen Marinedienstposten insgesamt nur 11.417 (rund 79 Prozent) besetzt. Bezieht man auch das Personal ein, das Aufgaben außerhalb von Dienstposten wahrnimmt, erhöht sich der Gesamtbesetzungsgrad auf rund 85 Prozent. Das weitaus größte Fehlen ist bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren mit Portepee (rund 14 Prozent) und ohne Portepee (rund 26 Prozent) zu verzeichnen. Im Einzelfall führt dies zu deutlich spürbaren Einschränkungen in der personellen Einsatzbereitschaft. Selbst wenn die Besetzung der Dienstposten auskömmlich ist, ist die tatsächliche Antrittsstärke häufig aufgrund von Abwesenheiten beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen, wegen Lehrgängen oder Kommandierungen zu Unterstützungsleistungen wesentlich geringer.

Insbesondere bei den Besatzungsangehörigen der Fregatten zeigt sich der Personalmangel sehr deutlich. Für den Wach- und Dienstbetrieb weicht die Antrittsstärke teilweise bis zu 50 Prozent von der personellen Sollbesetzung ab. Dabei sehen sich Soldatinnen und Soldaten mit spezialisierten technischen Befähigungen, wie beispielsweise „Atemschutzgeräteträger“ und „Schiffssicherungstruppführer“, sehr hohen Belastungen ausgesetzt. Sie müssen während der Liegezeit immer häufiger die zeitlich intensiven Wachaufgaben verrichten, da nur wenige Besatzungsangehörige über diese Befähigung verfügen. Die deutliche Mehrbelastung wird auch durch die nur langsam voranschreitende Umstellung auf das sogenannte Mehrbesatzungsmodell (Rotation von acht Besatzungen durch die verschiedenen Phasen von Ausbildung, Übung und Einsatz) sowie lange Liegezeiten der Schiffe verstärkt. Hinzukommt, dass oftmals sehr kurzfristige Abberufungen auf andere Einheiten oder in den Einsatz notwendig sind, um die Vakanzen der dortigen Besatzungen zu kompensieren. Dies ist eher zur Regel als zur Ausnahme geworden. Die zunehmende Unterdeckung des Marinepersonalbestandes ist unter anderem auf die weiterhin nicht zufriedenstellende Personalgewinnung und -bindung zurückzuführen. Während die Bundeswehr im Jahr 2017 noch 86 Prozent der geforderten Einplanungen realisieren konnte, waren es im Jahr 2022 nur noch 51 Prozent.

Aufgrund dessen und angesichts zunehmender Einsatzverpflichtungen, kurzfristiger Planungsänderungen und langer Ausbildungswartezeiten setzt das Marinekommando derzeit verschiedene **Verbesserungsmaßnahmen** der Personalsituation um. Viele Projekte laufen bereits als Pilotverfahren. Neben der Anhebung der Regelverpflichtungszeit für Mannschaften von vormals vier auf nunmehr acht Jahre wurden beispielsweise auch Verwendungsreihen zusammengelegt, um eine gemeinsame Ausbildung einzuführen und Kleinstlehrgänge abzuschaffen. Es gibt flexiblere Einstellungstermine (insgesamt 15 pro Jahr anstatt bisher acht) für den Dienstantritt. Außerdem wurde der Erfahrungsaufstieg vom Mannschaftsdienstgrad hin zum Unteroffizier ohne Portepee formal erleichtert. Erfahrene Mannschafter können nun den Laufbahnaufstieg innerhalb ihrer Stammeinheit vollziehen. Dies stärkt auch die Rolle der Kommandanten und Vorgesetzten vor Ort. Sie können diejenigen Soldatinnen und Soldaten, die sie im täglichen Dienst als besonders leistungsstark wahrnehmen, aktiv für den Aufstieg in die Unteroffizierlaufbahn motivieren. Zudem wird Freiwillig Wehrdienst Leistenden eine Verwendung auf U-Booten und Korvetten ermöglicht, um Potenziale zu erkennen und diese als spätere Zeitsoldatinnen und -soldaten zu gewinnen.

Die Marine wünscht sich zudem die Einführung des Dienstgrades Unteroffizier im Truppendienst, weil die in dieser Funktion eingesetzten Soldatinnen und Soldaten keine vorherige zivilberufliche Ausbildung benötigten und gezielt für militärspezifische Tätigkeiten mit kürzeren Verpflichtungszeiten eingesetzt werden könnten. Ferner fordert sie eine Priorisierung personeller Bedarfe für die Mangelbereiche und eine Attraktivitätssteigerung bei Status, Versorgung, Förderung und/oder Besoldung.

Im Oktober 2023 erreichte die Marine mit dem ersten Schiff der Fregatten Klasse F 125, der Fregatte BADEN-WÜRTTEMBERG, die volle technische Einsatzreife. Im Rahmen der Einsatzstellung dieser Fregatte im Mittelmeereinsatz UNIFIL und dem sich anschließenden Indo-Pacific-Deployment ab Mai 2024 sowie einem erneut folgenden UNIFIL-Einsatz bis ins erste Quartal 2025 hinein wird die Marine zumindest mit einem Schiff und fünf Besatzungen die Intensivnutzbarkeit und das **Mehrbesatzungsmodell** im Realbetrieb testen können. Dies ist ein erster Schritt in Richtung des Zielbetriebes, auch wenn dessen vollumfängliche Einnahme derzeit nicht belastend prognostizierbar ist.

Die Personallage bei den **Pilotinnen und Piloten** der Bundeswehr bleibt ebenfalls weiterhin angespannt, obgleich sich deren Anzahl unter Berücksichtigung des sich in Ausbildung befindlichen Personals über die vergangenen Jahre querschnittlich leicht erhöhte. Allerdings sind insbesondere im Fliegerischen Dienst des Heeres fortwährend Personaldefizite zu beklagen, so etwa beim Transporthubschrauber NH-90. Das Verteidigungsministerium begründet die defizitäre Personallage mit der weiterhin unzureichenden Regeneration von Personal der vergangenen Jahre. Fehlende Ausbildungsplätze und verschobene beziehungsweise gänzlich ausgefallene Hubschrauberführergrundausbildungen wirkten sich zudem negativ aus. Bei einem Truppenbesuch beim Kommando Hubschrauber und dem Internationalen Hubschrauberausbildungszentrum in Bückeburg erfuhr die Wehrbeauftragte, dass mit unterschiedlichen Maßnahmen versucht werde, Abhilfe zu schaffen. So solle unter anderem die Sichtbarkeit der Heeresflieger bei der Personalwerbung verbessert werden. Dazu sei bereits der Kontakt zu den Karriereberatungsbüros und den Karrierecentern aufgenommen worden. Außerdem sei geplant, die Prüfkapazitäten im Bewerbungsverfahren zu erhöhen. Untersucht werden solle zudem, welche Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber zwingend notwendig seien und welche gegebenenfalls verändert werden könnten, ohne substanzielle qualitative Einbußen einzugehen. Ob die vielversprechenden Maßnahmen Wirkung zeigen, bleibt abzuwarten.

Bei den Marinefliegern sind zwar alle 18 neu beschafften NH-90 Naval Transport Helicopter (NTH) Sea Lion übernommen. Die Personalbedarfsdeckung ist mit Blick auf die Einführung dieses Waffensystems aber noch sehr niedrig.

Erfreulicherweise ist bei den **Flugberaterfeldwebeln** der Luftwaffe eine positive Personalentwicklung zu verzeichnen. Lag die Besetzungsquote im Jahr 2020 noch bei 77 Prozent, erhöht sie sich nunmehr stetig. Enttäuschend ist jedoch, dass die im Jahr 2021 vom Verteidigungsministerium für das Jahr 2023 prognostizierte Personaldeckung von rund 94 Prozent in diesem Bereich weiter aussteht und voraussichtlich in den nächsten Jahren nicht erreichbar sein wird. Aufgrund der geforderten zivilberuflichen Qualifikation (kaufmännische Berufsausbildung) und einer damit einhergehenden verhältnismäßig kurzen Ausbildungsdauer von durchschnittlich drei Jahren sowie der fehlenden Konkurrenzsituation dieses Berufsbildes auf dem freien Arbeitsmarkt ist eine gute Regeneration von Flugberaterfeldwebeln grundsätzlich möglich.

Bei den **Flugdienstberateroffizierinnen und -offizieren** ist die Personallage weiterhin angespannt. Der prozentuale Besetzungsgrad hat sich zwar etwas verbessert, aber nur deshalb, weil sich die Anzahl der militärischen Dienstposten verringert hat. Ursache für Verzögerungen in der Bedarfsdeckung ist vor allem die anspruchsvolle von fünf auf drei Jahre verkürzte Ausbildung, die nicht alle Auszubildenden bestehen. Der Erwerb der Qualifikation „Flugdienstberateroffizier“ ist jedoch zwingende Voraussetzung für die Beförderung zum Leutnant und die Ernennung zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten, was ein Anreiz zum Bestehen der Ausbildung sein sollte. Der Einsatz von Luftfahrzeugführerinnen und -führern in Nebenfunktion soll zumindest das operative Minimum sicherstellen. Für den Personalaufwuchs ist es außerdem ungünstig, dass zivil ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen eines Seiteneinstieges nicht in den Werdegang Flugberaterdienst übernommen werden können, da dies ausschließlich in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes möglich ist. Es handelt sich um eine reine Aufstiegslaufbahn, die auf der vorherigen Ausbildung und Verwendung als Flugberaterfeldwebel aufbaut. Erleichterung soll die Umwandlung von drei militärischen in drei zivile Dienstposten bringen, auf denen Tarifbeschäftigte Aufgaben aus diesem Bereich übernehmen. Als sogenannte Dispatcher planen und bereiten diese sodann ausschließlich solche Flüge vor, die dem allgemeinen Luftverkehr zuzuordnen sind. Erfolgreich besetzt werden konnten diese zivilen Dienstposten bis Mitte des Berichtsjahres jedoch nicht.

Im Organisationsbereich **Cyber- und Informationsraum** (CIR) schreitet die Anfang 2019 begonnene Strukturreform planmäßig voran. Mit der zum 1. April 2023 erfolgten zeitgleichen Auflösung, Aufstellung und Wechsel von Unterstellungen verschiedenster Bereiche im und zum Kommando CIR hat es weitere wesentliche Schritte zur Einnahme der neuen Struktur im Jahr 2025 gegeben. Dem begrüßenswerten generellen Aufwachsen

des CIR durch zusätzliche Dienstposten kann allerdings die Personalgewinnung und -bindung, wie bereits in den letzten Jahren, nicht folgen. Hier besteht unverändert erheblicher Nachholbedarf.

Nicht überraschend ist, dass eine angespannte Personallage allgemein, aber besonders in hochspezialisierten Bereichen, häufig zu einer starken **Beanspruchung** des dort vorhandenen Personals führt. Hohe dienstliche Belastungen unter teilweiser Inkaufnahme großer persönlicher Entbehrungen sind oftmals die Folge, wie folgendes Beispiel verdeutlicht:

- *Nach mehrfachen, in kurzem zeitlichem Abstand erfolgten Auslandseinsätzen erhielt ein Offizier erneut eine heimatferne und abermals sehr fordernde Verwendung im Inland. Er war für den konkreten Dienstposten aufgrund seiner hohen fachlichen Kompetenz der am besten geeignete, aber letztlich auch einzige in Betracht zu ziehende Soldat. Dabei wünschte er sich endlich eine heimatnahe Verwendung, die aber seitens der Personalplanung nicht realisierbar war. Der Offizier sieht sich verständlicherweise insofern als „bestraft“ an, dass seine Kompetenz, Leistungsstärke und auch sein Engagement für ihn mehr Last als Belohnung sind.*

Dies ist kein Einzelfall. Um die Zufriedenheit des vorhandenen Personals nicht unnötig auf die Probe zu stellen, sollte die Bundeswehr praxisorientiert mehr dafür tun, solche Belastungen zu vermeiden. Insbesondere formelhafte und wenig aussagekräftige Begründungen seitens der Personalplanung sind hier kontraproduktiv.

Wie in den Vorjahren hat sich das **Durchschnittsalter** der Soldatinnen und Soldaten erneut erhöht. Es ist von 33,5 auf 33,8 Jahre gestiegen, was neben der allgemeinen demografischen Entwicklung auch an dem steigenden Anteil an Berufssoldatinnen und -soldaten liegt. Berufs- und Zeitsoldatinnen sowie -soldaten sind im Durchschnitt 34,6 Jahre (2022: 34,2) und Freiwillig Wehrdienst Leistende 20,2 Jahre (2022: 20,5) alt.

Personalgewinnung

In den letzten Jahren haben die Einschränkungen aufgrund der Covid-19-Pandemie, die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel die Personalgewinnung erschwert. Zudem zeigt eine Befragung der Bevölkerung aus dem Jahr 2022, dass sich immer weniger junge Frauen und Männer in der Altersgruppe der 16- bis 29-Jährigen vorstellen können, bei der Bundeswehr zu dienen. Im Zeitraum 2020 bis 2022 ist der Anteil bei Männern von 28 auf 19 Prozent und bei Frauen von 13 auf sechs Prozent gesunken. Dieser Einbruch fand bereits größtenteils vor Beginn des russischen Angriffs auf die Ukraine statt. Eine signifikante Auswirkung des Krieges auf die Attraktivität des Soldatenberufes hat das Verteidigungsministerium nicht festgestellt.

Bewerbungen

Seit 2019 ist aufgrund der herausfordernden Rahmenbedingungen ein Rückgang der Bewerbungen in fast allen Laufbahnen zu beobachten. Konnte die Bundeswehr im Jahr 2021 mit 49.200 Bewerbungen das quantitativ beste, wenn auch nicht ausreichende Personalgewinnungsergebnis der letzten drei Jahre erzielen, waren es im Berichtsjahr rund 43.200 Bewerberinnen und Bewerber. Der nur geringe Rückgang an Bewerbungszahlen gegenüber 2022 mit 43.900 resultierte vornehmlich aus dem Anstieg um rund 2.300 mehr Bewerbungen im Vergleich zum Vorjahr für den Freiwilligen Wehrdienst (ohne Heimatschutz).

Das Bewerbungsaufkommen für die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um 13 Prozent und in den Laufbahnguppen der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere sowie bei den Mannschaften um drei Prozent.

Die negative Entwicklung umfasst – ähnlich wie bei den Vakanzen auf den Dienstposten – allerdings nicht alle Bereiche der Bundeswehr. Es gibt auch hier Ausnahmen mit sehr guter Bedarfsdeckung. Im Einzelnen sind das die Offiziersanwärterinnen und -anwärter Truppendienst insbesondere in infanteristischen Verwendungen wie Fallschirmjäger, Gebirgsjäger, Panzergrenadiere und bei der Luftwaffensicherung sowie beim Stabsdienst Luftwaffe und der Feldjägertruppe. Sehr gut war erneut die Bewerberlage bei Offizierinnen und Offizieren im Sanitätsdienst mit dem Studium Humanmedizin, was angesichts der extrem hohen Nachfrage bei Abiturientinnen und Abiturienten und den daraus resultierenden Numerus-Clausus-Voraussetzungen an staatlichen Universitäten nicht verwunderlich ist. Die Bundeswehr ist hier für viele, auch aufgrund der Bezahlung während des sehr langen Studiums, eine attraktive Alternative. Problematisch bleibt dagegen die Gewinnung von Spezialisten, vor allem im fliegerischen Dienst, im IT-Bereich und in technischen Laufbahnen.

Die Bundeswehr lässt daher nichts unversucht, den generellen Trend sinkender Bewerbungseingänge mittelfristig umzukehren und ihre Konkurrenzfähigkeit zu erhöhen, um die derzeit noch vorhandene hohe Qualität der Personalauswahl beizubehalten. Sie hat hierfür zahlreiche Maßnahmen angestoßen, mit denen sie den Prozess der Rekrutierung optimieren und offensiver gestalten will.

Im Berichtsjahr richtete die Bundeswehr das Hauptaugenmerk auf die Gewinnung von gut qualifiziertem, länger dienendem Personal. Neben der Kampagne „Offensive 25/27“ mit dem Schwerpunkt auf das Heer und die Sanität mit **Werbung**, Messen, Veranstaltungen und Eventformaten, hat sie wie bereits in den Vorjahren Pop-Up-Karrierelounges, Themencamps und zwölf Bewerbendenwochen durchgeführt sowie an zahlreichen überregionalen Großveranstaltungen (wie der Kieler Woche) und weiteren kleineren Veranstaltungen auf Marktplätzen und an Universitäten teilgenommen, um sich als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren.

Ein sehr gutes Beispiel für gelungene Werbung war der „Tag der Bundeswehr“ Mitte Juni 2023, wo die Truppe erneut deutschlandweit an zehn Standorten einen Blick hinter die Kulissen ermöglichte. Allein in Bückeburg kamen mehr als 100.000 Besucherinnen und Besucher – gerechnet wurde mit 60.000 – und auch die Wehrbeauftragte konnte sich persönlich von einfallsreichen Projekten zur Personalgewinnung ein Bild machen:

- *Mit einer sogenannten Talentscout-Beratung fand in Zusammenarbeit mit dem Karrierecenter Hannover direkt vor Ort eine Karriereberatung statt. Besucherinnen und Besucher, die sich aufgrund der gewonnenen positiven Eindrücke für den Dienst in der Bundeswehr interessierten, wurden gezielt angesprochen und beraten. Interessierten blieb so der sonst für die Beratung notwendige Gang zum Karrierecenter erspart.*

Zu wenig kreative und gute Ideen für Personalgewinnung sind nicht das Problem, denn davon gibt es viele, wie folgendes weiteres Beispiel aus dem Berichtsjahr zeigt:

- *Eine zweimonatige Pop-Up-Karrierelounge in einem Solinger Einkaufszentrum sollte die geringen Bewerberzahlen in der Region anheben und insbesondere Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ansprechen. Besucherinnen und Besucher konnten unter anderem die militärische Uniform inklusive Schutzweste ausprobieren und sich zahlreiche Exponate aus der Truppe anschauen, wie beispielsweise ein extra nach Solingen transportiertes Kettenfahrzeug Wiesel.*

Die Bundeswehr muss allerdings den Fokus darauf legen, die aus solchen Maßnahmen gewonnenen Erkenntnisse der Personalgewinnung effektiv und schnell umzusetzen. Die Marine beispielsweise will durch das Truppenbesuchszentrum Truppenpraktika – zentral nach Verfügbarkeit – Kojen auf zur See fahrenden Einheiten vermitteln, um einen realistischen Einblick in das Berufsbild zu ermöglichen.

Eine unterstützenswerte Idee eines ehemaligen Soldaten zielt auf den Freiwilligen Wehrdienst im Heimatschutz und könnte auch für den Bereich der Zeitsoldatinnen und Soldaten interessant sein:

- *Er schlägt vor, unter dem Motto „Bring Your Buddy“ es zwei befreundeten Interessentinnen oder Interessenten zu ermöglichen, gemeinsam in derselben Einheit zu dienen. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr hält diese Maßnahme für geeignet, bei Bewerberinnen und Bewerbern Berührungspunkte mit dem militärischen Umfeld abzubauen und eine vertraute Atmosphäre für Freiwilligen Wehrdienst Leistende zu schaffen.*

Weniger erfreulich ist dagegen, dass es der Bundeswehr immer noch nicht gelungen ist, das Digitalisierungsprojekt „**Online-Assessment**“ wie angekündigt Ende 2023 in Betrieb zu nehmen. Das grundsätzlich begrüßenswerte Projekt besteht aus drei Elementen: Das erste Element „Self-Assessment“ ist eine Testplattform, mit deren Hilfe Interessierte ortsunabhängig und anonym eine Selbsteinschätzung ihrer Eignung vornehmen können, bevor sie sich für eine Bewerbung entscheiden. Das zweite Element „Online-Diagnostik“ dient der Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber und gleichzeitig der Reduzierung von Präsenzzeiten. Ziel ist eine optimierte Reihenfolge der Einladungen. Schließlich ist vorgesehen, mit dem dritten Element „Präsenzdiagnostik“ eine Plattform für die psychologische Eignung und Potenzialanalyse bereitzustellen, die das bisherige computerbasierte Testverfahren ablösen soll. Bei diesem Test sind die Bewerberinnen und Bewerber vor Ort im Karrierecenter. Derzeit steht noch nicht fest, wann die vollständige Realisierung abgeschlossen werden kann.

Umso wichtiger ist daher die Nutzung der bekannten und großen **Online-Stellenportale** wie beispielsweise „indeed“ und „Stepstone“. Diese bewähren sich auf dem zivilen Arbeitsmarkt bereits seit Jahren. Dass die Bundeswehr aktuell prüft, diese auch für militärische Stellenanzeigen zu nutzen, ist ein guter Schritt nach vorne, um insbesondere auch die jüngere Generation anzusprechen, die vornehmlich online auf Jobsuche ist.

Onboarding-Prozess

Das Überangebot an zivilen Stellenanzeigen macht es umso dringlicher, dass die Bundeswehr geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zügig und verbindlich Klarheit darüber verschafft, ob, wann und wo sie ihren Dienst antreten können. Die Bundeswehr arbeitet daher schon länger daran, den Prozess vom Eingang der Bewerbung bis zur Einstellung (Onboarding-Prozess) so zu beschleunigen, dass er längstens acht Wochen dauert. Das ist richtig, denn je länger dieser Zeitraum ist, umso höher ist die Gefahr, dass Bewerberinnen und Bewerber ihre Meinung ändern oder aber von anderen Arbeitgebern bessere Angebote erhalten und im Ergebnis ihre Bewerbung zurückziehen. Im Durchschnitt schaffte es die Bundeswehr im Berichtsjahr, diesen achtwöchigen Zeitraum einzuhalten. Die Teilnahme an einem Assessment ist in der Regel sogar innerhalb einer Woche ab Bewerbungseingang möglich, wird aber durch persönliche Terminwünsche der Bewerberinnen und Bewerber nicht selten nach hinten verschoben. Bei erfolgreichem Bestehen des Einstellungstests ist es das Ziel der Bundeswehr, sofort eine **Einstellungszusage** unter Vorbehalt zu erteilen. Verbindliche Einplanungen können aber erst nach Vorlage aller Unterlagen erfolgen, wie zum Beispiel der Facharztbefunde oder des Ergebnisses der Sicherheitsüberprüfung, die häufig verzögernd wirken.

Zur Verbesserung des Onboarding-Prozesses hat die Bundeswehr auf ihrer Internetseite ein Bewerberbindungstool eingeführt, wo sich unter anderem Grundausbildungseinheiten vorstellen und wichtige Informationen über den Ablauf der Grundausbildung und die ersten Tage in der Kaserne geben. Darüber hinaus stehen in den Karrierecentern Serviceteams bereit, die Bewerberinnen und Bewerber von Beginn der Bewerbung bis zur Einstellung intensiv betreuen. Neben dem Aushändigen von neu entworfenen Flyern, die mit einem entsprechenden QR-Code versehen sind und die das Onlineportal kurz vorstellen, wurden insbesondere auch diejenigen Abläufe in den Karrierecentern weiterentwickelt, welche die Bearbeitung von Bewerbungen beschleunigen und die Assessmentressourcen bestmöglich auslasten.

Die ersten Erfahrungen mit diesem optimierten Bewerbungsmanagement sind sehr positiv. Nach dessen Einführung lag die Antrittsquote zum Assessmentcenter bei über 90 Prozent und die Quote vorzeitiger Bewerbungsabbrüche sank auf rund vier Prozent. Allerdings klagen die Karrierecenter über den hohen **Bürokratieaufwand**, wie es die Wehrbeauftragte bei einem Besuch im Karrierecenter Düsseldorf erfuh:

- *Während der Einplanungs- und Prüfungsgespräche müssten alle Daten der Bewerberinnen und Bewerber parallel zum Gespräch in einer Datenbank am Rechner erfasst werden. Darunter leide der wichtige persönliche Kontakt.*

Die Bundeswehr sollte daher darüber nachdenken, eine Digitalisierung dieser Basisinformationen zu ermöglichen, beispielsweise durch die Nutzung eines Tablets, mit dessen Hilfe die Bewerberinnen und Bewerber ihre persönlichen Daten vorab digital in ein Dokument eintragen könnten. Dann stünde den Karriereberaterinnen und -beratern mehr Zeit für das tatsächliche Beratungsgespräch zur Verfügung. Beiden Seiten wäre so erheblich geholfen.

Ein gelungenes Beispiel für erfolgreiche Projekte der Personalgewinnung und -bindung innerhalb der Bundeswehr ist das „**Portal Personalberatung CIR**“, welches über das Intranet der Bundeswehr abrufbar ist. Darauf stellt der Organisationsbereich CIR eine Wissensplattform mit zahlreichen Fachinformationen zur Unterstützung der Personalgewinnung und -bindung bereit. Dem Stabpersonal, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Nachwuchsgewinnungsorganisation und allen Angehörigen der Bundeswehr stehen hier die speziellen Verwendungsmöglichkeiten im konkreten Organisationsbereich strukturiert zur Verfügung. Mit bis zu 3.500 Seitenbesuchen pro Monat erfährt das Portal großen Zuspruch, was die Relevanz für die Personalbindung deutlich unterstreicht.

Nicht allen Bewerberinnen und Bewerbern kann die Bundeswehr einen militärischen Dienstposten anbieten – rund fünf Prozent sind gesundheitlich nicht geeignet. Diese Zahl ist seit Jahren konstant. Bei anderen reichen die vorhandenen Qualifikationen für die gewünschte Verwendung nicht aus, sie möchten nur in einer bestimmten Region Dienst leisten oder sie scheitern an den Anforderungen des Assessments. Weitere Hürden sind die Vorlage einer unbeschränkten Auskunft aus dem Bundeszentralregister oder die einfache Sicherheitsüberprüfung. Bereits seit 2020 sollte es eigentlich möglich sein, die Ablehnungsgründe digital im System **E-Recruiting** zu erfassen und auszuwerten. Die Fertigstellung hat sich aber wegen der Pandemie und technischer Probleme verzögert. Auch im Berichtsjahr konnten die Programmierarbeiten nicht abgeschlossen werden und eine Implementierung ist daher noch immer nicht erfolgt.

Im dem Zusammenhang interessant sind die im Berichtsjahr veröffentlichten Ergebnisse der vom Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr durchgeführten „**Bewerberstudie 2022**“. Diese gründet auf einer Onlinebefragung aller Personen, die sich zwischen Mai und Juli 2022 bei der Bundeswehr beworben hatten oder für die der Bewerbungsprozess in diesem Zeitraum endete. Sie offenbart im Wesentlichen, dass die Bundeswehr auf gut informierte und hoch motivierte Bewerberinnen und Bewerber zurückgreifen kann. Hauptmotive der Bewerbung seien die Bundeswehr als gute Arbeitgeberin, die Kameradschaft und das Teamwork sowie die persönlichen Entwicklungschancen – nicht die Bezahlung, die Arbeitszeit oder die Mobilität. Die Befragten erwähnten zudem ein gutes Informationsangebot, wobei sie hier allerdings noch Potenziale (insbesondere hinsichtlich Dauer und Transparenz des Bewerbungsverfahrens) zur Verbesserung sahen. Aus Karriereperspektive stünden die Laufbahn, die Bildungsmöglichkeiten, die eigene Weiterentwicklung und die konkrete Tätigkeit im Vordergrund. Insgesamt überwiegen bei der Bewertung des Bewerbungsprozesses die positiven Aspekte. Zu hoffen bleibt, dass die Bundeswehr diese Erkenntnisse für die Personalgewinnung der kommenden Jahre praxisorientiert umsetzt.

Einstellungen und Abbrüche

18.810 Soldatinnen und Soldaten haben im Berichtsjahr ihren Dienst angetreten, 8.760 davon als Freiwillig Wehrdienst Leistende, 810 als Freiwillig Wehrdienst Leistende im Heimatschutz und 9.240 als Soldatinnen und Soldaten auf Zeit. Dies entsprach in etwa dem Vorjahresniveau (2022: 18.770).

4.960 der 18.770 im Jahr 2022 angetretenen Soldatinnen und Soldaten, das sind rund 26 Prozent, haben die Bundeswehr im Berichtsjahr wieder verlassen: 4.380 auf eigenen Wunsch durch Widerruf der Verpflichtungserklärung innerhalb der sechsmonatigen Probezeit im Fall der Zeitsoldatinnen und -soldaten oder durch eigene Beantragung der Entlassung bei den Freiwillig Wehrdienst Leistenden. 580 entließ die Bundeswehr. Von den im Jahr 2023 eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern schieden bis zum Jahresende 4.040 Soldatinnen und Soldaten (21,5 Prozent) während der ersten sechs Monate aus, wobei die Probezeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht für alle Angetretenen beendet war. Die **Abbruchquote** ist damit weiterhin sehr hoch. Damit steht die Bundeswehr nicht allein. In anderen Berufszweigen, wie beispielsweise im Polizei- oder Pflegedienst gibt es ähnlich hohe Quoten. Die Gründe für die Abbrüche sind vielfältig.

Knapp ein Drittel der Ausscheidenden macht davon Gebrauch, ihre jeweiligen Gründe freiwillig und anonym in einem Fragebogen anzugeben. Den Entschluss, die Bundeswehr wieder zu verlassen, trafen 58 Prozent der Zeitsoldatinnen und -soldaten bereits in den ersten acht Wochen. Überwiegend sind es private, persönliche oder familiäre Aspekte, teilweise auch ein Jobangebot oder andere Vorstellungen vom Dienst. Fast 40 Prozent haben bei der Befragung für das Jahr 2022 die zu große Entfernung vom Standort als ergänzenden Grund angegeben.

- *So schilderten auch Vorgesetzte der Wehrbeauftragten bei Truppenbesuchen den Eindruck, dass Rekrutinnen und Rekruten aus der Region seltener als solche mit weit entfernten Heimatorten die Bundeswehr vorzeitig verlassen.*

Bei den jungen Rekrutinnen und Rekruten, die oftmals erst die Schule verlassen haben, spielt eine heimatnahe Verwendung eine große Rolle. Sie verbleiben im gewohnten sozialen Umkreis und können die neuen Eindrücke mit der Familie und Freunden direkt teilen. Insoweit sollte die Heimatnähe bei der ersten Einplanung mehr Berücksichtigung finden.

Die sozialwissenschaftliche Auswertung der Erhebungen empfiehlt weiterhin, dass sich die Bundeswehr auf den Onboarding-Prozess, die Maßnahmen zur besseren Eingliederung ab dem Dienstantritt und das Aufzeigen alternativer Karrieremöglichkeiten konzentrieren sollte, um die Abbruchquote zu senken. Wegen der freiwilligen Teilnahme an der Befragung und der geringen Rücklaufquote der Fragebögen ist das Ergebnis der Auswertung allerdings nicht sehr aussagekräftig. Seit 2023 gibt es die Möglichkeit, an der Befragung auch online mittels Nutzung privater elektronischer Geräte teilzunehmen. Es bleibt abzuwarten, ob die Rücklaufquote sich dadurch erhöht und die Ergebnisse verlässlicher werden. Zudem soll die Angleichung der abgefragten Gründe für Zeitsoldatinnen und -soldaten und Freiwillig Wehrdienst Leistende, deren Verknüpfung mit den Daten aus dem Bewerbungsprozess sowie mit der Phase nach Dienstantritt und eine Befragung der Vorgesetzten dabei helfen, Maßnahmen zu entwickeln, diese Quote zu senken. Darüber hinaus bleibt es bei der Forderung der Wehrbeauftragten, die Gründe für den Abbruch noch differenzierter – als bereits praktiziert – zu ermitteln.

Im Dezember 2022 hatte die Bundeswehr an fünf Standorten mit 69 Rekrutinnen und Rekruten ein Pilotprojekt gestartet, bei dem diese vier Wochen vor Beginn der Grundausbildung ihren Dienst in der Stammeinheit antraten,

um möglichst früh eine Bindung an die Einheit herzustellen. Die Auswertung mittels einer nicht repräsentativen Befragung ergab, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das vorzeitige Ankommen, den ruhigen Eintritt und die gute Vorbereitung auf die Grundausbildung sowie die gelebte Kameradschaft positiv sahen. Dennoch lag die Abbruchquote auch hier bei rund 25 Prozent und damit in etwa auf dem Niveau der regulären Einplanungen direkt in die Grundausbildung. Zudem ergab sich eine Mehrbelastung der Truppe. Künftig will die Bundeswehr sich deutlich stärker an den Bedürfnissen der Zielgruppe ausrichten und die Flexibilisierung der Dienstantritte konsequent fortsetzen.

Die bereits im Jahr 2022 beim Bundesamt für Personalmanagement eingerichtete Task Force zur Unterstützung der militärischen Bestandsentwicklung hatte 46 Maßnahmen zur Verbesserung des Personalbestandes erarbeitet, von denen sich fast alle in der Umsetzung befinden. Einige Maßnahmen sind bereits umgesetzt, etwa die Steigerung der Lehrgangs- und Grundausbildungskapazitäten insbesondere unter Berücksichtigung der Zeitpunkte der Beendigung der Schul- oder sonstiger Ausbildungen. Die Reduzierung der Abbruchquote in den ersten sechs Monaten sieht die Task Force als dringlichstes Thema. Sie zielt in dieser Hinsicht zunächst darauf ab, die Abbruchquote bei den Zeitsoldatinnen und -soldaten wieder auf 19 Prozent zu senken, wie sie bereits durchschnittlich in allen militärischen Organisationsbereichen im Jahr 2019 – also der Zeit vor der Covid-19-Pandemie – bestanden hat. Bereits jetzt ist allerdings absehbar, dass die meisten der ergriffenen Maßnahmen nicht kurzfristig wirken, sondern eher mittel- oder sogar langfristig Auswirkungen zeigen.

In der zweiten Jahreshälfte 2023 hatte das Ministerium zudem die **Task Force Personal** eingerichtet, um die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr nachhaltig sicherstellen zu können. Der Ergebnisbericht enthält 60 konkrete und zügig umzusetzende Maßnahmen, darunter: Investition in die Fachkräfteausbildung, Möglichkeit des monatlichen Dienstantritts in allen Bereichen, gebündelte und beschleunigte Beratungs- und Assessmentverfahren, Bewerbung wohnortnah am nächsten Bundeswehrstandort und mehr Verantwortung vor Ort, Stärkung des Images der Bundeswehr und der Nachwuchswerbung, Verbesserungen in Personalgewinnung und Recruiting sowie mehr Bürgernähe und sicherheitspolitische Informationen. Besonders zu begrüßen sind die zukunftsorientierten sogenannten Themenspeicher. Auch die Absicht, vorhandene Zusatzkapazitäten zu aktivieren, um so bis zu 30 Prozent mehr Bewerberinnen und Bewerber als bisher in den besonders nachgefragten Verbänden und Regionen den Einstieg in die Streitkräfte anzubieten, ist gut. Ebenso positiv ist, dass die Bundeswehr ihr Augenmerk noch intensiver auf die Gewinnung von Frauen legen will, da deren Potenzial in den Streitkräften noch lange nicht ausgeschöpft ist.

Einstellung 17-Jähriger

Seit Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 dürfen 17-Jährige mit Zustimmung ihrer gesetzlichen Vertreterinnen und Vertreter freiwillig in der Bundeswehr dienen. Da Minderjährige nach internationalem Recht eines besonderen Schutzes bedürfen, ist die Rekrutierung 17-Jähriger seit Jahren im öffentlichen Diskurs in der Kritik. Aufgrund des Nachwuchskräftemangels und der Konkurrenz mit zivilen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern möchte die Bundeswehr auf dieses Potenzial jedoch nicht verzichten. Im Berichtsjahr hat sie 1.996 (2022: 1.773) 17-Jährige eingestellt – 10,6 Prozent aller Dienstantritte. Davon waren 1.681 männlich und 315 weiblich. Rund 30 Prozent der 17-Jährigen hat bis zum dritten Monat und 53 Prozent haben bis zum sechsten Monat der Dienstzeit die Volljährigkeit erreicht.

Im Vergleich der minderjährigen mit den volljährigen Soldatinnen und Soldaten ist jedoch bei der Beendigung ihres Dienstverhältnisses während der Probezeit ein deutlicher Unterschied erkennbar. Ende des Berichtsjahres haben von 1.996 im Jahr 2023 eingestellten 17-Jährigen 546 Soldatinnen und Soldaten innerhalb der Probezeit ihr Dienstverhältnis wieder beendet. Diese Zahl kann wegen der noch nicht für alle 17-Jährigen abgelaufenen Widerrufsmöglichkeit noch steigen. Auffällig ist, dass gemessen an den Eintrittsstärken rund 27 Prozent der als 17-jährig Eingestellten im Vergleich zu nur knapp 21 Prozent der volljährig Eingestellten die Bundeswehr innerhalb der Probezeit wieder verlassen haben. Somit ist der Anteil der 17-Jährigen, die in den ersten sechs Monaten die Bundeswehr wieder verlassen, um sechs Prozentpunkte höher als bei den Volljährigen. Bedauerlicherweise erhebt die Bundeswehr die Gründe für die vorzeitige Beendigung bei Minderjährigen nicht gesondert.

Aufgrund der besonderen **Schutzbedürftigkeit** beraten die Karrierecenter junge Bewerberinnen und Bewerber intensiv über die Chancen und Risiken des Soldatenberufs. Ein wissenschaftlich basiertes Auswahlverfahren soll zudem gewährleisten, nur gut informierte 17-Jährige mit der nötigen geistigen Reife einzustellen. In der Zentralen Dienstvorschrift „Jugendliche und Bundeswehr“ sind für alle Dienststellen einheitliche Vorgaben zum Umgang

mit den 17-Jährigen festgehalten, die den Vorgesetzten Handlungssicherheit im täglichen Ausbildungs- und Dienstbetrieb aufzeigen. Zudem werden junge Soldatinnen und Soldaten nach Beendigung der Grundausbildung erst nach Erreichen der Volljährigkeit zum Dienst an der Waffe eingesetzt und in Auslandseinsätze entsendet.

Die drei Regierungsparteien betonten im Koalitionsvertrag den Schutz der 17-jährigen Soldatinnen und Soldaten nochmals explizit. Um diesem Ziel nachzukommen, hat die Bundeswehr ein Verfahren entwickelt, damit die Ausbildung und der Dienst an der Waffe frühestens mit Erreichen der Volljährigkeit erfolgt. Das Verfahren wurde bis Ende Dezember 2023 aufgrund bestehender Vorbehalte der Beteiligungs-gremien im Mitbestimmungs-verfahren nicht umgesetzt.

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs an der Pionierschule des Heeres Anfang des Berichtsjahres erfuhr die Wehrbeauftragte, dass dort ab 1. Juli die Ausbildung von 17-Jährigen mit bis zu 80 Soldatinnen und Soldaten pro Quartal durchgeführt werden solle. Im Gegensatz zu anderen Einheiten habe man an dem Standort genügend Möglichkeiten für attraktive und sinnvolle Angebote zur Ausbildung und Qualifizierung der 17-Jährigen bis zum Erreichen der Volljährigkeit. Herausfordernd sei allerdings, dass kein zusätzliches Personal für diese Aufgabe zur Verfügung stehe und auch die getrennte Unterbringung erfordere erheblichen Mehraufwand. Kritisch befanden die Ausbilderinnen und Ausbilder zudem den Umstand, dass die Betroffenen bei Volljährigkeit mit dem Wechsel in die Grundausbildung aus dem bisherigen Gruppengefüge herausgelöst und in ein bestehendes Gruppengefüge integriert werden müssten. Auch die Wiederholung von bereits absolvierten Ausbildungsabschnitten sei für die jungen Soldatinnen und Soldaten wenig motivierend.*

Die vorgetragenen Bedenken sind nachvollziehbar und überzeugend. Der Schutz von Minderjährigen ist ein hohes Gut. Die Einstellung 17-Jähriger in die Bundeswehr sollte daher bei Abwägung der Nutzen für die unter 18-Jährigen sowie für die Bundeswehr auf der einen Seite und dem Aufwand, der für die Dienststellen entsteht, auf der anderen Seite, die absolute Ausnahme bleiben.

Dennoch sollten Minderjährige die Möglichkeit haben, die Bundeswehr im Rahmen von Schülerpraktika kennenzulernen. Gespräche mit Schülerinnen und Schülern zeigten ein zunehmendes Interesse daran. Bisher werden **Schülerpraktika** beispielsweise beim Taktischen Luftwaffengeschwader 74 in Form eines Informationstages, beim Ausbildungsmusikkorps in Hilden als einwöchige Teilnahme an der Ausbildung oder bei der Marine als zwei- bis dreiwöchiges Praktikum, teilweise mit der Möglichkeit auf einer Fregatte den Bordalltag mitzuerleben, angeboten. Je nach Praktikum wird ein Mindestalter von 14, 15 oder 16 Jahren gefordert.

Personalbindung

Weiterverpflichtung

Ein Instrument der Personalbindung ist die Verlängerung der Dienstzeit von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit. Viele Soldatinnen und Soldaten haben aber in den letzten Jahren bereits ihre Dienstzeit verlängert. Um einen überalterten Personalkörper zu vermeiden, greift die Bundeswehr zudem immer seltener auf die Weiterverpflichtung zur Personalbindung zurück.

Grundsätzliche Voraussetzungen für eine Verlängerung sind ein dienstlicher Bedarf und ein Dienstposten, der noch nicht mit einer anderen Soldatin oder einem anderen Soldaten nachgeplant ist. Dienstposten sind allerdings häufig schon mehrere Jahre im Voraus für eine Nachfolge vorgesehen, ohne dass die gegenwärtigen Dienstposteninhaber davon Kenntnis haben. Grund für die frühe Einplanung ist, dass bei vielen Dienstposten die Vorlaufzeit wegen umfangreicher Ausbildungen und Lehrgänge zuweilen hoch ist.

- *Eine Petentin beklagte, dass ohne ihr Wissen ihr Dienstposten bereits mehr als vier Jahre vor ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr nachgeplant worden sei, obwohl sie habe verlängern wollen. Das Verteidigungsministerium teilte hierzu mit, dass sich die Dienstvorschrift „Gespräche in Personalangelegenheiten der militärischen Personalführung“ im Entwurf befinde. Darin sei vorgesehen, bei zur Nachbesetzung anstehenden Dienstposten mit der DienstposteninhaberIn oder dem -inhaberIn ein Personalentwicklungsgespräch zu führen und aktenkundig nach der Absicht einer Verlängerung zu fragen.*

Eine derartige frühzeitige Information ist zu begrüßen. Darüber hinaus sieht der Ergebnisbericht der Task Force Personal vor, dass die Stammtruppenteile in den Laufbahnen der Mannschaften und Unteroffiziere abhängig von den Kapazitäten vor Ort bis zu 30 Prozent mehr Personal einstellen können, um mehr Flexibilität zu schaffen.

Im Berichtsjahr haben 8.072 Soldatinnen und Soldaten ihre Dienstzeit verlängert, ein Plus gegenüber dem Vorjahr von 14 Prozent (2022: 7.080). Insbesondere in den Laufbahnen der Feldweibel und Mannschaften konnten hohe Bindungserfolge erreicht werden. Die durchschnittliche Dauer der Verlängerung sank leicht gegenüber dem Vorjahr (3,32 Jahre) und betrug im Berichtsjahr 2,91 Jahre. Die durchschnittliche Dauer der Verlängerung reichte von 2,71 Jahren bei den Mannschaften bis zu fast vier Jahren bei den Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren. Die durchschnittliche Weiterverpflichtungszeit der Feldweibel sank um ganze zwei Jahre, von vormals knapp 4,8 Jahren auf nunmehr rund 2,9 Jahre.

Bis zum Ende des Berichtsjahres gelang es 2.522 Soldatinnen und Soldaten durch **Laufbahnaufstiege** und 2.416 Freiwillig Wehrdienst Leistende, die sich zur Soldatin, zum Soldaten auf Zeit verpflichtet haben, an die Bundeswehr zu binden. Es bleibt festzuhalten, dass die rechtzeitige Bekanntgabe von Struktur- und Stationierungsentscheidungen sowie von Nutzungszeiten von Waffensystemen dazu beitragen, dass sich Bestandspersonal gezielt für einen längeren Verbleib in der Bundeswehr entscheidet.

Prämien

Finanzielle Anreize trugen im Berichtsjahr erneut entscheidend dazu bei, Soldatinnen und Soldaten für Mangelbereiche in der Bundeswehr zu gewinnen oder sie länger an die Bundeswehr zu binden. Im Berichtsjahr hat sie rund 18,9 Millionen Euro und damit erheblich mehr Geld für Verpflichtungsprämien an Zeitsoldatinnen und -soldaten eingeplant als im Vorjahr (2022: 11,8 Millionen Euro). Davon hat sie bis zum Ende des Berichtsjahres rund 18,8 Millionen Euro ausgegeben und hat damit das Budget fast vollständig ausgeschöpft.

In 159 festgestellten **Mangelbereichen** war in den jeweiligen Verwendungen die Zahlung einer Prämie an Zeitsoldatinnen und -soldaten möglich. Die Anzahl der vom Verteidigungsministerium definierten Mangelbereiche ist damit gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken (2022: 186). Die meisten davon sind im Heer mit 56 solcher Bereiche, gefolgt von der Luftwaffe mit 37 Mangelbereichen. In 85 der 159 Mangelbereiche wurden im Berichtsjahr Soldatinnen und Soldaten eingeplant.

Zahlreiche Eingaben von Soldatinnen und Soldaten, die aufgrund einer Dienstzeitverlängerung eine Prämie erhalten hatten, aber noch vor oder kurz nach Beginn der Verlängerung Berufssoldatin oder Berufssoldat geworden waren, richteten sich gegen die **Rückforderung** bereits ausgezahlter Personalbindungszuschläge:

- *Die Auszahlung der Prämien begann auf Weisung des Verteidigungsministeriums aus Attraktivitätsgründen relativ kurz nach der Erklärung über die Weiterverpflichtung, auch wenn die verlängerte Dienstzeit erst weit in der Zukunft begann. Das Personalamt der Bundeswehr vertrat die Auffassung, dass die Prämienberechtigung durch die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten entfalle. Allerdings hatte es die Betroffenen hierüber weder bei der Verlängerung ihrer Dienstzeit noch bei der Antragstellung zur Übernahme als Berufssoldatin oder Berufssoldat aufgeklärt.*

Sicherlich auch aufgrund zahlreicher Eingaben hat das Personalamt erfreulicherweise die Rückforderungsbescheide aus Billigkeitsgründen aufgehoben und auf eine Rückforderung der bereits gezahlten Prämien vollständig verzichtet. Weder die vorzeitige Auszahlung noch der Statuswechsel sei von den Betroffenen zu vertreten gewesen. Mit dem Statuswechsel werde dem Zweck des Personalbindungszuschlages, die längst mögliche Bindung von Fachpersonal, entsprochen, sodass die Prämie auch nach der Ernennung zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten bis zum Ende des Gewährungszeitraumes weitergezahlt werde.

Probleme traten zudem hinsichtlich der pünktlichen **Auszahlung** von Verpflichtungsprämien auf. Grund dafür war eine bereits zum 1. Januar 2020 in Kraft getretene Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes und daraus resultierende Unsicherheiten in der Rechtsanwendung:

- *Prämienberechtigte Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten kritisierten, dass die ihnen im Jahr 2019 zugesagte Verpflichtungsprämie vier Jahre später immer noch nicht ausgezahlt worden sei. Im Rahmen der Eingabebearbeitung konnten die erheblichen Auszahlungsverzögerungen erklärt und Abhilfen geschaffen werden.*

Das Gesetz differenziert bei der Prämiengewährung zwischen der schriftlichen Verpflichtungserklärung der Zeitsoldatin oder des Zeitsoldaten später einen prämierten Dienstposten zu besetzen, der anspruchsbegründenden Dienstzeitfestsetzung durch Bescheid und der tatsächlichen Auszahlung der Verpflichtungsprämie. Da die Soldatinnen und Soldaten auf Zeit bisweilen zunächst Ausbildungen durchlaufen müssen und erst nach endgültiger Festsetzung der Dienstzeit auf den prämierten Dienstposten versetzt werden, können

zwischen Verpflichtung und Auszahlung mehrere Jahre vergehen. In den geschilderten Fällen fiel die Gesetzesänderung genau in diese Zeitspanne. Teilweise führte dies dazu, dass die Rechtsgrundlage – obgleich mit Verpflichtungserklärung darauf vertraut – nicht mehr gegeben war. Das Verteidigungsministerium traf aufgrund der Häufung dieser Fälle mit Erlass vom August 2023 eine Grundsatzentscheidung auf der Basis des Vertrauensschutzes zugunsten aller Betroffenen. Künftige Probleme in dem Bereich dürften somit ausgeschlossen sein – ein gelungenes Beispiel schnellen und zielorientierten Handelns.

Den Spielraum, den das Bundesbesoldungsgesetz für die Gewährung von Prämien an Zeitsoldatinnen und -soldaten bietet, sollte die Bundeswehr als Anreizsystem für die Personalgewinnung und -bindung unbedingt weiter ausschöpfen. Zum Beispiel könnte sie die Zahl der Mangelverwendungen noch besser an die Bestandsentwicklung anpassen und dementsprechend erhöhen. Auf diese Weise gäbe es mehr Möglichkeiten der Prämiengewährung. Ebenso sollten die Karrierecenter immer auf dem neuesten Stand sein, um das gesamte Potenzial der Prämienzahlungen für die Bewerberinnen und Bewerber auszuschöpfen.

Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten

Zum 31. Dezember 2023 hat die Bundeswehr 2.759 Soldatinnen und Soldaten zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten ernannt, 431 weniger als zum Vorjahresstichtag. Die Differenz erklärt sich daraus, dass im Vorjahr aufgrund einer Neuregelung erstmals auch 944 Fachunteroffizierinnen und -offiziere den Statuswechsel vollziehen konnten. Hierzu war die Zulassungsquote zum schnellen Erreichen eines „Grundbestandes“ an Berufssoldatinnen und -soldaten einmalig fast verdreifacht worden.

Studium

Die Bundeswehr bietet viele militärfachlich fremde Studiengänge an ihren Universitäten vor allem aus Attraktivitätsgründen und weniger aus Bedarfsgründen an, damit ausscheidende Soldatinnen und Soldaten den Studienabschluss für ihre weitere berufliche Tätigkeit nach dem Ende der Dienstzeit nutzen können. Insbesondere die Offizierinnen und Offiziere im Truppendienst sollen über eine akademische Bildung und fundierte wissenschaftliche Fähigkeiten verfügen, während ihr konkretes Studienfach vor allem nach der individuellen Eignung ausgewählt wird. Der Studienabschluss wird für ihre spätere Verwendung aber häufig gar nicht benötigt. Das führt nicht selten zu Unzufriedenheit bei den Soldatinnen und Soldaten. Um die Berufszufriedenheit zu steigern, hat das Verteidigungsministerium im Rahmen der Personalstrategie bereits im Jahr 2021 begonnen, neue Karrieremodelle für Spezialistinnen und Spezialisten zu entwickeln. Diese sollen vor allem für Absolventinnen und Absolventen naturwissenschaftlicher oder technischer Studiengänge **Fachkarrieren** im jeweiligen Organisationsbereich ermöglichen. Die Umsetzung steht allerdings noch aus, da sich die ursprünglich für das Berichtsjahr geplante Veröffentlichung der hierfür entwickelten Allgemeinen Regelung „Verwendungsaufbau der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes“ verzögerte. Die Vorschrift befindet sich erneut in der Überarbeitung. Damit die Soldatinnen und Soldaten von dieser guten Idee profitieren können, sollte eine Umsetzung nun schnellstens erfolgen.

- *Wie die Wehrbeauftragte bei ihrem Truppenbesuch erfuhr, hat das Kommando Cyber- und Informationsraum zur Attraktivitätssteigerung in der Laufbahn der Offiziere im Teilbereich „IT-Experten“ bereits erfolgreich eine Fachkarriere etabliert. Dadurch besteht für das hochspezialisierte Fachpersonal eine Fördermöglichkeit bis in die Dienstgradenebene Oberst, und zwar ohne vorherige ministerielle Verwendung. Infolgedessen dominiert die Fachlichkeit bei der Personalentwicklung in dieser Laufbahn, wodurch sich unter anderem Expertisebindung beziehungsweise -gewinne durch längere Stehzeiten auf Dienstposten ergeben.*

Durch die konsequente Umsetzung des Prinzips „Professionalisierung vor Uniformfarbe“ ist es inzwischen von nachrangiger Bedeutung, ob eine Soldatin oder ein Soldat aus dem Heer, der Luftwaffe oder Marine stammt. Vielmehr steht auch hier die fachliche Qualifikation im Vordergrund. Durch ein stringentes Verwendungsaufbaukonzept, eine daraus abgeleitete Personalstruktur sowie eine gezielte Personalförderung wird die berufliche Förderung in diesem Werdegang sichergestellt.

Seit 2013 bietet die Bundeswehr das **Studium der Psychologie** an, um sich einen erweiterten Bewerberkreis, insbesondere Frauen, zu erschließen:

- *Nach Abschluss des Studiums besteht bei vielen dieser Offizierinnen und Offizieren der Wunsch, in der Truppenpsychologie zu arbeiten und teilweise auch, sich während der Dienstzeit noch zum Psychologischen Psychotherapeuten ausbilden zu lassen, um dies später zivil nutzen zu können. Enttäuscht stellen sie dann aber fest, dass der Bedarf an Truppenpsychologinnen und -psychologen in der Bundeswehr regelmäßig mit zivilem Personal gedeckt wird.*

Zwar ist nachvollziehbar, dass die Bundeswehr keine Veranlassung sieht, eine langjährige Weiterbildung zur zivilen Nutzung für diesen Personenkreis anzubieten, es überzeugt jedoch nicht, den Offizierinnen und Offizieren die Verwendung als Truppenpsychologe zu verweigern. Das Verständnis und die Lösungsaspekte für viele Arten psychologischer Probleme, die sicherlich oftmals auch mit dem Dienst als Soldat oder Soldatin zusammenhängen, erscheint von einer entsprechend geschulten Offizierin oder einem Offizier zu erwarten sein als von Zivilistinnen und Zivilisten. Auch die Bemühungen, vermehrt Fachkarrieren zur Steigerung der Berufszufriedenheit und zur Attraktivität des Berufes zu schaffen, sprechen für den Einsatz von soldatischen Truppenpsychologinnen und -psychologen.

Offizieranwärterinnen und -anwärter, die aus verschiedenen Gründen einen **Studienabbruch** vollzogen haben, können einen Antrag auf Weiterverpflichtung als Offizierin oder Offizier ohne Studium für einen konkreten Werdegang stellen. Das Personalamt entscheidet darüber anhand des Bedarfs und des Votums der oder des Disziplinarvorgesetzten. Eine Obergrenze für die Weiterverpflichtung gibt es nicht. Im Jahr 2023 verpflichtete die Bundeswehr sieben solcher Soldatinnen und Soldaten (2022: sechs) als Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes weiter. Hinzu kamen 72 weitere Soldatinnen und Soldaten, die ihr Studium in früheren Jahren abgebrochen hatten und deren Dienstzeit im Jahr 2023 geendet hätte, die sich durch gezielte persönliche Ansprache ihrer Personalführerinnen oder Personalführer zu einer Weiterverpflichtung entschlossen hatten.

Herausschieben der Zurruhesetzung

Das Gesetz unterscheidet bei der Zurruhesetzung von Berufssoldatinnen und -soldaten zwischen dem Eintritt in den Ruhestand bei Erreichen der allgemeinen Altersgrenze (§ 44 Absatz 1 in Verbindung mit § 45 Absatz 1 Soldatengesetz) und der zeitlich davor liegenden Versetzung in den Ruhestand nach Überschreiten der besonderen Altersgrenze (§ 44 Absatz 2 Soldatengesetz). Letztere liegt etwa für Hauptleute, Oberleutnante und Leutnante bei der Vollendung des 56. Lebensjahres, die allgemeine Altersgrenze bei Vollendung des 62. Lebensjahres. Die besondere Altersgrenze für Berufsunteroffiziere liegt bei Vollendung des 55. Lebensjahres. Regelmäßiger Zeitpunkt der Zurruhesetzung ist die besondere Altersgrenze. Berufssoldatinnen und -soldaten der Dotierungshöhe ab B 3 werden nach der allgemeinen Altersgrenze (Vollendung des 65. Lebensjahres) in den Ruhestand versetzt, diejenigen bis zur Dotierungshöhe A 16 nach der besonderen Altersgrenze, wobei darauf kein Anspruch besteht.

Eine Möglichkeit der Personalbindung ist daher auch das seit einigen Jahren praktizierte Verfahren, den Zeitpunkt derjenigen, die nach der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt werden, einvernehmlich hinauszuschieben. Dabei wird ab einer Verlängerung der Dienstzeit von mindestens zwei Jahren der neue Zurruhesetzungstermin nach individuellen Gesprächen mit den Betroffenen verbindlich zugesagt. Nur die Betroffenen selbst können diesen Termin dann nochmals länger hinausschieben. Das Hinausschieben der Zurruhesetzung ist für viele Soldatinnen und Soldaten attraktiv. Im Berichtsjahr wurden von 1.979 zur Ruhe gesetzten Berufssoldatinnen und -soldaten 1.292 mit dem Erreichen der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt und 591 nach Überschreiten der besonderen Altersgrenze. Die übrigen 96 sind aus sonstigen Gründen, beispielsweise aufgrund Dienstunfähigkeit, ausgeschieden. Die größte Anzahl an Hinausschiebungen findet sich in der Laufbahngruppe der Feldwebel, von denen auch die Mehrzahl zwei Jahre oder länger die Zurruhesetzung hinausschiebt. Insgesamt waren die in den Ruhestand versetzten Berufssoldatinnen und Berufssoldaten im Durchschnitt mit Eintritt in den Ruhestand 57 Jahre alt. Dabei gibt es gemäß der gesetzlichen Regelung Altersunterschiede entsprechend der Dienstgrade. Während Oberste der Besoldungsgruppe A 16 durchschnittlich mit knapp 63 Jahren in den Ruhestand versetzt wurden, waren Majore knapp 59 Jahre und Unteroffizierinnen und -offiziere knapp 56 Jahre alt.

Attraktivitätssteigerungen für Bestandspersonal

Als attraktivitätssteigernd hatte die Bundeswehr im Jahr 2021 die neuen Mannschaftsdienstgrade Korporal und Stabskorporal eingeführt. Bis Ende des Berichtsjahres hatte sie 851 Oberstabsgefreite zu Korporalen und Soldatinnen und Soldaten zu Stabskorporalen befördert. Von den insgesamt 1.754 eingerichteten Dienstposten waren Ende des Berichtsjahres 1.162 besetzt und 592 vakant. Die Veröffentlichung der Allgemeinen Regelung „Personalauswahl für Korporal-/Stabskorporaldienstposten“ im September 2022 führte zu einer flexibleren Ausgestaltung des Auswahlverfahrens und stärkte die truppdienstlichen Vorgesetzten hinsichtlich der personellen Verantwortung für die Soldatinnen und Soldaten. Dadurch erwartet das Verteidigungsministerium eine zeitnahe Verbesserung der Postenbesetzung.

Obleich sich diese Personalmaßnahme weiterhin in der Aufwuchsphase befindet und somit sowohl der Gesamtumfang als auch das fachliche Spektrum der Dienstposten fortlaufend erweitert wird, besteht berechtigte Kritik aus der Truppe hinsichtlich der engen (fachlichen) Auswahl der **Korporaldienstposten**. Aktuell ist eine größere Anzahl von Dienstposten nicht als solche ausgewiesen, obwohl auf diesen oft die von den Vorgesetzten als am leistungsstärksten bewerteten Oberstabsgefreiten sitzen.

- *Es ist demotivierend, wenn beispielsweise ein im Stab eingesetzter leistungsstarker Mannschaftssoldat zunächst zum Scharfschützen umschulen muss, weil im Bataillon nur die Dienstposten der Scharfschützen für die Beförderung zum Korporal geeignet sind.*

Durch die Festlegung der dienstpostenspezifischen Anforderungen für Korporaldienstposten sollten die Auswahlmöglichkeiten größer werden. Das würde die Attraktivität für Mannschaftssoldatinnen und -soldaten steigern, sich auf solche Dienstposten zu bewerben. Richtig ist, dass bei regelkonformer Besetzung der Stellen maßgeblich auf die Eignung der Soldatinnen und Soldaten im Sinne einer Bestenauslese geachtet wird.

Auch das Verteidigungsministerium sieht in der praktischen Umsetzung noch Verbesserungsbedarf. So hat sich gezeigt, dass die militärischen Organisationsbereiche die Einrichtung der Korporal-/Stabskorporaldienstposten unterschiedlich handhaben, weswegen eine detaillierte Analyse erfolgen soll. Mit den Ergebnissen ist im dritten Quartal 2024 zu rechnen.

Anstelle von höherwertigen Dienstposten in der Dienstgradgruppe wird bei Mannschaften auch auf das Angebot von **Bildungsmaßnahmen** gesetzt, um diese mit einem Laufbahnaufstieg länger an die Bundeswehr zu binden. Obwohl nur 4,4 Prozent (2.268) aller aktiven Soldatinnen und Soldaten im Mannschaftsdienstgrad über keinen Schulabschluss verfügt, kann für diese Gruppe die Absolvierung des Haupt- oder Realschulabschlusses während der Dienstzeit ein Plus sein. Zugleich ist der Abschluss Voraussetzung für den Laufbahnwechsel in die Unteroffizier- beziehungsweise Feldwebellaufbahn. Teilnehmen an der Qualifizierung können Zeitsoldatinnen und -soldaten, die die für ihren Dienstposten notwendige Ausbildung abgeschlossen haben und den Laufbahnwechsel anstreben. Während im Berichtsjahr nur elf Soldatinnen und Soldaten den Hauptschulabschluss nachholten (2022: fünf), wird der Realschulabschluss im Rahmen einer einjährigen Schulungsmaßnahme häufiger erworben. Im Jahre 2022 haben von 115 Teilnehmerinnen und Teilnehmern 90 bestanden (78 Prozent); im Berichtsjahr nahmen 116 an der Maßnahme teil. Mit dieser erfolgreichen Maßnahme wird eine Voraussetzung für den Laufbahnaufstieg, verbunden mit einer längeren Dienstzeit, geschaffen.

Attraktivität des Dienstes umfasst nicht nur das Schaffen besonderer Anreize, sondern insbesondere eine für die und den Einzelnen angemessene **Arbeitsbelastung**. Überforderung kann entstehen, wenn Soldatinnen und Soldaten auf ihrem Dienstposten anspruchsvolle Nebenämter zu bekleiden haben:

- *Soldatinnen und Soldaten, die als Schirrmeister Streitkräfte oder als Kraftfahrfeldwebel tätig sind, monierten, sie müssten zusätzlich die sehr zeitaufwändige Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit als Nebenaufgabe übernehmen, obwohl sie mit ihren originären Aufgaben im allgemeinen Dienstbetrieb voll ausgelastet seien. Das Verteidigungsministerium bestätigte den immensen Zeitaufwand, da die Aufgaben im Bereich der Arbeitssicherheit in den letzten Jahren deutlich komplexer geworden seien. Im Rahmen eines Pilotprojekts habe sich als zielführendste Lösung des seit längerem bekannten Überlastungsproblems die Notwendigkeit der Einrichtung hauptamtlicher Dienstposten für Arbeitsschutzaufgaben, verbunden mit längeren Stehzeiten, ergeben.*

Die entsprechende Allgemeine Regelung zum Arbeitsschutz ist seit Ende Juli 2023 in Kraft gesetzt und soll in allen Organisationsbereichen Anwendung finden. Die Ausbildung für dieses Hauptamt beträgt nun sechs statt drei Monate. Bis Anfang Dezember des Berichtsjahres wurden bereits 232 Dienstposten für hauptamtliche Fachkräfte

für Arbeitssicherheit eingerichtet. Die Umsetzung der neuen Regelung ist aber noch nicht abgeschlossen und wird nach ersten Erkenntnissen im Zentralen Sanitätsdienst für die überwiegende Mehrheit der Dienststellen nicht flächendeckend möglich sein, da dort die vollständige Auslastung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht gewährleistet ist. Bis zum 1. Oktober 2024 sollen im Zentralen Sanitätsdienst 22 weitere Dienstposten für hauptamtliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit eingerichtet werden. Bei Überlastung der bisher Zuständigen soll daher die Verteilung der Nebenaufgabe auf andere Dienstposten erfolgen und weitere ablauforganisatorische Maßnahmen zur Entlastung führen. Die Einrichtung halber Dienstposten für eine Fachkraft für Arbeitssicherheit könnte möglicherweise ebenfalls Abhilfe schaffen.

Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr

Die Bundeswehr kann es sich aufgrund der sich verschärfenden Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr leisten, in ihrem zivilen Bereich auf das Potenzial ehemaliger Soldatinnen und Soldaten zu verzichten. Seit einigen Jahren bemüht sie sich daher, den Binnenarbeitsmarkt zu verbessern. Eine zentrale Ansprechstelle Binnenarbeitsmarkt ist schon länger etabliert und dient als Schnittstelle zwischen Interessierten, Bedarfsträgern und fachlich zuständigen Stellen. Im Jahr 2023 erreichten die Ansprechstelle durchschnittlich 64 Nachfragen im Monat. Auch mediale Printprodukte und Ausstellungen auf Veranstaltungen sollen den Binnenarbeitsmarkt bekannter machen. Erfolgsversprechend sind Webcasts, wie sie beispielsweise das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) in Zusammenarbeit mit dem Kommando Cyber- und Informationsraum (CIR) im Berichtsjahr durchführte:

- *Zusammen informierten sie ausscheidende IT-Offizierinnen und Offiziere mit Dienstzeitende 2023 und 2024 im Januar 2023 digital über einen möglichen Statuswechsel. Von 73 eingeladenen Personen nahmen 27 teil – mehrere Bewerbungen und Interessenbekundungen gingen im Anschluss ein. Um vorhandene Vakanzen auch im gehobenen technischen Dienst für Tarifbeschäftigte zu schließen, weitete das Kommando CIR diese Maßnahme auf die Laufbahn der Unteroffiziere aus und führte Informationsveranstaltungen für Vorgesetzte, Personalführerinnen und -führer sowie das Fachpersonal durch. Zwei Wochen nach Veröffentlichung der Ausschreibung waren bereits 15 Bewerbungen zu verzeichnen.*

Zudem wird das BAPersBw für den Werdegang Cyber/Informationstechnikdienst durch das Kommando CIR unterstützt, indem es ein fachliches IT-Screening für Interessierte am Cyber/IT-Evaluation Center durchführt. In einem standardisierten Testverfahren werden die IT-Kenntnisse und Fähigkeiten von Personen getestet und evaluiert, um aufbauend auf den Testergebnissen, Möglichkeiten für eine Verwendung im Werdegang Cyber/IT-Dienst aufzeigen zu können. Dieser Test bildet die Grundlage für eine gezielte passgenaue Verwendung des entsprechenden Personals und erhöht dadurch die Leistungserbringung sowie die Berufszufriedenheit. Eine weitere digitale Informationsveranstaltung des Bundesamtes für Personalmanagement im Juni 2023 warb für einen möglichen Wechsel in den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst.

Wie viele Ehemalige sich im Anschluss an ihre soldatische Tätigkeit für eine Weiterbeschäftigung bei der Bundeswehr interessieren, kann die Bundeswehr leider immer noch nicht beziffern. Bei der letzten Erhebung im Jahr 2016 waren es immerhin rund zwölf Prozent. Seit mehr als viereinhalb Jahren ist eine entsprechende, bereits Ende 2019 im **E-Recruitment** geschaffene, optionale Eingabemöglichkeit nicht automatisch auswertbar. Die Daten sind wegen der lediglich optionalen Eingaben nicht belastbar – ein weiteres Beispiel dafür, dass Digitalisierung, die Arbeitsprozesse beschleunigen soll, nicht selten extrem lange dauert. In Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung soll nun eine systemische Lösung geschaffen werden, die automatisch abgleicht, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber vormals bereits Soldatin oder Soldat war.

Die zur Verfügung stehenden Zahlen bestätigen allerdings die Tendenz der letzten Jahre: Trotz vieler zu besetzender Stellen im zivilen Bereich werden nur sehr wenige mit ehemaligen Soldatinnen und Soldaten besetzt. Im Berichtsjahr schieden 11.449 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit aus der Bundeswehr aus (2022: 11.200). Davon vollzogen bis zum Jahresende nur 221 den Wechsel in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis bei der Bundeswehr, 76 von ihnen begannen eine Laufbahnausbildung zur Beamtin beziehungsweise zum Beamten, 61 wurden direkt in ein Beamtenverhältnis und 68 in eine Tarifbeschäftigung eingestellt. 16 weitere begannen ein Ausbildungsverhältnis. Demgegenüber stehen 6.635 im Berichtsjahr neu Eingestellte, davon 1.749 in ein Beamtenverhältnis, 3.543 als Angestellte und 1.343 Auszubildende. Von den neu Eingestellten waren im Jahr

2022 nur vier Prozent ausgeschiedene Soldatinnen und Soldaten. Im Berichtsjahr betrug der Anteil lediglich 3,3 Prozent.

Die größte Hürde ist nach wie vor, dass sich Soldatinnen und Soldaten, wie alle anderen extern Interessierten, auf eine öffentliche Stellenausschreibung in der Bundeswehrverwaltung bewerben müssen. Bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerber ist der **Leistungsgrundsatz** gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz einzuhalten. Zwar haben Soldatinnen und Soldaten einerseits aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit, Kenntnisse und Erfahrungen bei der Bundeswehr einen fakultativen Befähigungsvorteil. Andererseits erfüllen sie aber oft wegen ihrer speziellen militärischen oder technischen Ausbildung nicht die Voraussetzungen für eine zivile Weiterbeschäftigung in der Bundeswehr, etwa den für den Öffentlichen Dienst erforderlichen mehrjährigen Vorbereitungsdienst oder einen entsprechenden Hochschulabschluss nebst einschlägiger ziviler Berufserfahrung. Deshalb scheiden viele bereits vor dem eigentlichen Auswahlverfahren aus. Lediglich für Offizierinnen und Offiziere mit einem Masterabschluss der Wirtschafts- und Organisationswissenschaften gibt es eine externe und bedarfsorientierte Dauerausschreibung für die Bundeswehrverwaltung. Studierte Soldatinnen und Soldaten mit einem anderen Hochschulabschluss haben hingegen wenig bis gar keine Chancen, über den Binnenarbeitsmarkt eine zivile Weiterbeschäftigung in der Bundeswehr nach Ausscheiden aus den Streitkräften zu finden:

- *Ein Hauptmann mit langjähriger Dienstzeit als Offizier, in der er nachweislich erfolgreich Personal geführt und Verwaltungsarbeit geleistet hatte, strebte mit Ablauf seiner 15-jährigen Verpflichtungszeit den Wechsel in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst an. Mit einem Masterabschluss in Bildungs- und Erziehungswissenschaften erfüllte er allerdings nicht die Voraussetzungen der Bundeslaufbahnverordnung für den gehobenen Dienst. Dagegen erfüllte er die grundsätzlichen Laufbahnvoraussetzungen für den höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst. Allerdings ist der Bedarf an dieser Qualifikation in der Bundeswehrverwaltung generell sehr gering.*

Um den Anteil an ehemaligen Soldatinnen und Soldaten im zivilen Bereich der Bundeswehr künftig zu steigern, hatten die drei Regierungsparteien im Koalitionsvertrag vereinbart, erleichterte **Wechselmöglichkeiten** zu schaffen. Das BAPersBw hat dazu die Anwendungsmöglichkeiten und Grenzen der rechtlichen Rahmenbedingungen des Binnenarbeitsmarktes untersucht und prüft, inwieweit bundeswehrinterne Regelungen zur Anwendung von Rechtsnormen angepasst werden können. Das Verteidigungsministerium hat im Rahmen einer Ressortabfrage des federführenden Bundesministeriums des Innern und für Heimat zur Überprüfung des Laufbahnrechts für Beamtinnen und Beamte vorgeschlagen, eine Rechtsgrundlage für verkürzte Vorbereitungsdienste für ausscheidende Zeitsoldatinnen und -soldaten zu schaffen. Zudem arbeitet das kontinuierlich an der Optimierung interner Prozesse und der Verbesserung der zielgruppenorientierten Kommunikation, um Vorgesetzte für das Thema Binnenarbeitsmarkt noch mehr zu sensibilisieren und möglichst vielen Soldatinnen und Soldaten rechtzeitig vor ihrem Ausscheiden alle relevanten Informationen zu zivilen Bedarfen und notwendigen Qualifikationen zur Verfügung zu stellen.

Das Land Sachsen-Anhalt bietet ein Sonderprogramm an, das für Feldjägerfeldwebel vereinfachte Einstellungs-voraussetzungen für die Laufbahn des mittleren Polizeivollzugsdienstes anbietet. Die Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen hatten diese Programme ebenfalls, haben sie aber wegen fehlender Nachfrage eingestellt. Das gleiche galt für Hamburg, wo das Programm für alle Zeitsoldatinnen und -soldaten bestand, das jedoch wegen fehlender Bewerbungen lediglich in einem Durchgang von 2018 bis Mitte 2019 stattfand. Die Bundespolizei bietet derartige Programme nicht an.

- *Bei Truppenbesuchen äußerten Soldatinnen und Soldaten mehrfach den Wunsch nach Fortsetzung dieser Programme, um nach ihrer Dienstzeit bei der Bundeswehr unter leichteren Bedingungen in eine Landespolizei wechseln zu können.*

Die Wehrbeauftragte begrüßt, solche Programme zur Personalrekrutierung ehemaliger Soldatinnen und Soldaten für die jeweilige Landespolizei (wieder) einzuführen, obgleich hier die Zuständigkeit bei den Bundesländern liegt.

Letztlich haben die genannten Problemfelder im Binnenarbeitsmarkt zuweilen auch erhebliche Auswirkungen auf die beruflichen zivilen Werdegänge und die beamtenrechtliche Eingliederung ehemaliger Soldatinnen und Soldaten außerhalb der Bundeswehr. Folgender Fall, der im Ergebnis nicht im verfassungsrechtlichen Aufgabenbereich der Wehrbeauftragten lag und damit eine Befassung mit der Angelegenheit verwehrte, ist beispielhaft:

- *Ein Landrat kontaktierte die Wehrbeauftragte um Unterstützung bittend und schilderte, dass in seiner Kreisverwaltung ein besonders leistungsstarker und hervorragend beurteilter ehemaliger Zeitsoldat arbeite. Nach Ausscheiden aus der Bundeswehr im Dienstgrad eines Hauptmanns (A 12) im Jahr 2015 habe dieser*

den dreijährigen Vorbereitungsdienst erfolgreich durchlaufen, um als Beamter des gehobenen Dienstes in der Kommunalverwaltung arbeiten zu können. Nach erfolgten Beförderungen vom Einstiegsbesoldungsamt A 9 zu inzwischen A 11 und der Verbeamtung auf Lebenszeit, könne der Mitarbeiter trotz herausragender Leistung und Beurteilung sowie vergeblicher Versuche seitens des Landrats noch nicht zum Besoldungsamt A 12 befördert werden, weil die Mindestfrist seit der Lebenszeiternennung zum Beamten nach der landesrechtlichen Laufbahnverordnung noch nicht erreicht sei. Eine entsprechende Beförderung sei frühestens ab Juli 2025 möglich.

Es wäre wünschenswert, wenn in solchen Fällen bessere und zielführende Möglichkeiten geschaffen werden, beispielsweise durch Anerkennung von erbrachten (administrativen) Leistungen in der Bundeswehr auf die Anrechnung der Mindestfristen im Beamtenrecht. Es ist nicht attraktiv, wenn leistungsstarke ehemalige Zeitsoldatinnen und -soldaten im anschließenden zivilen Berufsleben erst zehn Jahre nach Verlassen der Bundeswehr wieder ihre bereits damals alimentierte Besoldungsstufe erreichen.

Militärisches Beurteilungssystem

Vor über zwei Jahren hat die Bundeswehr das Beurteilungssystem in bedeutender Weise reformiert. Zum Stichtag 31. Juli 2021 hat sie erstmals Offizierinnen und Offiziere sowie Unteroffizierinnen und Unteroffiziere des Truppendienstes und Fachdienstes mit der Dienstpostendotierung A 7 bis A 9 auf dieser Grundlage beurteilt. Mittlerweile läuft bereits der vierte Beurteilungsdurchgang auf Basis der neuen Regelungen.

Die ersten Beurteilungsdurchgänge hatten erwartungsgemäß zu vielen Unsicherheiten und nicht selten auch großen Enttäuschungen geführt. So übten im Berichtsjahr 2022 rund 50 Soldatinnen und Soldaten Kritik an ihrer Beurteilung und führten deren Mängel auf das neue Beurteilungssystem zurück. Im Einzelnen ging es um die Bewertung und die neuen Richtwertvorgaben, die Zuordnung zur jeweiligen Vergleichsgruppe sowie eine vermutete unzulässige Einflussnahme höherer Vorgesetzter auf Kommandoebene auf die Bewertung des Erst- und Zweitbeurteilers. Nach den ersten Startschwierigkeiten hat sich das neue Beurteilungssystem im Berichtsjahr weitgehend eingeschwungen. Jedenfalls reduzierte sich das Aufkommen an entsprechenden Eingaben im Vergleich zum Jahr 2022 auf rund 20, auch wenn es in Teilen noch Kritik insbesondere in Hinblick auf die Umsetzung der Richtwertvorgaben gibt.

Aufbauend auf die Beurteilungsdurchgänge fand im Sommer 2023 erneut eine **Evaluation** der militärischen Beurteilungsbestimmungen statt. Im Anschluss ist geplant, die Allgemeine Dienstvorschrift „Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“ sowie die meisten ihrer Anlagen zu überarbeiten. Nach der hausinternen Abstimmung und der Beteiligung der Interessenvertretungen ist deren erstmalige Anwendung in der geänderten Form zum Beurteilungsstichtag 31. Juli 2024 vorgesehen. Auch danach ist es wichtig, dass die Bundeswehr die Umsetzung der neuen Beurteilungsvorschriften im Hinblick auf notwendige Anpassungen wiederholt einer Prüfung unterzieht.

Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts

Der Anstoß zu notwendiger Anpassung des Beurteilungssystems kommt jedoch nicht nur aus den eigenen Reihen. Das Bundesverwaltungsgericht entschied am 29. August 2023 in zwei Verfahren nach mündlicher Verhandlung, dass das gesamte Militärische Beurteilungssystem einer gesetzlichen Grundlage bedarf. Die sogenannte Personalentwicklungsbewertung erklärte das Gericht für gänzlich ungültig. Die Bundesregierung reagierte unverzüglich innerhalb der gewährten Übergangszeit durch Vorlage eines Gesetzentwurfes. Mit dem am 17. November 2023 gefassten Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestages liegt nunmehr die gerichtlich geforderte **Gesetzesgrundlage** sowie insbesondere die Verordnungsermächtigung zu den dienstlichen Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten vor. Die beschlossene Gesetzesänderung ist am 23. Dezember 2023 in Kraft getreten. Sie betrifft auch die Erstellung und Berücksichtigung von bislang nur untergesetzlich geregelten Personalentwicklungsbewertungen. Das Bundesministerium der Verteidigung geht davon aus, dass nach Auswertung der Urteilsgründe die Allgemeine Dienstvorschrift zum Beurteilungswesen sowie die meisten ihrer Anlagen erheblich anzupassen sind.

Eingaben zu Beurteilungen haben immer wieder die Bildung von **Vergleichsgruppen** zum Gegenstand. Innerhalb des Beurteilungssystems dienen diese dazu, einen einheitlichen Vergleichsmaßstab herzustellen, an denen sich die Soldatinnen und Soldaten in ihren Beurteilungen zu messen haben. Die konkreten Vergleichsgruppen fair und

sachdienlich aufzuteilen, ruft allerdings in den Einheiten teilweise große Unsicherheiten hervor, wie folgender Fall zeigt:

- *Ein Spieß beklagte sich darüber, dass in dem Beurteilungsdurchgang seiner Kompanie für die Dienstgrade Hauptfeldwebel bis Stabsfeldwebel nur eine Vergleichsgruppe – ohne Differenzierung zwischen „mit Leitungsfunktion“ und „ohne Leitungsfunktion“ – gebildet wurde. Obgleich das Verteidigungsministerium im Zuge der Eingabebearbeitung zugestanden hatte, dass die Einordnung der Kompaniefeldwebel in eine Vergleichsgruppe mit Leitungsfunktion sachgerecht gewesen wäre, erachtete es die Bildung von nur einer Vergleichsgruppe gerade noch für zulässig.*

Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund, dass zum Zeitpunkt der Beurteilungen noch keine eindeutigen Vorgaben hinsichtlich der Definition von Leitungsfunktion bestanden und somit ein weiter Beurteilungsspielraum gegeben war, vertretbar. Es ist allerdings schwer vermittelbar, da ein Kompaniefeldwebel selbstverständlich eine Leitungsfunktion innehat. Umso erfreulicher ist es, dass die Eingabe Anlass war, die Dienstvorschrift „Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten“ dahingehend zu überarbeiten, dass das Ministerium beabsichtigt, in die Anlage der Dienstvorschrift zur Vergleichsgruppenbildung folgenden weiteren Satz aufzunehmen: „Disziplinarvorgesetzte, beurteilende Vorgesetzte und Kompaniefeldwebel sind stets Vergleichsgruppen mit Leitungsfunktion zuzuordnen.“ Eine zusätzliche Fußnote soll darüber hinaus klarstellen, ab wann eine Leitungsfunktion vorliegt. Eine zutreffende Einordnung der zu beurteilenden Soldatinnen und Soldaten in die jeweiligen Vergleichsgruppen dürfte damit in solchen Konstellationen erleichtert werden.

Ein wiederkehrendes Thema der Eingaben ist neben einer vermeintlich falschen Vergleichsgruppenbildung die Quotierung bei **kleinen Vergleichsgruppen**. Nach den Vorgaben der Beurteilungsrichtlinie ist bei Gruppen, in denen weniger als zwanzig Mitglieder sind, aus Gründen der Einzelfallgerechtigkeit die Anwendung der Richtwerte in geeigneter Weise zu differenzieren. In einigen Bereichen der Bundeswehr beträgt der Anteil an diesen sogenannten Kleinstvergleichsgruppen über achtzig Prozent. Die beurteilenden Vorgesetzten in Gestalt der Erst- und Zweitbeurteilenden, kennen die ihnen unterstellten Männer und Frauen und ihre Leistungen und möchten sie entsprechend fördern.

- *Ein beurteilender Vorgesetzter beklagte, dass seitens der sogenannten Prüfer Richtwertvorgaben eine maximal strenge Auslegung der Richtwertvorgaben auch für kleine Vergleichsgruppen an den Tag gelegt werde. So würden unter großer Umsicht zwischen Erst- und Zweitbeurteiler abgestimmte Notenwerte ohne Not von der höheren Dienststelle zur Herabsetzung angewiesen.*

Mit dem bereits genannten Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 29. August 2023 ist höchstrichterlich bestätigt worden, dass bei Vergleichsgruppen unter 20 Mitgliedern dem Gebot der Einzelfallgerechtigkeit Rechnung zu tragen ist und keine strikte Bindung an die **Richtwerte** gilt. Insofern ist bedauerlich, dass bisweilen bei den Verantwortlichen auf Truppenebene der Eindruck entsteht, dass bestehende Handlungsspielräume unnötig eingeschränkt werden. Personenkenntnis muss nicht immer Voraussetzung für eine gerechte Beurteilung sein. Das abgestimmte Ergebnis zwischen Erst- und Zweitbeurteiler, die Leistungsprofil und Fördermöglichkeiten ihrer Soldatinnen und Soldaten genau kennen, bietet jedoch eine Gewähr für eine leistungsgerechte Bewertung. Die ebenfalls wichtige Maßstabswahrung sollte dort, wo es möglich ist, nicht über dem Anspruch stehen, die Einzelne oder den Einzelnen in den Blick zu nehmen. Der oftmals vorherrschende Eindruck bei den Soldatinnen und Soldaten, dass Beurteilungen in den Abstimmungsrunden auf Kommandoebene „übersteuert“ werden, darf nicht Überhand gewinnen.

Verständlicherweise hat die Veröffentlichung der vorgenannten Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichts zu einiger Unruhe bei den mit Beurteilungen befassten Vorgesetzten geführt. Daher informierte das Verteidigungsministerium sämtliche Dienststellen der Bundeswehr durch zwei Fernschreiben darüber, wie mit den höchstrichterlichen Entscheidungen bis auf Weiteres umzugehen ist. Insbesondere der Umgang mit bereits erstellten, jedoch höchstrichterlich für ungültig erklärten Personalentwicklungsbewertungen brachte in dem Zusammenhang besonderen Aufwand. Das BAPersBw holte kurzfristig einzelfall- und anlassbezogen Informationen von den Vorgesetzten ein, welche wiederum gehalten waren, spezielle, neu konzipierte Formulare zu befüllen.

Nach Auskunft des Ministeriums ist gleichwohl festzustellen, dass die Richtwertvorgaben im letzten Beurteilungsdurchgang bei den Offizierinnen und Offizieren des Truppendienstes mit Dienstpostendotierung A 9 bis A 12 im Dienstgrad Leutnant/Leutnant zur See bis Hauptmann/Kapitänleutnant gemäß den Vorgaben der

Soldatenlaufbahnverordnung auf allen Ebenen der Gesamtverantwortlichen – unter Berücksichtigung der noch ausstehenden nicht abgeschlossenen Beurteilungen – vorschriftenkonform eingehalten wurden.

Abgesehen von den aufgrund der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts inhaltlich unter Umständen weitreichenden Änderungen des Beurteilungssystems, muss das neue Beurteilungssystem auch technisch umgesetzt werden. Änderungsbedarf ergibt sich insofern im Hinblick auf das Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr, das sogenannte SASPF:

- *Ein beurteilender Vorgesetzter wies darauf hin, dass die Administratorenrechte im Bereich „Beurteilung Soldat“ im Personalwirtschaftssystem SASPF für die Zweitbeurteiler erheblich eingeschränkt worden seien. Dies habe zur Folge, dass der Zweitbeurteiler fachlich zur Prüfung der Beurteilung und Personalentwicklungsbewertung bereitgestelltes Personal der Stabsabteilung nicht einbinden könne. Dies führe nicht nur zu einem signifikanten bürokratischen Mehraufwand, sondern auch zu einer Mehrbelastung des Zweitbeurteilers, der nunmehr massiv mit Verwaltungsaufgaben gebunden sei. In einem solchen Fall seien die mit der Beurteilung befassten Stellen gezwungen, sich mit „Truppenlösungen“ zu behelfen, die unter Umständen nicht im Einklang mit datenschutzrechtlichen Vorgaben des Personalamtes stünden.*
- *Ein immer wieder in Eingaben thematisierter technischer Anpassungsbedarf besteht auch im Hinblick auf das verkürzte Beurteilungsfeld für Mannschaften oder das sehr eng begrenzte Textfeld für Freitext in den neuen Beurteilungsfeldern.*

Es ist bedauerlich, dass Programmierungsarbeiten, die diese Missstände beheben könnten, nach Auskunft des Ministeriums frühestens im Jahr 2026 erfolgen können. Als Gründe nennt das Ministerium eine Auslastung der Programmierkapazitäten und eine für 2025 angekündigte, durch eine Systemumstellung bedingte Entwicklungssperre. Drei Jahre bis zu einer technischen Lösung sind allerdings zu lang. Weil beurteilende Vorgesetzte und personalbearbeitende Stellen bereits jetzt alle Hände voll damit zu tun haben, die Vorschriften zu verstehen, ordnungsgemäß anzuwenden und gegenüber den zu beurteilenden Soldatinnen und Soldaten zu erläutern, ist es unbedingt erforderlich, administrative Erleichterungen so schnell wie möglich auf den Weg zu bringen. Erfreulich ist demgegenüber, dass zumindest die technische Unterstützung der Gesamtverantwortlichen im Abstimmungsprozess ebenso wie das Personalentwicklungsgespräch und weitere Vordrucke bis Ende 2024 vollständig im Personalwirtschaftssystem SASPF integriert sein sollen.

Potenzialfeststellung

Förderliche Auswahlentscheidungen werden in der Bundeswehr für Unteroffizierinnen und Unteroffiziere nicht nur auf Grundlage der dienstlichen Beurteilung gefällt. Um einen Laufbahn- oder Statuswechsel zu vollziehen, müssen Bewerberinnen und Bewerber aus der Laufbahn der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit Portepee das sogenannte Potenzialfeststellungsverfahren durchlaufen. Ziel des von Psychologen entwickelten Verfahrens ist es, das Potenzial eines Bewerbers oder einer Bewerberin für den angestrebten Status- oder Laufbahnwechsel anhand von Kriterien wie Urteils- und Kommunikationsfähigkeit oder Führungskompetenz festzustellen. Die wenigen Merkmale, die dabei erfasst werden – etwa „Gewissenhaftigkeit“ oder „Persönlichkeits- und Verhaltensstabilität“ – haben eine Gültigkeitsdauer von fünf Jahren. Für den Fall, dass eine deutliche Persönlichkeitsentwicklung bei der Soldatin oder dem Soldaten erkennbar ist, können die jeweiligen Vorgesetzten eine vorzeitige Wiederholung der Potenzialfeststellung frühestens nach Ablauf von zwei Jahren veranlassen. Das Verfahren, welches in der Regel einen Tag in Anspruch nimmt, besteht aus der Analyse biografischer Daten, einer computerassistierten Testung sowie einem Einzelgespräch in Form eines Interviews. Kandidatinnen und Kandidaten, die einen bestimmten Punktschwellenwert bei dem Potenzialfeststellungsverfahren überschreiten, werden für die Laufbahnzulassung beziehungsweise den Statuswechsel nicht weiter betrachtet. Im Frühjahr 2021 haben die Karrierecenter das neu konzipierte Potenzialfeststellungsverfahren erstmals angewendet.

- *Einige Petentinnen und Petenten beklagten, dass der Potenzialfeststellung für die Auswahl zum Status- und Laufbahnwechsel zu viel Gewicht beigemessen werde und nicht selten ein „K.-o.-Kriterium“ darstelle. Es sei ungerecht, dass ein eintägiges Verfahren im Vergleich zu den langen Beurteilungszeiträumen über das weitere Fortkommen entscheide. Dies schmälere auch die Motivation, sich im täglichen Dienst zu engagieren. Das Verteidigungsministerium betont, es werde nicht die Eignung für den entsprechenden Laufbahn- oder Statuswechsel geprüft, sondern das Potenzial für eine Bewährung in der Laufbahn der Offiziere des Militärfachlichen Dienstes oder für den Berufssoldatenstatus festgestellt. Demgegenüber flössen Kompetenzen, die*

trainierbar sind, in die Beurteilung ein. Der Anteil von 20 Prozent, mit dem die Potenzialfeststellung in den Punktsummenwert einfließe, sei im Übrigen angemessen.

Gleichwohl ist die Einführung eines **Indexwertes** der Potenzialfeststellung ein „hartes“ Kriterium, das für viele Soldatinnen und Soldaten eine Umstellung mit sich bringt. Es ist verständlich, dass eine solche Änderung noch nicht auf allgemeine Akzeptanz stößt und Vertrauen erst mit wachsender Anwendungssicherheit entstehen kann. Die Geeignetheit der Potenzialfeststellung als Auswahlinstrument ist durch wissenschaftliche Studien hinreichend bestätigt. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der Potenzialfeststellung um das einzige objektive, von Vorgesetzten unabhängige Verfahren handelt. Dadurch kann sichergestellt werden, dass die entsprechenden Auswahlentscheidungen nach einheitlichen Kriterien getroffen werden. Das Ministerium wird das aktuelle Verfahren stufenweise innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren auswerten. Besonderes Augenmerk sollte dabei weiterhin darauf liegen, ob Vorgesetzte von ihrer Möglichkeit Gebrauch machen, bedeutende Persönlichkeitsentwicklungen bei den ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten zu erkennen und zum Anlass zu nehmen, ihnen die Chance einer vorzeitigen erneuten Potenzialfeststellung zu geben.

Beförderungen

Gute Beförderungsperspektiven zeichnen die Attraktivität eines Arbeitgebers aus. Nichts anderes gilt für die Bundeswehr. Beförderungsentscheidungen bei der Truppe richten sich zum einen danach, ob alle laufbahnrechtlichen Voraussetzungen unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips des Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz erfüllt sind. Hierbei legt das BAPersBw basierend auf den Kriterien von Eignung, Leistung und Befähigung anhand ergangener Beurteilungen konkrete Beförderungsreihenfolgen fest. Zum anderen müssen Planstellen in entsprechend höheren Besoldungsgruppen zur Verfügung stehen. Da regelmäßig mehr Soldatinnen und Soldaten zur Beförderung anstehen, als es Planstellen gibt, entsteht ein **Beförderungstau**. Zwar reduzierte sich die Zahl der auf eine Beförderung wartenden Soldatinnen und Soldaten im Zeitraum von August 2022 bis August 2023 um rund 27 Prozent von zuvor 5.575 auf nunmehr 4.047. Dies liegt jedoch im Wesentlichen in der erfolgten Änderung der Allgemeinen Regelung „Beförderung, Einstellung, Übernahme und Zulassung militärischen Personals“ begründet. Da mit der Neufassung insbesondere die Bewährungszeiten für Beförderungen verändert wurden, erfüllten im Betrachtungszeitraum tausende Soldatinnen und Soldaten nicht mehr die formalen Beförderungsvoraussetzungen in der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit Portepe. Ab dem Stichtag 9. September 2022 gilt nunmehr für die Beförderung zum Oberfeldwebel neben der bisherigen Voraussetzung einer Dienstzeit von fünf Jahren zusätzlich eine **Bewährungszeit** im Dienstgrad Feldwebel von mindestens zwei Jahren. Für die Beförderung zum Hauptfeldwebel ist neben der bisherigen Voraussetzung einer Dienstzeit von acht Jahren eine Bewährungszeit im Dienstgrad Oberfeldwebel von mindestens drei Jahren notwendig. In zahlreichen Eingaben beklagten Soldatinnen und Soldaten durch diese sie überraschende Änderung, erst Monate oder auch Jahre später befördert werden zu können, als sie es eigentlich angenommen hatten. Exemplarisch zeigt dies folgender Fall:

- *Ein Feldwebel mit 17 Dienstjahren legte dar, dass er – ungeachtet der Beförderungsreihenfolge – mindestens ein Jahr länger als zuvor auf seine Beförderung zum Oberfeldwebel und drei Jahre länger auf die Beförderung zum Hauptfeldwebel warten müsse.*

Das Verteidigungsministerium erläuterte, Ziel der Neufassung der Dienstvorschrift sei es, die unterschiedlichen Herangehensweisen bei der Festlegung und Anrechnung von Bewährungszeiten bei der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere im Vergleich zu den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren zu beseitigen. Während eine Bewährungszeit in der Offizierslaufbahn bisher nur im jeweiligen Dienstgrad möglich gewesen sei, hätten Bewährungszeiten bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren zuvor auch in anderen Laufbahnen geleistet werden können. Dies sei nun nicht mehr möglich. Im Sinne der Gleichbehandlung werde jetzt sichergestellt, dass die Bewährungszeiten wie auch bei den Offizierinnen und Offizieren in der aktuellen und nicht in der vorherigen Laufbahn geleistet werden. Das gleiche gelte nunmehr auch für Regelbewerbende gegenüber Laufbahnaufsteigenden und Wiedereingestellten. Letztere konnten nach alter Rechtslage nachgewiesene Dienstzeiten in einer anderen Laufbahn auf ihre Bewährungszeit angerechnet bekommen und dadurch zum Teil deutlich früher zum Oberfeldwebel oder Hauptfeldwebel befördert werden als Regelbewerberinnen und Regelbewerber. Die Gleichbehandlung bei Beförderungen in Bezug auf die Bewährungszeiten ist zu begrüßen. Nicht zuletzt sind mit einer späteren Beförderung jedoch auch finanzielle Einbußen verbunden. Eine frühzeitige Information über diese

gravierenden Veränderungen und die zu Grunde liegenden Erwägungen hätte zu mehr Verständnis in der Truppe geführt.

Die im Einzelplan 14 des Haushaltsgesetzes 2023 vollzogene **Änderung des Planstellengefüges** brachte bedauerlicherweise für den auch in anderen Laufbahnen zu verzeichnenden Beförderungsstau keine spürbare Entlastung. Der bereits im letzten Jahresbericht angeregte Planstellenaufwuchs in der Besoldungsgruppe A 8 mit Amtszulage blieb faktisch aus. Mit der Bereitstellung von 250 neuen Planstellen beträgt dort der Zuwachs in Relation zu den Gesamtzahlen (Haushalt 2022: 24.230 Planstellen; Haushalt 2023: 24.480 Planstellen) gerade einmal ein Prozent. Mit Stichtag August 2023 verblieben zudem beispielsweise 742 Offizierinnen und Offiziere in der Beförderungs- und Einweisungsreihenfolge zu A 14. Besonders drastisch wirkt sich die angespannte Planstellensituation dann aus, wenn die Betroffenen – oftmals über Monate oder gar Jahre hinweg – eine höhere Verantwortung für Personal und Material tragen, ohne jedoch hierfür die vorgesehene Besoldung zu erhalten.

- *Ein Hauptmann beklagte, er würde seit über 17 Monaten auf einem A 12-dotierten Dienstposten verwendet, allerdings nicht in die entsprechende Planstelle eingewiesen. Wegen der geringen Anzahl an Planstellen, sei er durch das stetige Hinzukommen weiterer Offizierinnen und Offiziere, welche ebenso die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllten, in der Beförderungsreihenfolge sogar über zehn Plätze gesunken. Letztlich konnte der Petent eineinhalb Jahre nach erfolgter Verwendung in die Planstelle A 12 eingewiesen werden.*

Aufgrund des Mangels an Planstellen ist von einer weiter ansteigenden Anzahl von Soldatinnen und Soldaten auszugehen, die trotz Erfüllens der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen auf eine Beförderung warten müssen. Es ist verständlich, dass mehrjährige **Wartezeiten**, die letztlich auf eine nicht auskömmliche Ausstattung mit Planstellen zurückzuführen sind, bei einer großen Anzahl von Soldatinnen und Soldaten zu Frustration führen. Die Unzufriedenheit der Betroffenen ließe sich zumindest dadurch etwas lindern, wenn die Personalführung besser mit ihnen kommunizieren und transparent machen würde, wie lange die Wartezeit noch ist.

Personalarbeit

Auch in diesem Berichtsjahr gab es erneut zahlreiche Eingaben, in denen sich Probleme bei der Bearbeitung von Personalangelegenheiten zeigten. Immer wieder geht es darin um Verzögerungen. Oft sind Petentinnen und Petenten schlicht im Unklaren darüber, wie der Sachstand ihrer Anträge oder Verfahren ist und beklagen sich über mangelnde Kommunikation und Erreichbarkeit der Personalführung.

- *Ein Petent beantragte aus gesundheitlichen Gründen seine heimatnahe Versetzung. Nachdem zunächst der zuständige Personalfeldwebel die zügige Bearbeitung des Antrags versäumt hatte, gab er dem Petenten gegenüber wahrheitswidrig an, dass sich der Versetzungsantrag bereits bei der personalführenden Stelle befände. Erst über ein halbes Jahr später konnte im Zuge der Eingabebearbeitung der Antrag erneut gestellt und bearbeitet werden.*
- *Ein Unteroffizier beklagte, dass er nicht kurzfristig auf einen verfügbaren Lehrgangsort geplant worden sei. Zudem sei auch seine vorherige Lehrgangsplanung fehlerhaft gewesen: mehrfach seien Kommandierungen hinsichtlich des Lehrgangsortes und der Lehrgangsdauer geändert worden. Schließlich sei er auf einer Warteliste geführt und ein Lehrgang wegen fehlender Auslastung abgesagt worden. Im Zuge der Eingabebearbeitung ergab sich, dass die so genannte Ausbildungssteuerung des Bundesamtes für das Personalmanagement nicht wie vorgesehen in die Planung der Lehrgänge eingebunden worden war.*

Die Teilnahme an Lehrgängen ist nicht nur wichtig für die dienstpostengerechte Ausbildung. Sie kann für das dienstliche Fortkommen, die Laufbahn oder den Statuswechsel in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten relevant sein. Die Planung dieser Lehrgänge für die vielen tausend Bundeswehrangehörigen an unterschiedlichen Orten und zu verschiedenen Zeiten ist organisatorisch aufwändig. Die jeweiligen Personalführerinnen und -führer sollten daher die **Ausbildungssteuerung** als koordinierende Stelle einbinden. Sie überwacht die Änderung der Lehrgangszeiträume und besetzt die Lehrgänge in enger Abstimmung mit den Ausbildungseinrichtungen. Nicht nur die Einrichtung und Nutzung zentraler Steuerungsmechanismen ist wichtig. Es ist außerdem gut, dass die Bundeswehr auch in der Personalarbeit zunehmend digitaler wird. Das Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr (SASPF) ist ein IT-System, das diverse Personalprozesse abbildet und über standardisierte Funktionen unter anderem die Besetzung von Dienstposten verbessern soll.

Unachtsamkeit bei der Pflege des Personalwirtschaftssystems können mitunter weitreichende Folgen haben, wie der folgende Fall zeigt:

- *Das im Personalwirtschaftssystem SASPF eingetragene Beförderungshemmnis eines Hauptfeldwebels wurde trotz des eingestellten Strafverfahrens erst über ein Jahr später aus dem Datenbestand gelöscht. Dieses Versäumnis war ausschlaggebend dafür, dass der Soldat nicht auf den von ihm gewünschten Dienstposten versetzt wurde.*

Ein weiteres Beispiel sind Klagen in Bezug auf die mangelnde Digitalisierung und die damit vermeintlich zusammenhängende schleppende Durchführung des **Dienstunfähigkeitsverfahrens**. Dieses Verfahren ist nicht zuletzt zum Schutze der Betroffenen sehr formell ausgestaltet. Durch strenge Vorgaben im Hinblick auf Durchführung und Ablauf sowie Formvorgaben für die ärztliche Begutachtung sollen Objektivität und rechtliche Überprüfbarkeit bestmöglich eingehalten werden.

- *Mit Zustimmung des Disziplinarvorgesetzten beantragte ein Petent schon im Oktober 2021 seine Entlassung wegen Dienstunfähigkeit. Nachdem er im Juni 2022 ärztlich begutachtet wurde, lag das entsprechende Gutachten der Personalführung im August 2022 vor. Erst eine Sachstandsnachfrage des Petenten im Dezember 2022 gab den Anstoß zur weiteren Bearbeitung des Antrags. Hinzu kam, dass die Personalführung irrtümlicherweise von einem Verfahrenshindernis ausging. Im Übrigen kommunizierte die Personalführung ausschließlich über die Vorgesetzten des Petenten. Das BAPersBw räumte ein, dass die Art des Austauschs nicht dem angestrebten Standard entspreche und bedauerte die fehlerhafte rechtliche Einschätzung.*

Es ist nachvollziehbar, dass betroffene Soldatinnen und Soldaten, die nicht selten schon durch ihre jeweilige Erkrankung schwer belastet sind, das Verfahren subjektiv als zu lang empfinden. Sie wünschen sich oft einen Neustart im zivilen Leben und können die Komplexität des Verfahrens nicht immer durchschauen. Besonders wichtig ist daher, dass während des laufenden Verfahrens ausreichend mit den Betroffenen kommuniziert wird.

Gleichwohl bemüht sich die Personalführung gerade bei starken gesundheitlichen Einschränkungen erkennbar um **fürsorgliche Lösungen**, wie die folgenden Fälle zeigen:

- *Eine an Multipler Sklerose erkrankte Petentin war nach ärztlichem Befund dauerhaft nicht dienst- und verwendungsfähig, weswegen ein Dienstunfähigkeitsverfahren eingeleitet wurde. Einen knappen Monat später hatte sich die Petentin erfolgreich um einen Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft beworben und legte den entsprechenden Arbeitsvertrag vor. Wenngleich es korrekt gewesen wäre, das Dienstunfähigkeitsverfahren durchzuführen, gab die Personalführung aufgrund des eindeutigen Krankheitsbildes und der mit dem Arbeitsangebot verbundenen Zukunftschancen der Petentin einen Antrag auf Dienstzeitverkürzung zu Recht statt. So konnte sie bereits zum Ende des Monats die Bundeswehr verlassen.*
- *Eine Soldatin im Dienstgrad Oberfeldwebel konnte aufgrund der Entfernung eines Gehirntumors und der anschließenden körperlichen Einschränkungen während der weiteren Therapie- und Behandlungszeit zunächst nicht an den weiteren im Rahmen der Feldwebellaufbahn vorgesehenen Lehrgängen teilnehmen. Da die Verlängerung ihrer vorläufig zwischenfestgesetzten Dienstzeit jedoch von der Absolvierung dieser Lehrgänge abhing, drohte ihr das vorläufige Ausscheiden aus der Bundeswehr. Das BAPersBw legte schließlich in einer Einzelfallentscheidung fest, dass der Petentin die von ihr angestrebte Verwendung zunächst auch ohne eine Teilnahme an den entsprechenden Lehrgängen zuerkannt werden könne, vorausgesetzt, es werde eine entsprechende Ausbildung am Arbeitsplatz durchgeführt. Damit einhergehend wurde auch ihre Verpflichtungszeit auf die vollen 15 Jahre festgesetzt.*

Demgegenüber fühlen sich manche Soldatinnen und Soldaten zu Unrecht als gesundheitlich ungeeignet bewertet:

- *Einem Hauptfeldwebel mit der Verwendung Feuerwerker beziehungsweise Kampfmittelabwehrfeldwebel mit dem Diabetes mellitus Typ I erhielt nicht die erforderliche gesundheitliche Eignung für das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten. Auch eine militärärztliche Ausnahmegenehmigung schied aus. Die Krankheit falle ungeachtet einer guten medizinischen Einstellung und einer bisher problemlosen Bewältigung des Dienstalltags in die wehrmedizinische Gradation VI. Dieser Einstufung werden Befunde zugeordnet, die von Dauer sind und grundsätzlich eine gesundheitliche Eignung beziehungsweise Verwendungsfähigkeit ausschließen. Eine durchgeführte Einzelfallprüfung ließ ebenso keine anderen Schlüsse zu. Das Ergebnis wurde letztlich gerichtlich bestätigt.*

In derartigen Eingaben kommt oft eine große persönliche Enttäuschung der Petentinnen und Petenten zum Ausdruck, da ihre eigene Einschätzung und ihr eigenes Erleben ihrer körperlichen Fitness von der truppenärztlichen Begutachtung zum Teil erheblich abweichen. Dabei ist nicht außer Acht zu lassen, dass Maßstab für die dienstlichen Anforderungen in den Streitkräften und damit für die Dienstfähigkeit von Soldatinnen und Soldaten der im Grundgesetz verankerte Verteidigungsauftrag der Streitkräfte ist. Die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten sind hoch. Die Bundeswehr hat nicht zuletzt deshalb ein berechtigtes und gesteigertes Interesse an der gesundheitlichen Eignung ihrer Soldatinnen und Soldaten.

Immer wieder sind es die mitunter zahlreichen jeweiligen **Versetzungen**, bei denen Petentinnen und Petenten sich nicht ausreichend durch die Personalführung begleitet fühlen. In diesem Berichtsjahr zeigt sich folgendes Problem im Zusammenhang mit dem neuen Beurteilungssystem:

- *Mehrere Petenten äußerten Kritik daran, dass ihr Versetzungszeitpunkt zeitlich so ungünstig datiert worden war, dass der Beurteilungsstichtag auf einen Zeitpunkt wenige Wochen nach der Versetzung zur neuen Dienststelle fiel. Eine sachgerechte Beurteilung der letzten Dienstzeit sei so durch die neuen Vorgesetzten kaum möglich. Auf Antrag der beurteilenden Vorgesetzten ist der Beurteilungszeitpunkt – so wie dies im vorherigen Beurteilungssystem in vergleichbaren Fällen vorgesehen war – um bis zu drei Monate aufschiebbar. Ähnliche Ausnahmeregelungen gelten für Kommandierungen, Lehrgangsaufenthalte und Auslandsverwendungen.*

Soldatinnen und Soldaten müssen die Möglichkeit haben, dass sich die gesamte Bandbreite ihrer gezeigten Leistungen in der Beurteilung abbildet. Andernfalls entsteht schnell ein Gefühl der Ungerechtigkeit. Bei den beurteilenden Vorgesetzten sind offensichtlich noch Unsicherheiten in Bezug auf den ihnen zustehenden Spielraum bei der Festlegung des Beurteilungszeitraums auszuräumen. Es ist gut, dass das Bundesministerium der Verteidigung diese nun verstärkt ausräumt und die personalbearbeitenden Stellen außerdem darauf hingewiesen hat, eine Versetzung möglichst erst nach dem Beurteilungsstichtag vorzunehmen. So kann der oder die Betroffene noch von ihrer oder seinem vorherigen Vorgesetzten beurteilt werden.

In vielen Eingaben wird kritisiert, dass nicht die Suche nach guten Lösungen, sondern das starre Anwenden von Regeln maßgeblich für die personalbearbeitenden Stellen sei. Nicht unerwähnt bleiben soll daher der folgende Fall, der beispielhaft zeigt, wie lösungsorientierte und flexible Personalführung in der Bundeswehr funktioniert:

- *Ein Petent kritisierte, dass er nach Ablauf seiner Verwendungsdauer nicht auf einem Auslandsdienstposten verbleiben konnte. Er solle die restlichen neun Monate seiner Dienstzeit in eine andere Einheit versetzt werden, was seine familiäre Situation deutlich erschwere. Eine vorherige Bewerbung um einen Dienstposten mit Dienstzeitverlängerung in integrierter Verwendung sei nicht erfolgreich gewesen. Nachdem im Rahmen der Eingabe seine familiäre Situation erstmals Thema war, erhielt er das Angebot, ihn bis zu seinem Dienstzeitende auf einem dienstpostenähnlichen Konstrukt am bisherigen Standort zu verwenden.*

Sicherheitsüberprüfungen

Im Laufe der Dienstzeit ergibt sich immer wieder die Notwendigkeit einer Sicherheitsüberprüfung, wenn eine Soldatin oder ein Soldat einen sicherheitsempfindlichen Dienstposten erhält. Mit dem völkerrechtswidrigen Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine hat insbesondere Spionage und Cyberabwehr an Bedeutung gewonnen. Zudem hat sich das Verteidigungsministerium bereits seit mehreren Jahren zum Ziel gesetzt, die Extremismusabwehr in der Bundeswehr zu stärken. Dazu gehört neben dem neuen Entlassungstatbestand für Extremisten durch die Novellierung des Soldatengesetzes auch das im Oktober 2022 in Kraft getretene Gesetz zur intensivierten, erweiterten Sicherheitsüberprüfung. Darüber hinaus trat eine Änderung des Reservistengesetzes in Kraft, wonach eine einfache Sicherheitsüberprüfung von Reservistinnen und Reservisten möglich ist, selbst wenn diese nicht für die Wahrnehmung einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit geplant sind. Seit Beginn des Berichtsjahres nehmen die Einleitungen von entsprechenden Sicherheitsüberprüfungsverfahren bei Reservistinnen und Reservisten sukzessive zu, haben jedoch nur geringen Anteil am Gesamtumfang der eingeleiteten Sicherheitsüberprüfungen. Demgegenüber werden intensivierte, erweiterte Sicherheitsüberprüfungen noch nicht betrieben. Eine Rechtsverordnung, die festlegt, auf welche Soldatinnen und Soldaten die intensivierte erweiterte Sicherheitsüberprüfung Anwendung finden soll, ist im Verteidigungsministerium noch immer in Bearbeitung. Mit deren Inkrafttreten kann mit der neuen Art der Sicherheitsüberprüfung begonnen werden. Damit verbunden sind unter

anderem die Halbierung der Prüfungsintervalle und erweiterte Prüfmaßnahmen, sodass ein nicht unerheblicher Mehraufwand auf das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD) zukommen wird.

Das für die Sicherheitsüberprüfungen zuständige BAMAD ist bereits jetzt sehr belastet. Zum Ende des Berichtsjahres lagen dem Amt 62.809 Anträge vor. Davon entfielen rund ein Drittel, nämlich 21.474 der eingeleiteten Sicherheitsüberprüfungen, auf die sogenannte Soldateneinstellungsüberprüfung, die zu Beginn der Grundausbildung, spätestens zu Beginn der Waffenausbildung vorliegen muss. Sie soll bereits im Vorfeld mutmaßliche Extremistinnen und Extremisten von der Bundeswehr fernhalten, was aber nicht gelingt, wenn sie zu lange dauert. Von den 57.375 durchgeführten Sicherheitsüberprüfungen sind 20.802 abgeschlossene Soldateneinstellungsüberprüfungen umfasst, was zeigt, dass das BAMAD die Einstellungsüberprüfung nach wie vor vorzieht. Zumindest in der für die Sicherheitsüberprüfungsverfahren verantwortlichen Abteilung Personal verbessert sich die **Personallage** langsam, aber stetig. Während zum Stichtag 31. Dezember 2022 der Besetzungsgrad noch bei 71 Prozent lag, lag er zum Ende des Berichtsjahres bereits bei 74 Prozent. Gleichwohl ist das Auftragsaufkommen im Vergleich zum Vorjahr im Berichtsjahr um rund 10 Prozent gestiegen. Das schlägt sich zum Teil deutlich in den längeren Bearbeitungszeiten der einzelnen Sicherheitsüberprüfungsvorgänge nieder. So dauerte etwa eine Sicherheitsüberprüfung der Stufe 1 im Bereich Verschlussachen und Sabotageschutz mit einer durchschnittlichen Laufzeit von 15 Wochen im Durchschnitt acht Wochen länger als noch im Jahr 2022. Bei der Soldateneinstellungsüberprüfung stieg die durchschnittliche **Bearbeitungszeit** auf sieben Wochen an und dauerte damit im Schnitt vier Wochen länger als noch im Betrachtungszeitraum 2022. Gerade bei der Soldateneinstellungsüberprüfung können jedoch vier Wochen mehr oder weniger einen großen Unterschied machen. Eine fehlende oder nicht abgeschlossene Sicherheitsüberprüfung hat die Herauslösung aus der Grundausbildung und die Nichtteilnahme an der Waffenausbildung zur Folge. Nicht selten führt dies dazu, dass sich die betroffenen neu eingestellten Soldatinnen und Soldaten plötzlich untätig in ihrer Stammeinheit wiederfinden. Nachdem sie den Anschluss an ihre Kameradinnen und Kameraden der Grundausbildung verloren haben und keine Perspektive sehen, führt der Weg nicht selten gleich wieder aus der Bundeswehr heraus.

Besonders ärgerlich ist dies, wenn von vornherein klar ist, dass das Sicherheitsüberprüfungsverfahren nicht erfolgreich durchlaufen werden kann:

- *Ein russischstämmiger Petent wurde von der bereits begonnenen Grundausbildung abgelöst und entlassen. Das Verteidigungsministerium räumte ein, dass er nicht hätte eingestellt werden dürfen, weil er sich in den Jahren 2017 bis 2021 durchgehend in der Russischen Föderation aufgehalten hatte, was sich auch aus den Bewerbungsunterlagen ergab. Sämtliche Stellen des zuständigen Karrierecenters hatten diese nicht ordnungsgemäß ausgewertet obwohl seit Ende 2021 ein neuer Bewerbungsbogen zur Vermeidung sogenannter aussichtsloser Sicherheitsüberprüfungen angewendet wurde, um solche Fälle zu vermeiden. Das Ministerium hat den Fall zum Anlass genommen, das im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren beteiligte Personal aller Karrierecenter noch einmal zu sensibilisieren.*

Das Verteidigungsministerium teilte mit, dass die Anzahl von Sicherheitsüberprüfungen mit sicherheits-erheblichen Erkenntnissen zunimmt, was eine aufwändigere und zeitintensivere Bearbeitung zur Folge hat. Es ist richtig, dass das BAMAD sicherheits-erheblichen Erkenntnissen gründlich nachgeht und im Sinne der militärischen Sicherheit keine Kompromisse im Hinblick auf den Aufwand der Überprüfung macht. Immer wieder erreichen die Wehrbeauftragte jedoch Berichte über **unproblematische Fälle**, in denen es zu unverhältnismäßig langen Bearbeitungszeiten kommt. Beispielhaft zeigt dies folgender Fall, in welchem das Sicherheitsüberprüfungsverfahren über drei Jahre andauerte:

- *Ein angehender IT-Feldwebel kritisierte, dass er aufgrund des Ausbleibens der erweiterten Sicherheitsüberprüfung an mehreren geplanten Fachlehrgängen für die Dienstpostenqualifizierung nicht teilnehmen können. Aus nicht nachvollziehbaren Gründen war die Sicherheitsüberprüfung zunächst erst vier Monate nach Abgabe der Sicherheitserklärung eingeleitet worden und danach erfolgte eine weitere Überprüfung, obwohl die erste bereits ohne sicherheits-erhebliche Erkenntnisse verlaufen war.*

Das lange Verfahren belastete nicht nur den Petenten, sondern auch den Dienstherrn, denn die geplante Verwendung lag im IT-Bereich, in dem in der Bundeswehr großer Bedarf besteht.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Insgesamt 5.232 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit nahmen in diesem Berichtsjahr an Bildungsmaßnahmen der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung (ZAW) teil. Die Angebote sind vielfältig und reichen von einer Ausbildung in Fluggerätelektronik und zur Industriemeisterin oder zum Industriemeister Elektrotechnik über Abschlüsse in der Notfallsanität bis zur Ausbildung in Fachkrankenpflege für Intensivpflege und Anästhesie.

Derzeit bietet die Bundeswehr insgesamt 464 ZAW-Maßnahmen an, welche 46 verschiedene Ausbildungs- und 33 Fortbildungsberufe umfassen. Diese dienen in erster Linie der fachlichen Qualifizierung für die jeweilige militärische Verwendung und damit der Auftragsbefreiung. Zugleich können Soldatinnen und Soldaten ihr erworbenes Wissen nach ihrem Ausscheiden auf dem zivilen Arbeitsmarkt nutzen. Insofern zeichnet die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung durchaus auch die Attraktivität der Arbeitgeberin Bundeswehr aus.

Nicht zielführend und auch nicht wirtschaftlich ist es allerdings, wenn eine Einplanung in eine Ausbildungsmaßnahme erfolgt, die sowohl für den Dienstposten als auch für die spätere Eingliederung in den zivilen Arbeitsmarkt nutzlos ist:

- *Ein Bootsmannanwärter mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung zum Dachdecker sollte die ZAW-Maßnahme „Kaufmann/-Frau – Büromanagement“ durchlaufen. Weder für seine Dienstpostenverwendung noch für seine Pläne nach einer etwaigen Wiedereingliederung in das zivile Berufsleben hätte diese einen Gewinn gebracht. Erst im Rahmen der Eingabebearbeitung ermöglichte ihm eine Ausnahmegenehmigung auf die ZAW-Maßnahme zu verzichten.*

Während der Teilnahme an den ZAW-Maßnahmen stehen die Soldatinnen und Soldaten für ihre sonstigen dienstlichen Verpflichtungen nicht zur Verfügung. Der **fachliche Mehrwert** der Bildungsmaßnahmen sollte daher auch für die Bundeswehr im Vordergrund stehen.

In der Regel führen externe zivile Bildungsträger die ZAW-Maßnahmen im Auftrag der Bundeswehr durch. Umso wichtiger ist es, dass die bei den Karrierecentern angesiedelten ZAW-Betreuungsstellen im Rahmen der Fachaufsicht eine engmaschige Betreuung und **Qualitätssicherung** gewährleisten. Sehr hohe Durchfallquoten in besonders anspruchsvollen Aus- und Fortbildungsbereichen haben gezeigt, dass dies notwendig ist:

- *Teilnehmerinnen und Teilnehmer der neunmonatigen ZAW-Maßnahme „Wirtschaftsfachwirt“ beanstandeten die Durchfallquote von 100 Prozent. Das BAPersBw sah diese in einer im Hörsaal ansonsten ungewöhnlich hohen Dissonanz zwischen den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern und deren fehlender Motivation begründet. Dennoch nahm es die Eingaben zum Anlass, künftig zusätzliche Unterrichtseinheiten zur fachlichen Vertiefung der Inhalte aufzunehmen und besser auf die Bedürfnisse der Soldatinnen und Soldaten einzugehen. Gemeinsam mit dem Bildungsträger ist zudem ein noch intensiveres Monitoring vorgesehen. Die Betroffenen können eine Wiederholungsprüfung mit entsprechender Vorbereitung an einem anderen Standort machen.*

Eine fortlaufende inhaltliche Überprüfung sowie eine Auswertung und etwaige Anpassung der Lehrpläne der ZAW-Maßnahmen sind wichtig, damit Soldatinnen und Soldaten die Aufgaben auf ihrem Dienstposten qualifiziert wahrnehmen können. Das Ministerium versichert, dass sowohl die Karrierecenter als auch das fachlich zuständige BAPersBw Hinweisen auf Mängel bei der Qualität der Lehrgänge zielgerichtet nachgehen und, soweit erforderlich, Abhilfe schaffen.

So wird erstmalig – als Reaktion auf hohe Durchfallquoten der letzten Jahre – die Bildungsmaßnahme „Wirtschaftsfachwirt“ neu strukturiert. Auch die ZAW-Maßnahme „IT-Spezialistenprofil“ in der Ausbildung zum Cyber-/Informationstechnik-Feldwebel erfuhr über die letzten Jahre eine Umstrukturierung. Die Anpassung der Laufbahnverordnung und Einführung zusätzlicher Ausbildungsabschnitte beziehungsweise Selbstlernanteile kompensiert bestehende Lücken. Die aufgrund der Pandemie verschobene Organisationsuntersuchung und Personalbedarfsermittlung der ZAW- und Bundeswehrfachschul-Betreuungsstellen läuft. Die Ergebnisse sollen im ersten Quartal 2024 vorgelegt und anschließend durch das Ministerium ausgewertet werden.

7. Frauen

Seit 22 Jahren verrichten Frauen und Männer gleichberechtigt Dienst in der Bundeswehr – das könnte ein Anlass für uneingeschränkte Freude sein. Soldatinnen finden sich mittlerweile in nahezu allen Bereichen und Funktionen der Bundeswehr wieder. Sie erhöhen mit ihren Erfahrungen und Fertigkeiten die Qualität des Dienstes, denn Studien zeigen: Gemischte Teams sind immer die besten und leistungsstärksten.

Mit der Novelle des **Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes** ist die Quote der Frauen in den Streitkräften – mit Ausnahme der Sanität – von 15 auf 20 Prozent erhöht worden. Ambitionierte Ziele sind lobenswert, jedoch kann diese „Untermauerung des erklärten Zieles“ – wie es das Verteidigungsministerium bezeichnet – eines nicht verdecken: Die Quote von 15 Prozent ist in vielen Bereichen noch nicht annähernd erreicht. Im Berichtsjahr lag sie – einschließlich des Sanitätsdienstes – bei 13,43 Prozent. Dabei betrug der Anteil von Sanitätssoldatinnen im Zentralen Sanitätsdienst und der in allen anderen Organisationsbereichen dienenden Sanitätssoldatinnen 45,58 Prozent; er hat sich durch den leichten Abfall im Vergleich zum Vorjahr (2022: 45,66; 2021: 45,16) sogar noch etwas weiter von der gesetzlichen Zielvorgabe von 50 Prozent im Sanitätsdienst entfernt. Auf alle anderen Laufbahnen entfielen gerade einmal 9,68 Prozent (Vorjahr: 9,50 Prozent). Im Berichtsjahr hat sich die Zahl auf 24.380 (einschließlich 1.815 Freiwillig Wehrdienst Leistende) leicht erhöht (2022: 24.180 bei 1.816 Freiwillig Wehrdienst Leistenden). Im Heer betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 7,58 Prozent (2022: 7,55; 2021: 7,32), in der Luftwaffe 9,68 Prozent (2022: 9,49; 2021: 9,02), in der Marine 11,17 Prozent (2022: 10,92; 2021: 10,48), in der Streitkräftebasis 11,66 Prozent (2022: 11,30; 2021: 11,34) und im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum 10,28 Prozent (2022: 10,12; 2021: 10,03). Der Frauenanteil bei den Berufssoldatinnen und Berufssoldaten betrug 8,85 Prozent (2022: 8,28; 2021: 7,77) und bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit 15,32 Prozent (2022: 15,12; 2021: 14,77). Die Anzahl der Frauen bei den Freiwillig Wehrdienst Leistenden sank auf 18,26 Prozent (2022: 19,22; 2021: 18,84).

Auch bei den **Bewerbungszahlen** ist bei den Frauen im Berichtsjahr ein Rückgang festzustellen. Der prozentuale Anteil ihrer Bewerbungen lag bei 16,7 Prozent (2022: 17,8; 2021: 17,7; 2020: 17,2; 2019: 17,3). Damit ist in absoluten Zahlen ein Rückgang auf 7.200 Bewerbungen von Frauen (2022: 7.800; 2021: 8.700; 2020: 8.250) zu verzeichnen, wodurch sich der Negativtrend des letzten Jahres fortsetzt. Der Bundesminister der Verteidigung hat deshalb zu Recht Frauen mit höchster Priorität in den Fokus seiner Personalwerbung genommen. Die rückläufigen Zahlen zeigen, dass es einer gemeinsamen Kraftanstrengung bedarf, um die Bundeswehr für Frauen attraktiver zu machen und mehr weiblichen Nachwuchs zu gewinnen. Das Verteidigungsministerium hat in der Personalgewinnung bereits eine Reihe von Maßnahmen getroffen, um Frauen gesondert anzusprechen. Dazu zählen unter anderem gezielte personalwerbliche Ansprachen, militärische Gleichstellungspläne sowie Mentoring und Coaching.

Gleichzeitig erkennt es zu Recht an, dass diese noch nicht genug sind. Das geänderte Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz geht immerhin in die richtige Richtung: Es schreibt nun vor, dass externe Stellenausschreibungen und Bekanntgaben alle Geschlechter in gleicher Weise ansprechen müssen; in Bereichen, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, sind Bewerbungen von Frauen als „besonders erwünscht“ hervorzuheben. Auch sollen Frauen in solchen Bereichen bei gleicher **Qualifikation** bevorzugt berücksichtigt werden. Damit die so angesprochenen Frauen auch in der Bundeswehr bleiben, ist es wichtig, dass Bewerberinnen vor ihrer Einstellung ein realistisches Bild vom Dienst in der Bundeswehr erhalten. Das direkte Gespräch mit Soldatinnen und die Berührung mit deren Lebensgeschichten kann hierbei hilfreich sein.

- *Nachahmenswerte Aktionen wie das Bundeswehrcamp „Frauen für Frauen“ in Nordhessen, in dem Frauen eine Woche lang eine konkrete Vorstellung davon gewinnen konnten, was ein Dienst in der Bundeswehr im Alltag bedeutet, bieten eine ehrliche Darstellung der An- und Herausforderungen. Dies erlaubt es interessierten Frauen, ihre Fähigkeiten zu erproben und ihre Fragen bei kompetenten Gesprächspartnerinnen und -partnern zu stellen.*

Auch wenn Soldatinnen erfreulicherweise stärker in den Karrierecentern beratend tätig werden sollen, hörte die Wehrbeauftragte in Gesprächen von der Befürchtung, dass das „das Karriereende“ bedeuten könne. Eine Tätigkeit in der Karriereberatung darf kein Abstellgleis sein – wer andere von der Bundeswehr überzeugt und für diese mit ihrem Wesen gewinnt, zeichnet sich zugleich als förderungswürdige Soldatin aus. Eine solche Verwendung sollte deshalb sichtbar als ein Plus für spätere Entwicklungsmöglichkeiten gelten.

Um Interessentinnen von guten und vor allem gleichberechtigten **Karrierechancen** zu überzeugen, bedarf es starker Signale, was folgende Statistik zum Ausdruck bringt: Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen nämlich immer noch in Führungspositionen, und zwar selbst im Sanitätsdienst, wo der Frauenanteil seit Jahren sehr hoch ist. Darüber können auch die wenigen, gern mit Vorzeigekarrieren präsentierten Soldatinnen – zuletzt etwa die erste Bataillonskommandeurin des Heeres oder die erste U-Boot-Kommandantin der Marine – nicht hinwegtäuschen. Erkennbare Karrierechancen durch Vorbilder sind jedoch wichtig, um Frauen für die Bundeswehr zu interessieren.

Zum Zugang von Soldatinnen zu Führungsämtern heißt es in der Stellungnahme des Bundesministeriums der Verteidigung zum Jahresbericht 2022 der Wehrbeauftragten: „In Anbetracht der Öffnung aller Laufbahnen für Frauen erst im Jahr 2001 sind Soldatinnen aufgrund der Werdegangssystematik bislang nur vereinzelt in den höchsten militärischen Führungsebenen außerhalb der Sanität vertreten.“ Angesichts der 22 Jahre, in denen Frauen in den Streitkräften dienen, ist diese Aussage – verglichen mit der üblichen Dauer eines Berufslebens – ernüchternd.

„**Frauen in Führung**“ heißt im Berichtsjahr: Zehn Soldatinnen befinden sich in obersten Führungspositionen nach der Besoldungsordnung B (B 3 bis B 7) – allesamt Ärztinnen. Soldatinnen in Führungspositionen jenseits der Besoldungsgruppe B 7 gibt es keine. Selbst im Sanitätsdienst, in dem immerhin schon seit 1975 Frauen tätig sind, wird die gläserne Decke noch immer nur selten durchbrochen. Zwei von 14 Generalärzten sind Frauen, fünf von 48 Oberstärzten (B 3), zwei von zehn Flottenärzten (B 3), 22 von 160 Oberstärzten (A 16) und zwei von 24 Flottenärzten (A 16) sind ebenfalls weiblich. Auch wenn sich das Bild in den darunterliegenden Besoldungsgruppen etwas zu Gunsten der Frauen verschiebt, bleibt an der Spitze noch viel zu tun. In den anderen Teilstreitkräften sieht das Bild in den vordersten Rängen noch enttäuschender aus – dort kann man hochrangige Führungskräfte wie die Stecknadel im Heuhaufen suchen: Den Dienstgrad Oberst (B 3) hat nach 22 Jahren keine Soldatin erreicht – derzeit hingegen 268 Soldaten. In der Besoldungsgruppe A 16 stehen im Dienstgrad Oberst zwei Soldatinnen insgesamt 743 Soldaten gegenüber. Ein weiblicher Kapitän zur See (A 16) trifft auf 123 männliche Kapitäne zur See (A 16) und weitere 45 Kapitäne zur See (B 3). 25 weibliche Oberstleutnante (A 15) stehen 2.519 männlichen gegenüber und 221 weibliche Oberstleutnante (A 14) 4.669 männlichen Kameraden. Bei den Fregattenkapitänen betrug das Verhältnis im Berichtsjahr 5 zu 397 (A 15) und 53 zu 782 (A 14).

Das Ministerium verweist darauf, dass die stellenbezogenen Anforderungen geschlechterunabhängig gelten und alle den gleichen Laufbahnvoraussetzungen und einheitlichen Verfahren beim Verwendungsaufbau unterlägen. Offenbar führt dies jedoch nach 22 Jahren immer noch nicht dazu, dass sich die formell gleichen Chancen auch in realen Beförderungen widerspiegeln. Positiv herauszuheben ist daher die Ankündigung, die Werdegangs- und Verwendungsaufbaukonzepte anzupassen und weiterzuentwickeln und mit Instrumenten zur Förderung der **Chancengerechtigkeit** zu ergänzen. Hier bedarf es einer erheblichen Flexibilisierung für alle Soldatinnen und Soldaten und mehr Freiräume bei den Verwendungen, um verschiedenen Lebensrealitäten Rechnung zu tragen und qualifizierte Soldatinnen und Soldaten nicht aufgrund starrer Zeitvorgaben für Pflichtstationen, -verwendungen und Lehrgänge zu verlieren. Die individuellen Lebenssituationen müssen in der „Rushhour“ des Lebens, einer Zeit, in der beruflich und privat zumeist vieles gleichzeitig passiert, stärker Berücksichtigung finden. Das Verteidigungsministerium sollte die Überarbeitung der Werdegangs- und Verwendungsaufbaukonzepte zum Anlass nehmen, zu überprüfen, ob wirklich alle Stationen nötig sind, um gute Arbeit als Führungskraft leisten zu können. Selbstverständlich geht es nicht darum, auf wichtige Qualifikationen pauschal zu verzichten. Im Gegenteil: Manche Qualifikation lässt sich gewiss auf anderem Wege nachweisen oder aber – etwa durch Schulungsaufgaben oder die weitere Verwendungsplanung – im Nachgang erwerben.

Die Vorgaben des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes einschließlich der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst stellen wichtige, motivierende Ansätze dar, um den Frauenanteil generell und in Führungspositionen im Besonderen zu erhöhen. Erfolgversprechend erscheint auch das Format „Radar“, das ein individuelles Monitoring der Personalentwicklung für Offizierinnen des Truppendienstes vorsieht und den Fortschritt der Soldatinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kameraden beurteilen soll. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums soll das Format bestehende Instrumente der Personalentwicklung ergänzen und Karriereschritte sowie Lebensphasen berücksichtigen. Die hierzu angekündigte Evaluation des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr soll darüber hinaus unter anderem Erkenntnisse darüber vermitteln, ob und an welchen Stellen Auffälligkeiten bei der Auswahl und Förderung von Offizierinnen im Vergleich zu Offizieren erkennbar sind. Dieser Analyse sieht die Wehrbeauftragte mit Interesse entgegen.

Der Verweis auf **Zielvereinbarungen** reicht dann nicht aus, wenn deren Nichtbeachtung am Ende keine Folgen nach sich zieht. Um die erhebliche Lücke bei den hochrangigen Führungskräften in der Praxis zu schließen, bedarf es zusätzlich des Engagements aller Teilstreitkräfte und jedes einzelnen Vorgesetzten – und natürlich der Soldatinnen selbst. Zuweilen wird es auch anderer Wege bedürfen: Laufbahnwechsel oder eine verstärkte Personalbindung durch längere Verpflichtungszeiten könnten Erfolg versprechende Instrumente sein. Es gehört zu den Aufgaben von Vorgesetzten, Potenziale der ihnen unterstellten Soldatinnen schon in früheren Stadien ihrer Laufbahn zu erkennen, in den Blick zu nehmen und sie gezielt zu fördern – nicht nur unter den Offizierinnen, sondern bis hinunter zu den Mannschaftssoldatinnen. Denn auch bei den Unteroffizierinnen und -offizieren mit und ohne Portepe, in den Mannschaften und unter den Berufssoldatinnen und -soldaten sind Soldatinnen nur unterdurchschnittlich in Spitzendienstgraden und Funktionsstellen vertreten.

- *Immer wieder wenden sich Soldatinnen an die Wehrbeauftragte, die sich bei ihrem Ziel, Berufssoldatin zu werden, nicht hinreichend unterstützt sehen.*

Erfreulicherweise haben viele Vorgesetzte diese Verantwortung erkannt und fördern Frauen erfolgreich – auch in immer noch männerdominierten technischen Bereichen. Dieses Vorbild sollte Schule machen. Dazu gehört auch, qualifizierte Frauen zur Bewerbung auf höher dotierte Dienstposten zu ermutigen. Frauen müssen allerdings selbst das Vertrauen in ihre Fähigkeiten entwickeln und Förderung einfordern. Netzwerke und Solidarität mit anderen Soldatinnen sind dabei besonders wertvolle Hilfen.

In Zeiten des demographischen Wandels stellt es eine besondere Herausforderung dar, qualifiziertes Personal zu halten. Hierzu unternimmt die Bundeswehr – nicht zuletzt in den technischen Verwendungen – schon viel. Auch der Einsatz einiger Vorgesetzter für Soldatinnen in schwierigen Situationen – etwa Soldatinnen mit Versetzungswunsch nach Erfahrungen mit sexualisiertem Fehlverhalten, Mobbing oder Diskriminierung – ist vorbildlich. Fragen wirft jedoch auf, wenn sich Soldatinnen bei Problemen im Einheitsgefüge auf Betreiben der dortigen Vorgesetzten zügig von sofortiger **Entlassung** wegen vermeintlicher oder tatsächlicher Dienstvergehen bedroht sehen. In einigen dieser Fälle scheinen die vor Ort entstandenen persönlichen Spannungen darüber hinwegzutäuschen, dass die Soldatin möglicherweise in einem anderen Umfeld ohne Weiteres guten Dienst leisten könnte. Ein früheres Eingreifen in Konfliktsituationen könnte dazu führen, dass es nicht zur Eskalation kommt und die Soldatin der Truppe an anderer Stelle erhalten bleibt. Eingaben deuten hier auf eine Verbindung zwischen Personalbindung und dem Umgang mit Fällen von Mobbing, Diskriminierung, unangemessenem Vorgesetzten- beziehungsweise sexualisiertem Fehlverhalten hin. Gelingt der Balanceakt nicht, entscheiden sich Soldatinnen Eingaben zufolge eher dafür, die Truppe zu verlassen oder ihre Dienstzeit nicht zu verlängern. Anderen gelingt ein Neuanfang durch aktives Ringen um eine Versetzung – oft unter erheblichem persönlichem Einsatz.

Es ist entscheidend, dass die Bundeswehr ihre Aufgabe ernst nimmt und für ein **diskriminierungsfreies Umfeld** sorgt. Vorgesetzte sind fortbleibend gefordert, ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens zu schaffen, damit sexuelle Übergriffe oder unangebrachte Sprüche ein Tabu bleiben. Erfreulicherweise geht die Bundeswehr in aller Regel engagiert gegen frauenfeindliche Verhaltensweisen in den eigenen Reihen vor, auch wenn es noch männerdominierte Bereiche zu geben scheint, in denen noch nicht immer genügend für einen angemessenen Umgang untereinander gesorgt wird. Die Personalführung tut jedoch gut daran, bei Konflikten innerhalb von Einheiten frühzeitig das Gespräch auch mit den Soldatinnen zu suchen, vor allem dann, wenn die Einheit auf Entlassung dringt.

Um mehr Frauen für die Bundeswehr zu begeistern, muss sich die Bundeswehr zudem als moderne Arbeitgeberin aufstellen. Dazu gehören **attraktive Rahmenbedingungen**. Neben Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sind Ausrüstung und Infrastruktur sowie die Vereinbarkeit von Familie und Dienst elementar wichtig. Hierzu gehören auch eine ausreichende Planbarkeit und eine intensive Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Der fortwährende Einsatz für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist und bleibt damit auch eine Frage der Chancengerechtigkeit und ein Indikator dafür, wie ernst die Bundeswehr ihre Aufgabe nimmt, mehr Frauen für einen Dienst in ihren Reihen zu gewinnen und zu halten. Insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle sind ein Schlüssel dafür, Frauen und Männer für einen Dienst in der Bundeswehr zu gewinnen, sie über verschiedene Lebensphasen hinweg zu halten und möglicherweise dazu zu motivieren, ihre Dienstzeit zu verlängern oder Berufssoldatinnen und -soldaten zu werden. Die Bundeswehr tut hierfür im Rahmen des Möglichen bereits sehr viel.

Um qualifizierte Soldatinnen mit Familienpflichten in Führungspositionen zu bringen, wo sie dringend gebraucht werden, ist aber noch mehr zeitliche Flexibilität erforderlich. Dies gilt für den zweijährigen General-/Admiralstabslehrgang National (LGAN) und die Verwendung im Bundesministerium der Verteidigung ebenso wie für die

Pflichtstation der Personalfeldweibel im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr. Hier gilt es, neu zu denken, ohne auf Notwendiges zu verzichten. Führungsqualitäten müssen auch im Dienst oder auf andere Weise ausgeprägt, Lehrgänge und Fortbildungen noch besser blockweise oder digital absolviert werden können. Die Lebensläufe sollten auf bereits erworbene, vergleichbare Qualifikationen und noch ausbaufähige Bereiche hin überprüft werden, Führen und Reservedienst in Teilzeit sollten gestärkt und Mentoring- und Coaching-Instrumente noch stärker und kreativer eingesetzt werden. Schließlich kommt es auf die Führungsfähigkeiten an und weniger darauf, wo und wie sie ausgeprägt wurden. Die Digitalisierung bringt eine Vielzahl von Möglichkeiten, die zugunsten der Soldatinnen und Soldaten genutzt werden sollten. Auch hier könnte das Projekt „Radar“ dazu beitragen, die Beratung durch die Personalführung individuell noch weiter zu verbessern.

Das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz enthält nun eine Reihe vielversprechender Ansätze zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst. Besonders zielführend erscheinen die umfassenden Verbote dienstlicher Benachteiligung bei **Familien- oder Pflegeaufgaben**. Sie decken auch eine Reihe von Umständen ab, die Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten typischerweise nachteilig angerechnet werden und die daher zu Faktoren indirekter Diskriminierung werden können. Beim beruflichen Wiedereinstieg nach pflegebedingter Beurlaubung oder Elternzeit sollen Betroffene bei der Besetzung von Dienstposten grundsätzlich vorrangig berücksichtigt werden. Besondere Regelungen zur Chancengleichheit sind außerdem für den Bereich der Aus- und Fortbildung sowie zur Gewährleistung der Verbindung zum Beruf während einer Auszeit enthalten. Bei der Qualifikation für Dienstposten sollen spezifische Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworben worden sind, anerkannt werden, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. Personen mit Führungsaufgaben sind jetzt verpflichtet, sich mit den Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst vertraut zu machen. Dies könnte entscheidend sein, um die Belange aller Soldatinnen und Soldaten der Einheit mit Familienpflichten im Zusammenspiel mit der Personalführung stärker im Blick zu behalten.

- *Wie Gespräche im Rahmen von Truppenbesuchen belegen, wollen Soldatinnen sich unter den gleichen Bedingungen und Voraussetzungen wie Soldaten durchsetzen und beweisen. Dass ihnen dies bereits bisher unter schwersten Bedingungen und bei überaus hohen körperlichen Anforderungen gelingt, zeigt etwa das Beispiel einer Soldatin, die im Berichtsjahr die Ausbildung zur Bergführerin an der Gebirgs- und Winterkampfschule Mittenwald erfolgreich absolviert hat. Ihr Beispiel soll in der Einheit nun als Vorbild und Anlass dienen, Soldatinnen gezielt zu fördern und gegebenenfalls zu einem Laufbahnwechsel zu ermutigen. Dies zeigt klar und deutlich: Soldatinnen wollen keine Sonderkonditionen, sondern passende Rahmenbedingungen, die ihnen ein professionelles Arbeiten ermöglichen und für die sie nicht noch extra kämpfen müssen.*

Wenn es an Selbstverständlichkeiten wie Toiletten oder Duschräumen für Frauen und der erforderlichen persönlichen Ausstattung fehlt, so werden sie schlicht und ergreifend benachteiligt. Soldatinnen und Soldaten verdienen bedarfsgerechte Ausrüstung, um ihre verantwortungsvolle Aufgabe wahrnehmen zu können. Nach 22 Jahren Frauen in allen Teilstreitkräften darf es nicht sein, dass Soldatinnen **Uniformen** und Schutzausrüstung immer noch nicht in passenden Größen oder annehmbaren Schnitten erhalten, dass das Beschaffen von Schwangerschaftsbekleidung in Einzelfällen bis (fast) nach der Geburt des Kindes dauert oder dass Kleidungsstücke für Soldatinnen so mangelhafte Qualität aufweisen, dass sie faktisch unbrauchbar sind. Dass Soldatinnen sich anderweitig arrangieren oder dies achselzuckend hinnehmen, spricht für ihre Resilienz, beseitigt diesen Missstand aber keineswegs. Erste Berichte, dass sich in einigen Bereichen – wenngleich langsam – etwas ändert, sind ermutigend. Hier darf die Bundeswehr nicht nachlassen, wenn das Werben um geeignete Soldatinnen weiter im Fokus stehen soll.

Das geänderte Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz stärkt auch die Rolle der seit 2005 beratend tätigen **Militärischen Gleichstellungsbeauftragten** und stellt eine spürbare Verbesserung ihrer Rechtsstellung dar. Diese sollen intensiver als bisher mit den Dienststellen und deren Leitungen zusammenarbeiten und haben Vortragsrecht sowie unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und Initiativrecht bei allen Maßnahmen erhalten, die ihrer Mitwirkung unterliegen. Ihrem Einspruch kommt unter Berücksichtigung des militärischen Dienstes in Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz nunmehr ebenfalls aufschiebende Wirkung zu. Auch Art, Umfang und Zeitpunkt des Informationsanspruchs in Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren sind erstmals ausdrücklich geregelt worden. Einige Militärische Gleichstellungsbeauftragte sprechen sich dafür aus, dass darüber hinaus ihre Rolle in Disziplinarverfahren in der Wehrdisziplinarordnung verankert werden soll. Von ihren gestärkten Rechten müssen die Gleichstellungsbeauftragten jetzt auch aktiv Gebrauch machen und sie bei den Einheitsleitungen, wenn nötig, nachdrücklich einfordern. Denn auch im

Berichtsjahr gab es wieder Eingaben, in denen sich Gleichstellungsbeauftragte darüber beklagten, nicht rechtzeitig oder nicht angemessen beteiligt worden zu sein oder keinen vollständigen Zugriff auf Ermittlungsunterlagen erhalten zu haben.

- *In einem Fall kam es dazu, dass die Militärische Gleichstellungsbeauftragte sich in ihrer ordnungsgemäßen Amtsausführung beeinträchtigt sah, weil sie nicht an der finalen Stellungnahme der Dienststelle in einer Eingabeangelegenheit beteiligt worden sei. Sie legte Einspruch wegen eines Verstoßes gegen das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz ein. Laut Auskunft der ermittelnden Dienststelle sei dem Einspruch stattgegeben und ihr ermöglicht worden, sich nachträglich zu der Eingabe einzulassen – ein verspäteter Versuch, bereits eingetretene Fehler zu heilen. So wurde der Wehrbeauftragten fast viereinhalb Monate nach dem Abschluss der Eingabeangelegenheit eine weitere Stellungnahme der Militärischen Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt. Es bleibt zu hoffen, dass solche Fälle mit dem geänderten Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz entfallen.*

Frauen müssen in allen Ebenen und auf allen Positionen innerhalb der Bundeswehr mehr als bisher vertreten sein. Nicht nur bei der Karriereberatung muss durchgängig und automatisch auf Parität (oder wenigstens auf die den Zielen angemessene Berücksichtigung von Frauen) und auf kontinuierliche Förderung geeigneter weiblicher Führungskräfte geachtet werden. Weibliche **Vorbilder** sind dem gesellschaftlichen Bild der Bundeswehr zuträglich und steigern die Akzeptanz unterschiedlichen Führungsverhaltens auch bei Männern. Nur durch anhaltendes Engagement für praktisch gelebte Gleichstellung können sich Rollenbilder verändern, geschlechterbasierte Stereotypen sowie darauf beruhende unbewusste Bewertungen (gender bias) langsam reduziert werden. Nur so kann es für alle Soldatinnen und Soldaten Normalität werden, dass Einheiten auch von Frauen geführt werden, die selbstverständlich nach Eignung, Leistung und Befähigung ausgewählt worden sind; nur so können unterschiedliche Maßstäbe bei der Beurteilung von Führungsverhalten verschwinden.

- *Dass es diese nach wie vor gibt, zeigen – einige wenige – Eingaben von Soldaten, die gezielt und teilweise mit bedenklichem Ton gegen das Verhalten weiblicher Vorgesetzter gerichtet sind: So (miss-)verstanden zwei Soldaten eine anlassbezogen verstärkte Kontrolle und angemessen erhöhte Dienstaufsicht einer weiblichen Vorgesetzten als „Mikromanagement“.*

Ein nicht hinnehmbares Ergebnis von Vorurteilen ist allerdings, wenn Einheiten in solchen Fällen als „möglicherweise inkompatibel“ mit Frauen in Führung gelten, auch wenn entsprechende Tendenzen in der Einheit im Rahmen der Dienstaufsicht vorsorglich beobachtet werden. Hier bedarf es gezielter Maßnahmen, gegebenenfalls auch personeller Art, um das Gefüge dauerhaft zu ändern.

Denn bedauerlich ist nach wie vor, dass in solchen Konfliktsituationen – wenngleich aus vordergründig sachlichen Gründen wie des Erfahrungsschatzes und der Dauer der Zugehörigkeit zur Einheit sowie fehlender geeigneter Dienstposten – nahezu durchgängig die Frauen die Einheit (wieder) verlassen müssen. Hierdurch wird das Verhalten Weniger geadelt und die Strukturen werden verstetigt. Es entsteht der Eindruck, dass alteingesessene Soldaten (fast) unantastbar sind. Ziel muss hingegen sein, dass Frauen auch an solchen Schlüsselstellen als führende Fachfrauen – etwa in der Feldwebellaufbahn als Oberstabsfeldwebel oder Oberstabsbootsmann – angemessen vertreten sind, dass auch sie als so unentbehrlich, leistungsfähig, führungsstark betrachtet werden, dass sie im Konfliktfall nicht automatisch weichen müssen.

Hierzu gehört als eine Maßnahme unter vielen auch, dass weibliche Führungskräfte neben den regulären Maßnahmen bereits vor der Zugführerverwendung besondere Förderung durch **Mentoring** und Coaching erfahren. Sie sollten gezielte Unterstützung dabei erhalten, mit festgefahrenen Strukturen, männlich dominierten Kommunikationsstilen und Rollenbildern in den Einheiten umzugehen, in denen sie ihre Führungsstärke beweisen müssen. Sinnvoll wären solche gezielten Coachings und Trainings jedoch auch für Soldatinnen, die in andere Schlüsselverwendungen – etwa im Rahmen der Unteroffizierslaufbahn – aufsteigen sollen. Sie dienen unmittelbar dem Ziel der Chancengerechtigkeit, indem sie strukturelle Nachteile ausgleichen, denen Frauen in Führung begegnen, und tragen dazu bei, die Akzeptanz von Soldatinnen als Vorgesetzte zu steigern.

Selbstverständlich bleibt es wichtig, Soldatinnen und Soldaten aller Ebenen, vor allem aber solche mit Vorgesetzteneigenschaft, fortwährend und verpflichtend zu Voraussetzungen der Gleichstellung durch Chancengleichheit zu sensibilisieren und zu schulen und die Stärkung ihrer Genderkompetenz zu erhöhen. Erst wenn dies gelingt, werden Soldatinnen und Soldaten auch nach gleichen Maßstäben gefördert, qualifiziert und beurteilt werden. Erst dann haben sie auch in der Wirklichkeit gleiche Chancen, um Schlüsselpositionen und Führungsverwendungen zu erreichen. Bis dahin ist ein langer Weg: Wie die Forschung zeigt, wird sich das Gesamtgefüge

nur dann nachhaltig verändern, wenn der Anteil Frauen jedenfalls eine qualifizierte Minderheit von etwa 30 Prozent erreicht. Ein Grund mehr, die Zielvereinbarungen zur Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen einzuführen und sie endlich mit einer Rechenschaftspflicht und verbindlichen Folgemaßnahmen zu versehen, sollten die Ziele nicht erreicht werden.

8. Innere Führung

Die Innere Führung bildet das zentrale Führungsprinzip der Bundeswehr als Armee in einem demokratischen Rechtsstaat. Sie postuliert, dass der Gehorsamsanspruch der Vorgesetzten sich nicht in der unbegrenzten Unterordnung der oder des Einzelnen in das militärische Ganze spiegelt. Sie verpflichtet militärische Vorgesetzte aller Ebenen, ihnen unterstellte Soldatinnen und Soldaten stets auch als „Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform“ – also als Grundrechtsträgerinnen und -träger und Menschen mit Achtungsanspruch und Würde – wahrzunehmen und zu behandeln. Gleichzeitig verpflichtet die Innere Führung alle Soldatinnen und Soldaten die freiheitliche demokratische Grundordnung zu verinnerlichen, für sie einzutreten und eigenverantwortlich im Sinne der Auftrags-taktik zu handeln. Als ethisches Koordinatensystem bestimmt sie das Spannungsfeld zwischen staatsbürgerlicher Selbstständigkeit und Freiheit der Soldatinnen und Soldaten sowie militärischer Ordnung. Ganz neuen Herausforderungen steht die Bundeswehr durch den völkerrechtswidrigen und brutalen Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine bezogen auf die Innere Führung gegenüber. Die Aufrechterhaltung und Verteidigung der demokratischen Werte und damit einhergehender Selbstverständlichkeiten sind mehr denn je im Fokus der öffentlichen Debatte. Landes- und Bündnisverteidigung als Kernauftrag fordert neue Herangehensweisen in der Personalbetreuung und Personalführung, bei der Einsatzbereitschaft, zum Thema Dienst und Familie und schließlich auch zum Umgang mit Kriegsangst und Traumata. Hierzu muss die Bundeswehr im Rahmen der Inneren Führung nach Lösungen suchen.

Begrüßenswert ist es, dass die Bundeswehr im Berichtsjahr das **neue Handbuch Innere Führung** herausgebracht hat. 66 Jahre nach dem ersten Handbuch Innere Führung ist die Neuauflage im Geiste des „Vaters der Inneren Führung“, Wolf Graf von Baudissin, geschrieben und sprachlich sowie inhaltlich an die Gegebenheiten des 21. Jahrhunderts angepasst. In den verschiedenen Beiträgen erläutern die jeweiligen Autorinnen und Autoren, die nahezu das komplette Spektrum an Dienstgraden sowie die nahezu vollständige Breite der Bundeswehr repräsentieren, ihre persönliche Herangehensweise, Auffassung und dann vor allem den Inhalt des Themas. Das Handbuch soll dabei einerseits zur Diskussion und zur Auseinandersetzung vor Ort, in den Dienststellen und Truppenteilen der Bundeswehr anregen. Andererseits soll es als Nachschlagewerk dienen und einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Inneren Führung im Rahmen der Zeitenwende leisten. Es ist Teil eines „Baukastens“ zur Inneren Führung mit vielfältigen Materialien zur Ausbildungsunterstützung, wie beispielsweise der Bw IdentitY App und einem Comic Sachbuch. Angesichts der enormen weltpolitischen Herausforderungen sind die im neuen Handbuch geschilderten Gedankengänge, Grundsätze und moralischen Maßstäbe wichtiger denn je. Die Neuauflage zeigt in sehr gelungener Weise, dass sich Innere Führung stetig weiterentwickelt. Denn im Kern zielen die Grundsätze der Inneren Führung damals wie heute auf eins ab: die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr.

Eingaberecht und parlamentarische Kontrolle

Gemäß § 1 Absatz 3 Satz 1 Wehrbeauftragtengesetz wird die Wehrbeauftragte nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung tätig, wenn ihr durch Eingaben oder auf andere Weise Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundrechte der Soldatinnen und Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen. Zur Klärung und Bewertung des jeweiligen Sachverhaltes fordert die Wehrbeauftragte eine Stellungnahme aus dem Bundesministerium der Verteidigung oder dessen nachgeordneten Bereich an, die ihrerseits die weiteren unterstellten Bereiche zur Stellungnahme auffordern. Die Zusammenarbeit mit sämtlichen Stellen war im Berichtsjahr erneut außerordentlich gut und getragen von gegenseitigem Vertrauen.

Jedoch erhält die Wehrbeauftragte regelmäßig von den nachgeordneten Dienststellen die Rückmeldung, sie hätten keine **Information** über das Ergebnis der Eingabebearbeitung erhalten. Hierin liegt ein Versäumnis der von der Wehrbeauftragten zur Stellungnahme aufgeforderten Dienststelle, denn sie wird stets gebeten, dafür Sorge zu tragen, dass die mit der Bearbeitung des Vorgangs befassten Dienststellen und Vorgesetzten über das Ergebnis der Überprüfung unterrichtet werden. Es wäre wünschenswert, dass dies zur ständigen Praxis wird, zumal die Bekanntgabe des Ergebnisses in Nr. 314 der Zentralen Dienstvorschrift „Wehrbeauftragtenangelegenheiten“ vorgeschrieben ist.

Die Wehrbeauftragte setzt den zur Stellungnahme aufgeforderten Dienststellen grundsätzlich keine **Fristen**. Diese entstehen ausschließlich innerhalb des Organisationsbereichs des Verteidigungsministeriums, da nach Nr. 301 der Dienstvorschrift die Eingabeangelegenheiten vordringlich zu bearbeiten sind. Die beteiligten Dienststellen empfinden die zuweilen nur wenige Tage umfassenden Fristen zu Recht als zu kurz bemessen für eine ordentliche Bearbeitung. Es wäre im Interesse aller, Eingabeangelegenheiten zügig weiterzuleiten und für die Stellungnahme eine einzelfallbezogene angemessene Fristsetzung zu berücksichtigen.

Darüber hinaus erhält die Wehrbeauftragte immer wieder **anonyme Eingaben**, deren Anzahl sich im Berichtsjahr auf 25 (2022: 37) belief. Gemäß § 8 Wehrbeauftragtengesetz werden anonyme Eingaben nicht bearbeitet. Allerdings kann die Wehrbeauftragte von Amts wegen eine Überprüfung einleiten, wenn die erhobenen Vorwürfe und behaupteten Missstände aufgrund ihrer Schwere und Glaubwürdigkeit dazu Veranlassung bieten. Diese Schwelle ist bei anonymen Eingaben nur sehr selten überschritten und eine Bearbeitung die Ausnahme, da in der Regel lediglich allgemeine Vorwürfe – teilweise mit stark denunziatorischem Charakter – gegen Vorgesetzte erhoben werden. Eingaben sollten stets im eigenen Namen und unter Nennung der Einheit erfolgen. Die oftmals für die Anonymität aufgeführten Punkte – Angst vor Repressalien oder beruflichen Nachteilen – sind unbegründet. Mit dem im Wehrbeauftragtengesetz verankerten **Benachteiligungsverbot** ist eine disziplinarische Sanktionierung, Missbilligung oder Maßregelung aufgrund des Einlegens einer wahrheitsgemäßen Eingabe verboten. Zudem kann die Wehrbeauftragte auf Wunsch der jeweiligen Petentinnen und Petenten im eigenen Ermessen auch darüber entscheiden, bei der Eingabebearbeitung gegenüber den Dienststellen von der Namensnennung abzu- sehen. Davon macht sie in geeigneten Angelegenheiten, wie beispielsweise bei strukturellen Problemen und mangelhafter Ausstattung, auch Gebrauch.

Eine weitere wichtige Amtsbefugnis der Wehrbeauftragten und unmittelbarer Ausdruck parlamentarischer Kontrolle ist ihr Recht, auf Truppenbesuchen Informationen über den Zustand der Bundeswehr zu gewinnen. Dazu kann sie jederzeit alle Bereiche der Bundeswehr auch ohne vorherige Anmeldung besuchen. Die im Berichtsjahr durchgeführten **unangekündigten Truppenbesuche** verdeutlichten erneut: Selbst bei einem spontanen und inhaltlich nicht vorbereiteten Besuch – nicht selten war die Führungsebene aufgrund von Übungen oder Lehrgängen nicht vor Ort – traten die anwesenden Soldatinnen und Soldaten stets souverän und professionell auf. Es gelang in allen Fällen eine lebendige und informativ wertvolle Gesprächsrunde mit Soldatinnen und Soldaten aller Dienstgradgruppen zusammenzustellen. Als positive Beispiele sind insbesondere der Besuch bei 8./Feldjägerregiment 3 in Roding sowie beim Sanitätsregiment 2 „Westerwald“ in Rennerod zu nennen.

Politische Bildung

Mündiges staatsbürgerliches Verhalten und verantwortliches Handeln setzen Kenntnisse der politischen Zusammenhänge sowie Wissen über das politische System der Bundesrepublik Deutschland voraus. Um den Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern in Uniform die Werte der Demokratie, der Freiheit und der Menschenrechte in einer immer komplexer werdenden Welt regelmäßig zu vergegenwärtigen, ist die politische Bildung in der Bundeswehr zentrales Instrument der Inneren Führung. Als Teil der Persönlichkeitsbildung ist sie erst dann glaubwürdig und effektiv, wenn der Rahmen, in dem sie sich bewegt, diese Werte verdeutlicht und erlebbar werden lässt. Aktiv gegen Diskriminierung, Extremismus und Ungerechtigkeiten einzutreten – nicht nur in der Truppe, sondern auch außerhalb der Kaserne – muss daher in der Bundeswehr eine Selbstverständlichkeit sein. Dazu benötigen alle Soldatinnen und Soldaten die Fähigkeit zur kritischen Reflexion, welche wiederum Voraussetzung für ein verantwortungsbewusstes Handeln im Einsatz im In- und Ausland ist. Durch die Teilnahme an Seminaren, Workshops und Diskussionen – auch im internationalen Kontext – sollen die Angehörigen der Streitkräfte unterrichtet und insbesondere ermutigt werden, sich selbst aktiv in den politischen Diskurs einzubringen. Soldatinnen und Soldaten verschiedener Nationalitäten und Hintergründe lernen voneinander und entwickeln ein Verständnis für die Vielfalt der deutschen Gesellschaft. Dennoch ist die Bundeswehr nicht die Schule der Nation, sondern Teil der institutionellen Kette der Vermittlung staatsbürgerlicher Bildung.

Eine hervorgehobene Rolle dabei spielen die **Universitäten der Bundeswehr** in Hamburg und München. Die dortigen Lehrveranstaltungen vermitteln Offizierinnen und Offiziere neben militärischem Fachwissen auch die Grundsätze der demokratischen Parlamentsarmee. Sie sind die Multiplikatoren, welche die freiheitlichen demokratischen Grundwerte verinnerlichen müssen, um sie anschließend weiterzugeben und den Begriff der Inneren Führung im soldatischen Alltag mit Leben zu füllen. Umso einschneidender ist es daher, wenn nicht alle unterrichtenden Lehrkräfte diese rechtsstaatlichen Werte teilen:

- *Zwei Offiziere schilderten, ein Rechtslehrer habe sich abfällig über die Bundesregierung geäußert und eine Rechtsauffassung zumindest angedeutet, nach der Offiziere beziehungsweise die Streitkräfte insgesamt außerhalb der Rechtsordnung stünden. Gegen den Beamten wurde zwischenzeitlich ein Disziplinarverfahren eingeleitet. In der entsprechenden Verfügung werden ihm zahlreiche weitere Aussagen vorgeworfen. Unter anderem habe er gegenüber Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern den Zusammenbruch der staatlichen Ordnung prognostiziert und geäußert, für diesen Fall sei es gut, „dort zu sein, wo die Waffen sind“. Auch habe er in einem Fall die Mehrheit der Anwesenden im Lehrgang dazu bewegt, zu skandieren: „Das BAAINBw muss sterben!“ Er wurde von seinem Lehrauftrag entbunden. Die Ermittlungen waren zum Ende des Berichtsjahres noch nicht abgeschlossen.*

Die Bindung der Streitkräfte an Recht und Gesetz ist in Deutschland nicht verhandelbar. Hieran darf kein Zweifel aufkommen, insbesondere nicht an Universitäten. Es stellt sich die Frage, ob diese oder vergleichbare Äußerungen des Rechtslehrers nicht schon deutlich früher im Wege der Dienstaufsicht hätten auffallen müssen.

Politische Bildung ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, der immer wieder vor dem Hintergrund sich verändernder politischer Themenstellungen mit Leben gefüllt werden muss. Die Umsetzung ist angesichts der Belastung der Streitkräfte für viele Einheiten aber herausfordernd. Dennoch darf politische Bildung kein Spielball im Rahmen der Dienstplangestaltung sein.

Insbesondere ist das selbstständige Organisieren von attraktivitätssteigernden Exkursionen und Bildungsreisen für viele Einheiten abschreckend, weil es aufwändig und zum Teil mit bürokratischen Hürden belegt ist. Umso günstiger ist es daher, wenn es entsprechende Gesamtpakete für politische Bildung gibt und solche Angebote auch genutzt werden. Mit dem „**Lernort Berlin**“ bietet das Zentrum Innere Führung, Außenstelle Strausberg, regelmäßig einwöchige Seminarfahrten in die Hauptstadt an, bei denen sich Einheiten aller Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche dienstgradübergreifend aus- und weiterbilden können. In der von Strausberg übernommenen Organisation enthalten sind Unterkunft, Verpflegung, entsprechende Vorträge durch Dozentinnen und Dozenten sowie ein Begleitprogramm zu ausgewählten Themen. Im Berichtsjahr konnte das Zentrum Innere Führung insgesamt 34 solcher Seminare mit knapp 800 teilnehmenden Soldatinnen und Soldaten sowie zivilen Angehörigen der Bundeswehr durchführen, hierunter auch ein Seminar zum Thema „Jüdisches Leben in Deutschland und Israel“:

- *Dieses bereits 2022 eingeführte und wegen der hohen Anzahl an Interessensbekundungen und positiver Rückmeldungen als Pilotprojekt weitergeführte Seminar ist angesichts des Krieges im Nahen Osten seit dem 7. Oktober 2023 eine begrüßenswerte Maßnahme, die der Information über Jüdinnen und Juden, das Judentum sowie der Bekämpfung des Antisemitismus nicht nur in der Bundeswehr, sondern auch in der Gesellschaft dient.*

Dessen feste Aufnahme in den Trainingskatalog wäre daher wünschenswert. Aufgrund des begrenzten Personalkörpers und fehlender Räumlichkeiten gestaltet sich eine Ausweitung dieses Programms allerdings schwierig. Um diese wichtigen Angebote auszubauen und damit gleichzeitig die Attraktivität der Bundeswehr zu steigern, gäbe es durchaus Möglichkeiten. Eine Idee wäre, ein Konferenzhotel der Bundeswehr einzurichten, an dem zentral und ohne großen Aufwand Seminare und Fortbildungen abgehalten werden könnten. Zudem könnte eine Aufstockung des Handgeldes für die Kommandeurinnen und Kommandeure zu Zwecken der politischen Bildung entscheidend zur Entbürokratisierung der Organisation solcher Veranstaltungen beitragen.

Vorteilhaft ist, wenn politische Bildung und die Intensivierung der Beziehung von Bundeswehr und Gesellschaft unmittelbar an den Standorten stattfinden. Ein geeignetes Format hierfür sind die **Regionalausstellungen**, die verschiedene Einheiten und Dienststellen der Bundeswehr anbieten. Hierbei wird das Ziel verfolgt, die jeweiligen Leistungen der stationierten Truppenteile und Dienststellen in einem zeitgemäßen und ansprechenden Rahmen zu präsentieren und somit zum besseren Verständnis der Bundeswehr in der Öffentlichkeit beizutragen. Daneben fördern die Ausstellungen auch die Identität der jeweiligen Einheit und wirken traditionsstiftend. Eine inhaltliche Unterstützung erfahren die Formate durch das Militärgeschichtliche Museum in Dresden. Von einem überaus gelungenen Beispiel konnte sich die Wehrbeauftragte bei ihrem Truppenbesuch bei der Deutsch-Französischen Brigade in Müllheim überzeugen:

- *„Dem Besten verpflichtet.“ Das ist die Leitidee der dortigen neuen Ausstellung, welche die Vielfältigkeit und weltweite Einzigartigkeit des binationalen Großverbandes hinsichtlich von Auftrag, Fähigkeiten und Truppenteilen in einem modernen, ansprechenden und informativen Ausstellungskonzept darstellt. Besucherinnen und Besucher können sich anhand ausgewählter Meilensteine in der Geschichte der Deutsch-*

Französischen Brigade über ihre konkrete Bewährung im In- und Ausland informieren. Die Perspektive ist dabei immer binational sowie zukunftsorientiert ausgerichtet und beleuchtet die gemeinsame Geschichte seit 1989. Eine Besonderheit ist die zentral ausgestellte Portraitbüste von Robert Schuman, einem Vorkämpfer der deutsch-französischen Verständigung und einer der „Gründerväter“ der Europäischen Union, der auch Namensgeber der Kaserne ist.

Die Ausstellung in Müllheim ist nur eine von 27 Regionalausstellungen, darunter acht auf Brigadeebene oder höher, die 2023 angeboten wurden.

Ein gelungener Beitrag, politische Bildung aus dem täglichen Kasernenalltag in die Gesellschaft zu tragen, ist auch das **Jugendmedienprogramm** der Bundeswehr. Das Programm bietet die Chance, junge Menschen für Sicherheitspolitik und die Arbeit mit Medien zu begeistern und ihnen die Praxis des journalistischen Handwerks zu vermitteln. Die Seminare finden flächendeckend in Jugendherbergen in ganz Deutschland statt. 2023 fanden drei Kongresse mit je 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie acht Seminare mit je 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Insgesamt erreichte das Jugendmedienprogramm rund 300 junge Menschen, 100 mehr als im Vorjahr. Vom 1. bis 6. August 2023 fand zum fünften Mal der Jugend Medien Kongress in Strausberg am Zentrum Informationsarbeit Bundeswehr statt. Auch hier hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, sich zu einem sicherheitspolitischen Thema auszutauschen und Medienpraxis zu entwickeln, indem sie vor Ort ein TV-Magazin produzierten, Social-Media-Kanäle bespielten und ein Print-Magazin erstellten. Die Wehrbeauftragte nahm an diesem Kongress teil und diskutierte mit den jungen Medienschaffenden. Leider wird das Programm nicht verlängert. Das ist bedauerlich, denn gerade in Zeiten, in denen die Einordnung von Fakten und das Wissen über die Mechanismen von Medien wichtiger denn je sind, leistete das Jugendmedienprogramm einen wertvollen Beitrag.

Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung

Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr haben die Aufgabe, die äußere Sicherheit Deutschlands zu gewährleisten. Von ihnen wird verlangt, ihrem Land treu zu dienen und die Freiheit des deutschen Volkes tapfer zu verteidigen. Um diesen Auftrag professionell erfüllen zu können, müssen Soldatinnen und Soldaten neben der charakterlichen, geistigen und körperlichen Eignung insbesondere auch die Gewähr dafür bieten, jederzeit die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes als Fundament der staatlichen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland anzuerkennen und durch ihr gesamtes Verhalten für ihre Erhaltung einzutreten.

Deshalb ist es nicht hinnehmbar, wenn Soldatinnen und Soldaten politische Ansichten äußern, Bestrebungen oder Organisationen unterstützen oder mit solchen sympathisieren, welche die fundamentalen Werte und die unabdingbaren Regeln des Verfassungsstaates in Frage stellen, ablehnen oder diese zu beseitigen versuchen. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund der seit Februar 2022 durch den russischen Angriff auf die Ukraine veränderten Bedrohungslage und der damit für die Bundeswehr verbundenen Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung. Mehr denn je sind die Streitkräfte auf das Vertrauen und den Rückhalt der sie tragenden Gesellschaft und des Deutschen Bundestages angewiesen. Das Auftreten von Extremismus innerhalb der Bundeswehr darf daher weder geduldet noch verharmlost werden.

Konsequent und richtig sind wirkungsvolle Maßnahmen, wie die im Berichtsjahr in Kraft gesetzte Novellierung des Soldatengesetzes zur **beschleunigten Entlassung** von Berufs- sowie Zeitsoldatinnen und -soldaten. Der Gesetzgeber hat in § 46 Absatz 2a in Verbindung mit § 55 Absatz 1 Satz 1 Soldatengesetz mehrere Tatbestandsalternativen für die Entlassung formuliert, wobei es darauf ankommt, dass die Betroffenen als Einzelperson in schwerwiegender Weise jeweils bestimmte Bestrebungen verfolgen oder verfolgt haben müssen. Im Einzelnen sind das solche, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, den Bestand oder die Sicherheit des Bundes oder eines Landes gerichtet sind oder eine ungesetzliche Beeinträchtigung der Amtsführung der Verfassungsorgane des Bundes oder eines Landes oder ihrer Mitglieder zum Ziele haben. Des Weiteren sind das Bestrebungen, die durch Anwendung von Gewalt oder darauf gerichtete Vorbereitungshandlungen auswärtige Belange der Bundesrepublik Deutschland gefährden. Darüber hinaus sind es Bestrebungen, die gegen den Gedanken der Völkerverständigung, insbesondere gegen das friedliche Zusammenleben der Völker gerichtet sind. Hinzukommen muss in allen Fällen, dass das Verbleiben der Soldatinnen oder Soldaten im Dienstverhältnis die militärische Ordnung oder das Vertrauen der Allgemeinheit in die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr ernstlich gefährden würde.

Die Gesetzesänderung enthält keine Beschränkung mehr im Hinblick auf die Dienstzeit. Die Entlassung erfolgt jetzt durch Verwaltungsakt. Mit der Zustellung der Entlassungsverfügung endet – wie bei einer fristlosen Kündigung im zivilen Arbeitsrecht – unmittelbar das Dienstverhältnis der Soldatin oder des Soldaten. Sie können gegen die Entlassung vorgehen, sind aber nicht mehr Angehörige der Bundeswehr und verlieren sofort den Anspruch auf Dienstbezüge und Versorgungsleistungen. Neben den Rechtsschutzgarantien des Verwaltungsrechtsweges werden die Rechte der Soldatinnen und Soldaten während des Entlassungsverfahrens auch durch die Einführung eines zweistufigen Anhörungsverfahrens gewährleistet. Darüber hinaus können finanzielle Nachteile durch die Inanspruchnahme eines neu eingeführten Unterstützungsdarlehens des Dienstherrn ausgeglichen werden, welches auf Antrag ausbezahlt werden kann, bis die Entlassungsentscheidung unanfechtbar geworden ist.

Zu begrüßen ist ebenfalls die durch die Novelle geschaffene Regelung, welche die Berufung in das Dienstverhältnis zum Berufssoldaten oder zur Berufssoldatin verhindert, wenn eine Verurteilung durch ein deutsches Gericht wegen Volksverhetzung erfolgt ist. Im Falle der Verurteilung bei bereits bestehendem Wehrdienstverhältnis führt diese zum Verlust der Rechtsstellung als Soldatin oder Soldat beziehungsweise frühere Soldatin oder früherer Soldat im Fall von Reservistinnen und Reservisten.

Darüber hinaus geht das Bundesministerium der Verteidigung seit Jahren mit einer Reihe wirkungsvoller Maßnahmen konsequent gegen **Extremismus** jeder Art vor. Dazu zählt unter anderem die Verpflichtung der Soldatinnen und Soldaten, relevante Ereignisse über das zentrale Meldesystem auf dem Dienstweg als sogenanntes Meldepflichtiges Ereignis anzuzeigen. Diese Verpflichtung sowie die in den letzten Jahren mit Nachdruck verfolgte **Null-Toleranz-Strategie** des Verteidigungsministeriums haben zu einem beständigen Meldeverhalten in der Truppe geführt. Die konsequente Ahndung schreckt ab, denn in vielen Fällen droht eine Entfernung aus dem Dienst, zumindest jedoch eine Dienstgradherabsetzung. Auch zeigt sie dahingehend Wirkung, dass sie zu einer Stärkung des Rechts- und Pflichtbewusstseins derjenigen führt, die sich rechtstreuhaltend verhalten. So hat sich auch der Umgang mit diesen Fällen im Kameradenkreis geändert: Die Vorfälle werden häufiger thematisiert und Sachverhalte sowie Verhaltensweisen kritisch bewertet. Soldatinnen und Soldaten weisen sich untereinander auf entsprechendes Fehlverhalten hin und distanzieren sich davon ebenso wie von den Beschuldigten.

Um diese positive Entwicklung weiter zu fördern, setzt das Ministerium verstärkt auf Präventionsmaßnahmen. Regelmäßige Schulungen, Rechtsunterrichte und Veranstaltungen der politischen und persönlichen Bildung sollen dabei helfen, das Bewusstsein für die Thematik weiter zu schärfen, die Werte der freiheitlichen demokratischen Grundordnung innerhalb der Bundeswehr zu festigen und so bereits die Entstehung extremistischen Gedankengutes zu verhindern. Ergänzend werden Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der Sicherheitsüberprüfungen vor der Einstellung sowie während des Dienstes vom Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD) überprüft, sodass gewährleistet bleibt, dass die Bundeswehr als Parlamentsarmee in ihrer Gesamtheit auf den Werten der Demokratie und des Respekts vor der Menschenwürde basiert. Erfreulicherweise ist auch für das Berichtsjahr erneut festzustellen, dass Extremismus in der Bundeswehr nur eine kleine Minderheit der Soldatinnen und Soldaten betrifft. Die weit überwiegende Mehrheit der Bundeswehrangehörigen steht fest auf dem Boden des Grundgesetzes und vertritt und verteidigt dessen Werte.

Im Jahr 2023 wurden 204 **Meldepflichtige Ereignisse** (2022: 203) mit Bezügen zum Extremismus vom Verteidigungsministerium übermittelt. Das waren zum einen in der Meldekategorie „Extremistische Verhaltensweisen, Volksverhetzung und Verstoß gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung“ insgesamt 177 (2022: 185) Sachverhalte. In den Berichtsjahren 2018 bis 2021 entfielen auf diese Kategorie 150, 178, 211 und 226 Fälle. Zum anderen waren es weitere 27 Meldepflichtige Ereignisse (2022: 18), die nach Bewertung der Wehrbeauftragten Bezüge zum Extremismus hatten, die jedoch von der Truppe unter anderem in den Kategorien „Diskriminierung“ oder „sonstiges außergewöhnliches Ereignis in Verbindung mit der Bundeswehr/unter Beteiligung Bundeswehrangehöriger“ gemeldet wurden.

Die Sachverhalte dieser Meldepflichtigen Ereignisse umfassen dabei das volle Spektrum extremistischer Verhaltensweisen:

- *Eine bundesweit und international durchgeführte Razzia verschiedener Sicherheitsbehörden richtete sich im Dezember 2022 gegen eine Gruppe aus Reichsbürgern und Querdenkern, die einen Staatsstreich geplant haben sollen. Die Durchsuchungen sowie die anschließenden Ermittlungen des Generalbundesanwaltes betrafen über 60 Beschuldigte, darunter Bundeswehrsoldaten. Zum Ende des Berichtsjahres hat die Generalbundesanwaltschaft wegen Bildung, Mitgliedschaft und Unterstützung einer terroristischen Vereinigung*

sowie Hochverrats vor mehreren Oberlandesgerichten Anklage unter anderem gegen mehrere ehemalige sowie einen aktiven Soldaten des Kommandos Spezialkräfte erhoben.

- Ein Mannschaftssoldat versendete in einer WhatsApp-Gruppe seines Zuges ein Gruppenfoto, auf dem er nach Bewertung der zuständigen Stellen eine Geste des Islamischen Staates – den ausgestreckten Zeigefinger nach oben – zeigte. Einer disziplinarrechtlichen Würdigung kam der Soldat durch die Erklärung des Widerrufs seiner Verpflichtungserklärung zuvor.
- Ein Unteroffizier bezeichnete im Beisein von unterstellten Kameraden während einer Auslandsverwendung malische Kinder als Hurensöhne. Zudem äußerte er zu einem weiteren Zeitpunkt wiederum in Bezug auf malische Kinder: „Die scheiß Negerkinder sollen sich verpissen.“ Im Rahmen der Ermittlungen wurde festgestellt, dass ein rassistischer Hintergrund für die getätigten Aussagen nicht zu erkennen sei. Diese Feststellung ist ebenso wenig nachvollziehbar, wie die ungewöhnlich milde einfache Disziplinarmaßnahme gegenüber dem Soldaten.

Fest steht jedoch, dass die aufgegriffenen Meldepflichtigen Ereignisse überwiegend auf den Phänomenbereich des **Rechtsextremismus** entfallen. Wie bereits in den vergangenen Berichtsjahren ging es um verbale Entgleisungen und rechtsextreme Interessenbekundungen im und außer Dienst, in Chatgruppen und Sozialen Medien (insbesondere WhatsApp, Instagram und Facebook), um Playlisten und Lieder, Kleidungsstücke oder Tattoos, um frühere oder gegenwärtige Mitgliedschaften in verfassungsfeindlichen Vereinigungen und Organisationen sowie um in sonstiger Weise geäußerte Sympathiebekundungen mit verfassungsfeindlichen Bestrebungen und Gruppierungen:

- Ein Mannschaftssoldat zeigte innerhalb einer Kaserne den Hitlergruß und äußerte, dass er Ossi sei und jeder Ossi einmal einen Neger verprügelt haben müsse. Für diese und weitere Dienstvergehen mit rechtsextremistischen Bezügen wurde der Soldat vorzeitig aus der Bundeswehr entlassen.
- Bei einem Abend in der Heimbetriebsgesellschaft äußerte ein Mannschaftssoldat gegenüber seinem Vorgesetzten: „Ohne Ihnen zu nahe treten zu wollen, [...], aber in meinem Deutschland gibt es keinen Platz für Kanaken und Nigger. [...] Mein Opa hat nicht in der Waffen-SS dafür gekämpft, dass Nigger wie Sie Oberleutnant werden.“ Der Soldat muss sich im Rahmen des gerichtlichen Disziplinarverfahrens vor dem Truppendienstgericht verantworten.
- Ein Offizier nahm an einer Versammlung des als rechtsextrem geltenden Personenzusammenschlusses „Scheiteljugend“ teil und bekundete mehrfach sein Interesse für demokratiefeindliche und dem rechtsextremistischen Spektrum zugehörige Organisationen wie der „Identitären Bewegung“, der „Jungen Alternative“ oder „Ein Prozent“. Der Soldat wurde fristlos aus der Bundeswehr entlassen. Die Entlassung ist noch nicht bestandskräftig.
- Ein Mannschaftssoldat äußerte sich im Kameradenkreis antisemitisch. Unter anderem sagte er sinngemäß „Ich hasse alle Juden.“ und „Der Holocaust ist nur erfunden.“ Der Soldat wurde aus der Bundeswehr entlassen.
- Ein Offizier verwendete gegenüber Untergebenen unter anderem in einer Sprachnachricht über WhatsApp im Zusammenhang mit der Wohnungssuche an einer Auslandsdienststelle das Wort „Judenbunker“. Zudem bot er an, die baulichen Merkmale eines solchen „Judenbunkers“ zu erläutern. Zunächst sah der Disziplinarvorgesetzte von einer disziplinarischen Ahndung ab. Im Zuge der Eingabebearbeitung wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren wegen der Äußerung zunächst eingeleitet, anschließend aber eingestellt. Die Schwere des Vorwurfs hätte einen größeren Ermittlungsaufwand und entschlosseneres Eingreifen erfordert.

Die Gründe für entsprechendes disziplinar- und strafrechtlich relevantes Verhalten sind vielfältig. Dies zeigt ein Blick auf die Aussagen der mit Vorwürfen des Rechtsextremismus konfrontierten Beschuldigten. Während viele von ihrem Schweigerecht Gebrauch machen, reicht die Bandbreite der Einlassungen und Erklärungen für das gezeigte Fehlverhalten von Witz bis hin zu falsch verstandener oder als **Schutzbehauptung** vorgeschobener Meinungsfreiheit. Häufig liegt dem auch eine bestimmte Gruppendynamik zugrunde, die in den Sozialen Medien oder bei örtlichen Zusammenkünften entsteht. Die zumeist alkoholbedingte Enthemmung sowie das Gefühl, sich vermeintlich unter Gleichgesinnten und Freunden zu befinden sowie das Streben nach Akzeptanz und Anerkennung sind Faktoren, die zu Fehlverhalten mit rechtsextremen Bezügen führen. Viele Beschuldigte geben weiterhin an, sich im Nachgang an entsprechende Geschehnisse nicht mehr konkret erinnern zu können. Auch

schildern sie eine Gemengelage aus einer zunächst lockeren und ungezwungenen Gesprächsatmosphäre, in denen politische und gesellschaftliche Themen kontrovers diskutiert worden seien, und einer später eingetretenen Eskalation des Gesprächs, in der sich die Beteiligten in ihren Aussagen überbieten wollten. In den Fällen des Verbreitens nationalsozialistischer Symbole oder Gedankenguts in Chats oder Chatgruppen wird zudem wiederholt vorgetragen, die Dateien seien zwar versendet worden, aber nicht um die Verbrechen oder Taten in der NS-Zeit zu verharmlosen oder zu heroisieren, sondern um lustig zu sein oder einen Scherz zu machen. Als weiterer Grund der Nutzung wird oftmals das in der Medienlandschaft häufig verwendete Genre politischer Satire angeführt, das in diesen Fällen gesellschaftlich akzeptiert werde. In ihren Vernehmungen und unter dem Eindruck der drohenden disziplinarischen Ahndung distanzieren sich die Soldatinnen und Soldaten verbal von jeglichen rechtsextremen Ansichten und bestreiten, entsprechende Gesinnungen verinnerlicht zu haben. Sie geben zudem an, über die Wirkung der Witze sowie verwendeten Parolen und Bilder nicht nachgedacht, den Inhalt anders gedeutet beziehungsweise als nicht verfassungswidrig angesehen zu haben. Überwiegend greifen diese Rechtfertigungen jedoch nicht und sind als Schutzbehauptungen zu werten.

Besonders schwierig ist der Umgang mit solchen Aussagen, wenn keine weiteren **Beweismittel** oder Indizien zur Verfügung stehen.

- *Ein Unteroffizier ohne Portepee fiel im Dienst durch die Äußerung „Man muss ein charismatischer Führer sein, um die Massen aufpeitschen zu können.“ auf. Zudem hatte er vor Dienstantritt in der Bundeswehr auf seinem öffentlich einsehbaren Facebook-Profil rechtsextreme Inhalte geliked. Den Einwand des Soldaten, dass diese Likes lediglich auf jugendlichen Leichtsinn zurückzuführen seien, ohne dass er sich dabei der dahinterstehenden Inhalte bewusst gewesen sei oder diese aktiv wahrgenommen habe, wertete das Gericht als glaubhaft und entscheidend. Gleichwohl stellte es fest, dass die Tatsachen für sich genommen Anhaltspunkte darstellten, die grundsätzlich bei objektiver Betrachtung auf eine fehlende charakterliche Eignung des Soldaten hindeuten könnten. Für den Soldaten spreche jedoch der Gesamteindruck, den er im Verfahren auf das Gericht gemacht habe. Zudem habe er darlegen können, dass die in der Ausbildung getätigte Aussage lediglich in dem Kontext gefallen sei, keinen Frontalunterricht abhalten zu wollen und die Kameraden zur Diskussion zu motivieren. Die Entlassungsentscheidung wurde – rechtskräftig – aufgehoben.*

Dieses Beispiel zeigt deutlich, dass nicht jeder Einzelfall, in dem Soldatinnen und Soldaten mit extremistischen Verhaltensweisen auffällig geworden sind, entsprechend geahndet werden kann. Festzustellen ist jedoch, dass rechtsextremes Verhalten jeder Art als klarer Verstoß gegen die Grundsätze der Inneren Führung und in der Regel als Dienstvergehen anzusehen ist.

Erkannte Extremistinnen und Extremisten werden daher vor allem unter Berücksichtigung des neuen Entlassungstatbestandes noch weniger Möglichkeiten haben, im Dienst der Bundeswehr zu verbleiben. Die Soldatinnen und Soldaten, die zwar bisher noch nicht durch extremistische Taten aufgefallen, aber aufgrund verschiedener Umstände gefährdet sind, in das extremistische Milieu abzugleiten, gilt es durch vorbildhafte Führung und enge **Dienstaufsicht** zu erziehen. Diese weitere Arbeit im Kampf gegen Extremismus muss daher dahingehend fokussiert werden, die Ursachen für radikale Tendenzen noch besser zu verstehen und diese dauerhaft zu bekämpfen. Regelmäßige Schulungen, Veranstaltungen der politischen und persönlichen Bildung sowie Rechtsunterrichte können dabei helfen, das Bewusstsein für die Thematik zu schärfen und die Werte der freiheitlichen demokratischen Grundordnung innerhalb der Bundeswehr zu festigen.

Ein gelungenes Beispiel dafür ist der bundesweite „**Tag im Zeichen unserer Werte**“, den das Heer am 23. Mai – dem Tag der Verkündung des Grundgesetzes – begeht. Dabei setzen sich Soldatinnen und Soldaten im Rahmen unterschiedlicher Aktionen und Programme einen Tag lang aktiv und kreativ mit demokratischen Werten und dem Selbstverständnis des Soldatenberufs auseinander. Im Berichtsjahr lag ein Schwerpunkt auch auf der Rolle der Bundeswehr in der Gesellschaft.

Allen Bundeswehrangehörigen muss klar sein: Rechtsextremismus hat in der Truppe keinen Platz. Freie Meinungsäußerung endet in der Kaserne und in den sozialen Medien bei Hass, Rassismus und Antisemitismus.

Neben den Disziplinarvorgesetzten kommt dem **BAMAD** bei der Bekämpfung von Extremismus in der Bundeswehr eine zentrale Rolle zu. Die Behörde sammelt und bewertet im Rahmen der gesetzlichen Aufgabenzuweisung Informationen und Erkenntnisse, um Extremistinnen und Extremisten in der Bundeswehr frühzeitig zu identifizieren, diese Personen zu beobachten und deren Bestrebungen zu unterbinden. Im Berichtsjahr führte das BAMAD insgesamt 307 nachrichtendienstliche Abwehroperationen durch.

Die relevanten Sachverhalte verteilen sich dabei wie folgt auf die unterschiedlichen Phänomenbereiche. Rechtsextremismus 178 (2022: 195), Reichsbürger 20 (2022: 1), Islamismus 32 (2022: 19), Linksextremismus 15 (2022: 6), Ausländerextremismus 47 (2022: 9), Scientology eins (2022: 1) und verfassungsschutzrelevante Delegitimierung des Staates 14 (2022: 32). Überdies behandelte das BAMAD mit dem Bundesamt für Verfassungsschutz in zehn Sitzungen der gemeinsamen Arbeitsgemeinschaft Reservistinnen und Reservisten 1.193 Sachverhalte mit Extremismusbezug.

Die Arbeitsweise des BAMAD unterliegt strengen gesetzlichen Anforderungen und muss stets auf dem Boden der Rechtsordnung erfolgen. Gerade in den Fällen, in denen gegen Soldatinnen und Soldaten vorgegangen werden soll, die den Rechtsstaat und die Bundesrepublik Deutschland mit ihren Einrichtungen und Institutionen ablehnen, ist dies von besonderer Bedeutung. Insoweit ist es auch Aufgabe des BAMAD, durch gesetz- und verhältnismäßiges Handeln das Vertrauen in den Dienstherrn sowie den Staat und dessen Gewaltmonopol zu legitimieren. Zuweilen führen die unterschiedlichen gesetzlichen Bewertungsmaßstäbe des BAMAD und der jeweiligen Disziplinarvorgesetzten in der Truppe hinsichtlich Verdachtsfallbearbeitung und disziplinarer beziehungsweise strafrechtlicher Ahndung zu einem Spannungsverhältnis:

- *Zahlreiche Eingaben kritisierten, dass aufgrund von nachrichtendienstlichen Erkenntnissen, die das BAMAD frühzeitig an die Einheit übermittelte, disziplinare Ermittlungen aufgenommen wurden. Anders als die niedrighwelligere Einstufung des BAMAD begründeten diese jedoch (noch) keinen Anfangsverdacht hinsichtlich eines konkret zu ahndenden Dienstvergehens, sodass die Nachteile des Ermittlungsverfahrens – insbesondere das Beförderungsverbot und der oftmals einhergehende vorläufige Entzug der Sicherheitssüberprüfung – lange Zeit fort dauerten.*

Die Disziplinarvorgesetzten haben in solchen Konstellationen die schwierige Abwägung zu treffen, die Ermittlungen gemäß dem gesetzlich verankerten **Beschleunigungsgebot** zeitnah einzustellen, dadurch jedoch möglicherweise später als Extremisten eingestufte Soldatinnen oder Soldaten im Dienst der Bundeswehr zu halten, oder aber die disziplinarischen Ermittlungen ohne nennenswerte Ermittlungsschritte fortzuführen, bis weitere konkrete Erkenntnisse des BAMAD mitgeteilt werden, was teilweise Jahre dauern kann. Daher sollte im Hinblick auf die für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten entstehenden Nachteile die Datenübermittlung durch das BAMAD erst nach eingehender Prüfung und Bewertung erfolgen und in Zweifelsfällen unterbleiben. Zudem wäre eine klare Linie bei der Meldung von Daten und Informationen an die Disziplinarvorgesetzten wünschenswert. Diese sollte insbesondere berücksichtigen, dass die zu frühzeitige Übermittlung von Erkenntnissen die Disziplinarvorgesetzten ohne Not in disziplinarische Ermittlungen drängt und für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten erhebliche laufbahn- und statusrechtliche Konsequenzen hat. Dies gilt umso mehr, wenn im Rahmen der Bearbeitung nicht einmal das BAMAD selbst eine Verdachtsfallbearbeitung im engeren Sinne aufnimmt.

Im Berichtsjahr wandte sich erneut eine Vielzahl an Beschuldigten an die Wehrbeauftragte, welche die **Verfahrensdauer** der gegen sie geführten nachrichtendienstlichen Operationen rügten. Oft ist es für Außenstehende und insbesondere die betroffenen Soldatinnen und Soldaten nicht nachvollziehbar, auf welchen Gründen dies beruht. Da die nachrichtendienstliche Bearbeitung und Bewertung eines Sachverhaltes unter anderem auch in einfachen und gerichtlichen Disziplinarverfahren Berücksichtigung finden kann, führt die Bearbeitungsdauer des BAMAD auch dort zu teilweise massiven Verzögerungen. Eine wesentliche Ursache für die lange Verfahrensdauer liegt in der hohen Arbeitsauslastung und Arbeitsbelastung des BAMAD sowie der weiterhin angespannten Personallage. Insofern verwundert es nicht, dass die in aller Regel aufwändige Verfahrensbearbeitung gerade bei schwierig gelagerten Fällen oft lange dauert.

Hier bedarf es dringend einer verbesserten Personalausstattung, zumal die Gefahren für das demokratische Gemeinwesen durch extremistische Bestrebungen von innen wie von außen zunehmen und auch vor der Bundeswehr nicht Halt machen. Aktuelle Entwicklungen wie etwa der völkerrechtswidrige Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine oder der Angriff der Hamas auf Israel verschärfen die Lage.

Infolge des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine ist auch eine gesteigerte Bedrohung des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung durch ausländische Nachrichtendienste zu verzeichnen. Dies führt für die Spionageabwehr des BAMAD zu einer nochmaligen Steigerung des ohnehin schon erheblichen Auftragsaufkommens. Auch in diesem Bereich bedarf es daher einer personellen Stärkung. Deshalb werden insbesondere die Maßnahmen und Anstrengungen zur Verbesserung der Personalsituation und der Verfahrensdauer beim BAMAD von der Wehrbeauftragten weiter intensiv begleitet.

Im Rahmen der weiteren Aufarbeitung einer bereits im Sommer 2022 durchgeführten nachrichtendienstlichen Operation, bei der Feldjägerkräfte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BAMAD zu deren Eigensicherung begleiteten, offenbarte sich die Notwendigkeit der Schließung einer Regelungslücke bei der Aufgabenwahrnehmung der **Feldjägerkräfte** der Bundeswehr:

- *Die Begleitung durch die Feldjäger bei der Operation war aus Sicht des BAMAD erforderlich, weil der Verdacht bestand, dass die zu befragenden Soldatinnen und Soldaten Kontakte in das rechtsextreme Milieu und in die gewaltbereite Rockerszene pflegten. Die Feldjäger selbst traten zum Schutz der eigenen Identität verumumt auf, da unter den Verdachtspersonen ebenfalls Angehörige des Feldjägersdienstes waren. Im Verlauf der Operation forderten die Feldjäger die Befragten auf, ihre Taschen zu entleeren und tasteten einige zur Eigensicherung ab, um möglicherweise am Körper verdeckt getragene gefährliche Gegenstände wie etwa Messer zu finden.*

Im Nachgang wandten sich sowohl befragte Soldatinnen und Soldaten als auch eingesetzte Feldjäger an die Wehrbeauftragte, wobei erstere Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Einsatzes der Feldjäger insgesamt und an einzelnen ihrer Handlungen, insbesondere dem Abtasten und dem verumumten Auftreten, äußerten. Im Rahmen der Überprüfung vertrat das Verteidigungsministerium die Auffassung, dass es sich bei dem Einsatz der Feldjäger nicht um einen verfassungswidrigen Einsatz der Bundeswehr im Inneren gehandelt habe. Eine Gefährdung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BAMAD bei den Befragungen sei nicht auszuschließen gewesen. Daher habe es sich um die Wahrnehmung von Sicherungsaufgaben, genauer gesagt um militärpolizeiliche Maßnahmen gehandelt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dem Militärischen Abschirmdienst lediglich Befragungen auf freiwilliger Basis gestattet sind und keine Befugnisse zur Anwendung von Zwangsmitteln zur Verfügung stehen. Für die Vornahme etwaiger notwendiger Beschlagnahmungen oder sonstiger Zwangsmaßnahmen war die Anwesenheit von Feldjägern somit erforderlich und nicht zu beanstanden. Da sich unter den Verdachtspersonen ebenfalls Angehörige des Feldjägersdienstes befanden, war das Tragen der Gesichtsmasken zum Identitätsschutz ebenfalls erforderlich und angemessen.

Kritisch war jedoch zu bewerten, dass die Feldjäger die Verdächtigen durch Abtasten körperlich durchsuchten. Anders als den Polizeien des Bundes und der Länder steht den Feldjägerkräften der Bundeswehr kein ausdrücklich normiertes Recht zur körperlichen Durchsuchung zu. Das Fehlen einer solchen **Rechtsgrundlage** war Kern der Eingaben der Feldjägerkräfte. Der geschilderte Einsatz zeige, wie auch viele weitere Konstellationen ihres täglichen Dienstes, etwa bei vorläufigen Festnahmen, Streifengängen oder Nachforschungen zu eigenmächtig abwesenden Soldatinnen und Soldaten, dass ein Recht auf körperliche Durchsuchung für die Gewährleistung der Eigensicherung unabdingbar sei.

Die bestehenden Regelungslücken im Bereich der Wahrnehmung der Feldjägeraufgaben in Bezug auf die Durchsuchung von Soldatinnen und Soldaten sollten zügig geschlossen werden, um den Feldjägerkräften mehr Handlungssicherheit bei der Ausübung ihrer Aufgaben zu geben. Gleiches gilt hinsichtlich ihrer Befugnisse zur Verkehrsregelung im militärischen Verkehrsdienst.

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Im Berichtsjahr belief sich die Zahl der Eingaben wegen des Verdachts auf Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung auf insgesamt 49. Damit ist ein erneuter Anstieg gegenüber den bereits erhöhten Zahlen der Vorjahre (2022: 34, 2021: 23, 2020: 25) zu verzeichnen. Parallel griff die Wehrbeauftragte insgesamt 385 Meldepflichtige Ereignisse wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung auf. Damit liegen die aktuellen Zahlen sogar noch über den – vergleichsweise hohen – Meldezahlen des letzten Jahres (2022: 357; 2021: 303; 2020: 224; 2019: 345; 2018: 288). Es bleibt bei der Feststellung: Jeder dieser Fälle ist ein Fall zu viel.

Gut ist, dass im September des Berichtsjahres nun endlich die neue **Dienstvorschrift** „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“ in Kraft getreten ist. Mit ihren klar strukturierten Anforderungen und einem zeitgemäßen Verständnis der Persönlichkeitsrechte stellt sie moderne Standards auf, die der Rechtsklarheit des kameradschaftlichen Miteinanders dienen. Der Einbruch in die Kameradenehe wird nun nicht mehr geahndet, sofern daraus keine negativen Auswirkungen auf den Dienst folgen. Soldatinnen und Soldaten können Partnerschaftsportalen angehören, wenn kein dienstlicher Bezug besteht und dies moderat in Ton und Bild geschieht. Deutlich hält die Vorschrift fest, dass sexualisiertes Fehlverhalten keine Toleranz erfährt. Ziel muss es sein, sexualisiertem Fehlverhalten schon in den Einheiten selbst aktiv vorzubeugen. Die Absicht, das Thema „Umgang

mit Sexualität“ zum Pflichtfach für Schulungen im Jahr 2024 zu machen, ist daher begrüßenswert. Auffällig ist nach wie vor die Bedeutung des Faktors **Alkohol** bei einer Vielzahl der gemeldeten Vorfälle. Alkoholkonsum ist nicht nur häufig Auslöser für sexuelle Übergriffe, sondern hat nicht zuletzt auch Auswirkungen auf die Ermittlungen, wenn sich Betroffene, Beschuldigte und Zeuginnen oder Zeugen wegen Alkoholisierung kaum mehr an die Ereignisse erinnern können. Daher ist es gleichsam sinnvoll, dass das Verteidigungsministerium auch diesem Umstand verstärkte Aufmerksamkeit widmen will.

Besondere Sensibilität erfordert der Umgang mit Personen, die mutmaßlich von sexualisiertem Fehlverhalten betroffen sind. Dazu gehört auch, dass Namen nicht in die Öffentlichkeit geraten:

- *Mediale Aufmerksamkeit erregte eine Meldung am Rande der Invictus Games 2023 in Düsseldorf. Ein General der Bundeswehr soll einen Kameraden gegen dessen Willen mehrfach auf die Wange geküsst haben. In der Berichterstattung waren sowohl Name und Funktion des betroffenen Kameraden als auch der Name des Stabsoffiziers zu lesen.*

Erfreulicherweise erklärt die neue Dienstvorschrift den **Betroffenenschutz** zur Führungsaufgabe. Bei Bestehen eines Verdachts eines sexualisierten Fehlverhaltens sind mutmaßliche Betroffene vor vermeidbaren (weiteren) Folgen des Vorfalles, der Ermittlungen oder darauffolgender Straf- oder Disziplinarverfahren für ihre Person ganz besonders zu schützen. Zudem legt die Vorschrift den Vorgesetzten Informationspflichten auf und enthält in den Anlagen hilfreiche Checklisten und Handreichungen. Sie hält ausdrücklich fest, dass Vorgesetzte aufgrund des Betroffenenschutzes besonders aufmerksam, sensibel und diskret zu ermitteln haben. Zu begrüßen ist, dass die zuständige Rechtsberatung einzubeziehen ist, damit alle Schutz- und Sofortmaßnahmen bedacht werden.

Besonders wichtig ist es, auch Soldatinnen und Soldaten mit Funktionsstellen zum Umgang mit Meldungen und mutmaßlichen Betroffenen zu schulen. Dies zeigen vereinzelte Eingaben, in denen Betroffene aufgrund individueller Fehler nicht die gebotene Unterstützung erfahren haben.

- *Eine Soldatin gab an, sie hätte sich wegen eines sexuellen Übergriffs an ihren Innendienstfeldwebel gewandt. Dieser habe jedoch seinem Disziplinarvorgesetzten keine Meldung gemacht und versucht, ihr Aussageverhalten in einem möglichen Verfahren zu beeinflussen. Ferner trug sie vor, der Kommandeur habe ihr geraten, die Aussage zu verweigern, um ein „Hochkochen“ des Vorfalls zu vermeiden. Der Vertrauensperson hielt sie vor, den Vorfall ohne Rücksprache mit ihr gemeldet zu haben. Im Rahmen der Ermittlungen bestätigte sich der Vorwurf gegen den Innendienstfeldwebel; er erhielt eine Disziplinarmaßnahme und wurde von seiner Verwendung entbunden. Fehlverhalten des Kommandeurs und der Vertrauensperson wurde nicht nachgewiesen. Das Verteidigungsministerium erklärte zur Weitergabe von Informationen durch die Vertrauensperson, die Meldepflicht hinsichtlich des Vorwurfs sexueller Übergriffe überwiege gegenüber der Verschwiegenheitspflicht.*

Erfreulicherweise setzen sich die Streitkräfte mit sexualisiertem Fehlverhalten zunehmend ernsthaft auseinander. Oft scheuen sich jedoch gerade Soldatinnen, ihren Vorgesetzten das Erlebte aus Scham oder Angst vor dienstlichen Nachteilen zu melden. Leider zeigen einige Eingaben und Meldepflichtige Ereignisse, dass diese Ängste nicht immer unbegründet sind: In den Akten finden sich Hinweise auf Disziplinarverfahren gegen die meldende Person, auf deren Versetzung oder Kommandierung, Ablösung von Lehrgängen oder (drohende) Entlassung. Selbstverständlich können diese Maßnahmen im Einzelfall begründet sein. Bedenklich stimmt jedoch, wie oft gleiche Muster zu finden sind.

Gravierenden Auswirkungen für meldende Soldatinnen stehen teilweise kaum erkennbare Folgen für die Beschuldigten gegenüber. In einigen Fällen werden Soldatinnen gegen ihren Willen versetzt oder kommandiert, während der Beschuldigte am Dienstort verbleiben darf und von männlichen Kameraden oder Vorgesetzten gestützt wird („**Täter-Opfer-Umkehr**“). Lässt sich ein Vorwurf nicht nachweisen, folgen nicht selten Disziplinar- oder Strafverfahren wegen falscher Verdächtigung oder unwahrer dienstlicher Meldung, eingeleitet durch Vorgesetzte oder Beschuldigte. Selbstverständlich sind Ermittlungen geboten, wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Meldung wider besseren Wissens, um jemandem „eins auszuwischen“ oder in schädigender Absicht erfolgt ist. Wird ein Verfahren hingegen mangels Nachweisbarkeit eingestellt, bildet dies allein keinen ausreichenden Grund für ein Verfahren gegen die meldende Person.

- *Eine Soldatin hatte Strafanzeige wegen Vergewaltigung von Widerstandsunfähigen gegen einen Soldaten gestellt und ihrem Vorgesetzten von dem Vorfall berichtet. Die Ermittlungen führten nicht zu einem Nachweis der Schuld des Soldaten („Aussage gegen Aussage“). Die Einheit stellte die disziplinarischen Vorermittlungen gegen die Soldatin ein, da das ursprüngliche Geschehen wegen widerstreitender Aussagen, mangels Zeugen*

und anderer Beweise gerade nicht abschließend habe beurteilt werden können. Demnach, so die Einheit zutreffend, sei im Zweifel für die Soldatin zu entscheiden und von der Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens gegen sie abzusehen.

Nicht vergessen werden darf, dass die Ermittlung von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung zuweilen tatsächlich auf große Herausforderungen stößt, vor allem dann, wenn es an objektiven Nachweisen für die Tat fehlt und die Beteiligten sich über den Hergang, die Motive oder die Freiwilligkeit des sexuellen Kontaktes uneinig sind. Dies ist häufig bei verbalen Belästigungen und in Zwei-Personen-Situationen gegeben, in denen es allenfalls Zeuginnen und Zeugen für das Vor- oder Nachtatverhalten gibt. In anderen Fällen haben die Befragten das Geschehen schlicht nicht wahrgenommen oder waren (etwa alkoholbedingt) nicht in der Lage, sich zu erinnern. Das Ergebnis sind oft „**Aussage-gegen-Aussage**“-Konstellationen, die weder von den ermittelnden Dienststellen noch von der Wehrbeauftragten aufgelöst werden können. Zuweilen werden Aussagen und Beweise nicht vollumfänglich nachvollziehbar gewürdigt und Vorwürfe – oft unter Verweis auf die Version des Beschuldigten – als nicht nachweisbar betrachtet. Bedenklich stimmt, wenn von den Spielräumen zur Beurteilung der Glaubhaftigkeit von Aussagen und zur Bestimmung des Beweiswertes allenfalls pauschal Gebrauch gemacht wird. Auffällig ist, wenn die Glaubhaftigkeit der Aussage oder gar Glaubwürdigkeit der Betroffenen mit unterschiedlichen Begründungen in Zweifel gezogen wird, während die Glaubhaftigkeit der Aussage des Beschuldigten unterstellt oder pauschal als nachvollziehbar betrachtet wird. Selbstredend gibt es auch Einzelfälle, in denen die Frage des Beweiswertes in „Aussage gegen Aussage“-Konstellation sorgfältig erörtert worden ist.

Weniger problematisch als bei Mobbing erscheint zunächst das Ermitteln des Vorwurfs durch die eigene Einheit. Hat die betroffene Person Vertrauen zu ihren Vorgesetzten, kann dies sogar Vorteile haben, wenn sie gut geschult oder erfahren sind, die Vernehmungen einfühlsam und sensibel führen, objektiv und unvoreingenommen agieren, sich rechtlich und von hilfreichen Akteuren – zum Beispiel Sozialdienst, Psychosoziales Netzwerk, Militärische Gleichstellungsbeauftragte – beraten lassen. Dies kann leichter sein, wenn die beschuldigte Person der Einheit weder angehört noch nahesteht. Helfen kann, dass Ermittlungen beim Verdacht von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung – anders als bei Mobbing – später regelmäßig an die Staatsanwaltschaft und häufig an die Wehrdisziplinaranwaltschaft abgegeben werden.

Besteht hingegen ein **Näheverhältnis** zwischen Vorgesetzten und Beschuldigten oder handelt es sich bei den Beschuldigten um hoch- oder gleichrangige Soldaten derselben oder einer eng verbundenen Einheit, scheint es mit der Objektivität und der Ermittlungstiefe in der Praxis häufig schwieriger zu sein. Auch der Stand der Beteiligten in der Einheit und bei den Vorgesetzten, ihre Rolle, Dauer der Zugehörigkeit zur Einheit und fachliche Expertise sowie sonstige Loyalitäten und Abhängigkeitsverhältnisse können einen Unterschied dabei machen, wem geglaubt wird. Ähnlich wie bei Mobbingermittlungen können sich Konstellationen ergeben, in denen „Gegeneingaben“ Beschuldigter oder Dritter bei der Wehrbeauftragten eingehen oder Soldaten Ermittlungen gegen sich beanstanden. Die „Gegen-“ oder „Solidaritätseingaben“ können dabei – zum Beispiel durch die Einleitung von Disziplinarverfahren oder durch Kommandierung und die damit verbundenen Folgen – unmittelbare Auswirkungen auf die Ermittlungen, auf den Stand und auf die Rechtsposition der Soldatin haben, auf die die erste Meldung zurückging. Teilweise kann ohne angemessene Begleitung eine Gefahr tendenziöser Beweiswürdigung, möglicherweise aufgrund unbewusster Einstellungen und Assoziationen („unconscious bias“) der ermittelungsleitenden Personen, nicht ausgeschlossen werden. Dies betrifft auch die Frage, welche Ermittlungstiefe für erforderlich gehalten wird. In einem solchen Fall schätzte die Militärische Gleichstellungsbeauftragte die Situation wie folgt ein:

- *„Alle Vernehmungen erfolgen durch Soldaten (Männer), die weder ausreichend juristisch noch im Umgang mit beschuldigten und betroffenen Personen ausgebildet sind [...]. Hinzu kommen mögliche Befangenheit (gemeinsame Feiern, Einsätze, private Treffen, [...]), hierarchische Verhältnisse, das „weiße Weste-Phänomen“ (,nicht in meiner Dienststelle‘, ,nicht in meiner Zeit als Einheitsführer [...]‘ etc.), fehlende Zeit für Ermittlungen [...], Ärger gegenüber der Person, die für die zusätzliche Arbeit in Form von Ermittlungen gesorgt hat, Unsicherheiten im Vorgehen, [...] Angst [...] u.a.. Hinzu kommt, dass Zeugen und Zeuginnen vernommen werden, die in einer Männerdomäne sozialisiert werden und wo unconscious bias wie konservative Rollenbilder, Männlichkeit, survivor ship bias, eine Rolle spielen. Neutrale Ermittlungen sind kaum möglich.“*

Dem Stand der Forschung entspricht, dass **Vernehmungen** bei Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung vorzugsweise durch eine neutrale, sachkundige Stelle, durch geschultes, externes Personal außerhalb der Einheit (zum Beispiel Feldjäger) oder wenigstens in dessen Anwesenheit erfolgen sollten, da aus Verhaltensweisen der

Beteiligten sonst möglicherweise falsche Schlüsse gezogen, unzulässige oder unsensible Fragen gestellt oder wesentliche Fragen nicht gestellt, Antworten falsch gedeutet und Schutzmaßnahmen für nicht notwendig oder fälschlich für erforderlich gehalten werden. Manche Akteure empfehlen auch die gezielte Befragung durch Frauen. Regelmäßige Schulung der Disziplinarvorgesetzten und der Rechtsberatung zum aktuellen Forschungsstand und Sensibilisierung zur großen Bandbreite spezifischer Verhaltensweisen und Reaktionsmuster bei Personen, die sexualisiertes Fehlverhalten erfahren haben, ist ohnehin unbedingt erforderlich. Hinzu sollte auch eine Sensibilisierung zu hierarchiebedingten Herausforderungen kommen, etwa zum möglichen Einfluss der Stellung der beteiligten Personen in der Einheit auf die Ermittlungen.

Zur **Schulungsmaterie** sollte auch die von Vorgesetzten häufig aufgeworfene Frage nach dem Zeitpunkt einer Meldung oder Eingabe gehören. Geht diese nämlich deutlich nach dem Vorfall ein, kann sie – Vorgesetzte oder Zeugen – trotz klarer Forschungslage veranlassen, deren Glaubwürdigkeit anzuzweifeln. Zuweilen werfen Ermittlungen durch die gleiche Einheit nur in einem Detail Fragen auf, etwa dann, wenn einem beschuldigten Offizier fast zeitgleich mit Abgabe des Vorgangs an die Staatsanwaltschaft eine Absehensverfügung ausgestellt wird, wenn ein Beschuldigter sich in einer Vernehmung, Eingabe oder laut Zeugenaussagen sicher ist, ihm werde sicherlich nichts passieren und niemand werde gegen ihn aussagen, oder wenn die meldende Soldatin noch während der laufenden Ermittlungen als Soldatin vernommen wird, obgleich sich weder aus den Aussagen der beteiligten Personen noch aus den Zeugenvernehmungen klar erkennen ließ, wessen Version des Geschehens zutrifft. Hier entstehen Fragen, wenn an die Staatsanwaltschaft nur ein Verfahren wegen falscher Verdächtigung gegen die meldende Soldatin abgegeben wird, während es zu ursprünglichen Vorwürfen wegen sexualisierten Fehlverhaltens nur heißt, diese entsprächen nicht den Tatsachen. In dem oben angeführten Fall schilderte die Militärische Gleichstellungsbeauftragte ihre Sichtweise auf die Folgen der in der Einheit erfolgten Ermittlungen wie folgt:

- *„Unabhängig davon, ob die Vorwürfe der Soldatin stimmen oder nicht, erfährt [der beschuldigte Soldat] keinerlei Konsequenzen für sein Führungsverhalten [...]. [Die Soldatin] hingegen hatte Konsequenzen zu tragen, unabhängig davon, ob die Vorwürfe gegenüber dem Soldaten stimmen oder nicht. [...] Dem Soldaten, der Soldatin und den weiteren Angehörigen der [Einheit], ggf. auch des [Stützpunktes] wird damit gezeigt, dass es keinen Sinn macht, „den Mund aufzumachen“. Solange es Aussage gegen Aussage steht, angegeben wird, dass keine (sexuelle) Absicht dahinterstecke und anderen nicht auffällt, dass das Vorgesetztenverhalten fehlerhaft ist, und genügend Personen zur Seite stehen, bedeute es keine Konsequenzen für die beschuldigte Person, jedoch für die beschuldigende Person. [...] Neben der Bestrafung der möglicherweise Betroffenen vermittelt der Verbleib des Beschuldigten in seiner Teileinheit gegenüber einer Kommandierung/Versetzung der Betroffenen (gegen ihren eigenen Willen) in eine andere Dienststelle das Bild, dass die betroffene Person gelogen habe/schuldig sei („Täter-Opfer-Umkehr“). Die Unschuldsvermutung eines Beschuldigten scheint schwerer zu wiegen als der Schutz („Betroffenenvermutung“) einer möglicherweise betroffenen Person. Durch die genannten Punkte wird [diese] mehrfach zum „Opfer“: die Tat an sich, das Absprechen der Glaubwürdigkeit, das Zusprechen einer Schuld/Mitschuld und die Bestrafung/Unter-Druck-Setzung durch Gegeneingabe, Ermittlungen gegen die betroffene Person sowie Kommandierung/Versetzung und der immense Druck, der dadurch auf die betroffene Person ausgeübt wird. [...].“*

Deshalb spricht vieles dafür, die **Ermittlungszuständigkeit** jedenfalls dann nicht in der betroffenen Einheit anzusiedeln, wenn die Hauptbeteiligten der gleichen Einheit angehören oder kürzlich angehört haben. Davon unabhängig ist die Frage, wer aufgrund der vollständigen Ermittlungsunterlagen abschließend etwa über das Vorliegen eines Dienstvergehens entscheidet.

Immer wieder muss betont werden, dass die Bundeswehr für ein diskriminierungsfreies Umfeld sorgen muss. Nach einem Vorfall sind daher auch Maßnahmen angemessen, die das Bewusstsein der Einheit für Grenzüberschreitungen fördern. Oft trägt die Bundeswehr dem bereits durch Sensibilisierung Rechnung.

- *Eine Soldatin mit technischer Laufbahn meldete Mobbing und verbale sexueller Belästigung durch einen Ausbilder. Die Ermittlungen der Einheit zu dem Meldepflichtigen Ereignis endeten ohne Feststellung eines Dienstvergehens. Die Soldatin beanstandete Verlauf und Ergebnis dieser Ermittlungen in einer Eingabe an die Wehrbeauftragte. Die höhere Dienststelle der Bundeswehr, die die Eingabe prüfte, pflichtete ihr bei. Sie befand die abgeschlossenen Disziplinarermittlungen in seltener Offenheit für unzureichend und kritisierte die mangelhafte Auseinandersetzung mit sexistischen Äußerungen des Ausbilders in der Absehensverfügung – unter Verweis darauf, dass zumindest einzelne Vorwürfe in Vernehmungen nachgewiesen worden seien. Die Stellungnahme der Dienststelle wandte sich klar gegen Diskriminierung wegen des Geschlechts und betonte*

andauernde Schwierigkeiten von Frauen in der Bundeswehr. Eine Sensibilisierung auf Bataillonsebene wurde angeordnet – auch zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld. Die Soldatin wurde beim Wunsch nach einer heimatnahen Versetzung unterstützt.

Eine Signalwirkung über den Betroffenenkreis hinaus kann durch die Art der individuellen **Sanktion** für Fehlverhalten erfolgen:

- *Eine Soldatin hatte vorgebracht, dass sie und andere Soldatinnen im Rahmen einer Privatfeier von einem Soldaten mit Vorgesetztenstellung sexuell belästigt worden waren. Die Ermittlungen bestätigten ihr Vorbringen. Zwar erhielt der Beschuldigte nur eine verhältnismäßig geringe Disziplinarbuße auf Bewährung. Allerdings entschied die zuständige Dienststelle, ihn nicht mehr als Zugführer oder stellvertretenden Zugführer einzusetzen und seine Dienstzeit – anders als zuvor beabsichtigt – nicht zu verlängern. Ein weiteres Disziplinarverfahren wegen des Verdachts der Zeugenbeeinflussung wurde eingeleitet.*
- *In einem anderen Fall berichtete die ermittelnde Dienststelle, dass der Kompaniechef die Einheit beim Antreten zur Thematik „sexuelle Belästigung“ sensibilisiert und den Zusammenhang mit Alkoholkonsum herausgestellt habe. Ferner lege er den Schwerpunkt der Dienstaufsicht darauf; sein Vorgesetzter lasse sich dazu Bericht erstatten. Zudem erhalte das Führungspersonal eine Fortbildung unter Einbeziehung der Militärischen Gleichstellungsbeauftragten.*

Führungsverhalten

Die Bundeswehr legt im Sinne der Inneren Führung großen Wert auf eine klare und vor allem verantwortungsbewusste Führung durch die Vorgesetzten. Dies umfasst neben der Förderung von Teamarbeit und Kameradschaft auch eine konstruktive Kommunikation auf allen Ebenen sowie insbesondere die Einhaltung ethischer Grundsätze. Es ist wichtig, dass Führungskräfte in der Bundeswehr ihre Aufgaben mit Respekt, Integrität und Professionalität wahrnehmen, um die Sicherheit und Effektivität der Truppe zu gewährleisten.

Dass Vorgesetztenverhalten nicht immer mit diesen Grundsätzen übereinstimmen, zeigen folgende Beispiele:

- *Ein Soldat, der im Rahmen einer Übung als Sicherungsposten eingesetzt war, hielt das Fahrzeug des Kompaniechefs an, um es kontrollieren. Dieser richtete daraufhin eine geladene, aber gesicherte, Pistole auf die Brust des Soldaten und sagte zu ihm „Sie wären jetzt tot.“ Dadurch wollte der Offizier auf eine Unvorsichtigkeit des Kontrollierenden aufmerksam machen, die es ihm ermöglicht hatte, im Rahmen der Fahrzeugkontrolle zur Waffe zu greifen. Das Truppendienstgericht kam zu dem Ergebnis, dass die falschverstandene Dienstaufsicht keinen Milderungsgrund darstellte. Gegen den Offizier wurde ein deutliches Beförderungsverbot verhängt.*
- *Ein Stabsoffizier führte im Rahmen einer Beförderungsfeier bei einem ihm unterstellten Soldaten eine sogenannte Leutnantstaupe durch. Hierzu legte er dessen Hand flach auf einen Tisch und stach mit einem Kampfmesser in schneller werdender Abfolge in die Zwischenräume der Finger. Nachdem er den unterstellten Soldaten hierbei am Zeigefinger verletzte und dieser blutete, sagte er sinngemäß „Stellen Sie sich nicht an, das geht schon weg.“ Gegen den Stabsoffizier wurde wegen dieser und anderer zahlreicher Vorwürfe ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.*
- *Während eines Übungsplatzaufenthaltes initiierte ein Kompaniechef ein sogenanntes Nacktspalier. Es fanden sich acht männliche Soldaten freiwillig bereit, mit einem Handtuch bekleidet vor dem Duschaum ein Spalier zu bilden. Sie ließen auf das Kommando „Achtung! Präsentiert!“ ihr Handtuch fallen, sobald der Kompaniechef aus seiner Stube trat. Einzelne Soldaten trugen hierbei Badehosen oder bedeckten den Intimbereich mit einem Helm. Der Kompaniechef schritt sodann zwischen den Soldaten hindurch und erhielt von jedem anwesenden Soldaten einen Schlag mit dem Handtuch auf Rücken oder Gesäß. Im Anschluss duschten alle gemeinsam bei Musik. In den Vernehmungen gab der Kompaniechef an, er habe ein „heiteres und vertrauensvolles Ereignis“ schaffen wollen, um den Zusammenhalt in der Kompanie zu fördern.*

Die Idee, den Zusammenhalt zu fördern, ist grundsätzlich nicht zu beanstanden, sondern sogar wünschenswert. Allerdings ist dem Kompaniechef dieser Ansatz gründlich misslungen. Mit dieser Aktion hat er vielmehr seine Autorität untergraben, weil durch ein derartiges Verhalten jede Distanz zwischen Disziplinarvorgesetztem und Untergebenen aufgehoben wird. Von einem Einheitsführer ist ein entsprechendes Bewusstsein zu erwarten.

Wer zudem empathielos und in entwürdigender Weise Kameraden quält, wird niemals für eine Führungsposition geeignet sein und hat in der Bundeswehr keinen Platz:

- *Drei Hauptgefreite haben einen Kameraden mehrmals gefesselt und teilweise mittels eines Pappstabes, an dessen Ende sich mehrere Nägel befanden, misshandelt. Willigte das Opfer zunächst in die ersten Fesselungen ein, um seine Entfesselungskünste unter Beweis zu stellen, eskalierte die Situation zunehmend. Die Intensität der Übergriffe steigerte sich von Mal zu Mal. Videoaufnahmen der Taten, von denen eine in die Social-Media-Gruppe des Zugs gepostet wurde, zeigen, wie das Opfer geohrfeigt wird. Einer der Beteiligten bagatellierte das Vorgehen in seiner Vernehmung als „dummen Jungendstreich.“ Alle beschuldigten Soldaten wurden rechtskräftig entlassen.*

Gute Führung beinhaltet darüber hinaus auch, stets klar und unmissverständlich zu kommunizieren und bei gut gemeinten Empfehlungen die Interessenabwägung nicht außer Acht zu lassen:

- *Für Verwirrung bei der Truppe und Unsicherheiten in der Umsetzung hinsichtlich des kostenlosen Bahnfahrens in Uniform sorgte ein im Sommer des Berichtsjahres vom Territorialen Führungskommando (TerrFüKdo) herausgegebener Sicherheitshinweis, wie es die Wehrbeauftragte bei einem ihrer Truppenbesuche erfuhr: Aufgrund linksextremer Vorfälle in Leipzig und entsprechender Gefährdungsbewertung zirkulierte das TerrFüKdo am 1. Juni 2023 einen Sicherheitshinweis an alle Standortältesten, in dem es im Rahmen vorbeugender Maßnahmen dringend empfahl, am 3. Juni 2023 (dem in der linksextremen Szene angekündigten „Tag X“) unter anderem auf das Bahnfahren in Uniform zu verzichten, da Übergriffe zu erwarten seien. Diese Sicherheitsempfehlung setzte ein Standort sodann mit Befehl zum zeitlich beschränkten Uniformtrageverbot bei Reisen mit der Bahn um.*

Das Angebot zum kostenfreien Bahnfahren können die Soldatinnen und Soldaten nur nutzen, wenn sie die Uniform vollständig und korrekt tragen. Bereits aus diesem Grund sollten derartige Empfehlungen nur in besonderen Ausnahmefällen ergehen. Sinn und Zweck der Regelung des kostenlosen Bahnfahrens ist es zudem, dass die Soldatinnen und Soldaten in der Öffentlichkeit sichtbarer sind und bewusster als „Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform“ wahrgenommen werden. Und schließlich ist es Wesen von gelebter Innerer Führung, etwaigen Kritik- und Konfliktsituationen – sei es in der Kaserne oder beim privaten Bahnfahren – nicht pauschal aus dem Weg zu gehen. Aus diesem Grund sollte eine hinreichende Interessenabwägung sowie klare und verständliche Umsetzungsanordnungen solcher Sicherheitshinweise in vergleichbaren Fällen mehr Beachtung finden.

Die hier genannten Negativbeispiele stehen selbstverständlich nicht für das gesamte Führungsverhalten innerhalb der Bundeswehr, sondern stellen nur einen kleinen Teil dar, der im Berichtsjahr aufgefallen ist. Fest steht, dass in der großen Breite der Bundeswehr die **Innere Führung** gelebt wird und eine Selbstverständlichkeit ist. So erlangt die Wehrbeauftragte immer wieder Kenntnis von sehr guter Führung und gelungener Kommunikation, insbesondere in herausfordernden Situationen:

- *Beim Truppenbesuch beim MINUSMA Kontingent in Mali nahm sie beispielsweise die zu dem Zeitpunkt bereits stark eingeschränkte Auftragsdurchführung wahr. Um Unmut bei den Soldatinnen und Soldaten vorzubeugen, suchte der damalige Kontingentführer in vorbildlicher Art und Weise regelmäßig aktiv das Gespräch, um die Stimmung aufzunehmen und Informationen weiterzugeben. Die dort als „Stuhlkreise“ bekannten Gesprächsrunden wurden quer durch alle Bereiche durchgeführt. Regelmäßige Informationsabende, Aushänge und schriftliche Truppeninformationen ergänzten das Angebot.*
- *Die Ausbildungszeit der Marinekadetten an Bord der GORCH FOCK erfordert aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen, wie dem Schlafen in Hängematten und dem vollständigen Fehlen von Privatsphäre auf engstem Raum, mitunter eine deutliche Umstellung vom bis dahin gewohnten Alltag. Die gute Schiffsführung wie auch die kompetente Stammbesatzung und die qualifizierten Ausbilderinnen und Ausbilder bewirkten aber, dass eine anfängliche Abneigung gegen das Schiff bei vielen schon nach wenigen Tagen verfliege, wie Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter der Wehrbeauftragten bei einem Truppenbesuch bekräftigten.*

Außerdem kann sich vormalis schlechtes Führungsverhalten in positive Führung wandeln, wenn der Soldat oder die Soldatin Fehler einsieht und das Verhalten konsequent, zielorientiert und letztlich erfolgreich ändert:

- *Ein Fachlehrer an einer Schule der Bundeswehr bezeichnete einen ihm unterstellten Hörsaal als „Gruppe Arschlöcher“ und äußerte bezugnehmend auf eine an Bauchschmerzen leidende Hörsaalteilnehmerin, dass Frauen unter dieser Art von Schmerzen litten, weil sie es verdienten. Wegen dieser und weiterer Äußerungen*

wurde eine Disziplinarbuße verhängt. Weil sich der Soldat von vornherein reumütig gezeigt hatte, erhielt er die Möglichkeit der Nachbewährung auf einem Lehrdienstposten. In der Folge bewährte und rehabilitierte er sich. In anonymen Evaluierungen seiner Unterrichte wurde er als ausgesprochen hilfsbereit, kameradschaftlich und motivierend wahrgenommen.

Überzogene Härte in der Ausbildung

Rekrutinnen und Rekruten werden in der Regel mit Beginn der Allgemeinen Grundausbildung erstmals mit dem Spannungsfeld zwischen persönlichen Freiheitsrechten und den soldatischen Prinzipien von Pflicht und Gehorsam konfrontiert. Gerade die ersten Wochen in der Truppe sind prägend für das Bild, das sich junge Soldatinnen und Soldaten vom Prinzip der Inneren Führung machen. Eine zeitgemäße **Menschenführung** ist deshalb zwingende Voraussetzung dafür, geeigneten Nachwuchs halten zu können. Werden Rekrutinnen und Rekruten innerhalb der ersten Monate durch einen fragwürdigen Führungsstil verschreckt, so mindert das den Personalaufwuchs und letztlich die Schlagkraft der Truppe:

- *Ein ehemaliger Rekrut, der sechs Tage nach Antritt seiner Grundausbildung den Dienst wieder quitiert hatte, schilderte, die Ausbilder hätten ihn und seine Kameradinnen und Kameraden kontinuierlich angeschrien und einer habe geäußert, „sie sollten so werden wie Soldaten der Nationalen Volksarmee und Soldaten von früher [...], wenn man das Politische außer Acht lässt“. Auch hätten sie so lange strammstehen und sich körperlich ertüchtigen müssen, bis drei Rekruten zusammengebrochen seien. Die eingeleiteten Ermittlungen bestätigten einen harschen, rauen und strengen Ton in der Ausbildung, welche jedoch ohne Anschreien und Beleidigungen verlaufen sei. Einige Rekruten hätten Kreislaufprobleme bekommen und seien nicht unmittelbar medizinisch versorgt worden. Ein Ausbilder räumte ein, den Vergleich mit „ehemaligen“ deutschen Streitkräften bemüht zu haben, um das „vorbildliche und disziplinierte Auftreten“ derer Soldaten herauszustellen. Die zuständige Dienststelle bezeichnete diese Vergleiche als „grundsätzlich unangebracht“ und sensibilisierte alle Ausbilderinnen und Ausbilder.*

Um junge Soldatinnen und Soldaten an das Leben in den Streitkräften heranzuführen, muss die Bundeswehr die **Generationenfrage** mehr in den Blick nehmen und die heutigen Lebenswirklichkeiten und individuellen Voraussetzungen behutsamer mit den militärischen Anforderungen an Gehorsam, Disziplin und Einsatzbereitschaft in Einklang bringen. Treten in einer Grundausbildungseinheit besonders viele Widerrufe der Verpflichtungserklärung auf, so kann dies auch ein Hinweis auf die Qualität der Ausbilderinnen und Ausbilder sein. Übergeordnete Dienststellen und Vorgesetzte aller Ebenen sind gefordert, solche Entwicklungen sehr genau zu beobachten und frühzeitig und entschlossen einzuschreiten.

Unzulässig sind **Kollektivbestrafungen**, wie sie in einem Grundausbildungszug vorkamen:

- *So musste eine Gruppe des Zuges eine Woche lang täglich um 4:45 Uhr Frühsport machen, nachdem zwei Rekruten vergessen hatten, ihre Verpflegungskarte aufzuladen. Ein Gruppenführer zündete in den Stuben seiner Rekruten eine Konfettikanone, um diese für das Offenlassen von Fenstern zu maßregeln. Auch musste für drei Tage jeweils der Rekrut, der zuletzt etwas falsch gemacht hatte, einen Vorschlaghammer, als "Hammer der Schande", bei sich führen. Der Zug wurde aufgelöst und dem hauptverantwortlichen Gruppenführer sowie dem Zugführer der Ausbildungsauftrag entzogen. Gegen den Gruppenführer wurde eine empfindliche Disziplinarbuße verhängt und ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.*

Zudem ist der **Umgangston** in der Einheit entscheidend. Ausbilderinnen und Ausbildern kommt eine Vorbildfunktion zu. Beleidigungen sind kein Führungsmittel und eine Verächtlichmachung ist bei der Ausbildung gänzlich unangebracht:

- *Ein Gruppenführer eines Grundausbildungszuges bezeichnete bei einer Stubenkontrolle einen Rekruten als „Straßenhippie“ und „Falschgeld“ und forderte ihn auf, sich zu erhängen. Einem anderen Soldaten sagte er, dieser könne froh sein, nicht zur Luftwaffe zu gehen und führte aus: „So hässlich wie Sie mit diesem Pullover aussehen, würde man Sie ohne Fallschirm aus dem Flugzeug werfen.“ Gegen den Soldaten wurde eine empfindliche Disziplinarbuße zur Bewährung verhängt.*
- *Nachdem ein Rekrut einer Grundausbildungskompanie am Ende eines 1000-Meter-Laufes benommen zusammengebrochen war, zog dessen stellvertretender Zugführer ihn am Arm auf die Beine, klatschte ihm mit der flachen Hand ins Gesicht und forderte ihn auf, sich nicht so anzustellen. Andere Soldaten bezeichnete*

er während des Laufes als „Lappen“ und „Heulsusen“. Der Zugführer wurde vor dem Truppendienstgericht angeschuldigt. Eine Entscheidung stand zum Ende des Berichtsjahres noch aus.

Gleichwohl stehen solche Extremfälle nicht stellvertretend für die vielen tadellosen und hervorragenden Ausbilderinnen und Ausbilder in der Bundeswehr.

Lebensrettungs- und Hilfsaktionen

Die mutigen und engagierten Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr geben stets ihr Bestes, Menschen in Not zu helfen. Lebensrettungs- und Hilfsaktionen erfolgen dabei in den unterschiedlichsten Konstellationen. Es gibt die großen humanitären Hilfsaktionen, die von Seiten der Bundeswehr vorab geplant und gut organisiert ausgeführt werden.

- *Nach dem schweren Erdbeben in der Türkei und Syrien im Februar 2023 unterstützte die Bundeswehr die Türkei bei der Folgenbewältigung. Über 100 Soldatinnen und Soldaten vor Ort errichteten und betreuten im Rahmen humanitärer Hilfe ein Rettungszentrum in der stark betroffenen Provinzregion Hatay.*

Weitaus häufiger erfolgt die Rettung spontan entschlossen und beherzt im kleinsten Rahmen durch Soldatinnen und Soldaten in alltäglichen Situationen selbst. Gemein ist beiden: Sie sind immer von unschätzbarem Wert und verdienen besondere Anerkennung.

Die Wehrbeauftragte erhält täglich mit dem Meldewesen zur Inneren und Sozialen Lage (ISoLa) Kenntnis von unterschiedlichsten Vorfällen in der Bundeswehr – nicht nur von negativen, sondern auch von positiven. Letztere sind im Meldewesen geprägt von den zahlreichen privaten Lebensrettungs- und Hilfsaktionen vieler Soldatinnen und Soldaten im und außerhalb ihres Dienstes. Im Berichtsjahr belief sich die Anzahl solcher Meldungen auf insgesamt 263.

Mit 158 Fällen nehmen Rettungsleistungen bei **Verkehrsunfällen** den größten Teil der Lebensrettungs- und Hilfsaktionen im Berichtsjahr ein. Die Handlungen der Soldatinnen und Soldaten umfassen hierbei das komplette Spektrum lehrbuchartiger Erste-Hilfe-Maßnahmen: vom Absichern des Unfallortes, über Einleitung der Rettungskette und das Befreien verunglückter Personen aus (teils brennenden) Autos, bis hin zu Herz-Lungen-Wiederbelebung bis zum Eintreffen der Rettungskräfte, ebenso die Betreuung anderer Unfallbeteiligter und spätere Zeugaussagen bei der Polizei.

Oft werden durch das couragierte Eingreifen der Soldatinnen und Soldaten Leben gerettet, wie folgende ausgewählte Beispiele zeigen:

- *In mehreren Fällen stoppten Soldatinnen und Soldaten lebensbedrohliche Blutungen der schwerverletzten Personen mit improvisierten Tourniquets – zumeist mit Gürteln oder mit Ästen und Mullbinden.*
- *Zwei Mannschafter zogen zwei unter Schock stehende Verunglückte aus ihrem Auto, welches Sekunden später in Flammen aufging.*
- *Ein Fahrzeug mit drei Insassen überschlug sich mehrfach auf der Autobahn – eine Person wurde aus dem Wagen geschleudert. Ein Unteroffizier unterbrach umgehend seine Heimfahrt und leitete bis zum Eintreffen des Rettungshubschraubers lebensrettende Maßnahmen ein.*

Nicht selten leisten die Soldatinnen und Soldaten auch gemeinsam in der Gruppe **Erste Hilfe**. Sich auf dem Weg zum oder zurück vom Truppenübungsplatz befindliche Marschkolonnen oder Züge werden Zeugen von Unfällen und schreiten hilfeleistend ein. Vorbildlich handelte beispielsweise eine Feldjägerstreife:

- *Bei einem schweren Verkehrsunfall klemmten sich der Fahrer und die Beifahrerin eines Lkw im Fahrerhaus ein und verletzten sich lebensgefährlich. Die sich zufällig vor Ort befindlichen Feldjäger sicherten die Unfallstelle und begannen mit der Rettung. Mit Brechstangen und Spanngurten befreiten die Soldatin und Soldaten die Verunglückten vor Eintreffen der Feuerwehr und unterstützten die lebensrettenden Erstmaßnahmen am Unfallort.*

Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr treten darüber hinaus auch als Heldinnen und Helden im Alltag auf. In 81 gemeldeten Fällen im Berichtsjahr verhinderten sie durch persönlichen Einsatz außerhalb ihres Dienstes Todesfälle und Verletzungen Dritter oder halfen bei der Aufklärung von Straftaten. Als Beispiele zu nennen sind hier zahlreiche Reanimierungen und Erste-Hilfe-Maßnahmen in Fußgängerzonen, im Öffentlichem Nahverkehr,

bei Nachbarn, Großveranstaltungen und privaten Feiern. Hinzu kamen Rettungen Ertrinkender im Meer und Badeseen. Fälle engagierten Eingreifens bei Raub und Ladendiebstahl, um Täterinnen und Täter zu stellen und der Polizei zu übergeben, sind ebenfalls keine Seltenheit. Folgende Beispiele verdeutlichen, dass die Lebensrettung Fremder auch unter Inkaufnahme der eigenen Lebensgefahr geschieht:

- *Ein Oberstabsgefreiter bemerkte durch aufsteigendes Feuer und Rauch ein brennendes Mehrfamilienhaus. Er wies anwesende Passanten an, den Notruf abzusetzen und begab sich aufgrund der Dringlichkeit selbst in das brennende Gebäude. Es gelang ihm unter enormem körperlichem Einsatz, zwei hilfsbedürftige Menschen gerade rechtzeitig und noch vor dem Eintreffen der Einsatzkräfte aus ihrer Wohnung aus dem ersten Obergeschoss des Hauses zu bergen. Zu Recht erhielt der Soldat das Ehrenkreuz in Gold mit rotem Rand.*
- *Aufgrund des Hupsignals eines vorbeifahrenden Güterzuges und den Schreien von Passanten auf dem Bahngleis, die jedoch aktiv nicht eingriffen, handelte ein Unteroffizier schnell und couragiert und verbrachte einen sich – unter den Einfluss von Rauschmitteln – im Gleisbett befindlichen Mann zurück auf den Bahnsteig.*

Fälle wie diese verdeutlichen die herausragende Entschlossenheit und Bereitschaft der Soldatinnen und Soldaten, sich für Dritte einzusetzen. Entsprechend wichtig ist eine anschließende **Würdigung** durch die Bundeswehr. Sie reicht von einer förmlichen Anerkennung (etwa mündlich beim morgendlichen Antritt der Einheit oder per Gruppenbefehl, teilweise unter Gewährung von einigen Tagen Sonderurlaub) bis hin zur Verleihung des Ehrenkreuzes in Gold oder Silber mit rotem Rand für Rettungstaten und Erste Hilfe im Inland, wobei bei der Auszeichnung nicht zwischen den Dienstgraden unterschieden wird. Insgesamt verließ die Bundeswehr im Berichtsjahr das Ehrenkreuz in dieser Sonderform in 46 Fällen – teilweise in Anwesenheit der geretteten Person. Lebensrettungs- und Hilfsaktionen durch Soldatinnen und Soldaten erfahren nicht immer nur von der Bundeswehr intern, sondern parallel dazu zivile Würdigung:

- *Im oben genannten Fall erhielten die beteiligten Feldjäger neben der Verleihung des Ehrenkreuzes der Bundeswehr in Silber aufgrund eines Vorschlags des Landratsamtes auch jeweils die Christophorus-Medaille des Freistaats Bayern im Rahmen einer öffentlichen Belobigung.*

Solche Verleihungen von Ehrenzeichen stellen nicht nur einen besonderen Akt der Wertschätzung innerhalb der Bundeswehr dar. Als sichtbarer Dank für staatlich gewünschtes beispielhaftes Verhalten gelten deren Inhaberinnen und Inhaber als persönliche Vorbilder für ein moralisch gutes, außergewöhnlich tapferes oder besonders engagiertes Verhalten. Die gesamte Bandbreite der möglichen Formen von Ehrungen und Anerkennungen sollte die Bundeswehr daher anlassbezogen im vollen Umfang ausschöpfen. Wichtig ist zudem, dass die für eine zeitnahe Würdigung erforderlichen Bearbeitungsprozesse gestrafft werden.

9. Erinnerungskultur und Traditionspflege

Die Bundeswehr hat eine inzwischen fast 70-jährige wechselvolle Geschichte. Daran erinnert sie an vielen Orten, in zahlreichen Formaten und zu verschiedenen Anlässen. Das Gedenken an die Toten der Bundeswehr hat dabei eine besondere Bedeutung. Das 2009 eingeweihte **Ehrenmal der Bundeswehr** auf dem Gelände des Verteidigungsministeriums in Berlin bildet die zentrale Gedenkstätte für die über 3.300 Bundeswehrangehörigen, die während oder in Folge ihres Dienstes verstorben sind. Auf Friedhöfen überall im Land befinden sich die Gräber dieser Frauen und Männer. Dazu zählen 31 Ehrengräber und 15 Gräber mit Ehrenplaketten der Bundeswehr, die bei Todesfällen von Bundeswehrangehörigen in einer besonderen Auslandsverwendung mit Zustimmung der Hinterbliebenen ausgewiesen sind. Mit dem **Wald der Erinnerung** in Schwielowsee entstand 2014 zudem ein Ort der privaten Erinnerung für die Hinterbliebenen. Im Deutschen Bundestag steht vor dem Sitzungssaal des Verteidigungsausschusses eine **Gedenkstele mit elektronischem Gedenkbuch**, die 2020 eingeweiht wurde und an die seit 1993 bei internationalen Einsätzen verstorbenen 114 Angehörigen der Bundeswehr erinnert.

Diese Gedenk- und Erinnerungsorte sind aus den Veränderungen des Umgangs der Bundeswehr mit ihren eigenen Toten hervorgegangen. Für diesen Wandel beispielhaft steht der Name Dr. Dieter Eißing. Der 2001 in Abchasien gefallene Oberstabsarzt ist dem kollektiven Gedächtnis der Deutschen unbekannt geblieben, obwohl er der erste in Kampfhandlungen gefallene Soldat der Bundeswehr ist. Auch die Bundeswehr selbst verdrängte dieses Ereignis – bis es endlich im August 2023 im Beisein der Wehrbeauftragten zur feierlichen Umbenennung der Kaserne „Sanitätsdienste der Bundeswehr Kronshagen“ in „Oberstabsarzt-Dr.-Eißing-Kaserne“ kam. Das war ein

guter Tag für das Bemühen um die Sichtbarkeit der eigenen Geschichte der Streitkräfte und das Gedenken an die Toten der Bundeswehr.

Es ist nicht die einzige **Umbenennung** von Bundeswehrliegenschaften im Rahmen der Traditionspflege im Berichtsjahr. Der Sanitätsdienst hat in der Falckenstein-Kaserne in Koblenz Kasernenstraßen und den Exerzierplatz nach beispielgebenden Menschen im Sanitätsdienst umbenannt: Der Dr. Käthe-Neumark-Platz erinnert nun an eine im Ersten Weltkrieg engagierte jüdische Ärztin, die erste Militärärztin in der jüngeren deutschen Militärgeschichte. Die Oberfeldwebel-Pauli-Straße erinnert an den 2010 in Afghanistan einem Selbstmordanschlag zum Opfer gefallenen Seedorfer Fallschirmjäger, die Oberstabsarzt-Dr.-Broer-Straße an den im selben Jahr durch feindliches Feuer ebenfalls in Afghanistan gefallenen Sanitätsoffizier. Das ist der richtige Weg. Umso wichtiger wäre es daher, Namensgeber wie beispielsweise Hindenburg und Rommel nicht mehr zu verwenden. Auch entsprechende Bilder in den Kasernen sollten entfernt oder zumindest kontextualisiert werden. Schließlich ist es inzwischen ein zentrales Element im Selbstverständnis der Bundeswehr die eigene Geschichte seit 1955 sichtbar zu machen – für die Truppe selbst, insbesondere aber für die Öffentlichkeit.

Seit Jahrzehnten widmen sich **Lehr- und Militärgeschichtliche Sammlungen** sowie regionale Ausstellungen dem Erinnern an die Geschichte der Bundeswehr, der Teilstreitkräfte, der Waffengattungen, einzelner Verbände und Standorte. Sie dienen aber in erster Linie der historisch-politischen Bildung und der Aus- und Weiterbildung innerhalb der Bundeswehr. Die meisten dieser etwa 110 Lehrsammlungen und Ausstellungen zur Militärgeschichte sind der deutschen Öffentlichkeit unbekannt, viele von ihnen öffentlich auch nicht zugänglich. Das ändert sich allmählich.

Beispielhaft für einen neuen und modernen Umgang mit der Verbandsgeschichte ist das 2022 eröffnete Besucherzentrum zur Geschichte des Kommandos Spezialkräfte (KSK) in der Graf-Zeppelin-Kaserne in Calw. Es ist ein Ort der Begegnung und Transparenz. Dem ist das **Militärhistorische Museum** in Dresden – eine Einrichtung der Bundeswehr – schon seit langer Zeit verpflichtet. Es gehört zu den bedeutendsten Geschichtsmuseen Europas. Im Berichtsjahr hat das Museum den letzten Abschnitt seiner Dauerausstellung überarbeitet und damit den chronologischen Rundgang komplettiert. Entstanden ist eine überzeugende Darstellung bis heute prägender Etappen der Bundeswehr und ihres Wandels.

Erfreulich ist auch die Entwicklung des **Deutschen Panzermuseums** in Munster, welches einen Neubau zur Erweiterung der Ausstellungsfläche plant. Das Museum zeigt die Entwicklung der deutschen gepanzerten Truppen im 20. Jahrhundert anhand von zahlreichen Exponaten unter anderem in einer neu konzipierten Dauerausstellung.

Viele Verbände und Organisationen bemühen sich ebenfalls um eine größere Sichtbarkeit der Bundeswehr, ihrer Geschichte und ihrer Soldatinnen und Soldaten in der Öffentlichkeit. Manches verdient mehr Aufmerksamkeit, wie beispielsweise der seit 2018 jährlich vom Verband der Reservisten mit Unterstützung der Bundeswehr ausgerichtete 116 Kilometer lange **Marsch zum Gedenken** für die im Dienst verstorbenen Soldatinnen und Soldaten. Der Marsch ist ein großartiges Zeichen der Verbundenheit mit jenen, die ihr Leben für uns, für unsere Freiheit und Sicherheit gegeben haben.

Von einem weiteren gelungenen Beispiel, dem **Mindener Bürgerbataillon**, erfuhr die Wehrbeauftragte bei ihrem Besuch des Deutsch-Britischen-Pionierbrückenbataillon 130 in Minden. Dieser Verein hat das Ziel, die Verbindung von städtischer Zivilgesellschaft mit der Bundeswehr zu stärken und entsprechend des Pioniermottos Brücken zu schlagen. Viele ehemalige Soldatinnen und Soldaten sind dort Mitglied und bringen ihre bei den Pionieren erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten ein.

In der Scharnhorst-Kaserne in Bremen präsentiert ein eigens gegründeter **Förderverein** die Militärgeschichte der Hansestadt und Bremerhavens. Auch diese Ausstellung ist ein Beispiel für ein modernes Angebot, sich mit Regionalgeschichte auseinanderzusetzen und Militär mit ziviler Öffentlichkeit zusammenzubringen.

Der **Volksbund Deutsche Kriegsgräberfürsorge** leistet seit Jahrzehnten einen bedeutenden sichtbaren Beitrag zur Erinnerungskultur und Versöhnung unter ehemaligen Kriegsgegnern. Für Soldatinnen und Soldaten sowie die gesamte deutsche Öffentlichkeit bietet der Verband Lernorte, Bildungsangebote und Begegnungsstätten von unschätzbarem Wert. Umso wichtiger ist eine ausreichende finanzielle Ausstattung des Verbandes.

Erinnerungskultur ist darüber hinaus ein Bestandteil von Kulturpolitik. Nicht zuletzt der Koalitionsvertrag sieht in der Erinnerungskultur einen Einsatz für die Demokratie und den Weg in eine gemeinsame Zukunft. Dazu gehört auch die Bundeswehr als Parlamentsarmee. Sie ist Teil der nationalen Erinnerungskultur. Der Spitzenverband der deutschen Kulturverbände – der **Deutsche Kulturrat** – hat das im Berichtsjahr vorbildlich umgesetzt. Auf eine gemeinsame Initiative dessen Geschäftsführers und der Wehrbeauftragten befasste sich die Novemberausgabe der

Zeitung Politik & Kultur mit dem Thema "Bundeswehr und Erinnerungskultur" – ein ermutigendes Zeichen einer wertschätzenden Wahrnehmung der Bundeswehr durch Teile der Kulturszene. Der Rundfunk Berlin-Brandenburg nahm diese noch ungewöhnliche Verbindung zum Anlass, am Volkstrauertag 2023 die Vorstellung dieses Projektes und eine anschließende Podiumsdiskussion dazu aus dem Deutschen Bundestag im Radio auszustrahlen.

All das zeigt, dass im Zuge der Zeitenwende in der Gesellschaft Wertschätzung, Anerkennung und Respekt gegenüber der Truppe spürbar gewachsen sind. In Verbindung mit einer veränderten Erinnerungskultur der Bundeswehr, die ihren Fokus auf die eigene Leistung, die eigene Geschichte und die eigenen Toten legt, sind es sehr gute Voraussetzungen für eine größere öffentliche Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit der Geschichte der Bundeswehr sowie ihrer Gedenk- und Erinnerungskultur.

10. Rechtspflege und Rechtsverstöße

Truppendienstgerichte und Wehrdisziplinaranwaltschaften

Im Berichtsjahr ist es erstmalig seit Jahren gelungen, die 20 Kammern an den Truppendienstgerichten Nord und Süd fast vollständig mit Richterinnen und Richtern zu besetzen. Dies ist ein erster Lichtblick auf dem Weg, die überlange Verfahrensdauer an den Truppendienstgerichten endlich wirksam zu reduzieren. Erfreulich ist auch der Besetzungsgrad des Geschäftsstellenpersonals mit fast 90 Prozent und das, obwohl dort die Bewerberlage nach Einschätzung des Verteidigungsministeriums in Ballungsgebieten mit einer hohen Dienstpostendichte zunehmend herausfordernd ist. Bei einem Besuch der Wehrbeauftragten beim Truppendienstgericht Nord bestätigte der Gerichtspräsident diese positive Entwicklung und berichtete von steigenden Erledigungszahlen und dem sukzessiven Abbau von Rückständen. So konnte nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums die Anzahl der insgesamt erledigten Verfahren im Berichtsjahr 2023 auf 756 (2022: 660) gesteigert werden.

Für Beschleunigung sorgt zudem, dass die Wehrdienstgerichte seit 2022 vermehrt von der Möglichkeit Gebrauch machen, einfach gelagerte Fälle durch **Disziplinargerichtsbescheid** zu erledigen, wodurch die Verfahrensdauer im Berichtsjahr durchschnittlich 23 Monate betrug. In Ausnahmefällen gelang dies auch schneller, wie der folgende Fall zeigt:

- *Im März 2023 leitete die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft gegen einen Offizier das gerichtliche Disziplinarverfahren ein. Er stand im Verdacht, Untergebene körperlich verletzt und beleidigt zu haben. Bereits im Juni 2023 erging die Anschuldigung beim Truppendienstgericht und mit Disziplinargerichtsbescheid vom August 2023 fand das Verfahren seinen rechtskräftigen Abschluss.*

Dass eine solche zügige Erledigung längst nicht immer gelingt, zeigt hingegen die Vielzahl der Eingaben im Berichtsjahr, in denen Petentinnen und Petenten die oft jahrelange Dauer ihrer Disziplinarverfahren und die daraus resultierenden Konsequenzen rügten.

- *Einige beklagten, von einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit entbunden worden zu sein, was zum Teil zu einem Dienstpostenwechsel mit Standortwechsel führte, andere wurden von laufbahnrelevanten Lehrgängen abgelöst oder für relevante Ausbildungen nicht mehr eingeplant. Es gab auch Petenten, die vorzeitig aus dem Einsatz zurückgeholt werden mussten oder die für einen bereits geplanten Auslandseinsatzes sehr kurzfristig eine Absage erhielten.*

Die Kritik ist nachvollziehbar, zumal Soldatinnen und Soldaten während laufender Disziplinarverfahren keine Regelbeurteilungen erhalten, und so bei etwaigen späteren Beförderungen mangels vorliegender Beurteilung nicht berücksichtigt werden können.

Die durchschnittliche Dauer des Disziplinarverfahrens bei Erledigung mit Urteil betrug 2023 rund zweieinhalb Jahre. Sie lag somit rund eineinhalb Jahre über der den Truppendienstgerichten vom Bundesverwaltungsgericht zugestandenen Bearbeitungsdauer von einem Jahr. Es sind daher weitere Verbesserungen notwendig, um es den Truppendienstgerichten zu ermöglichen, ihrem gesetzlichen Auftrag nachzukommen und dem in Disziplinarverfahren geltenden Beschleunigungsgebot Rechnung zu tragen. Ein Baustein könnte die bereits seit längerem geplante **Reform der Wehrdisziplinarordnung** sein. In dem hierzu in Vorbereitung befindlichen Gesetzentwurf sind eine Reihe von Maßnahmen zur Straffung der Verfahren und schnelleren Ahndung bei gleichzeitiger Wahrung der Verfahrensrechte der Beschuldigten vorgesehen. Unter anderem sollen künftig auch alle gerichtlichen Disziplinarmaßnahmen mit Disziplinargerichtsbescheid erledigt werden können. Zu hoffen bleibt,

dass die Novelle zeitnah in den Bundestag eingebracht wird und noch innerhalb dieser Legislaturperiode verabschiedet werden kann.

Die hohe Belastung der Truppendienstgerichte ist darüber hinaus auf das weiterhin bestehende Ungleichgewicht zwischen Richterinnen und Richtern sowie Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälten zurückzuführen. Auf eine Richterin oder einen Richter kommen acht Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälte. Daher war die Truppendienstgerichtsbarkeit im Berichtsjahr Gegenstand grundlegender Strukturüberlegungen sowie einer Organisationsuntersuchung. Diese ergab unter anderem, dass die Schaffung von zwei neuen Richterstellen angezeigt sein könnte. Die abschließende ministerielle Entscheidung zum weiteren Vorgehen stand zum Ende des Berichtsjahres noch aus.

Besonders kritisch bleibt nach wie vor der Abbau der oft komplexen **Altverfahren**. Der daraus resultierende Rückstau hat für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten erhebliche Auswirkungen. In einigen Fällen kam eine Verfahrensdauer von acht bis teilweise über zehn Jahren vor:

- *Bereits im Jahr 2014 wurde ein Portepeeeunteroffizier wegen mehrfachen Dienstzeitbetruges und unwahrer dienstlicher Meldungen angeschuldigt. Das Truppendienstgericht brachte das Verfahren über mehrere Jahre nicht wesentlich weiter. Aufgrund diskriminierender Äußerungen des Soldaten im Jahr 2019 erging im April 2020 eine Nachtragsanschuldigung. Im März 2023 entschied das Gericht dann durch Disziplinargerichtsbescheid und stellte eine Überlänge des Verfahrens seit Vorlage der Nachtragsanschuldigungsschrift von 96 Monaten fest. Das Gerichtsverfahren dauerte somit fast neun Jahre.*
- *Nachdem die Wehrdisziplinaranwaltschaft gegen einen Unteroffizier mit Portepee drei Jahre lang disziplinare Ermittlungen geführt hatte, schuldigte sie den Soldaten wegen Misshandlung Untergebener und Verstößen gegen die Fürsorge- und Kameradschaftspflicht im Sommer 2018 beim Truppendienstgericht an. In seinem Urteil vom April 2023 stellte das Gericht eine fahrlässige Körperverletzung fest und erkannte neben anderen Milderungsgründen eine unangemessen lange Verfahrensdauer von vier Jahren an.*
- *Im Juni 2011 nahm die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft disziplinare Ermittlungen gegen einen Soldaten wegen einer Trunkenheitsfahrt, diskriminierender Äußerungen und Fehlverhaltens gegenüber Untergebenen auf. Das Verfahren musste aufgrund eines Verfahrenshindernisses (Einleitung des Disziplinarverfahrens durch eine unzuständige Einleitungsbehörde) im Jahr 2017 zunächst eingestellt werden. Zwischenzeitlich war der Soldat im Jahr 2015 aus der Bundeswehr ausgeschieden. Im November 2017 schuldigte die Wehrdisziplinaranwaltschaft den früheren Soldaten wegen des sachgleichen Tatvorwurfs nochmals beim Truppendienstgericht an. Dieses schloss das Verfahren mit Disziplinargerichtsbescheid im März 2023 ab - mehr als fünf Jahre nach Eingang bei Gericht und über zehn Jahre nach Aufnahme der ersten disziplinaren Ermittlungen.*

Einen anderen Fall, der der Wehrbeauftragten bereits seit 2018 vorliegt, nahm das Bundesverwaltungsgericht zum Anlass darauf hinzuweisen, dass die Erledigung von Verfahren stets am **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** zu messen sei. Insoweit sind im Einzelfall auch andere Erledigungsformen als die gerichtliche Entscheidung durch Urteil oder Disziplinargerichtsbescheid wie beispielsweise ein Dienstgradverzicht auszuschöpfen:

- *Das im Jahr 2015 eröffnete gerichtliche Disziplinarverfahren richtete sich gegen einen Unteroffizier der Reserve, der als Mitglied einer Landtagsfraktion volksverhetzende Aussagen getätigt hatte. Das Verfahren wurde durch den Dienstherrn weiterverfolgt, obwohl der frühere Soldat in dessen Verlauf wirksam einen einseitigen Dienstgradverzicht erklärt hatte, um den Abschluss des Verfahrens herbeizuführen. Das Bundesverwaltungsgericht stellte fest, der frühere Soldat sei mit einem nicht erforderlichen und aufgrund der mehrjährigen Verfahrensdauer belastenden gerichtlichen Disziplinarverfahren überzogen worden, das insgesamt unverhältnismäßig war und ohne Not gerichtliche Ressourcen band.*

Gemäß § 17 Absatz 1 Wehrdisziplinarordnung sind Disziplinarsachen grundsätzlich beschleunigt zu behandeln. Die Überlängen der Verfahren sind daher inakzeptabel. Sie stehen auch deshalb in der Kritik, weil diese zwar zugunsten der Angeschuldigten im Rahmen der zweiten Stufe der Zumessungserwägungen von den Truppendienstgerichten zu berücksichtigen sind und in der Regel zu einer deutlich mildernden Disziplinarmaßnahme oder gar zu Verfahrenseinstellungen führen, die sogenannte **maßnahmemildernde Berücksichtigung**. Diese oft Jahre später kommenden Entscheidungen laufen jedoch dem Sinn und Zweck des Disziplinarrechts zuwider, die Soldatin oder den Soldaten im zeitlichen Zusammenhang mit der Tat zu disziplinieren und zu erziehen.

- *Das Truppendienstgericht Nord degradierte einen früheren Ausbilder – unter anderem wegen mehrerer sexueller Handlungen gegenüber unterstellten Soldatinnen nach Konsum erheblicher Mengen Alkohols bei einer Abschlussfeier des Zuges – rechtskräftig zum Maat der Reserve. Das Gericht sah es als erwiesen an, dass der Soldat Videos mit Sexualpraktiken gezeigt und Soldatinnen zu sexuellen Vorlieben befragt habe. Der Ausbilder habe eine „persönlichkeitsimmanente Fehlhaltung gegenüber weiblichen Untergebenen“ zum Ausdruck gebracht sowie mehrfach und mit gewichtigen Auswirkungen gegen das Soldatengesetz verstoßen. Obwohl er geständig war, dauerte das Verfahren drei Jahre. Da die Verzögerung allein auf die Überlastung des Gerichts zurückzuführen gewesen sei, sah es im Ergebnis von der gebotenen Herabsetzung des Soldaten in einen Mannschaftsdienstgrad ab.*
- *In einem Verfahren unter anderem wegen sexueller Belästigung unterstellter Soldatinnen und ehrverletzender Äußerungen sah das Truppendienstgericht Nord die Vorwürfe gegen einen damals alkoholabhängigen Oberfeldwebel als weitgehend bestätigt an und setzte ihn in den Dienstgrad eines Stabsunteroffiziers herab. Von der Herabsetzung in einen Mannschaftsdienstgrad wurde nach 23 Monaten gerichtlicher Untätigkeit abgesehen: Die Ereignisse gingen auf 2016 zurück; der Soldat war des Dienstes bei Kürzung der Bezüge enthoben worden. Das Gericht hielt fest, dass er bereits nach Zustellung der Anschuldigungsschrift ein Geständnis abgelegt hatte und Verzögerungen auf der Überlastung des Gerichts beruhten. Es verkürzte die Sperrfrist für eine Wiederbeförderung des nun abstinent lebenden Soldaten auf zwei Jahre.*

Eine besondere Herausforderung für die betroffenen Einheiten und die Personalführung bei jahrelangen Straf- und Disziplinarverfahren, in denen es um sexuelle Übergriffe geht, stellt der Umgang mit Zeuginnen und Zeugen dar. Denn jede weitere Aussage birgt die Gefahr einer **Retraumatisierung**. Von bestehenden Verfahrens-erleichterungen zugunsten von Belastungszeuginnen und -zeugen (wie etwa dem Verlesen von Niederschriften über Beweiserhebungen aus gerichtlichen Verfahren in der Hauptverhandlung), sollte daher, wo irgend möglich, Gebrauch gemacht werden, um die Verfahren nicht weiter zu verlängern und unnötige Belastungen für die Beteiligten zu vermeiden.

Die zum Teil oftmals erheblichen persönlichen, laufbahnrechtlichen und finanziellen Konsequenzen, welche die angeschuldigte Soldatin oder der Soldat mit zunehmender Verfahrensdauer erleiden, werden auch durch die maßnahmemildernde Berücksichtigung im Urteil nicht mehr gänzlich aufgewogen werden können.

Regelmäßig erreichen die Wehrbeauftragte Eingaben von Soldatinnen und Soldaten, die wegen strafrechtlicher Ermittlungen oder gerichtlicher Disziplinarverfahren nicht befördert werden können, weil während dieser Zeit ein Beförderungshemmnis vorliegt. Zwar können sie in solchen Fällen grundsätzlich eine sogenannte soldatenrechtliche **Schadlosstellung** beantragen. Bei Erfolg werden sie dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlich so gestellt, als wären sie bereits zum früheren Zeitpunkt befördert worden. Die rechtlichen Voraussetzungen für eine solche Schadlosstellung sind jedoch sehr streng: Die Bundeswehr muss nachweislich schuldhaft ihre Pflicht zur Bestenauslese verletzt haben und der Schaden – die unterbliebene oder verspätete Beförderung – muss durch die Pflichtverletzung verursacht sein. Diese hohen Hürden für die Erteilung einer Schadlosstellung führen zuweilen zu Unverständnis und Unmut bei den Betroffenen:

- *Ein Offizier begehrte – im Ergebnis erfolglos – eine Schadlosstellung, da er nach seiner Auffassung aufgrund rechtswidrig aufgenommener disziplinarer Ermittlungen und dem daraus resultierenden Beförderungshemmnis zu spät zum Hauptmann befördert worden sei. Er stützte seinen Antrag insbesondere auf seinen Freispruch in zweiter Instanz im Strafverfahren sowie auf eine daraufhin ergangene Absehensverfügung zur Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens, in deren Folge das Beförderungshemmnis aufgehoben und er zwei Jahre und vier Monate später befördert wurde. Das Ministerium stellte jedoch zu Recht darauf ab, dass keine verschuldete Pflichtverletzung von Seiten des Dienstherrn bestanden habe, weil die ursprünglichen Ermittlungen nicht pflichtwidrig eingeleitet worden seien: Bereits die Einleitung des Strafverfahrens durch die Staatsanwaltschaft als unabhängige Ermittlungsbehörde aufgrund eines hinreichenden Tatverdachts ließen erkennen, dass die erhobenen strafrechtlichen Vorwürfe nicht von vorneherein unbegründet gewesen seien. Derartige Ermittlungen begründen Zweifel an der Eignung für die Übertragung eines Beförderungsamtes. Willkür und sachfremde Erwägungen, die eine Pflichtverletzung begründen könnten, seien nicht ersichtlich gewesen.*

Entgegen der Annahme des Petenten führten hier weder der Freispruch im Strafverfahren noch die Absehensverfügung per se zu einer Pflichtverletzung des Dienstherrn. Dieses Ergebnis ist rechtlich nicht zu beanstanden, für juristisch nicht geschulte Soldatinnen und Soldaten jedoch häufig schwer nachvollziehbar.

Neben finanziellen Auswirkungen können **psychische Belastungen** durch das permanent im Raum stehende Disziplinarverfahren, dessen Abschluss zeitlich nicht absehbar und dessen disziplinarrechtlicher Ausgang ungewiss ist, entstehen. In nicht wenigen Fällen stehen die über Jahre existierenden Zweifel, Ungewissheiten und existenziellen Ängste der Soldatinnen und Soldaten in keinem Verhältnis zu den angeschuldigten Taten.

Zudem hat der 2. Wehrdienstsenat entschieden, dass von dem Grundsatz der maßnahmemildernden Berücksichtigung in den Fällen abgewichen werden muss, in denen das Vertrauen des Dienstherrn in den Soldaten zerstört ist. Folglich erhalten die Soldatinnen und Soldaten in diesen Fällen erst Recht keine Kompensation der rechtsstaatswidrigen überlangen Verfahrensdauer und werden auf die reine finanzielle Schadlosstellung durch ein weiteres Gerichtsverfahren verwiesen:

- *Ein Mannschaftssoldat war dem Dienst mehrfach und über längere Zeiträume unerlaubt ferngeblieben. Die dadurch verwirklichte Verletzung einer zentralen soldatischen Pflicht habe das Vertrauen in den Soldaten grundlegend zerstört. Für eine die Maßnahme mildernde Berücksichtigung einer etwaigen überlangen Verfahrensdauer sei dann kein Raum. Dem Soldaten bleibe es unbenommen, für die nachteiligen Folgen der überlangen Verfahrensdauer eine Entschädigung zu verlangen.*

Im Hinblick auf den gesetzlich vorgesehenen Beschleunigungsgrundsatz, der nicht nur von den Truppendienstgerichten, sondern von allen an Disziplinarverfahren Beteiligten zu beachten ist, besteht auch an der Verfahrensdauer bei den **Wehrdisziplinaranwaltschaften** Grund zur Kritik. Die dort seit Jahren anhaltende Überbelastung und die hohe Anzahl von Verfahren sind im Jahr 2023 erneut zu verzeichnen, obwohl es gelungen ist, einen personellen Besetzungsstand von 90 Prozent zu halten. Trotzdem sind einzelne Wehrdisziplinaranwaltschaften weiterhin nicht so ausgestattet, wie es die Arbeitsbelastung erfordert. Der Besetzungsstand spiegelt auch nicht die für die tägliche Bearbeitung von Fällen tatsächlich vorhandene Personalstärke wider. Vielmehr sind Wehrdisziplinaranwältinnen und Wehrdisziplinaranwälte im Hauptamt Rechtsberaterinnen und Rechtsberater. In dieser Funktion ist bereits eine Vielzahl von Tätigkeiten unter anderem Beratungsleistungen für militärische Entscheidungsträger und die Betreuung und Beratung während der Teilnahme an Übungen und Auslandseinsätzen sowie Rechtsunterrichte abzudecken. Durch die Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung und damit einhergehender rechtlicher Fragestellungen und Herausforderungen werden die Aufgaben im Umfang noch zunehmen. Mussten bisher neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch vor Ort eingearbeitet werden, wirkt seit Januar 2023 das neu entwickelte Einstiegsqualifizierungsprogramm entlastend. Neue Angehörige der Rechtspflege durchlaufen in den ersten sechs Monaten verschiedene Qualifizierungsmodule, darunter die Basislehrgänge „Rechtsberaterinnen/Rechtsberater“ und den Lehrgang für Wehrdisziplinaranwältinnen und -anwälte. Ergänzt werden diese durch ein Onboarding-Modul, Hospitationen und ein Truppenpraktikum. Eine Evaluierung stand zum Ende des Berichtsjahres noch aus, sodass abzuwarten bleibt, ob die Neuerung die gewünschte Wirkung entfaltet.

Wie die aufgezeigten **Verfahrensverzögerungen** zustande kommen und wie problematisch diese Fälle sind, zeigen die folgenden Beispiele:

- *In einem Fall hatte die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft im November 2018 Vorermittlungen gegen den Petenten aufgenommen. Erst zwei Jahre später leitete sie das gerichtliche Disziplinarverfahren ein, obwohl das sachgleiche Strafverfahren bereits im Februar 2019 eingestellt worden war. Erst nachdem der Bundeswehrdisziplinaranwalt auf Intervention der Wehrbeauftragten die Wehrdisziplinaranwaltschaft anwies, den Soldaten innerhalb von drei Monaten anzuschuldigen oder die Verfahrenseinstellung herbeizuführen, wurde das Disziplinarverfahren im Juli 2023 eingestellt.*
- *In einem anderen Fall rügte ein Soldat im Wesentlichen die Art und Weise sowie die Dauer der gegen ihn über 18 Monate geführten disziplinareren Vorermittlungen, die mit einer Absehensverfügung endeten. Allein der Austausch der Ermittlungunterlagen zwischen den beteiligten Dienststellen und dem Verteidiger des Soldaten betrug hochgerechnet insgesamt fast zwei Monate. Nach der Ankündigung gegenüber dem Soldaten, die Absehensverfügung sei nun vorbereitet, dauerte es bis zur Aushändigung weitere rund sechs Monate, in denen sie noch im Leitungsbereich des Verteidigungsministeriums bearbeitet wurde.*
- *Gegen einen weiteren Petenten leitete die Wehrdisziplinaranwaltschaft im Februar 2017 disziplinarere Vorermittlungen ein und erließ im Juni 2017 die Einleitungsverfügung. Es dauerte weitere drei Jahre bis zur Anschuldigung vor dem Truppendienstgericht, wo das Verfahren bis Ende des Berichtsjahres noch anhängig war.*

Es bleibt zu hoffen, dass sich die insgesamt positive Entwicklung in der Rechtspflege und an den Truppendienstgerichten verstetigt und zusammen mit den bereits ergriffenen Maßnahmen und der beabsichtigten Reform der Wehrdisziplinarordnung zu einer wirksamen Beschleunigung der Verfahren führt. Insoweit ist zu begrüßen, dass das Verteidigungsministerium im Rahmen der „Arbeitsgruppe untergesetzliche Maßnahmen“ nun auch bereichsinterne Regelungen auf die Möglichkeit zur Verfahrensbeschleunigung und Effizienzsteigerung überprüft. Ein weiterer Baustein soll laut Ministerium neben den organisatorischen, personellen und regulatorischen Maßnahmen vor allem die Ausstattung mit modernen und digitalen Arbeitsmitteln sein. Zudem bleibt abzuwarten, wie sich die weitere Entwicklung und flächendeckende Einführung der e-Akte bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften und an den Truppendienstgerichten gestaltet.

Zwischenmenschliche Konflikte

Konflikte können in der Bundeswehr – wie in allen Lebensbereichen – jederzeit entstehen. Sie spielen sich entweder auf der gleichen Hierarchieebene oder im unmittelbaren Über- und Unterordnungsverhältnis ab. Sie können auch ganze Organisationsbereiche betreffen, wie etwa eine streitige Auseinandersetzung über die Aufgabenwahrnehmung zwischen Stabsstellen und einzelnen Kompanien. Konflikte zwischen direkten Vorgesetzten und Untergebenen resultieren nicht selten aus ungleich verteilter Macht und Verantwortung. Weitere Ursachen können fehlende Wertschätzung und Wahrnehmung durch Vorgesetzte, Unverständnis für eine hohe Einsatzbelastung und eine empfundene Über- oder Unterforderung sein. Konflikträchtig ist ebenso ein wahrgenommener nachlässiger oder autoritärer Führungsstil oder eine mangelnde oder unzureichende Kommunikation. Ebenso können schlechte oder ungenügende Arbeitsleistungen Auslöser eines Konflikts sein. Das kann sowohl das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen betreffen als auch die gleiche Hierarchieebene, insbesondere bei Auseinandersetzungen zwischen Konkurrentinnen und Konkurrenten. Nicht selten wirken Ereignisse, Begebenheiten oder Geschehensabläufe aus dem privaten Bereich in die dienstliche Ebene hinein, so etwa bei Beziehungskonflikten oder Konflikten, die auf einer Unvereinbarkeit von Familie und Dienst gründen. Selbst **Banalitäten** können eine Rolle spielen:

- *Ein Oberleutnant warf einem ihm vorgesetzten Stabsoffizier vor, zwei Wedel Pampasgras aus seinem Garten entwendet zu haben.*

Den Soldatinnen und Soldaten gelingt es, die meisten auftretenden Konflikte im täglichen Dienstbetrieb im kameradschaftlichen Austausch schnell zu lösen. Der Konflikt wird als Klärungsbedarf und Anlass für Verbesserungen oder Klarstellungen gesehen. In besonderen Fällen lösen Vorgesetzte Konflikte von oben nach unten durch ein Disziplinarverfahren.

Doch nicht immer funktioniert es, einen Konflikt gütlich untereinander oder durch die Anwendung disziplinarer Vorschriften zu klären. Oftmals wenden sich Soldatinnen und Soldaten dann mit Konflikten, die sich in unterschiedlichen Eskalationsstufen befinden, an die Wehrbeauftragte. Als Hilfsorgan des Deutschen Bundestages wird die Wehrbeauftragte durch eine solche Eingabe nicht zur Konfliktpartei, sie wahrt stets Objektivität. Wie bei der Bearbeitung anderer Eingaben trifft die Wehrbeauftragte ihre Bewertungen auf Grundlage der Stellungnahmen, die sie von den zuständigen Stellen der Bundeswehr erhält.

Mobbing

In den meisten solcher Konfliktsituationen machen Soldatinnen und Soldaten geltend, in ihren Einheiten Mobbing erlebt zu haben oder noch zu erleben. Im Berichtsjahr erreichten die Wehrbeauftragte 53 solcher Eingaben. Zudem hat die Wehrbeauftragte insgesamt 30 Vorkommnisse (sogenannte Meldepflichtige Ereignisse) aufgegriffen. Mobbing ist definiert als „fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweise gegenüber einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Erreichung von Zielen, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind und die jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzen“. Daher fallen im Ergebnis eine Vielzahl von Verhaltensweisen nicht unter den Mobbing-Begriff. Oft scheidet es an dem Nachweis eines ausreichenden Kausalzusammenhangs, einer fortwährenden Beteiligung oder an der Zielsetzung, konkret die Würde des oder der Betroffenen zu verletzen und ein von Einschüchterungen oder Beleidigungen geprägtes Umfeld zu schaffen. Daher ließ sich auch in diesem Berichtsjahr kein Fall systematischen Mobbings feststellen.

Im Gegensatz dazu wird der Begriff „Mobbing“ in der Alltagssprache bereits bei weniger schwerwiegendem Fehlverhalten verwendet, insbesondere bei Fällen von geringerer Dauer. In einigen Eingaben wird er zudem gleichbedeutend für ein unangemessenes oder strenges Führungsverhalten gebraucht. Hierdurch erklärt sich, weshalb die Zahlen von entsprechenden Eingaben und letztlich festgestellten Mobbingfällen so stark abweichen. Auch wenn im Ergebnis kein systematisches Mobbing festgestellt werden konnte, heißt das nicht, dass die Eingabe gänzlich unbegründet war. Oft werden gleichwohl einzelne kleinere Sachverhalte aufgeklärt.

Zur Verantwortung der Vorgesetzten gehört es, dafür zu sorgen, dass die **Ermittlungen** zu Mobbingvorwürfen oder sonstigen konflikträchtigen Geschehnissen gründlich, sorgfältig und vor allem unabhängig erfolgen. Dazu zählt unbedingt, zu erkennen, ob es überhaupt möglich ist, den betroffenen Personen ohne Besorgnis der Befangenheit gegenüberzutreten und neutrale Ermittlungen zu führen. Insbesondere dann, wenn die Vorfälle die Einheit selbst betreffen, lässt sich daran zweifeln, auch wenn die Soldatinnen und Soldaten die Einheit bereits verlassen haben. Immer wieder begegnen der Wehrbeauftragten im Zusammenhang mit Ermittlungen wegen Mobblings, unangemessenen Vorgesetztenverhaltens oder Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung daher zu Recht Bedenken von Soldatinnen und Soldaten, wenn die Ermittlungen in der betroffenen Einheit geführt werden. In diesem Fall scheinen die ermittelnden Personen zu sehr in das Geschehen involviert. Die vielfältigen dienstlichen und persönlichen Verbindungen zwischen Ermittelnden, Zeuginnen und Zeugen, Betroffenen und Beschuldigten können trotz aller Bemühungen um Objektivität nie ganz außer Acht gelassen werden. Dies schlägt sich nicht selten in den Stellungnahmen, in der Art der Bewertung und Beweiswürdigung, in den Vernehmungen oder der Entscheidung, davon abzusehen, in der Art der Fragestellungen und in getroffenen Vorannahmen nieder. In solchen Fällen kann in der Einheit auch Bedeutung erlangen, wer an den Vernehmungen (etwa Protokoll führend) teilnimmt oder besondere Kenntnisse, etwa durch Zugang zu Protokollen und Akten, hat oder zu haben vorgibt.

Zuweilen erweisen sich erste Ermittlungen in der Einheit als unvollständig oder die Ermittlungen insgesamt als unzureichend, Mängel müssen erst durch mehr oder weniger umfangreiche **Nachermittlungen** behoben werden – teilweise erst dann, wenn die Betroffenen der Einheit nicht mehr angehören.

Hinzu kommt in Fällen, in denen auch disziplinar ermittelt wurde, dass es nach § 35 Wehrdisziplinarordnung nur im Ausnahmefall möglich ist, das Ergebnis abgeschlossener Disziplinarverfahren nachträglich zu korrigieren. Vielmehr entscheidet hier im Regelfall allein der oder die zuständige Disziplinarvorgesetzte. Wird dienstliches Fehlverhalten nachträglich von übergeordneten Dienststellen festgestellt, kann es in der Regel nicht mehr geahndet werden.

- *In einem Fall, in dem wegen Mobblings, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Verstößen gegen die Innere Führung ermittelt worden war, konnten einzelne Vorwürfe bestätigt, aber weder Mobbing noch Diskriminierung festgestellt werden. Die Soldatin war wunschgemäß versetzt worden. Die Abschensverfügung ohne Feststellung eines Dienstvergehens gegen einen der Beschuldigten teilten jedoch die vorgesetzten Dienststellen nicht. Sie hielten insbesondere fest, dass in der Absage eines Lehrgangs ohne dienstlichen Grund wegen persönlicher Differenzen ein Dienstvergehen des Beschuldigten gelegen habe. Dieser habe seine Fürsorgepflicht verletzt. Dennoch seien die Ermittlungen nicht wieder aufgenommen worden, da kein Ausnahmefall nach der Wehrdisziplinarordnung vorliege. Auch disziplinargerichtliche Vorermittlungen seien nicht eingeleitet worden. Das Bundesministerium der Verteidigung vertrat die Auffassung, die erforderliche „ergänzende Sachverhaltsaufklärung“ habe „den eingebundenen Personenkreis hinreichend an ihre Sorgfaltspflichten erinnert“.*

Diese Regelung der Wehrdisziplinarordnung kann Disziplinarvorgesetzten gerade in Mobbingfällen theoretisch ermöglichen, die Hand über Beschuldigte zu halten, die in der Einheit einen guten Stand genießen oder für die Vorgesetzten eine wichtige Rolle einnehmen. Dies alles spricht dafür, auch auf übergeordneter Ebene darüber nachzudenken, auf welche Weise die **Unabhängigkeit** der Ermittlungen gerade bei Vorwürfen wegen Mobblings, Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder mangelhaften Führungsverhaltens gewahrt werden kann.

Die Praxis bei der Befragung zu Mobbingvorwürfen zeigt nicht selten eine abweichende Darstellung zwischen den von den Betroffenen geschilderten Erlebnissen und weiteren Beteiligten, weil diese den Sachverhalt anders erlebt oder wahrgenommen haben und unterschiedlich bewerten. Wer sich in seiner Einheit ausgegrenzt oder nicht gesehen fühlt, empfindet nach einiger Zeit vielleicht jede lapidare Bemerkung als Teil eines absichtsvollen, bewusst schädigenden Verhaltens. Wenn zu den einzelnen Situationen später Kameradinnen, Kameraden oder Vorgesetzte befragt werden, haben diese die Begebenheit nicht mehr genau in Erinnerung, deuten sie anders oder haben dem Geschehen oder Gesagten schlicht keine besondere Bedeutung beigemessen. Was eine Soldatin oder

einen Soldaten oft noch lange Zeit später beschäftigt oder tief verletzt hat, kann in der Erinnerung anderer wenig bedeutsam sein. In den Stellungnahmen der ermittelnden Dienststellen wird daher häufig – für viele Betroffenen wenig zufriedenstellend – ein zerrüttetes Verhältnis, gestörte Kommunikation, (ein- oder beidseitige) Kommunikationsdefizite zwischen den Beteiligten oder aber subjektive Wahrnehmung der Betroffenen beschrieben. Manchmal kommt es zur Feststellung von defizitärem Vorgesetztenverhalten und Störungen im inneren Gefüge einzelner Einheiten. Zuweilen wird auch von Kommunikationsschwierigkeiten zwischen verschiedenen Generationen von Soldatinnen und Soldaten ausgegangen, deren Sprache und Prinzipien als kaum mehr vereinbar angesehen werden.

- *Eine Soldatin bemängelte diskriminierendes, unangemessenes Führungsverhalten und nicht empathische, teilweise lautstarke und scharfe Äußerungen ihres Kompaniefeldwebels. Gegen den Vorgesetzten wurde zwar disziplinar ermittelt, jedoch kein Dienstvergehen festgestellt. Im Ergebnis handele es sich um ein Kommunikationsproblem zwischen einem erfahrenen Unteroffizier und einer jungen Soldatin, das auf unterschiedliche Erwartungen und Arbeitseinstellungen, Priorisierungen und Prägungen sowie Ansprüchen an Selbstständigkeit bei der Erledigung von Aufgaben zurückzuführen sei. Mit dem Soldaten wurden mehrere Einzelgespräche zu seiner Sensibilisierung geführt und die Dienstaufsicht verstärkt.*

Die unterschiedliche Einordnung von Geschehensabläufen lässt keinen Zweifel daran aufkommen, dass gerade an das **Kommunikationsgeschick** von Vorgesetzten, Ausbilderinnen und Ausbildern und sonstigen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren hohe Anforderungen gestellt werden dürfen.

- *Bei einem Unteroffizierabend erhielt ein Kamerad als „Abschiedsgeschenk“ gedruckte Pokémon-Karten, auf der eine Kameradin mit einer unvorteilhaften Abbildung und negativ-diffamierendem Text abgebildet war. Die Soldatin, die sich bereits seit über einem Jahr ausgegrenzt gefühlt hatte, fand eine dieser Karten und meldete den Vorfall. Der Kompaniechef klärte sie daraufhin über ihre Beschwerde- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Die für den Druck verantwortlichen Soldaten erhielten spürbare Disziplinarbußen, ebenso der Gruppenführer, der nicht eingegriffen hatte. Darüber hinaus fanden unter Einbeziehung der Soldatin vermittelnde Gesprächsrunden statt und die Dienstaufsicht über die Teileinheit wurde erheblich verstärkt. Im Ergebnis entschied sich die Soldatin trotz angebotener Alternativen in der Einheit zu bleiben.*
- *In einem anderen Fall, der auch Vorwürfe wegen sexueller Belästigung betraf, waren kein Mobbing und keine systematische Ausgrenzung feststellbar. Nachgewiesen werden konnten aber einzelne Vorfälle, darunter ein Schlag eines Vorgesetzten mit einem Schnellhefter gegenüber der betroffenen Soldatin. Ein weiterer Vorgesetzter sei gegen verbales Fehlverhalten eines Soldaten ihr gegenüber nicht eingeschritten. Die Bundeswehr stellte im Rahmen der Ermittlungen klare Fehlentwicklungen im Umgang miteinander und innerhalb der einzelnen Dienstgradgruppen fest. Neben Disziplinarmaßnahmen gegen die Beteiligten würde der Fokus auf den Aufbau einer gesunden Binnenstruktur innerhalb der Einheit gelegt. Dazu seien eine teambildende Veranstaltung mit Unterstützung des Zentrums für Innere Führung und eine Weiterbildung der Einheit zum Thema „Sexuelle Belästigung und Umgang miteinander“ angeordnet worden.*

Oftmals bringen Betroffene die Vorfälle der Wehrbeauftragten mit **zeitlichem Verzug** zur Kenntnis. Manche finden erst nach ihrer Versetzung oder im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden aus der Truppe den Mut, sich an die Wehrbeauftragte zu wenden. Zuweilen führen sie über einen Zeitraum hinweg – auch auf externen Rat hin – Tagebuch, um Vorfälle zu sammeln. Das ist nachvollziehbar, weil die Erfahrung zeigt, dass allenfalls die Aufklärung konkret beschriebener Vorfälle Aussicht auf Erfolg hat, während vage Anschuldigungen in aller Regel nicht überprüfbar sind. Wenn Zeuginnen und Zeugen jedoch erst Jahre nach den Ereignissen dazu befragt werden, ist die Aufklärungsquote schon deshalb gering, weil sich viele Befragte nicht mehr an das Geschehene oder an die Rollen der Beteiligten erinnern können. In diesem Fall ist Mobbing in der Regel nicht mehr feststellbar. Die Ermittlungen selbst nehmen häufig eine lange Zeit in Anspruch, da eine Vielzahl von Zeuginnen und Zeugen an unterschiedlichen Orten zu befragen sind, sofern dies überhaupt noch möglich ist. Selbst wenn sich ein Fehlverhalten herausstellt, kann es bei dem Zeitabstand zumeist nicht mehr disziplinar geahndet werden.

- *Die Grenzen der Aufklärungsmöglichkeiten waren in einem Fall erreicht, in dem sich die Geschehnisse über mehr als vier Jahre erstreckten. Obgleich die Soldatin, die vor der Eingabe eine Vielzahl bundeswehrinterner Unterstützungsstrukturen konsultiert hatte, mehr als 35 Vorfälle beschrieb und Vorhalte gemacht und eine lange Liste von Zeuginnen und Zeugen aufgeboten hatte, war systematisches Mobbing nicht nachweisbar. Die Ermittlungen nahmen, nicht zuletzt wegen unerreichbarer Zeuginnen und Zeugen, lange Zeit in Anspruch. Die ursprünglich lückenhaften Ermittlungsergebnisse machten nach Einwirken übergeordneter Dienststellen*

umfangreiche Nachermittlungen, insbesondere Nachvernehmungen, erforderlich. Im Ergebnis konnte das Vorbringen der Soldatin nur in Einzelfällen eindeutig bestätigt werden, was die beteiligten Dienststellen teilweise auf mangelndes Erinnerungsvermögen der Zeugen, auf zu wenig konkrete oder widersprüchliche Zeugenaussagen zurückführten oder darauf, dass die Urheber bestätigter Äußerungen nicht mehr zweifelsfrei festgestellt werden könnten. Mehrere Soldaten hatten die Bundeswehr bereits verlassen; ihre Befragung sei daher nach Auskunft der ermittelnden Dienststellen aus Datenschutzgründen nicht mehr möglich gewesen. Im Ergebnis wurden unkameradschaftliche und herabwürdigende Äußerungen zweier Soldaten gegenüber der Soldatin festgestellt; einer von ihnen müsse „hinsichtlich seiner Einstellung zu Frauen in der Bundeswehr weiterhin an sich arbeiten“. Sie erhielten Absehensverfügungen wegen Zeitablaufs oder wurden wegen unangemessener Wortwahl belehrt. Ein damaliger Vorgesetzter erhielt eine Belehrung wegen verbesserungswürdiger Ermittlungen in einem Einzelfall. Im Übrigen habe kein Fehlverhalten festgestellt werden können. Die Soldatin wurde auf eigenes Betreiben mit dem Ziel der Versetzung in eine andere Einheit kommandiert.

Bei den Betroffenen, deren Wahrnehmung auch für die ermittelnden Dienststellen zuweilen durchaus subjektiv nachvollziehbar und deren Leidensdruck häufig spürbar ist, kann ein solches Ermittlungsergebnis einen schalen Beigeschmack zurücklassen. Auch wenn deutlich gemacht wird, dass es keinesfalls bedeutet, dass kein Mobbing vorgelegen hat, kann die Darstellung der Betroffenen doch nicht mehr bestätigt werden.

Manche Soldatinnen und Soldaten bleiben mit dem Gefühl zurück, mit der Wahrnehmung ihrer unangenehmen Situation allein zu sein. Die eigene Aufarbeitung des Erlebten muss dann oft ohne die erwünschte Bestätigung erfolgen – das mit der Eingabe verfolgte Ziel ist möglicherweise verfehlt. So können Eingaben wegen Mobblings den Soldatinnen und Soldaten am Ende zuweilen nur begrenzt bei der Verbesserung ihrer Situation in der Einheit helfen.

Bezichtigt eine Person eine oder mehrere andere des Mobblings oder sonstigen unangemessenen Umgangs, zieht dies in manchen Fällen weitere Eingaben oder sogar „**Gegeneingaben**“ der Beschuldigten oder mit ihnen verbundener Soldatinnen und Soldaten nach sich. Anstatt den Konflikt zu lösen, kann ein solches Verhalten vielmehr dessen Eskalation fördern und ganze Einheiten lähmen. Dies zeigt folgendes Beispiel eines ganzen Aktenkonvoluts an Eingaben und Meldungen, das im Berichtsjahr seinen Abschluss fand:

- *Nach Konflikten zwischen zwei erfahrenen Unteroffizieren und einer hinzuversetzten Vorgesetzten beschrieben Einheitsangehörige die Atmosphäre binnen weniger Monate als angespannt. Vier Monate nach einem Mediationsgespräch baten die Soldatin und ein gleichrangiger Soldat die Einheitsführung um Abhilfe. Als keine Änderung eintrat, legten beide – wie angekündigt – Beschwerde ein, worauf disziplinare Vorermittlungen gegen beide Unteroffiziere wegen Mobblings folgten. Deren Meldung und eigene Beschwerden gegen die Soldatin führten zu disziplinarer Vorermittlungen auch gegen diese. Der Konflikt eskalierte weiter und zerstörte das innere Gefüge in der Einheit, sodass schließlich der Kommandeur die Ermittlungen übernahm. Nach Abgabe der Vorermittlungen an die Wehrdisziplinaranwaltschaft wurden die drei Hauptbeteiligten standortgleich kommandiert. Ein halbes Jahr später wurde die Kommandierung der beiden Unteroffiziere auf Antrag der neuen Einheitsführung wegen hohen Auftragsvolumens aufgehoben, die Kommandierung der Soldatin hingegen verlängert. Diese wandte sich mit einer Eingabe an die Wehrbeauftragte, der drei Eingaben aus der gleichen Einheit – darunter eine der Unteroffiziere – folgten. Schwerpunkt waren die Ermittlung der Ausgangsbeschwerden, Folgen der Disziplinarermittlungen und der Kommandierung sowie neue Vorwürfe gegen die jeweils anderen Konfliktparteien oder Dritte, die Ermittlungen gegen weitere Soldaten auslösten. Der Mobbingvorwurf konnte im Rahmen der Eingaben nicht nachgewiesen werden. Die disziplinarer Vorermittlungen gegen die Soldatin und einen Unteroffizier endeten mit Absehensverfügungen unter Feststellung eines Dienstvergehens. Gegen den anderen Unteroffizier wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet; er wurde standortnah für weitere vier Monate kommandiert. Sein Verfahren wurde unter Verhängung einer hohen Disziplinarbuße – unter anderem wegen missachtender Äußerungen gegenüber der Soldatin – eingestellt. Die bis zum Ende ihrer Dienstzeit kommandierte Soldatin entschloss sich gegen einen Verlängerungsantrag; nach mehr als zwei Jahren erhielt sie zum Abschluss den Bescheid zu ihrer Ausgangsbeschwerde. Nach Auffassung der ermittelnden Kommandobehörde war das Verhalten aller Hauptbeteiligten, die keinen hinreichenden Willen zur Aussprache gezeigt hätten, nicht mit den Grundsätzen der Inneren Führung vereinbar. Ihr Verhalten einschließlich der wechselseitigen Beschwerden und Meldungen habe das innere Gefüge der Einheit erheblich negativ beeinflusst. Die vorgesetzte Einheit kündigte fortgesetzt enge Dienstaufsicht und Begleitung der Einheit an.*

Gelingt es nicht, konfliktgeladene Spannungen in einer Einheit zu erkennen und dagegen vorzugehen, ist das Verhältnis der beteiligten Personen am Ende so zerrüttet, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit für die Zukunft aussichtslos erscheint. In diesem Fall kann von den Vorgesetzten oft nur noch eine Kommandierung oder Versetzung einer oder mehrerer beteiligter Personen in Betracht gezogen werden. Das bedeutet in der Praxis häufig den Verbleib der altgedienten, qualifizierten, als unabhkömmlich empfundenen Soldaten – oft Unteroffiziere – in der Einheit, die sich dort zuweilen bedenkliche **Machtpositionen** geschaffen haben. Versetzt oder kommandiert hingegen werden die später hinzugekommenen Soldatinnen, zuweilen auch Soldaten, die Ausgrenzung wahrgenommen oder versucht haben, sich in den bestehenden Strukturen zu behaupten. Aus der Sicht der Führungskräfte mag dies in Zeiten der Einsatzbereitschaft sachlich begründet sein – problematisch ist jedoch das Signal, das damit unbeabsichtigt gesendet wird: Wer sich aufgrund seiner Expertise und Erfahrung der Unterstützung der Vorgesetzten und angesichts seiner geschaffenen Machtbasis der Solidarität der Kameradinnen und Kameraden gewiss sein kann, kann sein Verhalten fortsetzen und kommt im Zweifelsfall (fast) ungeschoren davon. In anderen Fällen suchen Soldatinnen nach Erfahrungen mit Ausgrenzung, Diskriminierung oder sexueller Belästigung selbst Wege, sich versetzen zu lassen, ihren Dienst vorzeitig zu beenden oder zumindest ihre Dienstzeit nicht mehr zu verlängern. In einem Fall schien die Einheit noch während einer laufenden Eingabe wegen Mobbing nach in der Einheit geführten Disziplinarverfahren die Entlassung der Soldatin betreiben zu wollen.

Lösungsmaßnahmen

Damit in Konflikten aller Art nicht erst Abhilfe mit extremen – im Ergebnis oft unbefriedigenden – Mitteln wie beispielsweise einer Kommandierung oder Versetzung geschaffen werden muss, bedarf es bereits weit im Voraus vorbeugender Maßnahmen. Vorgesetzte müssen Konfliktsituationen frühzeitig erkennen und mit dem richtigen angemessenen Instrumentarium schnell und konstruktiv einer guten Lösung zuführen. Die Faktoren Einfühlungsvermögen, Kommunikation und Zeit sind hierbei entscheidend. Ziel muss sein, – auch im Verhältnis zwischen erfahrenen Soldatinnen und Soldaten sowie jüngeren Rekrutinnen und Rekruten, zwischen den Geschlechtern und Dienstgraden – für ein diskriminierungsfreies und respektvolles Umfeld zu sorgen. Vorgesetzte sind daher anhaltend gefordert, ein Klima des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen und zu erhalten, damit sich gerade auch neu in die Einheit kommende Soldatinnen und Soldaten nicht ausgegrenzt fühlen. Stets sollten sie das Gesamtgefüge der Einheit in den Blick nehmen – etwa über Schulungen, Sensibilisierung, verstärkte Dienstaufsicht – und so einen Beitrag zur Verbesserung der Gesamtatmosphäre für alle Soldatinnen und Soldaten leisten.

Vorgesetzte sowie Betroffene müssen außerdem wissen, dass sie Hilfestellung von vielen in der Bundeswehr vorhandenen Stellen und Netzwerken erhalten können und dies auch wahrnehmen sollten. Zur Verfügung stehen die psychosozialen Fachdienste der Bundeswehr, bestehend aus dem **Sozialdienst**, dem **Psychologischen Dienst**, dem **Sanitätsdienst** und der **Militärseelsorge**. Die Angehörigen des Psychologischen Dienstes der Bundeswehr können insbesondere Vorgesetzte zum Umgang mit Mobbing und Konflikten (Prävention, Entwicklung, Lösungsfindung) beraten. Die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter des Sozialdienstes bieten in den Dienststellen der Bundeswehr präventive Maßnahmen an und sind in der direkten Intervention tätig. Sie unterliegen dabei einer besonderen Schweigepflicht, die es ermöglicht, einen geschützten Rahmen zu bieten, in dem vertrauliche Gespräche stattfinden. Die Einschaltung des Sozialdienstes oder des Psychologischen Dienstes als Teil des psychosozialen Netzwerks ist eine Chance für Betroffene, einen Konflikt in einer möglichst frühen Phase aktiv angehen zu können. Weitere Unterstützung vor Ort können Betroffene und Vorgesetzte auch von den Gleichstellungsbeauftragten und -vertrauensfrauen erhalten. Diese beraten bei Bedarf ebenso bei Konflikten am Arbeitsplatz und bieten Hilfestellung bei der Erarbeitung von Lösungsstrategien. Deren Ausbildung zu geschulten Mediatorinnen wäre ebenfalls ein guter Ansatz, um zur Deeskalation und Konfliktlösung beizutragen. Auch für den Sozialdienst böte sich eine solche Weiterbildung an. All diese Akteure stehen bereit, wenn Betroffene das Gefühl haben, das Gespräch zu ihren Kameradinnen und Kameraden sowie ihren Vorgesetzten nicht suchen zu können. Im Bereich der Vorgesetzten müssen vor allem junge Vorgesetzte Unterstützung erfahren, das Gefüge einer Einheit zu durchdringen, problematische Strukturen zu erkennen und die Grundsätze der Inneren Führung durchzusetzen. Dazu gehört auch, dass es nicht als Führungsschwäche ausgelegt werden darf, sich Rat zu suchen, sich im Einzelfall für befangen zu erklären oder die Ermittlungen aus anderem sachlichem Grund in andere Hände legen zu wollen. Das freiwillig in Anspruch zu nehmende **Vorgesetztencoaching** ist eine weitere gute und geeignete Maßnahme, um zu erfahren, wie man Konfliktsituationen frühzeitig erkennt und welche Handlungsoptionen geeignet sind, den Konflikt zu schlichten und einer Lösung zuzuführen.

Es scheint, dass es in der Truppe noch **Wissensdefizite** gibt über die breite Palette an Hilfsangeboten und die vielfältigen Lösungsmöglichkeiten bei Mobbing und sonstigen Konflikten. Daher wäre es gut, wenn das Bundesministerium der Verteidigung alle Unterstützungsmöglichkeiten deutlicher und breit gestreuter als bisher in geeigneten Formaten bekannt machen würde.

Alkohol und Drogen

Der übermäßige und unkontrollierte Konsum von Alkohol und sonstigen Drogen ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Auch die Bundeswehr trifft eine Verantwortung bei deren Bewältigung. Neben der Fürsorgepflicht, die dem Dienstherrn aufgibt, die Soldatinnen und Soldaten vor gesundheitlichen Schäden zu bewahren, muss die Einsatzbereitschaft der Truppe gewahrt werden. Die Gefährdung bei Berufswaffenträgern ist zudem höher als bei der sonstigen Bevölkerung. Deshalb gelten in der Bundeswehr strengere Anforderungen und entsprechend harte Sanktionierungen bei Verstößen.

Der Konsum von Betäubungsmitteln stellt für Soldatinnen und Soldaten im und außer Dienst ein Dienstvergehen dar. Das bedeutet, dass der Konsum nicht nur strafrechtlich verfolgt, sondern auch durch die Bundeswehr disziplinar geahndet wird – in einigen Fällen bis hin zur **Entlassung**. Insbesondere in den ersten vier Dienstjahren kann dies zur Entlassung führen, worüber die Bundeswehrangehörigen bereits in den ersten Wochen nach Dienstantritt belehrt werden.

Bei Verstößen in Verbindung mit illegalen Drogen lag das Meldeaufkommen im Jahr 2023 mit insgesamt 161 Meldungen auf etwas niedrigerem Niveau als im vergangenen Jahr (2022: 176).

- *Zwei Soldaten konsumierten am Rande eines dienstlich veranstalteten Sommerfests Kokain im Auto des einen Soldaten. Einen der beiden Soldaten, der sich noch in den ersten vier Dienstjahren befand, entließ die Bundeswehr fristlos. Gegen den anderen wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet, wobei ihm unter anderem das Verleiten des anderen Soldaten zum Konsum zum Vorwurf gemacht wird.*
- *Ein Reservist wurde wegen Besitzes von 18 Gramm Amphetamin, welches in seiner Stube gefunden wurde, aus dem Reservistendienst entlassen.*
- *Wegen des Erwerbs von 50 Gramm Cannabis und des zweimaligen Konsums von Cannabis in den Jahren 2015 und 2016 wurde gegen einen Unteroffizier mit Portepee im Berichtsjahr ein Beförderungsverbot von zwölf Monaten verhängt. Das Gericht sah von einer härteren Ahndung wegen der langen Verfahrensdauer und der währenddessen unterbliebenen Beförderung ab und wies in seinem Urteil darauf hin, dass in vergleichbaren Fällen auch eine Degradierung in Betracht käme.*

Alkoholkonsum ist häufig mitursächlich für Fehlverhalten, Selbst- oder Fremdgefährdung. Auffällig ist die Zahl an gemeldeten, teils aggressiven Verhaltensweisen von Soldatinnen und Soldaten, die alkoholbedingt am Rande von geselligen Veranstaltungen im Kameradenkreis auftreten. Alkohol dient bei solchen Veranstaltungen als soziales „Schmiermittel“, lässt bestehende Unterstellungsverhältnisse verschwimmen und fördert in gewissem Maße die Kameradschaftsbildung. Dies rechtfertigt jedoch nicht die Dienstvergehen und Gefährdungen, die mit übermäßigem Alkoholkonsum entstehen und einhergehen, wie folgende zwei Fälle beispielhaft belegen:

- *Ein Offizier setzte in stark alkoholisiertem Zustand im Anschluss an seine Abschiedsfeier mehrere dienstgradniedrigere Untergebene unter Druck, mit ihm weiter feiern zu gehen. Als diese ablehnten, drohte er mit Bekannten von sich und führte aus: „Sie stechen so Fotzen wie euch ab!“ Gegen den Soldaten wurden disziplinare Vorermittlungen eingeleitet sowie eine empfindliche Disziplinarbuße verhängt.*
- *Im Rahmen eines Unteroffizierabends rief der Spieß zu einem freiwilligen Wettrennen auf, bei dem das Ziel war, einen kleinen Hügel hinunterzulaufen, um einen See als erster zu erreichen. Ein Soldat, der nach eigener Aussage zuvor etwa „zehn kleine Bier“ getrunken hatte, rutschte aus und prallte mit seinem Oberkörper auf einen Holzsteg. Im Krankenhaus wurden innere Blutungen festgestellt; der Soldat lag zwischenzeitlich auf der Intensivstation und konnte erst zwei Wochen nach dem Vorfall das Krankenhaus verlassen.*

Zuweilen führen Eingaben, die alkoholbedingte Exzesse zum Sachverhalt haben, im Ergebnis auch dazu, dass die jeweilige Kompanieführung sich veranlasst sieht, den Alkoholkonsum für dienstliche Veranstaltungen einzuschränken. Das ist der richtige Ansatz. Denn es ist Aufgabe der Vorgesetzten, im Rahmen ihrer Dienstaufsicht Alkoholmissbrauch vorzubeugen. Sie müssen riskantes Trinkverhalten erkennen und Hilfestellung

anbieten. Gerade auch im Einsatz sind richtigerweise besonders strenge Maßstäbe an die Disziplin und die jederzeitige Einsatzbereitschaft aller Soldatinnen und Soldaten zu stellen. Entscheidend sind stets ein maßvoller Konsum und ein verantwortungsvoller Umgang mit Alkohol.

Munitions- und Waffenverluste

Es muss sichergestellt sein, dass kein Waffenteil und keine Patrone aus Beständen der Bundeswehr verschwinden. Der nachfolgende Fall verdeutlicht die Wichtigkeit der Einhaltung der Dienstvorschriften zum Umgang mit Schusswaffen:

- *Im Rahmen eines Lehrganges erhielten 44 Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils eine P8 und ein G36-Gewehr gegen Unterschrift ausgehändigt. Ein nicht zum Lehrgang gehörender Hospitant erhielt undokumentiert beide Waffen des Ausbilders. Während der Mittagsverpflegung bewachte ein Lehrgangsteilnehmer die abgelegten Waffen. Nach der Mittagspause fiel das Fehlen der dem Hospitanten ausgehändigten P8 auf. Erst nach dreißigminütiger erfolgloser Suche erging der Befehl, die Tore der Kaserne zu verschließen. Die Waffe blieb verschwunden. Das Verteidigungsministerium bewertete die Dienstaufsicht aufgrund von Personalmangel ebenso wie die nicht namentlich erfolgte Ablage und Aufnahme der Waffen vor und nach der Mittagspause als unzureichend. Letztlich stellte die Staatsanwaltschaft die Ermittlungen ergebnislos ein und gegen keinen der Beteiligten erging eine Disziplinarmaßnahme.*

Der Fall belegt die hohe Bedeutung einer lückenlosen **Dokumentation** der Waffenausgabe und -verwahrung. Auch zeigen sich die Auswirkungen des Fehlens von Ausbildungspersonal auf die Sicherheit sowie auf die Sorglosigkeit im Umgang mit Waffen.

Sollten in Einheiten tatsächliche Verdachtsmomente hinsichtlich eines Munitions- oder Waffenverlustes bestehen, ist es für die Vorgesetzten stets entscheidend, zügig und bestimmt sowie verhältnismäßig zu handeln. Entsprechende Befehle müssen präzise und unmissverständlich erfolgen, weil sonst die tatsächliche und rechtliche Grenze zwischen notwendigen Vollzähligkeitskontrollen und etwaigen Durchsuchungen schnell verschwimmen kann. Letztere fällt aufgrund ihrer zuweilen starken Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Soldatinnen und Soldaten unter die strengen Vorgaben des § 20 Wehrdisziplinarordnung. Bei solchen Durchsuchungen von beispielsweise privaten Spinden oder Taschen ist in der Regel das vorherige Einholen eines richterlichen Beschlusses erforderlich – gegebenenfalls auch nachts im 24-stündigen richterlichen Bereitschaftsdienst. Die Ermittlungen sollten sich ausschließlich auf die Soldatinnen und Soldaten, die möglicherweise etwas zum Geschehen beitragen können, erstrecken. Unverständnis und Unmut kommt auf, wenn die Soldatinnen und Soldaten den Eindruck gewinnen, unter Generalverdacht zu stehen. Sofern keine Gefahr im Verzug besteht, verbieten sich zudem lange Vernehmungen zu nächtlicher Stunde.

Unfälle

Im Jahr 2023 kam es zu insgesamt 53 Unfällen bei insgesamt 31.590 Fallschirmsprüngen. Hauptursache sei hierbei nach den Angaben des Verteidigungsministeriums ein falscher Bewegungsablauf bei der Landung gewesen. Mehr als die Hälfte aller Sprünge erfolgte im Berichtsjahr mit dem System T-10, einem Fallschirmmodell, das bereits 1958 beschafft wurde und das unter anderem aufgrund seiner höheren Fallgeschwindigkeit und fehlenden Lenkbarkeit ausgemustert wird. Das Verteidigungsministerium teilte mit, dass man sich vom Austausch des T-10-Systems eine Senkung des Verletzungsrisikos verspreche. Die Beschaffung neuer Fallschirmsysteme wird voraussichtlich jedoch erst in drei Jahren abgeschlossen sein.

Grobe Fahrlässigkeit führte bei einem Manöver- und Ausbildungsflug eines Seeaufklärungsflugzeuges zu einem Unfall:

- *Über der Ostsee traten Turbulenzen auf, in deren Folge die Besatzungsmitglieder durch die Kabine geschleudert wurden und neun von ihnen sich verletzen, zwei davon schwer. Der Flugunfallbericht kommt zu dem Ergebnis, dass die Verletzungen auch deshalb auftraten, weil zwei an Bord befindliche Flugausbilder mangels adäquater Sitzmöglichkeit nicht angeschnallt auf einem Ansitz- bzw. Campingstuhl saßen. Diese Art des Sitzens sei die Praxis gewesen und von vorgesetzten Stellen über Jahre akzeptiert worden.*

Völlig zu Recht fordert der Flugunfallbericht, dass die betreffenden Flugzeugmodelle nachzurüsten sind und man bei Folgebeschaffungen die Erfordernisse des Ausbildungsbetriebs berücksichtigt. Die Nachrüstung sollte umgehend erfolgen.

11. Freiwilliger Wehrdienst und Heimatschutz

Seit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 nimmt der Freiwillige Wehrdienst eine Schlüsselrolle bei der Personalgewinnung der Bundeswehr ein. Dieser bietet jungen Menschen die Gelegenheit, innerhalb ihres zwischen sieben und 23 Monate dauernden Dienstes Einblicke in die Bundeswehr und die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten zu erlangen. Während ihres Freiwilligen Wehrdienstes entscheiden sich viele Soldatinnen und Soldaten für einen längeren Verbleib in der Bundeswehr. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 2.416 Freiwillig Wehrdienst Leistende in das Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit oder eines Soldaten auf Zeit übernommen. Das zeigt, welcher Stellenwert dem Freiwilligen Wehrdienst für die Personalgewinnung der Bundeswehr zukommt. Diskussionsbedürftig erscheint allerdings die Verpflichtungsdauer von lediglich sieben bis neun Monaten. Es ist zu hinterfragen, ob der Nutzen einer so kurzen Wehrdienstdauer für die Bundeswehr wie die Soldatinnen und Soldaten in einem vernünftigen Verhältnis zum dafür zu erbringenden Aufwand steht.

Vor nunmehr zwei Jahren wurde der „**Freiwillige Wehrdienst im Heimatschutz**“ neben dem klassischen Freiwilligen Wehrdienst etabliert. Dessen Ziel ist eine Aufstockung der Reserve sowie eine Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit der Bundeswehr durch das Erschließen einer neuen Zielgruppe. Der Dienst im Heimatschutz sieht vor, dass die Freiwilligen nach einer siebenmonatigen militärischen Ausbildung für einen Zeitraum von sechs Jahren für Übungen in der territorialen Reserve bereitstehen, bis sie insgesamt für weitere fünf Monate Dienst geleistet haben. Diese Reservistendienste können heimatnah zum Beispiel in einer Heimatschutzkompanie oder einem Heimatschutzregiment erfolgen. Bis zum Jahr 2027 sollen sechs Heimatschutzregimenter aufgestellt werden. In Bayern, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen gibt es diese schon. Berlin, Hessen und Mecklenburg-Vorpommern werden folgen. Das Heimatschutzregiment, das einem Landeskommmando untersteht, gibt der Reserve eine neue Führungsstruktur mit dem Ziel, einer modernen leistungsstarken Reserve gerecht zu werden. Mit dieser Struktur können die Soldatinnen und Soldaten der Reserve im Heimatschutz schnell und unkompliziert in die bestehenden aktiven Strukturen eingebunden werden.

Zum Ende des Jahres 2023 verrichteten insgesamt 9.642 Frauen und Männer (und 300 im Heimatschutz) ihren Freiwilligen Wehrdienst in der Bundeswehr (2022: 9.163 und 287 im Heimatschutz). Davon haben 8.801 (und 768 im Heimatschutz) ihren Dienst im Berichtsjahr angetreten (2022: 8.618 und 986 im Heimatschutz). 259 der im Berichtsjahr eingestellten Freiwillig Wehrdienst Leistenden im Heimatschutz haben ihre Dienstzeit im klassischen Freiwilligen Wehrdienst verlängert. Eine Verpflichtung in die Laufbahn der Mannschaften als Soldatin beziehungsweise Soldat auf Zeit erfolgte nicht.

Innerhalb der sechsmonatigen Probezeit machten 1.795 (und 206 im Heimatschutz) Soldatinnen und Soldaten von ihrem Kündigungsrecht Gebrauch und beendeten vorzeitig ihren Dienst in den Streitkräften (2022: 1.698 und 214 im Heimatschutz). Hier waren insbesondere persönliche Gründe Ursache für das vorzeitige Ausscheiden wie beispielsweise eine bessere zivilberufliche Alternative, andere Vorstellungen vom Dienst in der Bundeswehr oder die Entfernung vom Standort zum Heimatort.

Bei einem **vorzeitigen Ausscheiden** aus der Bundeswehr ist die pauschale Angabe „private/persönliche/familiäre Gründe“ wenig hilfreich. Eine spezifischere Abfrage der Ursachen wäre wünschenswert, um auf Probleme wirksam reagieren zu können. Unabhängig davon sollten auch neue Wege bei dieser Evaluierung beschritten werden, indem man beispielsweise auch diejenigen nach ihren Gründen fragt, die in der Bundeswehr verbleiben. Die möglicherweise zu gewinnenden Erkenntnisse könnten sodann in Überlegungen zur Personalbindung einfließen.

Das Verteidigungsministerium hat zudem für Freiwillig Wehrdienst Leistende (klassisch und im Heimatschutz) eine Gesetzesänderung veranlasst, nach der innerhalb der sechsmonatigen Probezeit in den ersten fünf Monaten eine **Kündigungsfrist** von vier Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende eingeführt wurde. Damit ist ein Widerruf der Verpflichtungserklärung nicht mehr von heute auf morgen möglich. Dies soll zu einer längeren Bedenkzeit über das beabsichtigte Verlassen der Bundeswehr führen und damit auch zur Senkung der Abbrecherquoten beitragen. Das ist zu begrüßen. Die Bedenkzeit kann nun je nach Datum der Geltendmachung der Kündigung bis zu sechs Wochen dauern, was angesichts der Kündigungsfrist von in der Regel zwei Wochen zum Monatsende im zivilen Arbeitsleben vergleichsweise lang ist. Die Rekrutinnen und Rekruten sollten deshalb unbedingt vor ihrer Verpflichtung explizit auf diese Regelung hingewiesen werden. Denn viele junge Soldatinnen

und Soldaten treten innerhalb weniger Tage nach Dienstbeginn – offenbar spontan und situationsbedingt – von ihrem Dienst zurück. Damit verpassen sie die Chance, ihre Aufgaben richtig kennenzulernen, sich an die Gegebenheiten in der Truppe und die besonderen Lebensumstände sowie an die starke und positiv prägende Kameradschaft zu gewöhnen.

Bemerkenswerterweise entließ die Bundeswehr in nur insgesamt 106 Fällen (und 2 im Heimatschutz) Freiwillig Wehrdienst Leistende, zumeist aufgrund mangelnder körperlicher oder charakterlicher Eignung, und damit rund drei Viertel weniger als im Vorjahr (2022: 408 und 23 im Heimatschutz). Damit beträgt die **Abbruchquote** – in der sowohl die Kündigungen als auch die Entlassungen durch die Bundeswehr enthalten sind – 21,6 Prozent bei den Freiwillig Wehrdienst Leistenden und 27,1 Prozent beim Heimatschutz. Diese gilt es angesichts des großen Personalbedarfs der Streitkräfte durch geeignete Maßnahmen zu verringern.

12. Reserve

Ohne die Reserve geht wenig, was sich im Berichtsjahr erneut zeigte. Es waren insgesamt 43.065 Reservistinnen und Reservisten beordert. 3.246 davon waren Frauen. In diesem Zeitraum unterstützten 19.084 Reservistendienst Leistende – beordnete und nicht beordnete – die aktive Truppe in 45.194 Dienstleistungen, deren Heranziehungszeitraum sich von einem Tag bis zu zwölf Monaten erstreckte. 1.436 davon waren Frauen.

Die Rückbesinnung Deutschlands auf die Landes- und Bündnisverteidigung infolge der veränderten sicherheitspolitischen Lage erfordert eine motivierte, fortlaufend ausgebildete und in die Truppe integrierte Reserve. Sie bildet somit einen unverzichtbaren Pfeiler der Bundeswehr und gewährleistet im Ernstfall einen schnellen und bedarfsgerechten Aufwuchs der Streitkräfte. Im normalen Dienstbetrieb gewährleisten bereits seit Langem Reservistinnen und Reservisten in vielen Einheiten die Einsatzbereitschaft und Durchhaltefähigkeit – und das im gesamten Aufgabenspektrum der Bundeswehr. Die Verwendungsbreite reicht hierbei unter anderem von den Heimatschutzkompanien, den Kreis- und Bezirksverbindungskommandos bis hin zu den Spiegeldienstposten in den Einheiten oder besonderen Spezialfachkräftepools. Die konzeptionelle Grundlage für die Reserve bildet die „Strategie der Reserve“, die das Verteidigungsministerium im Jahr 2019 als Grundlagendokument entwickelt hat und seitdem fortschreibt.

Insbesondere bei Material und Infrastruktur gilt es, die Bedarfe der Reserve stärker zu berücksichtigen:

- *In Gesprächen mit Reservedienst Leistenden und bei Truppenbesuchen erfährt die Wehrbeauftragte immer wieder, dass Reservistinnen und Reservisten nicht die Rahmenbedingungen vorfinden, die sie für ihren Dienst benötigen.*

Grundbeorderung

Mit der „Strategie der Reserve“ geht die Bundeswehr zielgerichtet vor, um den Bedarf an qualifiziertem Personal im Bereich der Reserve zu decken. Zu diesem Zweck startete im Oktober 2021 die sogenannte Grundbeorderung, ein wesentliches Kernelement der Strategie. Mit der Grundbeorderung können alle aus dem aktiven Dienst ausscheidenden und wehrdienstfähigen Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie Freiwillig Wehrdienst Leistenden grundsätzlich in der Reserve eingeplant werden. Konkret erhalten sie, wenn sie nicht älter als 57 Jahre sind, nach Ende ihres aktiven Dienstes ein Einplanungsangebot auf einen freien Reservedienstposten, insbesondere im Bereich der Verstärkungsreserve. Die Beorderung ist dabei für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren vorgesehen und berücksichtigt die jeweiligen im Dienst erworbenen Fähigkeiten. In den Fällen, in denen noch keine der Qualifikation entsprechenden Dienstposten in der Sollorganisation der Verstärkungsreserve vorhanden sind, werden die Soldatinnen und Soldaten in der Funktion als Wach- und Sicherungssoldatin beziehungsweise -soldat eingeplant. Als Ausrüstung erhalten die Betroffenen den Teilsatz Grundbeorderung, der anlassbezogen ergänzt werden kann. Dass die Grundbeorderung auch kurze Wehrdienstzeiten umfasst, führte zu Unverständnis:

- *Einige Soldatinnen und Soldaten kritisierten, dass selbst ein Wehrdienst von bis zu sechs Monaten eine Grundbeorderung zur Folge habe und man verpflichtet sei, die Ausrüstung für weitere sechs Jahre zu behalten. Die kurze Zeitspanne zeuge von Desinteresse an einem weiteren Engagement in den Streitkräften. Das Verteidigungsministerium erläuterte, diese Soldatinnen und Soldaten könnten bereits nach Ende der dreimonatigen Allgemeinen Grundausbildung die abgeschlossene Wach- und Sicherungsausbildung*

nachweisen. Diese allein sei ausreichend, um sie als Reservistinnen und Reservisten im Spannungs- oder Verteidigungsfall für Schutz- und Sicherungskräften im Inland einzusetzen.

Das ist nachvollziehbar. Im Übrigen ist dieser Personenkreis nicht verpflichtet, die persönliche Ausstattung mit nach Hause zu nehmen.

Die Umsetzung der Grundbeorderungen steht noch relativ am Anfang und hat ihr Potenzial noch nicht entfaltet, was sich anhand der Zahlen zeigt: Seit ihrer Einführung im Jahr 2021 bis zum Ende des Berichtsjahres sind insgesamt 46.022 Soldatinnen und Soldaten aus der Bundeswehr ausgeschieden. Davon waren insgesamt 33.996 Frauen und Männer für eine Grundbeordnung grundsätzlich geeignet. Umgesetzt hat die Bundeswehr jedoch nur 10.716 Grundbeorderungen, was einem Anteil von rund 32 Prozent entspricht. Das ist in keiner Weise zufriedenstellend. Als Gründe nannte die Bundeswehr unter anderem Defizite bei der Beorderungs- und Heranziehungsüberprüfung. Diesen Hindernissen will sie mit geänderten Vorschriften, die in die Truppe kommuniziert werden sollen, begegnen. Zudem hätten fehlerhafte Beordnungsvorschläge der Truppe an das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) im zweistelligen Prozentbereich, die zur Berichtigung zurückgesandt werden mussten, einer zügigen Umsetzung der Grundbeordnung entgegenstanden. Um den Korrekturprozess zu verkürzen, entscheidet das BAPersBw seit Oktober 2023 selbst abschließend über diese Beordnungsvorschläge. Des Weiteren habe der Stellvertreter des Generalinspektors und Beauftragte für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr temporär einen Beauftragten für die Grundbeordnung eingesetzt, der die Umsetzung der Grundbeordnung durch Beratung und Evaluation unterstütze und zur Erstellung eines Lagebildes auf Leitungsebene beitrage. Es ist zu hoffen, dass diese Maßnahmen auch kurzfristig zu mehr Grundbeorderungen führen.

Offen ist bisher, was nach Ablauf der sechsjährigen Grundbeordnung mit den betroffenen Frauen und Männern geschieht. Denkbar ist, dass diese dann automatisch nicht mehr grundbeordert sind, oder dass deren Beordnung bis zum Ablauf des 65. Lebensjahres verlängert wird. Eine zügige Antwort hierauf ist die Bundeswehr den Reservistinnen und Reservisten schuldig.

In Friedenszeiten hält die Bundeswehr an dem Prinzip der Freiwilligkeit von Reserveübungen fest. Reservistendienst Leistende müssen einer Heranziehung zustimmen. Auch benötigen sie gegebenenfalls das Einverständnis der Arbeitgeberseite, um freigestellt zu werden. Deshalb führt die Grundbeordnung in Friedenszeiten nicht automatisch zu mehr Reservendiensten.

Personalfragen

Ein entscheidender Faktor bei der Gewinnung von Reservistinnen und Reservisten ist ein zügiges Einstellungsverfahren. Nach Auskunft der Bundeswehr hat im Jahr 2022 beispielsweise die Zeitspanne von der Bewerbung bis zur Einstellung in die Laufbahn der Sanitätsoffizierinnen und Sanitätsoffiziere der Reserve, mit vorläufig verliehenem höherem Dienstgrad (Seiteneinstieg), durchschnittlich bei mehr als elf Monaten gelegen. Bei allem Verständnis für den mit der Bearbeitung einer Bewerbung verbundenen Aufwand – gegebenenfalls Einleiten einer Sicherheitsüberprüfung und Suche nach einem geeigneten Beordnungsdienstposten – ist diese Verfahrensdauer deutlich zu lang.

Kommen noch Fehler in der Bearbeitung hinzu, kann sich eine Verfahrensdauer ergeben, die vollkommen inakzeptabel ist:

- *Ein Reservist schilderte, dass seine Bemühungen um eine Verwendung in der Reserve der Bundeswehr in den letzten zwei Jahren ohne Ergebnis geblieben seien. Die Ermittlungen der Bundeswehr ergaben, dass der Betroffene im März 2021 die Zulassung als Reservebootsmann-Anwärter in der Laufbahn der Feldweibel der Reserve des Sanitätsdienstes bei einem Verband beantragt hatte. Durch die verzögerte Antragsvorlage seines Verbandes beim BAPersBw (sechs Monate) sowie durch eine Kommunikationspanne im zuständigen Karrierecenter der Bundeswehr (Schreibfehler in der E-Mail-Adresse des Petenten) seien fast eineinhalb Jahre verstrichen, bevor die Bearbeitung der Bewerbung des Petenten durch die zuständigen Stellen der Bundeswehr überhaupt habe beginnen können.*

Die Bundeswehr muss die Einstellungsverfahren straffen und alles daransetzen, hochmotivierte Interessentinnen und Interessenten schnellstens für ein Engagement in der Reserve zu gewinnen.

Schnelligkeit sollte ebenso bei der **Heranziehung** zu einer Dienstleistung eine Selbstverständlichkeit sein:

- *Ein aktiver Reservist konnte nicht nachvollziehen, dass eine kurzfristige Heranziehung zu einer Dienstleistung mit weniger als acht Wochen Vorlauf nicht realisiert werden konnte, obwohl dringender Bedarf bei einem Verband bestand. Das Verteidigungsministerium erläuterte hierzu, dass in nicht vorhersehbaren und besonders dringenden Fällen eine Anforderung – mit qualifizierter Begründung – auch innerhalb der Zwei-Monatsfrist vorgelegt werden könne. Dies geschehe im täglichen Dienstbetrieb regelmäßig und würde von den Karrierecentern der Bundeswehr umgesetzt. Ob sich eine kurzfristige Heranziehung realisieren lasse, hänge jedoch von verschiedenen Faktoren ab: So müssten Heranzuziehende eine Sicherheitsüberprüfung besitzen, wehrrechtlich verfügbar sein und deren vollständige Gesundheitsunterlagen vorliegen.*

Es ist verständlich, dass die Bundeswehr eine gewisse Vorlaufzeit und entsprechende Unterlagen benötigt. Unglücklich ist jedoch, wenn interessierte Reservistinnen und Reservisten im Vorfeld einer Heranziehung über einen längeren Zeitraum vergeblich versuchen, mit den verschiedenen Akteuren der Bundeswehr Kontakt aufzunehmen, um beispielsweise das weitere Vorgehen zu besprechen. Hier muss die aktive Kommunikation von Seiten der Bundeswehr mit den Betroffenen deutlich besser werden, insbesondere wenn eine Reihe zusätzlicher Maßnahmen, wie im zuvor genannten Fall geschildert, für eine Heranziehung erforderlich sind. Grundsätzlich stellt sich ebenfalls die Frage, ob die Anzahl der bei jeder Übung auszufüllenden Nachweise und Formulare, zum Beispiel die Verschwiegenheitserklärung und Wirtschaftlichkeitsprüfung, nicht zweckmäßig verringert werden kann, um somit bürokratischen Aufwand für alle Beteiligten zu reduzieren.

Ein weiterer wichtiger Baustein der Reserve ist die Gewinnung und Ausbildung von Offizierinnen und Offizieren der Reserve des Truppendienstes. Die Qualifizierung erfolgt dabei innerhalb oder außerhalb des Wehrdienstes und soll insbesondere den Bedarf an Zugführerinnen oder Zugführern beziehungsweise stellvertretenden Kompaniechefinnen oder Kompaniechefs decken. Im Rahmen von Eignungsfeststellungsverfahren prüft die Bundeswehr, ob die Zulassungsvoraussetzungen für die **Reserveoffizierslaufbahn** bei den Bewerberinnen und Bewerbern vorliegen. Entscheidend ist zudem der Bedarf. Daher können nicht alle, die das Assessment bestehen, eine Einstellungszusage erhalten, was zu Enttäuschung und Unverständnis führt. Nach Auskunft der Bundeswehr ist eine Erhöhung der Anzahl der Stellen aufgrund mangelnder Forderungen aus der Truppe nicht vorgesehen. Eine Ausbildung über den Bedarf hinaus erfolge nicht. Der mangelnde Bedarf ist vor dem Hintergrund der weiter zunehmenden Bedeutung der Reserve für viele Interessenten unverständlich.

Nach wie vor zu Unmut im Reserveoffizier-Ausbildungsgang, der innerhalb des Wehrdienstes absolviert wird, führt die gesetzliche Vorgabe, wonach jegliche **Vordienstzeiten** zwingend anzurechnen sind. Da die Ausbildung der Reserveoffizierinnen und Reserveoffiziere im Wehrdienst im Status als Soldatin oder Soldat auf Zeit erfolgt und innerhalb von drei Jahren absolviert werden muss, aber die Mindestverpflichtungszeit als Soldatin oder Soldat auf Zeit bereits zwei Jahre beträgt, dürfen Bewerberinnen und Bewerber höchstens ein Jahr Vordienstzeiten mitbringen.

- *So erhielt ein ehemaliger Grundwehrdienst Leistender und nunmehr aktiver Reservist eine Absage, weil er Vordienstzeiten von mehr als einem Jahr hatte. Er bemängelte vor allem die mangelnde Kommunikation der geltenden Rechtslage durch die Bundeswehr. Das Verteidigungsministerium hat die Problematik erkannt und teilte mit, Handlungsoptionen zu prüfen.*

Vor dem Hintergrund, dass derartige Fälle schon aus den Vorjahren bekannt sind, sollte eine Lösung im Sinne der Betroffenen nun zügig erfolgen, damit die Bundeswehr nicht noch mehr gut ausgebildete und hochmotivierte Frauen und Männer für die Reserve verliert.

- *Im Zusammenhang mit der Reserveoffizierausbildung im Wehrdienst kritisierten bereits im Jahr 2022 Reserveoffizieranwärterinnen und -anwärter (SaZ 3), dass sie entgegen vorheriger Zusagen infolge der Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung nicht nach 30 Monaten zum Oberfähnrich befördert wurden.*

Die Wehrbeauftragte nahm die Kritik auf. Zunächst beabsichtigte das Ministerium im Rahmen der Änderung des Soldatengesetzes im Jahr 2023 hier Abhilfe zu schaffen. Der entsprechende Änderungsvorschlag wurde jedoch aus dem Gesetzentwurf gestrichen. Die in Rede stehende Zuordnung des Dienstgrades Oberfähnrich zur Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere der Reserve des Truppendienstes soll nun mit einer gesonderten Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung erfolgen. Dieses Vorhaben sollte umgehend in Angriff genommen werden, um die Attraktivität der Laufbahn zu steigern und eine Gleichbehandlung mit aktiven Soldatinnen und Soldaten zu erreichen. Bedauerlich ist gleichwohl, dass diejenigen Reserveoffizieranwärterinnen und -anwärter, die mit ihren

Beanstandungen auf den Missstand aufmerksam gemacht hatten, von der Neuregelung nicht mehr profitieren werden, weil ihre Ausbildung bereits abgeschlossen ist. Ihnen gebührt jedoch Dank und Anerkennung, dass sie durch ihre Kritik künftigen Kameradinnen und Kameraden geholfen haben.

Positiv ist, dass sich das im Jahr 2018 in Kooperation mit dem Reservistenverband ins Leben gerufene Projekt der Bundeswehr „**Ausbildung Ungedienter**“ immer größerer Beliebtheit erfreut. Hierdurch wird der Einstieg in die Laufbahn der Mannschaften der Reserve des Truppendienstes im Organisationsbereich der Streitkräftebasis eröffnet. Dieses Angebot richtet sich an Frauen und Männer zwischen 17 und 64 Jahren, die auf diese Weise mit weniger Zeitaufwand einen militärischen Dienst absolvieren, um danach heimatnah Reservistendienst zu leisten. Als Voraussetzung müssen sie ebenfalls wehrrechtlich verfügbar sein und erfolgreich eine Sicherheitsüberprüfung durchlaufen. Im Rahmen einer modularen Grundausbildung erhalten Interessierte in Wochenendveranstaltungen eine soldatische Ausbildung, die insbesondere den Umgang mit Waffen, das Leben im Felde, Wach- und Sicherungsaufgaben sowie den Unterricht im Wehrrecht und zur politischen Bildung beinhaltet. Seit Einführung des Projektes haben insgesamt 927 Frauen und Männer diese Ausbildung abgeschlossen. Sehr erfreulich ist daher, dass wegen steigender Zahlen von Interessentinnen und Interessenten ab dem Jahr 2024 alle Landeskommandos diese Ausbildung anbieten werden. Hierfür hat die Bundeswehr bereits fünf Ausbildungskompanien – unabhängig vom sukzessiven Aufbau der Heimatschutzregimenter – mit einer Anfangsbefähigung zum 1. Januar 2024 aufgestellt. Bemerkenswert ist, dass in dieser Ausbildung die Abbrecherquote fast bei Null liegt. Ein Erfolgsfaktor scheint hierbei die Regionalität zu sein. Dies verdeutlicht, wie wichtig und attraktiv eine heimatnahe Reservistenverwendung ist, die obendrein auch verträglicher mit privaten und beruflichen Verpflichtungen ist. Mit solchen niedrigschwelligen Angeboten schafft es die Bundeswehr, die Menschen besser zu erreichen.

Reservistinnen und Reservisten werden nicht nur für allgemeine Truppenverwendungen eingesetzt, sondern verstärken zunehmend auch **Spezialbereiche**. Um die erforderlichen Fachkräfte aus Mangelberufsgruppen zu gewinnen, bedarf es mitunter neuer Wege. Einen wegweisenden Ansatz in der Reservistenarbeit verfolgt dabei beispielsweise der Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum mit dem Konzept der Cyber-Reserve. Damit werden neue Zielgruppen für die Zusammenarbeit mit der Bundeswehr angesprochen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht für eine Reserviedienstleistung zur Verfügung stehen. Ziel ist die Stärkung der gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge – gerade im Cyber- und Informationsraum – durch den fachlichen Austausch und die Vermittlung von Wissen zwischen Gesellschaft, Wirtschaft, Behörden und Industrie. Auch in anderen Bereichen, etwa bei den Spezialkräften oder im Militärischen Nachrichtenwesen, könnte es sich anbieten, über neue Wege nachzudenken, wie Reservistinnen und Reservisten mit Hochwert-Fähigkeiten wie IT- und Sprachkenntnissen die aktive Truppe noch besser und strukturierter verstärken können.

Bei ihrem Truppenbesuch in Munster konnte sich die Wehrbeauftragte beim Panzerlehrbataillon 93 über ein weiteres gutes Beispiel gelungener Reservistenarbeit informieren. Die 5. Kompanie, die ausschließlich aus Reservistendienst Leistenden besteht, erfüllt im Verband mit der aktiven Truppe erfolgreich ihren Auftrag. Damit gehört das Panzerlehrbataillon zu den Vorreitern in der Reservistenarbeit.

- *Im Rahmen des Besuchs äußerten Reservistinnen und Reservisten den Wunsch, Teile der umfangreichen Ausbildung modular beziehungsweise im hybriden Format anzubieten. So könnten längere Freistellungsphasen vermieden und eine bessere Vereinbarkeit mit zivilberuflichen Verpflichtungen erreicht werden. Nach Auskunft der Bundeswehr ist dies bereits jetzt möglich und erfolge dort, wo ein entsprechender Bedarf bestehe und es didaktisch-methodisch sinnvoll sei.*

Die Wehrbeauftragte bestärkt die Bundeswehr ausdrücklich, solche Qualifizierungen zu modularisieren und digital anzubieten, um der eingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit von Reservistendienst Leistenden Rechnung zu tragen.

Der Blick auf andere Nationen kann ebenfalls helfen, um weitere Impulse für eine moderne und schlagkräftige Reserve zu erhalten:

- *Beim Truppenbesuch des Lufttransportgeschwaders 62 in Wunstorf erfuhr die Wehrbeauftragte, dass der US-Beitrag im Rahmen der Großübung Air Defender auch durch Reservisten geprägt worden sei. So seien die USA mit Luftwaffenanteilen ihrer Air National Guard beteiligt gewesen, die ausschließlich aus Reservisten bestünden. Materiell und personell hätten sie dazu alles mitgebracht, um auch auf einem Flugplatz (ohne umfassende Infrastruktur) ihren Auftrag erfüllen zu können. Das Modell der Air National Guard kann daher als Vorbild dienen, wie Reservekräfte konzipiert und im Zusammenspiel mit der aktiven Truppe erfolgreich eingesetzt werden können.*

Unterhaltssicherung und andere Leistungen

Unterhaltssicherung ist ein Thema, mit dem sich fast alle Reservistendienst Leistenden beschäftigen müssen. Wer Reservedienst leistet, stellt nach Ende der Heranziehung einen Antrag auf Unterhaltssicherung und erhält auf Grundlage des Unterhaltssicherungsgesetzes entsprechende Leistungen. Bei der Anwendung des Gesetzes traten wie in den Vorjahren Probleme beim **Verpflichtungszuschlag** auf.

Zu Unmut führte unter anderem die Regelung in § 13 Unterhaltssicherungsgesetz, wonach es unter bestimmten Voraussetzungen einen Verpflichtungszuschlag für längeren Dienst (mindestens 33 Tage im Kalenderjahr) gibt. Das Verfahren ist fehleranfällig. Grundsätzlich bietet ein Truppenteil einer oder einem Reservistendienst Leistenden den Abschluss einer Vereinbarung zur Ableistung eines längeren Dienstes an. Nimmt die oder der Betroffene das Angebot durch Unterschrift an, geht die Vereinbarung an die Dienststelle zurück, wo sie gegengezeichnet wird. Davon soll die oder der Reservistendienst Leistende eine Ausfertigung erhalten. Voraussetzung für den Erhalt des Zuschlages ist des Weiteren, dass die Verpflichtungsvereinbarung vor dem 15. Tag Reservistendienst bezogen auf das Kalenderjahr beim BAPersBw eingeht. Nach innerdienstlichen Vorgaben ist der zuständige Truppenteil gehalten, eine Ausfertigung der Verpflichtungsvereinbarung rechtzeitig an das BAPersBw zu übermitteln. Gleichwohl trifft die Reservistendienst Leistenden unabhängig von der Weiterleitungspflicht ihres Truppenteils ebenfalls eine zwischenzeitlich gerichtlich bestätigte Mitwirkungsobliegenheit. So ist zum Beispiel die Ausfertigung der Vereinbarung bei der Unterhaltssicherungsbehörde vorzulegen.

- *In zahlreichen Fällen besteht das Problem, dass Reservedienst Leistende überhaupt keinen Einfluss auf die rechtzeitige Vorlage dieser Vereinbarung haben. Sie können weder auf die Arbeitsweise ihres Truppenteils einwirken noch liegen ihnen die rechtlichen Informationen vor. In anderen Fällen erhalten sie nicht einmal eine Ausfertigung der Verpflichtungsvereinbarung, sodass eine Weiterleitung an die Unterhaltssicherungsbehörde nicht möglich ist. Der Unterhaltssicherungsbehörde ist diese Problematik bekannt. Daher hat sie bereits über bestehende Kommunikationskanäle sowohl die Reservistendienst Leistenden als auch die Personalführung und die Personalsachbearbeitung in der Truppe wiederholt über die Voraussetzungen des § 13 Unterhaltssicherungsgesetz informiert und entsprechend sensibilisiert. Ergänzend gibt es seit März 2022 ein erläuterndes Merkblatt auf der Internetseite der Bundeswehr. Darüber hinaus ist eine rechtzeitige Übermittlung der Verpflichtungsvereinbarung mittels der App „USG-Online“ durch die Reservistendienst Leistenden an die Unterhaltssicherungsbehörde problemlos möglich.*

Dies setzt jedoch voraus, dass die Betroffenen auch tatsächlich eine Ausfertigung der Vereinbarung erhalten. Die wiederholt vermehrten Eingaben zu dieser Thematik zeigen aber, dass diese Anstrengungen nicht ausreichen und das Verfahren viel zu kompliziert und bürokratisch ist. Eine Neuregelung dieser Materie ist daher angebracht.

Seit Aussetzung der Wehrpflicht sind Reservedienstleistungen freiwillig. Damit ist auch das allgemeine gesellschaftliche Verständnis für die Ableistungen von Wehrübungen nicht immer gegeben. Für die Reserve ist es daher existenziell, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Beschäftigten für ein Ableisten von Reserveübungen eine Freistellung gewähren. Die Bundeswehr bietet in diesem Zusammenhang zahlreiche Informationen für privatwirtschaftliche Unternehmen oder Behörden.

- *Zu Irritationen und finanziellen Nachteilen führte bei einigen Reservistinnen und Reservisten im Berichtsjahr, dass ihr jeweiliger öffentlicher Dienstherr die Zustimmung zur Ableistung von Reservistendiensten nur unter der Bedingung erteilte, dass sie unbezahlten Sonderurlaub nehmen sollten. Dies hatte jedoch die fehlende Entgeltfortzahlung zur Folge und einen mangelnden Anspruch auf Unterhaltssicherungsleistungen während der Heranziehung. Das Verteidigungsministerium führte hierzu aus, dass der gesetzliche Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts nicht durch eine Freistellungsabrede umgangen werden könne, da er arbeits- und dienstrechtlich nicht zur Disposition stehe. In den Fällen, in denen die Betroffenen es wünschten, nahm die Bundeswehr Kontakt zur Arbeitgeberseite auf, um die Rechtslage darzustellen und weitere finanzielle Nachteile für die Reservistendienst Leistenden zu vermeiden.*

Diese Fälle veranschaulichen einmal mehr, dass nicht nur eine Abstimmung zwischen allen Beteiligten, sondern auch Kenntnisse über die Rechtslage im Vorfeld eines Reservistendienstes wichtig ist. An dieser Stelle dankt die Wehrbeauftragte ausdrücklich allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Dienstherrn, die ihren Beschäftigten und verbeamteten Dienstkräften das Ableisten von Reserveübungen ermöglichen.

Reservistinnen und Reservisten engagieren sich zunehmend in einsatzgleichen Verpflichtungen, die gegenüber den besonderen Auslandsverwendungen in den letzten Jahren zunehmen. Sie wünschen sich daher, beide

Dienstleistungsarten unterhaltssicherungsrechtlich gleich zu behandeln. Folgender Fall soll die Notwendigkeit veranschaulichen:

- *Ein Petent, der an einer einsatzgleichen Verpflichtung im Ausland mit einer Dauer von nahezu neun Monaten teilnahm, kritisierte, dass er als Landesbeamter im Schuldienst gegenüber Beamtinnen und Beamten, die an einer besonderen Auslandsverwendung teilnahmen, unterhaltssicherungsrechtlich schlechter dastehen würde. Bei einer besonderen Auslandsverwendung sei der Dienstherr gesetzlich dazu verpflichtet, die Dienstbezüge für die gesamte Dauer des Reservistendienstes weiter zu gewähren. Für die Teilnahme an einsatzgleichen Verpflichtungen sei die Pflicht zur Weitergewährung von Dienstbezügen auf einen Zeitraum von sechs Wochen beschränkt. Es trifft zu, dass im Ergebnis nur Beamtinnen und Beamte bei einer Teilnahme an einsatzgleichen Verpflichtungen (nur) die Mindestleistung erhalten. Die übrigen Berufstätigen können dagegen die Erstattung ihres Verdienstaussfalls oder gegebenenfalls Leistungen für Selbständige beantragen. Nach Auffassung der Wehrbeauftragten sollte diese nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung beseitigt werden.*

Das gilt auch hinsichtlich bestehender Ungleichbehandlungen bei der **Fahrtkostenerstattung** für Heimfahrten:

- *Bislang sind Reservistendienst Leistende grundsätzlich zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichtet. Eine Befreiung ist zwar möglich, insbesondere bei einer heimatnahen Verwendung. Ein Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten für die tägliche Heimfahrt, wie aktive Soldatinnen und Soldaten ihn haben, besteht allerdings nur dann, wenn nachweislich keine Gemeinschaftsunterkunft zur Verfügung steht.*

Die Anregung der Wehrbeauftragten, für Reservistinnen und Reservisten eine formale Wahlmöglichkeit zwischen Unterkunft am Dienort oder Fahrtkostenerstattung für die Heimfahrt zu schaffen, befindet sich nach wie vor in ministerieller Prüfung und sollte nun alsbald entschieden werden.

Ebenfalls änderungsbedürftig ist das offenbar sehr bürokratische Verfahren zum Erhalt von **Dienstgeld** für am Wochenende geleistete Arbeit, von dem die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch erfuhr:

- *Ein Soldat berichtete, der dreiseitige Antrag müsse zunächst vom Personalfeldwebel sachlich und rechnerisch richtig sowie anschließend von der Kompaniechefin beziehungsweise dem Kompaniechef Schluss gezeichnet werden. Sodann würde noch das BAPersBw eingebunden, bevor dann der Betrag – in diesem Fall 20 Euro – zur Auszahlung käme.*

Hier ist allein der Arbeitsaufwand kostenintensiver als der geleistete Schlussbetrag. Daher sollte die Bundeswehr dieses Verfahren einfacher gestalten.

Positiv ist, dass durch eine im Januar 2024 in Kraft getretenen Rechtsgrundlage im Unterhaltssicherungsgesetz eine Benachteiligung von Reservistinnen und Reservisten bei der **Corona-Sonderprämie** Öffentlicher Gesundheitsdienst endlich beseitigt wurde. Da die Sonderzahlung für diesen Personenkreis – anders als zunächst bei den aktiven Soldatinnen und Soldaten – steuerfrei war, betrug die Auszahlung 70 Prozent der Prämie. Nach Wegfall der Besteuerung für Aktive sollen Reservistendienst Leistende die bisher nicht ausgezahlten 30 Prozent der Corona-Sonderprämie rückwirkend erhalten. Die Zahlungen sollten zu gegebener Zeit zügig veranlasst werden.

Kein Änderungsbedarf besteht hingegen im Hinblick auf die Übertragung von **Urlaubsansprüchen**:

- *Regelmäßig kritisierten Reservistendienst Leistende, dass sie die im Rahmen ihrer Reserveübung erworbenen Urlaubsansprüche wegen der zu kurz geplanten Heranziehung nicht hätten realisieren können. Die Bundeswehr erläutere hierzu, dass die – teilweise von den Reservistinnen und Reservisten gewünschte – Verlängerung einer Reservistendienstleistung nur mit dem Ziel, Urlaubsansprüche abzugelten, rechtlich nicht möglich sei. In einer Reserveübung erworbene Urlaubsansprüche könnten nur im Rahmen dieser Übung abgegolten werden. Ganz oder teilweise nicht genommener Erholungsurlaub sei dann in Höhe des rechtlich gewährten Mindesturlaubs finanziell abzugelten. Damit sei auch die vereinzelt angeregte Einrichtung eines Langzeiturlaubskontos für Reservistendienst Leistende für eine Übertragung noch ausstehender Urlaubsansprüche ausgeschlossen.*

Um Missverständnisse zu vermeiden, sollte die Bundeswehr das mit Heranziehungen befasste Personal ebenso wie die Reservistendienst Leistenden entsprechend informieren und sensibilisieren. Wehrübungen sollten zudem zeitlich so bemessen sein, dass Reservistinnen und Reservisten grundsätzlich den Erholungsurlaub im Rahmen ihres Dienstes nehmen können.

Reservistinnen und Reservisten sehen sich auch außerhalb ihres Dienstes in der Verantwortung:

- *Während seiner Reservendienstleistung hatte ein Reservist als freiwilliger Helfer am Wochenende die Aufräumarbeiten nach der Hochwasserkatastrophe im Ahrtal im Juli 2021 unterstützt. Die begehrte Fluthilfemedaille erhielt er dafür aber nicht. Das Verteidigungsministerium teilte zunächst mit, dass er nicht hoheitlich tätig geworden sei, weswegen eine Verleihung der Medaille nicht in Betracht komme. Auf das Vorliegen eines mündlichen oder schriftlichen Befehls beziehungsweise auf die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben kommt es jedoch nach dem Wortlaut des Stiftungserlasses nicht an. Zudem soll danach in Zweifelsfällen bei der Verleihung der Medaille wohlwollend verfahren werden. Nach erneuter Prüfung des Sachverhaltes gab das Verteidigungsministerium seine ablehnende Haltung auf und sicherte zu, dem Petenten die Fluthilfemedaille zu verleihen.*

Das besondere Engagement des freiwilligen Helfers, der ohne Abwarten eines schriftlichen oder mündlichen Befehls in der Freizeit seine Hilfsleistung im Rahmen des Hochwassereinsatzes erbracht hat, nunmehr zu würdigen, ist ein richtiges und wichtiges Signal für eine angemessene Wertschätzung durch den Dienstherrn.

13. Veteranen

Ein schöner Höhepunkt im Berichtsjahr waren die **Invictus Games** in Düsseldorf, die vom 9. bis 16. September 2023 erstmals in Deutschland stattfanden. Rund 500 Athletinnen und Athleten – neben Soldatinnen und Soldaten auch Angehörige von Feuerwehr und Polizei – aus 21 Ländern nahmen daran teil. Die Woche war geprägt von bewegenden Momenten, beeindruckenden Leistungen und entsprechend dem Motto „A Home for Respect“ sehr viel Anerkennung und Wertschätzung für die Wettkämpferinnen und Wettkämpfer.

Eindrucksvoll erlebten alle Beteiligten, Besucherinnen und Besucher vor Ort, darunter erfreulich viele Schulklassen, was es bedeutet, wenn man im Einsatz oder Dienst eine Verletzung oder Erkrankung mit bleibenden Folgen an Körper und Seele erleidet und sich nach oft langer Rehabilitation zurück ins Leben kämpft. Besonders bewegend waren die vielen individuellen Schicksale, die sichtbar wurden, sowie der Mut und die Stärke, den manche und mancher zeigte, sich vor einem großen Publikum zu öffnen. Das Ziel, die Anliegen der Versehrten sichtbar zu machen, haben die Invictus Games erreicht. Sie haben zudem noch einmal deutlich belegt, dass Sport eine wichtige Komponente im Rehabilitationsprozess aller Soldatinnen und Soldaten mit physischen und/oder psychischen Einschränkungen sein kann. Deren Familien und Freunde als oftmals wichtigste Stützen waren als Teil des Teams ebenfalls dabei und hatten so die Gelegenheit, sich zu vernetzen, ihre Erfahrungen zu teilen und sich gegenseitig beizustehen. Gelungen waren die zahlreichen Foren, Veranstaltungen und Begegnungen zum Austausch, um Vorschläge und Ideen für weitere Verbesserungen zu sammeln.

Bereits vor den Spielen begleitete die Wehrbeauftragte die deutsche Mannschaft, informierte sich über das Training und überzeugte sich von den hervorragenden Bedingungen an der Sportschule der Bundeswehr und dem Zentrum Sportmedizin in Warendorf. Sie besuchte die Eröffnungs- und Schlusszeremonie, zahlreiche Wettkämpfe, übergab Medaillen und war mit der Mannschaft sowie vielen Soldatinnen und Soldaten, die sich die Spiele ansahen, im intensiven Austausch.

An der Sportschule der Bundeswehr gibt es seit vielen Jahren die **Sporttherapie** nach Einsatzschädigung. Die an den Lehrgängen teilnehmenden Soldatinnen und Soldaten erhalten hier eine umfassende Trainingsbetreuung, die sich im Anschluss auch noch im Rahmen einer Nachsorge fortsetzt. Wie jede Therapieleistung ist allerdings auch diese Maßnahme zeitlich begrenzt. Darüber hinaus steht sie nur einsatzgeschädigten Soldatinnen und Soldaten offen. Es ist daher zu begrüßen, dass das Kommando Streitkräftebasis über eine entsprechende Plattform nunmehr versucht, allen Soldatinnen und Soldaten mit physischen und/oder psychischen Einschränkungen und unabhängig von ihrem Leistungsniveau die Teilnahme an Informationslehrgängen sowie an Wettkämpfen (zum Beispiel Veranstaltungen des Conseil International du Sport Militaire) und Trainingslagern zu ermöglichen. Dabei soll nicht unbedingt die Leistungserbringung im Vordergrund stehen, sondern der mögliche Erfahrungsgewinn für einen positiven Rehabilitationsweg.

Die positive Resonanz, die die Invictus Games 2023 in Gesellschaft, Politik und Medien hatten, bietet nun die Chance, eine **Veteranenkultur** in Deutschland aufzubauen und zu verstetigen. Diese Chance sollte genutzt werden. Eine sichtbare Veteranenkultur, die ein wichtiger Baustein für eine bessere Anerkennung des Soldatenberufes insgesamt ist, gibt es in Deutschland so gut wie gar nicht. Die Etablierung einer solchen Kultur ist nicht nur Aufgabe der Bundeswehr, sondern der gesamten Gesellschaft. Der in der Diskussion stehende

Vorschlag eines Veteranentages sollte daher im Parlament intensiv diskutiert und dann auch schnell umgesetzt werden.

Ebenfalls einer Diskussion wert ist der **Veteranenbegriff** als solcher. Im November 2018 legte die damalige Verteidigungsministerin fest, dass Veteranin oder Veteran ist, wer als Soldatin oder Soldat der Bundeswehr im aktiven Dienst steht oder aus dem Dienstverhältnis ehrenhaft ausgeschieden ist, also den Dienstgrad nicht verloren hat. Ob dieser weite Begriff den Veteraninnen und Veteranen gerecht wird, die im Auslandseinsatz oder Dienst an Körper und oder Seele verwundet oder erkrankt sind, ist zu bedenken. Möglicherweise würde im Hinblick auf diese Soldatinnen und Soldaten eine Ergänzung des Veteranenbegriffs dazu beitragen, ihnen die Wertschätzung und Anerkennung in der Gesellschaft zu geben, die sie verdienen. Eine Möglichkeit wäre die Verwendung des Begriffs Veteranin oder Veteranen mit Einsatzerfahrung.

Erfreulicherweise nimmt die Ausgestaltung der **Veteranenbüros** nunmehr konkrete Formen an. Am 1. Oktober des Berichtsjahres wurde das erste dieser Büros in Berlin als Pilot in den Dienst gestellt und im Januar 2024 offiziell eröffnet. Es soll die Sichtbarkeit von Veteraninnen und Veteranen erhöhen und die Fürsorge für diesen Personenkreis stärken – insbesondere, wenn Einsatzschädigungen vorliegen. Hingegen gibt es leider nach wie vor immer noch keine Bewegung bei der Einrichtung eines geplanten Veteranenheimes, in dem Bedürftige eine temporäre Unterkunft erhalten können. Diesem guten Gedanken sollte die Bundeswehr nunmehr Taten folgen lassen.

Ein wesentlicher Punkt in der Veteranenarbeit der Bundeswehr und für viele Soldatinnen und Soldaten wie Ehemalige von hoher Bedeutung für ihr Engagement ist die Aufarbeitung des 20-jährigen Afghanistan-Einsatzes im Deutschen Bundestag in der dazu eingesetzten Enquete-Kommission.

14. Vielfalt

Seite an Seite verrichten Soldatinnen und Soldaten verschiedener Herkunft und Hintergründe, unterschiedlichen Glaubens, Alters und Geschlechts, vielfältiger sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten, mit – sichtbarer oder verborgener – Einschränkung oder Beeinträchtigung ihren Dienst in der Bundeswehr. Dennoch erfährt die Wehrbeauftragte insbesondere von queeren Bundeswehrangehörigen in Gesprächen sowie über Eingaben und Meldungen noch immer von diskriminierend empfundenen Handlungen und Äußerungen:

- *Das Spektrum des Erlebten reicht von offenen Diskriminierungserfahrungen über indirekte Diskriminierung bis zu offener Ignoranz und Unwissenheit der Kameradinnen und Kameraden. Berichtet wird in Einzelfällen auch von Vorgesetzten, die aus Sicht der Betroffenen nicht oder nicht deutlich genug einschreiten, wenn Soldatinnen und Soldaten wegen ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität diskriminiert werden. Im persönlichen Gespräch hielten queere Soldatinnen und Soldaten gerade die Haltung und Sensibilität der Vorgesetzten sowie ihr konsequentes, werteorientiertes Einschreiten für entscheidend für das Arbeitsklima und für die Bereitschaft Betroffener, sich zu öffnen und ihre Fähigkeiten auszuschöpfen. Gleichzeitig berichteten queere Soldatinnen und Soldaten von der Erfahrung, dass ihre sexuelle Orientierung – bis hin zu Personalgesprächen und Beurteilungsverfahren – anders als bei heterosexuellen Kameradinnen und Kameraden immer wieder zum Thema gemacht werde.*

Um hier entschieden gegenzusteuern, wären mit den Interessenvertretungen zu erarbeitende Handlungsanweisungen für Vorgesetzte, turnusmäßige Schulungen für das Bestandspersonal aller Dienstgrade oder auch die wertschätzende Kommunikation als Beurteilungs- und als Eignungskriterium für die Auswahl von Führungskräften von Vorteil.

Wenngleich die Breite der Ermittlungen und Stellungnahmen in Eingabeangelegenheiten erkennen lässt, dass Sensibilität und Fehlerkultur innerhalb der Truppe in den letzten Jahren deutlich zugenommen haben, ist immer wieder zu betonen, dass Vielfalt nur dort gelebt wird, wo gegen Diskriminierung und Belästigung unmissverständlich eingeschritten wird. Für alle Soldatinnen und Soldaten muss erkennbar sein, dass diskriminierendes Verhalten nicht – auch nicht „im Scherz“ – geduldet wird. Deshalb ist zu begrüßen, dass die am 1. September 2023 in Kraft getretene **Dienstvorschrift** „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“ weitreichende Präventionsmaßnahmen und Anforderungen an die Wahrnehmung der Dienstaufsicht durch Vorgesetzte vorsieht, um die Rechte aller Angehörigen des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung zu wahren. Überdies ist vorgesehen, bereits zu Beginn der Dienst- oder Beschäftigungszeit unter anderem über den Umgang mit (unbewussten) Vorurteilen und die Ahndung diskriminierenden Verhaltens zu informieren. Auch die Absicht, das Thema „Umgang mit Sexualität“ zu einem

der Pflicht- oder Wahlpflichtthemen für Fortbildung zu machen, spricht für die Bedeutung, die die Bundeswehr dem Thema innerhalb der Bundeswehr mittlerweile beimisst. Folgende Fälle zeigen, dass verantwortungsvoll handelnde Vorgesetzte diskriminierende Vorfälle unmissverständlich geahndet und zum Anlass genommen haben, ihre Einheiten zu sensibilisieren:

- *Aufgrund der Meldung einer Vertrauensperson geführte Ermittlungen bestätigten, dass sich ein Soldat diskriminierend über einen transidenten Rekruten geäußert und diesen damit zudem gegenüber einer Kameradin geoutet hatte. Der Soldat erhielt nach Abwägung der Gesamtumstände eine angemessene Disziplinarmaßnahme und wurde umgehend aus dem Ausbildungsbetrieb genommen. Da sein Verbleib in der Einheit als ausgeschlossen galt, strebte der Kompaniechef seine zeitnahe Versetzung an.*
- *Gegen einen Soldaten, der einen Kameraden nachweislich mehrfach als „Schwuchtel“ beschimpft hatte, erging eine empfindliche Disziplinarbuße wegen homophober Äußerungen. Seiner fristlosen Entlassung kam er durch Nutzung des Widerrufsrechts zuvor. Nach der Meldung der Vorfälle belehrte der Kompaniechef den Zug und unmittelbar nach Abschluss der Ermittlungen die gesamte Kompanie.*

Zuweilen können auch pragmatische Lösungen und eine gesunde Fehlerkultur weithin sichtbare Signale senden, dass diskriminierendes Verhalten nicht toleriert wird:

- *Eine Soldatin berichtete der Wehrbeauftragten unter Vorlage einer Fotografie von einem diskriminierenden Schild an einer Toilettentür in einer Aus- und Fortbildungseinrichtung der Bundeswehr. Ein Anruf im Vorzimmer des Kommandeurs genügte, das Schild wurde entfernt, der Verantwortliche identifiziert und Sensibilisierungsmaßnahmen insbesondere des Führungspersonals angekündigt.*

Im Hinblick auf Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität haben Bundeswehr und Bundesministerium der Verteidigung im Berichtszeitraum auch über die neu gefasste Dienstvorschrift hinaus erkennen lassen, dass sie die Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ aus dem Jahr 2022 als Handlungsauftrag verstehen. Das Ministerium identifizierte im ressortübergreifenden **Aktionsplan „Queer leben“** insgesamt 16 Maßnahmen als relevant für den Geschäftsbereich und entwickelte Maßnahmen zu deren Umsetzung. Der Aktionsplan zielt unter anderem darauf ab, den Alltag queerer Menschen und ihre Stellung in der Gesellschaft zu verbessern. Die Bundeswehr will künftig die Thematik „Vielfalt“ in Ausbildung und Qualifizierung aller Angehörigen einbinden, bereits im Jahr 2024 könnte sie im Rahmen zweier Wahlfächer Berücksichtigung finden.

Die Studie „**Bunt in der Bundeswehr?**“ hatte ergeben, dass insbesondere Menschen mit Beeinträchtigung und überdurchschnittlich häufig Frauen von Diskriminierung betroffen seien. Soldatinnen sähen sich zudem mit stereotypen Denkweisen konfrontiert. Die im Frühjahr 2023 angekündigte „**Agenda Vielfalt**“ ist zwar nicht mehr im Berichtsjahr, jedoch Anfang 2024 verabschiedet worden. Ausgewählte Maßnahmen wurden bereits im Mai 2023 auf der hochrangig besetzten **Diversity Konferenz** der Bundeswehr in Berlin unter dem Motto „Gemeinsam Zukunft gestalten“ vorgestellt. Mehrere Workshops dienten dem direkten Austausch zwischen Führungskräften, Fachleuten, Interessengemeinschaften und Soldatinnen und Soldaten aus allen Teilstreitkräften. Es ist zu hoffen, dass dieses gelungene Format wie geplant in den kommenden Jahren fortgeführt wird, um Ausgestaltung und Umsetzung bestehender Maßnahmen zu überprüfen und den Belangen betroffener Soldatinnen und Soldaten ein sichtbares Gewicht zu verschaffen.

Erfreulich ist, dass das Verteidigungsministerium die Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ im Nachgang der Konferenz endlich einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht hat – wenn auch gleichsam „durch die Hintertür“ im Zusammenhang mit einem Antrag nach dem Informationsfreiheitsgesetz über die Plattform „Fragen den Staat“. Es wäre wünschenswert, wenn die Bundeswehr nach wissenschaftlichen Kriterien angefertigte Studien und Expertisen zu solch gesellschaftlich relevanten Fragestellungen künftig zeitnah und eigeninitiativ vorstellen würde, um eine öffentliche Diskussion und Bewertung zu ermöglichen.

Transidentität

Messbare Fortschritte haben sich im Berichtsjahr für transidente Soldatinnen und Soldaten ergeben, die als Teil ihres Transitionsprozesses geschlechtsangleichende medizinische Maßnahmen beabsichtigen:

- *Die Betroffenen kritisierten vor allem eine langwierige, teils als schikanös oder unangemessen empfundene Bearbeitung der Anträge. Nicht zuletzt durch personelle Veränderung an entscheidender Stelle besteht nun nach jahrelangem Stillstand die Hoffnung, dass Anträge im Zusammenhang mit geschlechtsangleichenden*

Maßnahmen künftig so zeitnah und mit der gebotenen respektvollen Ansprache beschieden werden, wie es Soldatinnen und Soldaten im laufenden Transitionsprozess dringend benötigen. Positiv hervorzuheben ist ferner die Bereitschaft des Verteidigungsministeriums, betroffene Soldatinnen und Soldaten in der Zwischenzeit durch Einzelfallentscheidungen mit Augenmaß zu unterstützen.

Des Weiteren nahmen die zuständigen Stellen die Kritik zum Anlass, alle betreffenden Fälle noch einmal aufzuarbeiten und Mängel im bestehenden Verfahren zu beseitigen. Dabei stellten sie eine durchschnittliche Verfahrensdauer von 147 Tagen und ein Maximum von 609 Tagen fest. Dies ist – wie auch das Ministerium unumwunden einräumte – deutlich zu lang. Neben der Neuzuweisung von Aufgaben und Verantwortungsgebieten und der Stärkung der Dienstaufsicht wurden Maßnahmen zur Verkürzung der Bearbeitungszeit und zur Verbesserung der Kommunikation mit den jährlich etwa 20 bis 28 antragstellenden Soldatinnen und Soldaten getroffen. Genehmigungsverfahren mit Laufzeiten von über 30 Tagen sind nun zu begründen und das Thema Transition ist in Schulungen stärker zu berücksichtigen. Die Wehrbeauftragte begrüßt die getroffenen Maßnahmen und begleitet die Reformen weiter aktiv. Dass beim Kommando Sanitätsdienst zum Ende des Berichtsjahres eine **Transgenderbeauftragte** ihre (nebenamtliche) beratende Tätigkeit für Betroffene aufgenommen hat, geht in die richtige Richtung.

Geschlechtsangleichende Operationen lassen sich nicht mit Operationen der allgemeinen Heilfürsorge vergleichen, bei denen sich die Eignung allein an objektiven Kriterien des Qualitätsmanagements bemessen lässt:

- *Aus Gesprächen mit transidenten Soldatinnen und Soldaten ergibt sich immer wieder der Wunsch nach einer größeren Flexibilität bei der Klinikwahl.*

Das ist nachvollziehbar, denn verständlicherweise ist für viele Soldatinnen und Soldaten die Expertise der Kliniken bei den spezifischen **geschlechtsangleichenden Operationen** sowie ihre Erfahrung mit transidenten Menschen bei der sensiblen Vorbereitung, Betreuung und Nachsorge wichtig, um sich einer solchen Einrichtung guten Gewissens anvertrauen zu können. Es liegt nahe, dass die am besten qualifizierten medizinischen Zentren in diesem hochspezialisierten Feld nicht immer dienststellen- oder wohnortnah zu finden sind. Hier wäre ein Überdenken des Regelungsrahmens für geschlechtsangleichende Operationen oder aber mehr Flexibilität im Antragsverfahren wünschenswert, um im Einzelfall pragmatische Lösungen (zum Beispiel zur Wunschklinik, zu Kostenübernahmen und Zuzahlungen, zur Kostentragung für Fahrtkosten und Nachsorge) zu finden, die den Kostenrahmen nicht überstrapazieren. Dies erfordert oft ein beiderseitiges Entgegenkommen.

- *Aus Begegnungen der Wehrbeauftragten mit Betroffenen geht auch immer wieder hervor, wie zentral im Transitionsprozess die sensible Betreuung und vertrauensvolle Begleitung durch die zuständigen Truppenärztinnen und -ärzte ist.*

Da die Zahl transidenter Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr zahlenmäßig verhältnismäßig gering ist, wird dies für viele von ihnen Neuland sein. Wünschenswert wäre es daher, dass Truppenärztinnen und -ärzte über den aktuell in Überarbeitung befindlichen „Wegweiser für den truppenärztlichen Dienst – Geschlechtsangleichende Maßnahmen bei Transsexualismus“ hinaus bei Bedarf auf direktem Wege Zugang zu Beratung durch kompetente Anlaufstellen innerhalb der Bundeswehr bekommen.

In diesem Berichtsjahr erfolgte auch die notwendige Überarbeitung der Allgemeinen Regelung „Wehrmedizinische Begutachtung“ im Hinblick auf transdiskriminierende Diagnosen.

Drittes Geschlecht

Erste Anzeichen einer Flexibilisierung gibt es bei der Beschaffung von Bekleidung für Bundeswehrangehörige des Dritten Geschlechts, die sich selbst einkleiden:

- *Im Rahmen einer Eingabe war moniert worden, die Beschaffung passender Bekleidung sei erschwert, weil nur Artikel erworben werden könnten, die dem biologischen Geschlecht entsprechen. Hintergrund war, dass das Personalwirtschaftssystem bislang nur die Eintragung „Frau“ oder „Mann“ zuließ. Seit Ende 2022 sind die Eintragungen „divers“ und „ohne Angaben“ möglich. Die entsprechende Bekleidungsvorschrift soll nach Auskunft des Ministeriums 2024 überarbeitet werden. In diesem Zusammenhang sollen auch Regelungen zur Ausstattung der Personen, die sich der Gruppe der diversen Menschen zugehörig fühlen, aufgenommen werden. Damit soll die Selbstbeschaffung von Ausstattung unabhängig vom Geschlechtseintrag möglich werden.*

Äußeres Erscheinungsbild

Durch gesellschaftliche Trends wie Tätowierungen und permanentes Make-Up werden individuellere Ausdrucksformen und Erscheinungsbilder auch für Soldatinnen und Soldaten zunehmend zum Thema:

- *Immer wieder kritisieren sie die starre, als wenig modern empfundene Praxis etwa bei Haar- oder Barttracht von Soldaten sowie Schmuck und Tätowierungen von Soldatinnen und Soldaten.*

Seit nahezu fünf Jahren ist das Bundesministerium der Verteidigung mit der Überarbeitung der veralteten Dienstvorschrift sowie der Neuerstellung einer entsprechenden Rechtsverordnung befasst. Die Länge des Verfahrens erscheint in Anbetracht eines Regelungsgegenstandes, der zwangsläufig immer wieder Aktualisierungen erfordern wird, unverständlich. Ziel muss eine lesbare, moderne und flexible Regelung sein, die sich bei Bedarf ohne großen bürokratischen Aufwand an die Erfordernisse der Zeit und des Bewerbungsmarktes anpassen lässt. Nicht zuletzt mit einer neuen Generation von Bewerberinnen und Bewerbern, welche die Bundeswehr dringend benötigt, sind flexiblere Regelungen notwendig.

15. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Familie und Dienst zu vereinbaren, ist für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr, angesichts der Besonderheiten des Soldatenberufs schon im Grundbetrieb, eine große Herausforderung. Neben den Belastungen durch Lehrgänge, Einsätze und Übungen im In- und Ausland ist gleichzeitig den Anforderungen der Rückbesinnung auf die Landes- und Bündnisverteidigung Rechnung zu tragen. Hinzu kommen Herausforderungen in zeitlicher und personeller Hinsicht durch die Ausbildung von Angehörigen der ukrainischen Streitkräfte. Besonders hart trifft dies Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten, die für die Betreuung ihrer Kinder oder die Pflege ihrer Angehörigen auf eine vorhersehbare, verlässliche Zeitplanung angewiesen sind:

- *Soldatinnen und Soldaten oder deren Angehörige beklagten in mehreren Eingaben kurzfristige Entscheidungen der Vorgesetzten, sie ohne Rücksicht auf familiäre Belange zu Lehrgängen oder Übungen zu entsenden oder sie mit geringem zeitlichem Vorlauf heimatfern zu kommandieren oder zu versetzen.*

Die Zeitenwende verlangt allen Soldatinnen und Soldaten noch mehr Flexibilität und Mobilität ab. Eine zentrale Aufgabe der Bundeswehr ist es daher, Rahmenbedingungen zu schaffen, die auch unter geänderter Sicherheitslage die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ermöglichen. Nicht umsonst widmete sich die Gesamttagung der Militärischen Gleichstellungsbeauftragten im September 2023 vor allem dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Dienst mit Blick auf die Landes- und Bündnisverteidigung“.

Vorsorgemaßnahmen für Krisenzeiten

Für den Krisenfall erarbeitet das Verteidigungsministerium fortlaufend unterstützende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Einige von ihnen berücksichtigt nun das im November 2023 verabschiedete „Gleichstellungsförderungsgesetz militärisches Personal“. Als Mantelgesetz enthielt es auch die überfällige Novellierung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes, das in Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz erstmals den Bereich der Pflege umfasst. Zu begrüßen sind insbesondere die Regelungen zur Erstattung von Betreuungskosten sowie zur Flexibilisierung der dienstlichen Rahmenbedingungen einschließlich des erleichterten Zugangs zu Arbeitszeitmodellen. Die Verbesserung der finanziellen Unterstützung ist nach der Gesetzesbegründung auch für den Krisen-, Bündnis-, Spannungs- und Verteidigungsfall beabsichtigt. Enthalten ist zudem eine Regelung, wonach Angebote zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen gemacht werden sollen. Dies umfasst auch Beratungs- und Vermittlungsleistungen der Bundeswehr.

Zu den für den Krisenfall erarbeiteten Maßnahmen gehört ebenfalls das bei der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr entwickelte **Handlungskonzept** zur Stärkung der Einsatzbereitschaft und zur Unterstützung von Bundeswehrangehörigen mit familiären Sorgaufgaben. Die den vier Säulen „Vorbereitung im Grundbetrieb“, „Unterstützung von Bundeswehrangehörigen und ihren Familien vor Ort“, „Ausbau der finanziellen Unterstützung“ und „Unterstützung bei besonderen Betreuungserfordernissen“ zugeordneten Maßnahmen werden nach Auskunft des Ministeriums teilweise bereits (auch über die Novelle des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes) umgesetzt.

Zu weiteren Maßnahmen fänden noch Abstimmungsprozesse mit anderen Ministerien, Ländern, Gemeinden und Kommunen statt. So sei etwa angedacht, ein Netzwerk freiwilliger „Patenfamilien“ aus dem sozialen Umfeld von Soldatinnen und Soldaten zu unterhalten, die im Ernstfall deren Kinder aufnehmen würden. Hier müssten unter anderem Betreuungskapazitäten am Wohnort der Familien geprüft werden, was Absprachen mit den Jugendämtern und gegebenenfalls anderer örtlicher Behörden nach sich ziehe. Hervorzuheben ist weiter die bei der Führungsakademie der Bundeswehr entwickelte sogenannten **Kaltstartakte**, mit der jede Soldatin und jeder Soldat seine oder ihre Situation regelmäßig auf persönliche Einsatzfähigkeit überprüfen kann. Diese Akte soll den Soldatinnen und Soldaten Raum für frühzeitige Überlegungen bieten, wie sie Familienpflichten bei einsatzbedingten Abwesenheiten regeln können und welche Rückfallebenen gegebenenfalls erforderlich sind. Gut wäre zudem die Entwicklung von kindgerechtem Informationsmaterial, um Akzeptanz und Verstehen auch bei jungen Menschen zu fördern, statt Angst und Ablehnung aufkommen zu lassen.

Kinderbetreuung

Um sich auf ihre vielfältigen Aufgaben konzentrieren zu können, müssen Soldatinnen und Soldaten die Gewissheit haben, dass ihre Kinder gut versorgt sind. Die Sicherstellung einer bedarfsgerechten und die besonderen Belange des Soldatenberufs berücksichtigende Kinderbetreuung ist daher eine der wichtigsten Anliegen der Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten. Auch wenn ein Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz gegenüber den Städten und Kommunen besteht, sollte sich die Bundeswehr dennoch im Interesse ihrer Attraktivität als Arbeitgeberin bemühen, die Angebote weiter auszubauen. Die Bundeswehr entwickelt sich in diesem Bereich beständig fort und reagiert auf die gestiegenen Ansprüche und Anforderungen. Dies zeigt insbesondere die Entwicklung im Berichtszeitraum gegenüber dem Vorjahr. Insgesamt unterhielt die Bundeswehr zum Ende des Berichtsjahres 1.138 Betreuungsplätze bundesweit. Diese setzten sich aus 593 Belegrechten (davon 63 Plätze an elf Standorten für Lehrgangsteilnehmende), 117 Plätzen in Tages- und Großtagespflegen und 428 Plätzen in bundeswehrrahmen Kindertagesstätten zusammen. Diese Entwicklung ist überaus positiv zu bewerten und zeigt, welchen Stellenwert das Verteidigungsministerium der Vereinbarkeit von Familie und Dienst beimisst. Dies wird auch dadurch deutlich, dass in kritischen Einzelfällen eine zielführende und zufriedenstellende Unterstützung durch die Beauftragte für Familie und Dienst erfolgt.

Keine Verbesserung der Kinderbetreuung gibt es allerdings an einem der größten Standorte der Bundeswehr in Munster. Die Stadt Munster errichtet zwar derzeit zwei Kindertageseinrichtungen mit insgesamt 80 Plätzen und sie hat der Bundeswehr angeboten, sich an der möglichen Erweiterung einer der beiden Kindertagesstätten mit zehn bis 15 Belegplätzen zu beteiligen. Dies reicht aber angesichts der Größe des Standortes bei Weitem nicht aus. Parallel wird zu der Möglichkeit des Erwerbs von **Belegplätzen** die Einrichtung einer Großtagespflege für die Betreuung von bis zu zehn Kindern innerhalb der Bundeswehr-Liegenschaft weiterverfolgt und befindet sich in der infrastrukturellen Planungsphase. Angesichts des bekannten und anhaltend hohen Kinderbetreuungsbedarfs an diesem Großstandort wäre es mehr als wünschenswert, wenn die Bundeswehr neben den kommunalen Strukturen zeitnah und vor allem zügig parallele Strukturen schaffen würde. Mit Blick auf die Arbeitslast der Landesbauverwaltung, dem anhaltenden Fachkräftemangel im Baugewerbe und den langwierigen Verwaltungsverfahren wird am Standort Munster aber voraussichtlich weiterhin eine angespannte Betreuungssituation bestehen und die Bedarfsermittlung wird bei dem in Ferne liegenden Abschluss der Maßnahme längst nicht mehr den tatsächlichen Bedarf abbilden.

Ebenfalls verbesserungsbedürftig ist die Situation am Standort Kümmersbruck. Dort gelingt es selbst bei anerkanntem Bedarf nicht, ad-hoc-Lösungen zu präsentieren. Dies gilt umso mehr, wenn die Rahmenbedingungen für Träger der Kindertagespflege nicht attraktiv sind. Auch Kinderbetreuung ist ein Wirtschaftsfaktor:

- *Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Gesprächsrunde beim dortigen Truppenbesuch berichteten der Wehrbeauftragten, es habe am Standort bis 2020 eine eigene Kindertagesstätte gegeben, die jedoch aufgrund von Unwirtschaftlichkeit den Betrieb einstellen müssen. Der Vertrag mit dem Träger habe vorgesehen, dass sich die Vergütung jeweils auf tatsächlich erbrachte Leistungen der Kinderbetreuung beschränkte. Zwei Versuche, neue Träger zu finden, seien zunächst an der mangelnden Attraktivität der Verträge gescheitert. Das Bundesamt für Personalmanagement hat zwischenzeitlich zwei interessierte Träger für den Betrieb einer sogenannten Mini-Kindertagesstätte gewinnen können. Abhängig von der ministeriellen Billigung kann die Kita bis spätestens September 2024 ihren Betrieb aufnehmen. Entscheidend für die vertragliche Gestaltung sei die Übernahme des Ausgleichsdefizits.*

Ungeachtet der bisherigen Anstrengungen zeigte sich im Rahmen der im Berichtszeitraum durchgeführten Truppenbesuche der Wehrbeauftragten auch an weiteren Standorten Kinderbetreuungsbedarf und die Notwendigkeit zum Ausbau der Strukturen. Ohne die Städte und Kommunen ist das aber nicht zu bewerkstelligen:

- *Beim Artilleriebataillon 295 in Stetten am kalten Markt beschrieben Soldatinnen und Soldaten die Anzahl der Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Standort und in dessen Umfeld als katastrophal. Nach Einschätzung des Verteidigungsministeriums ist eine Verbesserung der Situation absehbar kaum möglich. Der Erwerb von Belegrechten in kommunalen oder kirchlichen Einrichtungen sei vorerst gescheitert. Die Gemeinde sehe sich lediglich verpflichtet, für die dort wohnenden Familien Betreuungsplätze bereitzustellen. Gleichwohl wurden weitere Handlungsoptionen geprüft. Unverständnis herrschte bei den Soldatinnen und Soldaten, dass die in dem neu fertiggestellten Familienbetreuungszenrum leerstehende obere Etage nicht zu Zwecken der Kinderbetreuung genutzt werden könne.*
- *Beim Kommando Spezialkräfte in Calw berichteten die Soldatinnen und Soldaten, die Stadt sei bei der Vergabe von Kontingentplätzen sehr zurückhaltend und könne nicht genügend Plätze anbieten. Von den 18 Betreuungseinrichtungen in der Region böten lediglich zwei eine Ganztagesbetreuung an, in den anderen seien die Betreuungszeiten nicht mit den Dienstzeiten kompatibel. Wünschenswert wäre daher ein Kindergarten am Standort. Das Verteidigungsministerium bestätigte den erheblichen Kinderbetreuungsbedarf. Im November 2023 habe es eine Informationsveranstaltung gegeben, in der zusammen mit der Stadt, dem Landkreis, dem Standort und den Beteiligungsgremien eine erste Lagefeststellung zur Kinderbetreuungssituation erfolgt sei.*
- *Die Gleichstellungsbeauftragte des Gebirgsaufklärungsbataillons 230 und des Gebirgsversorgungsbataillons 8 in Füssen beklagte, sie habe geplant, im Familienbetreuungszenrum, das zum Landeskommando gehöre, eine Kita einzurichten. Die Infrastruktur und das Personal seien vorhanden, das Landeskommando habe das Familienbetreuungszenrum jedoch nicht für eine Kita zur Verfügung gestellt, da es in der Umgebung ausreichend Plätze gebe. Das Problem liege in den nicht mit dem soldatischen Dienst zu vereinbarenden Öffnungszeiten der vorhandenen Kitas. Das Bundesamt für das Personalmanagement bestätigte die Probleme. Der Standortälteste hat angekündigt, einen Antrag zur Einleitung eines Kinderbetreuungsprojekts zu stellen.*

Vereinzelte gibt es allerdings auch Erfolge zu verzeichnen: Ab März 2024 beginnt in der Julius-Leber-Kaserne in Berlin der Neubau der dringend sanierungsbedürftigen Kita, der 2026 fertiggestellt sein soll. Außerdem wird am Bundeswehrkrankenhaus Ulm ein Erweiterungsbau für die bereits vorhandene Kindertagesstätte errichtet, der die Betreuungskapazitäten ab September 2025 von 50 auf 80 Plätze erhöhen wird. Auch konnte dort trotz vollständiger Belegung im Einzelfall pragmatisch und schnell Abhilfe für einen dringend benötigten Kitaplatz geschaffen werden:

- *Ein Soldatenehepaar aus Dornstadt/Ulm schilderte, trotz großer Mühen keinen örtlichen Kitaplatz für die gemeinsame Tochter gefunden zu haben, obwohl die Versetzung unmittelbar bevorstehe. Die von der Wehrbeauftragten eingeschaltete Beauftragte für Familie und Dienst vermittelte kurzfristig und unbürokratisch einen Notfall-Betreuungsplatz.*

Vorbildlich war in einem Fall auch das Zusammenspiel von Bundeswehr und kommunaler Verwaltung hinsichtlich der Bereitstellung eines Kinderbetreuungsplatzes:

- *Mit tatkräftiger Unterstützung des örtlichen Bürgermeisters erfolgte die kurzfristige Organisation der Betreuung der Kinder einer zur Kommandeurin beförderten Soldatin am neuen Standort.*

Überaus erfreulich ist zudem, dass die **Ferienbetreuung** schulpflichtiger Kinder von Bundeswehrangehörigen verstetigt werden soll. Nach einem Pilotprojekt im Jahr 2022 und dessen positiver Evaluation hat eine Abfrage hohe Bedarfe an über 30 Standorten bestätigt. Das Projekt wurde daraufhin im Jahr 2023 mit der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung und der Katholischen Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung als Trägerverbände fortgesetzt und eine Ferienbetreuung an insgesamt zehn Bundeswehrstandorten angeboten. In Abhängigkeit vom jeweiligen individuellen Bedarf am Standort und den Kapazitäten der Träger soll eine weitere Ausweitung der Ferienbetreuung erfolgen. Dies ist angesichts der Herausforderungen, vor denen Soldateneltern in den Sommerferien stehen, sehr zu begrüßen.

Auch zur Erstattung zusätzlicher **Kosten** für die Kinderbetreuung bei Aus-, Fort- und Weiterbildung, welche im Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz für Einzelfälle geregelt ist, gibt es gute Nachrichten. Leider berücksichtigten die bisherigen Durchführungshinweise, die den gesetzlichen Mindestlohn als Obergrenze für die Kostenerstattung festhalten, die turnusmäßige Anpassung des Mindestlohnes nicht. Dies wird nach Auskunft des Verteidigungsministeriums nun im Zuge des novellierten Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes mit der Neufassung der entsprechenden Dienstvorschrift behoben, die im ersten Quartal 2024 veröffentlicht werden soll. In der Zwischenzeit wird die Berücksichtigung des geltenden Mindestlohnes durch einen ministeriellen Erlass sichergestellt. Die Beschränkung auf den Mindestlohn folgt nach Auskunft des Ministeriums den Grundsätzen zur Anwendung einer vergleichbaren Regelung des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung

Die Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung (SHV) soll Familien bei den Herausforderungen im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen, einsatzgleichen Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben oder der Vorbereitung auf eine besondere Auslandsverwendung entlasten. Ein Anspruch besteht, wenn die Kinderbetreuung oder die Pflege bedürftiger Angehöriger ausschließlich durch eine Familien- und Haushaltshilfe sicherzustellen ist und die Kosten nicht anderweitig erstattungsfähig sind. Die Kostenerstattung zielt nach Aussage des Verteidigungsministeriums auf die Bewältigung außergewöhnlicher Umstände ab und sei keine Regelleistung für den Wegfall üblicher familiärer Mithilfe bei einer beruflich bedingten Abwesenheit. Nach wie vor können Betroffene Kosten nur in Höhe von bis zu 50 Euro pro Tag (bei einem Stundenhöchstsatz von zehn Euro) in Rechnung stellen. Damit liegt der Stundenlohn deutlich unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes. Insoweit sollte sich die Höhe der Unterstützungsleistung an einem realistischen Maß orientieren. Zudem sind die Hürden für eine Inanspruchnahme zu hoch und der tatsächliche Bedarf wird nicht annähernd gedeckt. Der Begriff „Haushaltshilfen-Verordnung“ suggeriert fälschlicherweise, Leistungen für eine „Haushaltshilfe“ erhalten zu können. Tatsächlich handelt es sich indes um Zuwendungen für „Betreuungsleistungen“. Auch dies führt immer wieder zu Missverständnissen und Irritationen. Der Name der Verordnung müsste daher die tatsächliche Bestimmung wiedergeben. In die Überlegungen des Ministeriums, wie die personelle kurzfristige Einsatzbereitschaft gestärkt werden könnte, sollte eine zügige Überarbeitung der gesamten Verordnung einbezogen werden. Hilfreich könnte es sein, die Leistungen für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger einheitlich zusammenzufassen und nicht wie bisher in unterschiedlichen Vorschriften zu regeln.

Alternative Arbeitsmodelle

Der Sorge, dass der Fokus auf die Landes- und Bündnisverteidigung zur Einschränkung der alternativen Arbeitsmodelle führen und dies Soldatinnen wie Soldaten mit Familienpflichten aus der Truppe drängen könnte, traten der Generalinspekteur der Bundeswehr und hochrangige Beamtinnen und Beamte des Bundesministeriums der Verteidigung auf der Gesamttagung der Militärischen Gleichstellungsbeauftragten im September 2023 entgegen. Die Beteiligten stellten klar, dass an den flexiblen Arbeitsmodellen im Grundbetrieb festgehalten werden solle. Damit wird gegenteiligen Überlegungen, die Möglichkeit der **Teilzeitarbeit** zur Erhöhung der Einsatzbereitschaft einzuschränken, erfreulicherweise eine Absage erteilt.

Insbesondere die **Telearbeit** ist spätestens seit der COVID-19-Pandemie fester Bestandteil der Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst im Grundbetrieb. Erfreulicherweise sank die im letzten Jahresbericht kritisierte zu lange Zeitspanne zwischen der Bewilligung eines Telearbeitsplatzes und der Bereitstellung der technischen Ausstattung deutlich. Im Jahr 2023 gab es dazu keine Eingaben mehr. Dafür fielen bei der Antragsbearbeitung Fehler und Verzögerungen auf, die in diesem Maße nicht akzeptabel sind:

- *In einem Fall blieb ein Antrag wegen eines Bürofehlers fast sieben Monate liegen. Zudem hatte der zuständige Bearbeiter keine angemessene Einarbeitung erhalten. Der erneute Antrag des Soldaten wurde zwar zunächst bearbeitet, dieser aber nicht informiert. Weitere Verzögerungen von drei Monaten ergaben sich nachfolgend durch die dauerhafte Erkrankung der in die Bearbeitung einzubeziehenden Fachkraft für Arbeitssicherheit. Zwischenzeitliche Anfragen des Soldaten blieben unbeantwortet. Erst aufgrund seiner Eingabe erfuhr er, dass der Antrag zwischenzeitlich genehmigt worden war. Die nun veranlasste strukturelle Überarbeitung des internen Verfahrens der genehmigenden Stelle war offenbar notwendig.*

Nicht selten ist Kern einer Eingabe die Vermutung, die Vorgesetzten würden Telearbeit generell nicht zulassen oder die Antragstellung verzögern oder erschweren. In anderen Fällen ist der Stundenumfang strittig. Die Feststellung der telearbeitsfähigen Aufgaben stellt eine Herausforderung für die Vorgesetzten dar und hat wegen der oft unterschiedlichen Wertungen der Betroffenen Konfliktpotenzial. Hier gilt es von Seiten der Soldatinnen und Soldaten zu erkennen, wann ihre Vorstellungen mit den dienstlichen Notwendigkeiten unvereinbar sind. Andererseits ist die Kreativität der Vorgesetzten bei der Aufgabenbestimmung des Dienstpostens gefragt, beispielsweise durch Um- oder Neuverteilung. Transparenz und Kompromissbereitschaft sind dabei unabdingbar.

Die Bundeswehr hatte während der Pandemie die Möglichkeiten für das Arbeiten im **Homeoffice** ausgeweitet. Im Rahmen einer Notversorgung hatte sie bereits im Frühjahr 2020 eine OpenVPN-Lösung eingerichtet, die vielen Soldatinnen und Soldaten – allein bei der Marine gab es 7.500 Nutzerinnen und Nutzer – die Arbeit von zu Hause aus ermöglichte. Eine Übergangslösung, die vom Bundesamt für die Sicherheit in der Informationstechnik befristet und mit Auflagen versehen war, endete am 1. August 2023 mit dem Ende der temporären behördlichen Freigabe. An dieser Abschaltung äußerten Soldatinnen und Soldaten Kritik.

- *Beim Besuch des Marinekommandos Rostock berichteten Soldatinnen und Soldaten, dass seit dem Ende der OpenVPN-Lösung Mobiles Arbeiten im bisherigen Umfang nicht mehr möglich sei. Über eine Anschlusslösung sei dort nichts bekannt.*

Dem widerspricht das Verteidigungsministerium. Es existiere eine vom Bundesamt für die Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zugelassene Lösung, über die auch umfassend informiert worden sei. Diese bestehe derzeit aus der Hardware-Lösung **GenuCard**, die in den kommenden Jahren durch die Software-basierte Remote-Access-Service-Lösung GenuConnect ersetzt werde. Die Lieferzeiten für die GenuCard, das heißt Bestellung durch den Organisationsbereich bis zur Bereitstellung bei den IT-Nutzerinnen und -Nutzern, betrage rund zwei Wochen.

- *An der Marineoperationsschule in Bremerhaven verwies der Kommandeur auf die für seinen Verantwortungsbereich viel zu geringe Anzahl an GenuCards und bedauerte, dass die Truppe mit OpenVPN ein nach drei Jahren Anwendung etabliertes und hervorragendes Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst, insbesondere für Pendlerinnen und Pendler, aus den Händen gegeben habe.*

Das Ministerium räumte ein, dass es möglicherweise nicht immer eine ausreichende Kontingentierung der Hardware GenuCard gebe. Sofern die zugewiesenen Kontingente nicht ausreichten, sei aber eine organisationsbereichsübergreifende Umverteilung jederzeit möglich.

Die Marineoperationsschule wünscht eine Beibehaltung des **OpenVPN** in einer vom BSI unabhängigen Variante:

- *Eine Freigabe zur Nutzung OpenVPN könne durch den Informationssicherheitsbeauftragten des Herkulesfolgeprojekts beim Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr für Nicht-Herkulesprojekte (OpenVPN nH) auch ohne Beteiligung des BSI erfolgen. Dabei handele es sich um OpenVPN für einsatzrelevante Projekte bis zur Einstufung VS-NfD.*

Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums sei eine Nutzung von OpenVPN nH in Einzelfällen begrenzt möglich. Dazu bedürfe es dennoch einer speziellen Ausnahmegenehmigung durch den Inspekteur Cyber- und Informationsraum. Für deren Erteilung erfolge vorab eine konkrete Risikobewertung, die individuelle Auflagen zur Folge haben kann.

Dennoch sind die Anstrengungen der Personalführung und der jeweiligen Einheiten für flexible Arbeitsmodelle nicht als „Einbahnstraße“ zu betrachten. Ein Überstrapazieren der Solidarität anderer ist grundsätzlich fehl am Platz. Vielmehr sollte eine angemessene Balance zwischen gegenseitiger Solidarität, den Einsatzerfordernissen und der Vereinbarkeit von Dienst und Familie angestrebt werden. Die von familiären Belastungen betroffenen Soldatinnen und Soldaten müssen sich genauso im Rahmen ihrer Möglichkeiten bewegen und Kompromissbereitschaft beweisen, nicht zuletzt, damit sich ihre besonderen Bedürfnisse auf eine für die Kameradinnen und Kameraden verträgliche Weise umsetzen lassen.

Dies gilt auch bei Sorgerechtsvereinbarungen im Zusammenhang mit Trennungen, die besondere Arbeits- und Betreuungszeiten festhalten. Um derartige Vereinbarungen umzusetzen, müssen in der Einheit – im Entgegenkommen der Führung wie der Kameradinnen und Kameraden – zuweilen verbindliche Dienstzeitmodelle entstehen, die Auswirkungen auf die Dienstpläne aller haben und deren Flexibilität damit möglicherweise einschränken. Hier ist Augenmaß geboten:

- *Ein Soldat, der seinen Dienst als Ausbilder leistet, sah sich aufgrund des von ihm praktizierten Wechselmodells von seinen Vorgesetzten und Kameraden ungerecht und unkameradschaftlich behandelt. Dabei seien – so war der Stellungnahme zu entnehmen – sowohl seine Lehrgangsvorhaben wie die Ausbildungszeiten der Trainingsabschnitte als auch die Zeiten seiner Unterrichte eigens an die Zeiten, in denen er das Kind zu betreuen hatte, angepasst worden. Ferner habe er ein individuelles Dienstfahrzeug erhalten, um sich rechtzeitig zwischen den Ausbildungsstätten hin- und herzubewegen. Um dies zu ermöglichen, hätten Kameradinnen und Kameraden zum Teil eigene Belange hintangestellt und zudem bei Planungskonflikten oder außerplanmäßigen Ausfällen bei Abweichungen von dem Wochenmodell des Petenten aufgrund persönlicher Umstände Rücksicht genommen.*

Nicht zuletzt angesichts der Schwierigkeiten, neues geeignetes Personal zu gewinnen, sollte die Bundeswehr in ihren vielfältigen Anstrengungen für die Fortentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst im Grundbetrieb nicht nachlassen. Familienpflichten können zwar aus Sicht von Personal- und Einsatzführung punktuell eine geringere Verfügbarkeit oder Flexibilität im Dienstalltag bedeuten – vielfach beschränken sie sich jedoch auf einen Ausschnitt eines langen Berufslebens und stellen damit eine Momentaufnahme dar: Wer in der „Rushhour“ seines Lebens auf einen zeitigen Dienstschluss angewiesen ist, um seine Kinder aus der Kinderbetreuung abzuholen, bleibt vielleicht in einigen Jahren abends länger im Dienst und hält jüngeren Kameradinnen und Kameraden den Rücken frei. Wer Verständnis und Solidarität in einer herausfordernden Lebensphase erfahren und deren Wert erkannt hat, ist im weiteren Verlauf des Berufslebens gewiss eher dafür empfänglich, kreative Lösungen zu finden und etwas zurückzugeben.

Soldatinnen wie Soldaten in allen Lebensphasen benötigen gerade angesichts der hohen Anforderungen an Einsatzbereitschaft und Qualität der Arbeit **attraktive Arbeitsbedingungen**. Sie sind in ihrem Dienstalltag auf Unterstützung ihres Dienstherrn angewiesen, damit Dienst und Privatleben miteinander vereinbar sind und bleiben. Darüber hinaus muss es möglich sein, Karriere zu machen, auch wenn man sich in jungen Jahren für die Gründung einer Familie entschieden hat. Eine Karriereplanung, welche die Anforderungen an einen bestimmten Zeitpunkt für verpflichtende Lehrgänge, Stationen und Verwendungen und sonstige sogenannte Pflichttore vorsieht, ist nicht mehr zeitgemäß. Flexible Arbeitsmodelle und inklusive Karrierewege sind Aushängeschilder eines modernen Arbeitgebers und Dienstherrn, der gesellschaftliche Vielfalt widerspiegelt und diese als Stärke versteht.

Es kann also keine Lösung sein, Flexibilität im Namen der Steigerung der Einsatzbereitschaft zurückzufahren. Vielmehr wird es Aufgabe der nächsten Jahre sein, beides durch die Modernisierung bestehender Konzepte kreativ miteinander zu verbinden. Dabei kann es einen erheblichen Mehrwert bieten, Soldatinnen und Soldaten bei der Suche nach neuen Herangehensweisen einzubinden.

- *Ein gelungenes Beispiel hierfür ist der Aufruf, Ideen zum Thema „Equal Opportunities“ in der Kategorie Personal des Intrapreneurship Programm IntraXperience weiterzuentwickeln. Mit der Marine als Praxispartner arbeiteten im Berichtsjahr unter anderem zwei Soldatinnen der Marine an strukturellen Verbesserungen für Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten in den Feldern Kinderbetreuung und Entgelersatz.*

Mehr Ressourcen, eine bessere Sichtbarkeit und eine längere Projekt- und Förderdauer mit tatsächlichen Umsetzungschancen wären hier wünschenswert.

Familienfreundliche Verwendungsplanung

Weiterhin umsichtig zeigt sich die Personalführung, wenn es darum geht, Soldatinnen und Soldaten aus schwerwiegenden persönlichen Gründen heimatnah einzusetzen. Voraussetzung dafür ist, dass dies mit dienstlichen Belangen vereinbar ist. Die Bemühungen finden unter anderem dann ihre Grenzen, wenn es schlechthin keine geeigneten Dienstposten oder sonstige Möglichkeiten gibt, legitimen Wünschen und familiär bedingten Bedürfnissen entgegenzukommen. Selbst wenn aus medizinischer Sicht keine **schwerwiegenden persönlichen Gründe** vorliegen, kann die Personalführung in Fällen starker familiärer Belastungen Lösungen aus Fürsorgegründen finden:

- *Die Rückversetzung an seinen früheren Standort wünschte ein Soldat mit zwei erkrankten Kindern, von denen eines therapeutische Hilfe benötigt. Gravierende Veränderungen wie Umzüge und Schulwechsel infolge einer Versetzung drohten beide Kinder in der gesundheitlichen Entwicklung massiv zurückzuwerfen. Die Mutter*

der Kinder war verstorben, die Ehefrau des Soldaten als Krankenschwester sehr eingebunden. Obgleich der beratungsärztliche Dienst keine Anerkennung schwerwiegender persönlicher Gründe empfohlen hatte, beantragte die Personalführung aus Fürsorgegründen die Einrichtung eines dienstpostenähnlichen Konstruktes und verfügte die gewünschte Versetzung.

Nicht nachzuvollziehen ist hingegen, dass in der Sache über zwei Jahre später noch immer eine gleichgelagerte Beschwerde beim Bundesministerium der Verteidigung anhängig war, obwohl deren Grund durch die Maßnahme der Personalführung inzwischen entfallen ist.

Erneut begründeten geschiedene oder getrenntlebende Soldatinnen und Soldaten ihren Wunsch nach heimatnaher Verwendung, Versetzung oder nach besonderen Arbeitsmodellen mit ihrem **Sorge- oder Umgangsrecht**. Auch hier war durchweg ein Bemühen der Personalführung erkennbar, diesen Belangen im Einzelfall im Rahmen des Möglichen Rechnung zu tragen:

- *In dem Fall einer geschiedenen Soldatin prüfte das Bundesamt für das Personalmanagement zunächst teilstreitkräfteübergreifend, ob ein Dienstposten am gewünschten Ort verfügbar war. Dies war ebenso wenig zu realisieren wie der Wunsch nach einem ausnahmsweisen (erneuten) Werdegangswechsel, da die engen Voraussetzungen hierfür nicht vorgelegen hätten. Die Personalführung sagte jedoch zu, weiterhin alternative Verwendungsmöglichkeiten im gewünschten Landesteil sowie in einer weiteren in Frage kommenden Region zu prüfen. Diese Anstrengungen sind anerkennenswert.*

Vor Problemen stehen Eltern mit schulpflichtigen oder noch jüngeren Kindern bei kurzfristigen Versetzungen. Neben der Organisation des Umzuges, den Belangen eines – häufig ebenfalls berufstätigen – Elternteils müssen in aller Schnelle Schul- und Betreuungsplätze gesucht und oftmals zeitlich begrenzte Betreuungslösungen und flexible Arbeitszeitmodelle für den Übergang gefunden werden. Hier sind das Entgegenkommen, die proaktive Unterstützung im Zusammenwirken von Personalführung, Vorgesetzten, Kameradinnen und Kameraden und die Bereitschaft zu kreativen Lösungen gefragt, um den beruflichen Neuanfang erfolgreich zu meistern.

Familiär bedingte Abwesenheiten – etwa durch Elternzeit oder bei Beschäftigungsverboten während einer Schwangerschaft – führen zu **Vakanzen**, die vor allem bei Schlüsselpositionen oder im medizinischen Bereich spürbar und schwerwiegend sein können. Hier ist zügige Abhilfe notwendig. Die Wehrbeauftragte begrüßt daher die Ideen des Ministeriums zur Flexibilisierung und Ausdehnung von Kompensationsdienstposten über den Bereich der Teilzeitbeschäftigung hinaus. Im Sinne der von Mehrbelastung betroffenen Beschäftigten sowie der Einsatzfähigkeit der Bundeswehr sollte es die internen Abstimmungen und Änderungen des Regelwerkes hierzu beschleunigt und mit Nachdruck zum Abschluss bringen. Die Entlastung gelingt jedoch nur, wenn die Bundeswehr es schafft, die Kompensationsdienstposten mit geeignetem Personal zu füllen.

16. Gesundheit

Personallage des Sanitätsdienstes

Der Sanitätsdienst der Bundeswehr ist in besonderem Maße auf gutes und genügendes Personal angewiesen. Nur mit geeignetem Fachpersonal in ausreichender Anzahl ist eine qualitativ hochwertige und zeitnahe sanitätsdienstliche Versorgung zu realisieren. Es war daher im Jahr 2022 eine vorausschauende Entscheidung des Verteidigungsministeriums, unter Berücksichtigung der personellen Realisierbarkeit bis zu 2.000 Dienstposten einzurichten und deren Besetzung stufenweise zu öffnen. Diese zusätzlichen Posten sind zur Stärkung und Weiterentwicklung des Sanitätsdienstes unabdingbar, insbesondere im Hinblick auf die sanitätsdienstliche Unterstützung der Division 2025. Die größte Herausforderung wird allerdings darin bestehen, diese zusätzlichen wie auch die freiwerdenden regulären Stellen zu besetzen und genügend Nachwuchs zu gewinnen. Hinzu kommt, viele Bereiche des Sanitätsdienstes leiden bereits unter zahlreichen unbesetzten Dienstposten. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Arbeitskräftemangels, insbesondere im Bereich der Pflege, kommt es auch entscheidend darauf an, attraktivitätssteigernde Maßnahmen wie Fachkräftezulagen, eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen umzusetzen, da hier eine starke Konkurrenz mit dem zivilen Bereich besteht. Sinnvoll erscheinen auch niedrighschwellige Angebote, beispielsweise mit geringeren Mindestverpflichtungszeiten, um Personal zu gewinnen.

Zugleich dürfen die bestehenden Strukturen nicht aus dem Blick geraten:

- *So beschwerte sich ein Soldat über die unzureichende Personalsituation beim Sanitätsversorgungszentrum Prenzlau. Seit der Wegversetzung der letzten Truppenärztin sei eine Versorgung kaum bis gar nicht mehr gegeben. Die Überprüfung ergab, dass ein dortiger Arztdienstposten seit 2015 unbesetzt und aufgrund ebenfalls vakanter Dienstposten der benachbarten Sanitätsversorgungszentren keine dauerhafte Vertretung möglich war. Der Wechsel der behandelnden Truppenärzte führte bei mehreren Patienten zu unterschiedlichen Ansätzen in den Behandlungsmethoden, was zum Glück keine Defizite bei der medizinischen Versorgung nach sich zog.*

Erfreulich ist, dass sich die Situation durch Nachbesetzungen und Versetzungen im zweiten Halbjahr 2023 deutlich verbesserte.

- *Die ebenfalls unzureichende personelle Besetzung des Sanitätsversorgungszentrums Neubiberg war Thema einer anderen Eingabe, die aus Sicht des Verteidigungsministeriums begründet war. So habe die Beheimatung des zukünftigen fliegerischen Personals der Luftwaffe an der Universität der Bundeswehr München im Jahr 2015 zu einem spürbaren Anstieg der fliegerärztlichen Betreuung geführt, dem die Fliegerarztgruppe mit den bestehenden Dienstposten nicht adäquat habe begegnen können.*

Hoffnung gibt, dass das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr beabsichtigt, die Fliegerarztgruppe zukünftig an dem Versorgungsumfang auszurichten. Wichtig ist, dass es bei der für 2024 geplanten Umsetzung dieser Maßnahme bleibt.

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs beim Bataillon elektronische Kampfführung 911 in Stadum beschwerten sich Soldatinnen und Soldaten über die personelle Unterbesetzung des Sanitätsversorgungszentrums vor Ort. Auch hier bestätigte das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr die Personalengpässe. Trotz eines hohen Besetzungsstands auf dem Papier seien vereinzelt Einschränkungen im Dienstbetrieb aufgrund realer Abwesenheiten der Dienstposteninhaberinnen und -inhaber spürbar. Über einen Personalpool bemühe sich das vorgesetzte Sanitätsunterstützungszentrum, absehbare Vakanzen zu kompensieren.*

Nachdenklich stimmt, dass in Stadum keine notfallmedizinische Versorgung außerhalb der Räumlichkeiten des Sanitätsversorgungszentrums möglich ist, da kein Rettungsfahrzeug, keine hinreichende mobile Ausstattung und kein Rettungs- oder Notfallsanitäter vorhanden sind. In solchen Fällen ist daher die Alarmierung der zivilen Rettungskräfte notwendig. Dies stärkt nicht das Vertrauen der Truppe in den Sanitätsdienst. Besonders an abgelegenen Standorten wäre es sinnvoller, wenn sich Soldatinnen und Soldaten auch in Notfällen auf die Versorgung durch die eigenen sanitätsdienstlichen Kameradinnen und Kameraden verlassen könnten.

Dies sollte insbesondere vor dem Hintergrund möglich sein, dass der Sanitätsdienst der Bundeswehr mit seinem notfallmedizinisch ausgebildeten und in allen militärischen Organisationsbereichen verwendeten Personal die größte – nicht nur überregional, sondern auch international – eingesetzte rettungsdienstliche Organisation in Deutschland darstellt. Bislang fehlten allerdings einheitliche Konzepte und Vorgaben für Notfallsanitäterinnen und -sanitäter, deren Qualifizierung sich nach dem jeweiligen Bundesland richtete und voneinander abweichen konnte. Es ist deswegen sehr zu begrüßen, dass es erstmals seit Oktober 2023 einen Leitenden Rettungsmediziner der Bundeswehr gibt. Er hat die Aufgabe, fachliche Vorgaben zu erstellen, umzusetzen und zu kontrollieren und zudem Rechtssicherheit für nichtärztliches Personal bei der Durchführung von notfallmedizinischen Maßnahmen im Auftrag der Bundeswehr zu schaffen. Darüber hinaus soll er Behandlungsstandards definieren und die fachlich-inhaltliche Ausgestaltung von Lehrgängen gewährleisten.

Sanitätsdienstliche Versorgung

§ 69a Bundesbesoldungsgesetz gewährt Soldatinnen und Soldaten, die Anspruch auf Besoldung haben, Heilfürsorge in Form der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung. Diese dient dem Erhalt und der Wiederherstellung der Dienst- und Einsatzfähigkeit der Soldatinnen und Soldaten und umfasst medizinisch notwendige und wirtschaftlich angemessene Leistungen zur Gesunderhaltung, Verhütung und frühzeitigen Erkennung von gesundheitlichen Schäden sowie zur Behandlung von Erkrankungen. Die Leistungen werden grundsätzlich als Sach- und Dienstleistungen gewährt und müssen mindestens denen nach dem Sozialgesetzbuch V (Gesetzliche Krankenversicherung) entsprechen. Die Einzelheiten regelt die Bundeswehr-Heilfürsorgeverordnung.

Im Einzelfall kann es hinsichtlich des Leistungsumfangs zu Problemen kommen:

- *Mehrere Soldatinnen, die unter der Erkrankung Lipödem litten, beschwerten sich über eine Ablehnung der Kostenübernahme für einen fachlich empfohlenen beziehungsweise gewünschten, der Behandlung der Erkrankung dienenden operativen Eingriff (sogenannte Liposuktion) zu Lasten der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung.*

Die Ablehnung gründete jeweils auf dem Umstand, dass die Erkrankung in die Stadien I bis III eingeteilt wird, wobei die wesentlichen Kriterien hierfür die begleitenden Hautveränderungen sind. Gemäß der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses der Gesetzlichen Krankenversicherungen, die auch dem Sanitätsdienst als Orientierungshilfe dient, werden erst ab einem gesicherten Stadium III die Kosten für eine **Liposuktion** übernommen. Dieses Stadium war bei den betroffenen Soldatinnen noch nicht erreicht. Anlässlich der Eingabenbearbeitung sowie weiterer vergleichbarer Vorgänge stellte das Verteidigungsministerium insoweit fest, es sei aus wehrmedizinischer Sicht zu kritisieren, dass die Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses die möglichen bewegungseinschränkende Beschwerden, die bereits in den niederen Stadien auftreten können und die körperliche Beweglichkeit und Belastbarkeit und damit auch die Dienstfähigkeit beeinträchtigen, nicht hinreichend berücksichtige. Gerade der Erhalt beziehungsweise die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit sei ein wesentlicher Bewertungsfaktor. Daher können künftig Soldatinnen und Soldaten auch Lipödeme unterhalb des Stadiums III zu Lasten der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung operativ behandeln lassen, wenn durch die krankheitsbedingten Beschwerden nachweislich Einschränkungen in der Dienstfähigkeit bestehen. Eine Genehmigung muss als Einzelfallentscheidung beim entsprechenden Fachreferat im Verteidigungsministerium beantragt werden. Diese Entwicklung ist im Sinne der betroffenen Soldatinnen und Soldaten sehr erfreulich.

Allerdings gilt auch hier der Grundsatz, dass die unentgeltliche truppenärztliche Versorgung durch die Sanitätseinrichtungen der Bundeswehr gewährleistet wird – vornehmlich also in einem der Bundeswehrkrankenhäuser. Da eine Liposuktion einen planbaren, das heißt nicht zeitkritisch durchzuführenden operativen Eingriff darstelle, für den auch eine fachliche Expertise in den Bundeswehrkrankenhäusern vorhanden sei, ist nach Aussagen des Verteidigungsministeriums und des Kommandos Sanitätsdienst der Bundeswehr die Durchführung grundsätzlich nur dort möglich. Hierbei sei auch eine längere Wartezeit auf einen Operationstermin zumutbar. Dies ist nicht zu beanstanden. Allerdings ist zu bedenken, dass bei einer zu langen Wartezeit eine eingeschränkte Dienstfähigkeit der betroffenen Soldatin oder des betroffenen Soldaten zu einem dauerhaften, auch nicht im Interesse des Dienstherrn liegenden Problem werden kann.

Erfreulich ist es, wenn von positiven Erlebnissen mit dem Sanitätsdienst der Bundeswehr berichtet wird:

- *Einem einsatzgeschädigten Portepeeeunteroffizier war es eine Herzensangelegenheit, die Wehrbeauftragte über seine sehr gute Behandlung im Sanitätsversorgungszentrum Hannover zu informieren. Besonders hob er den herausragenden Einsatz einer Frau Hauptfeldwebel hervor, die ihm in allen Belangen eine kompetente Ansprechpartnerin sei und ihn schnell, unkompliziert sowie effektiv unterstütze. Ein „Das geht nicht.“ gebe es bei ihr nicht, stattdessen finde sie immer sehr intelligente Lösungswege. Durch ihr Feingefühl und ihre Empathie fühle er sich mehr als sehr gut aufgehoben. Ebenso sprach er einen großen Dank an einen Oberstabsarzt aus, den auch andere einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten sehr schätzten.*

Dieses Beispiel ist vermutlich nur eines von vielen, bei denen sich die Angehörigen der Sanität deutlich über das reguläre Maß hinaus für ihre Patientinnen und Patienten engagieren und für sie da sind. Ihnen allen, die häufig genug bescheiden im Hintergrund bleiben, gilt größter Dank und höchste Anerkennung.

In der Regel führen die Sanitätseinrichtungen, die in der Zuständigkeit dem jeweiligen Dienststandort organisatorisch zugeordnet sind, die Gesundheitsakten von Soldatinnen und Soldaten. Dies bedeutet, dass sich die Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich auch dort truppenärztlich behandeln und begutachten lassen müssen. In Fällen einer Beurlaubung vom Dienst (etwa Mutterschutz oder Elternzeit) oder im Fall von mobilem Arbeiten ist dies für die Betroffenen nur schwer nachvollziehbar. Im Sinne einer Verbesserung der truppenärztlichen Versorgung ist daher eine Weisung des Inspektors des Sanitätsdienstes vom März 2023 sehr erfreulich. Nach entsprechendem Antrag an die jeweils zuständigen Disziplinarvorgesetzten kann nunmehr eine Abgabe an eine **aufenthaltsortsnahen Sanitätseinrichtung** erfolgen, wenn für einen absehbaren Zeitraum von mindestens drei Monaten ein vom Heimatstandort abweichender Dienstort beziehungsweise eine Beurlaubung vom Dienst vorliegt oder der überwiegende Teil der Dienstzeit nicht am Standort ausgeübt wird. Es handelt sich hierbei um ein Pilotprojekt mit zeitlicher Begrenzung bis zum 1. Juli 2024, das bei positiver Evaluierung in eine dauerhafte Regelung überführt werden soll.

Von großem Nutzen wäre in diesen Fällen eine **elektronische Gesundheitsakte**. Seit fünf Jahren ist es priorisiertes Ziel des Verteidigungsministeriums, eine solche Akte für jede Soldatin und jeden Soldaten bereitzustellen.

- *Der Eindruck, den Soldatinnen und Soldaten beim Besuch des Sanitätsregiments 4 in Rheine schilderten, dass bei IT-Projekten der Sanitätsdienst „immer ein bisschen vergessen“ werde, drängt sich geradezu auf.*

Es ist höchste Zeit, hier endlich zu substantziellen Verbesserungen zu gelangen. Zahlreiche übergeordnete Herausforderungen machen die **Digitalisierung der Gesundheitsversorgung** dringender denn je: Dazu gehören die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben wie beispielsweise das Krankenhauszukunftsgesetz aus dem Jahr 2020, das Malus-Regelungen für Krankenhäuser vorsieht, die bis 2025 digitale Mindeststandards nicht erreichen. Des Weiteren geht es um die Gewährleistung einer hochwertigen Gesundheitsversorgung in der Zusammenarbeit mit internationalen Partnern und Verbündeten, die Zukunft der Behandlung ziviler Patientinnen und Patienten in den Krankenhäusern der Bundeswehr und schließlich die Sicherstellung der militärischen Gesundheitsversorgung in allen denkbaren Konfliktszenarien. Letzteres bedeutet vor dem Hintergrund der Landes- und Bündnisverteidigung auch die Befähigung, Verwundete von militärischen in zivile Krankenhäuser verlegen zu können – mit all den dafür notwendigen digitalen Schnittstellen, beispielsweise auch einer digitalen Gesundheitsakte. Diese ist darüber hinaus ein wesentliches Element in der grundsätzlichen Anschlussfähigkeit der militärischen Sanitätseinrichtungen an die zivilen Gesundheitsstrukturen in Deutschland.

Jeder Tag, an dem in der Gesundheitsversorgung der Bundeswehr nicht mehr zeitgemäße analoge Verfahren zum Alltag gehören, belasten darüber hinaus die Soldatinnen und Soldaten sowie das Sanitätspersonal:

- *Ein Portepreeunteroffizier wandte sich zu Beginn einer mehrmonatigen Ausbildung an das im Rahmen der Kommandierung zuständige Sanitätsversorgungszentrum, da er bestimmte Medikamente benötigte. Dort war die per Post zu versendende Gesundheitsakte mit den begründenden Dokumenten allerdings noch nicht angekommen. Wochen später habe sich herausgestellt, dass seine Gesundheitsakte an ein anderes, unzuständiges Sanitätsversorgungszentrum geschickt worden war.*

Dieses Problem wäre bei einem Zugriff auf eine digitale Gesundheitsakte gar nicht aufgekommen. Auch in einem anderen Fall zeigt sich die Fehleranfälligkeit des herkömmlichen Papierakten-Systems im Sanitätsdienst:

- *Ein Soldat, der zum abschließenden Nachweis seiner Kraftfahrverwendungsfähigkeit seine Gesundheitsakte benötigte, musste zwei Monate auf deren Versand warten. Erst durch eine Eingabe bei der Wehrbeauftragten kam Bewegung in die Angelegenheit. Das verantwortliche Sanitätsversorgungszentrum verwies in seiner Stellungnahme unter anderem auf eine „vermehrte Ansammlung von Gesundheitsaktensuchmeldungen und -anforderungen“, die aufgrund von Personalvakanz nicht zügig bearbeitet werden konnten. Für den Betroffenen war die lange Wartezeit belastend, denn es hätte im ungünstigsten Falle zum Verpassen von laufbahn- und ausbildungsrelevanten Inhalten seiner Panzeroffizierausbildung kommen können.*

Auch das Sanitätspersonal leidet täglich unter der unzureichenden Digitalisierung seines Arbeitsumfelds.

- *Im Bundeswehrkrankenhaus Ulm scannten Ende 2022 acht Personen mangels rechtssicherer elektronischer Patientenakten zusätzlich angelegte Papierakten. Das Scannen sei nach Auskunft des Verteidigungsministeriums erforderlich, da die in Ulm geführte elektronische Patientenakte nicht der gerichtlichen Beweisanforderung entspreche.*

Die eigentlich geplante Entlastung des Sanitätspersonals durch Digitalisierung verkehrt sich hier in das groteske Gegenteil. Angehörige des Sanitätsdienstes klagen bei sämtlichen Truppenbesuchen über Personalmangel. Auch vor diesem Hintergrund ist eine auf Effizienz zielende Digitalisierung dringend nötig.

- *In einer Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundeswehrkrankenhauses in Berlin bewerteten fast zwei Drittel die Digitalisierung in ihrem Haus als mangelhaft bis ungenügend. Über 90 Prozent der Befragten sehen in der Digitalisierung eine vollkommene oder zumindest teilweise Erleichterung ihres individuellen Arbeitsbereichs. Dabei ist die Veränderungsbereitschaft des Sanitätspersonals laut der Umfrage sehr hoch. Nur zwei Prozent der Befragten seien nicht bereit, ihre Arbeitsabläufe anzupassen. Der größte Bedarf besteht nach den Ergebnissen dieser Befragung bei der Einführung der Digitalisierung der Patienten- und Befunddokumentation.*

Positiv ist dass zumindest die fachlichen Voraussetzungen nicht nur für den Start der elektronischen Gesundheitsakte, sondern auch für die Anbindung aller Gesundheitseinrichtungen der Bundeswehr an die zivile Telematikinfrastruktur nach Auskunft des Sanitätsdienstes vorhanden sind. Auch die **Finanzierung** scheint gesichert. Für die kommenden Haushaltsjahre sollen die Mittel auskömmlich sein. Im Bundeshaushalt des Berichtsjahres standen 18 Millionen Euro für die Realisierung der elektronischen Gesundheitsakte zur Verfügung. In Verträgen gebunden waren davon aber nur 4,5 Millionen Euro. Die vertragliche Verwirklichung der einzelnen Projektschritte sollte weiter vorangetrieben werden, damit das Ziel, die elektronische Gesundheitsakte bis zum Jahr 2027 einzuführen, endlich erreicht wird.

Angesichts der erheblichen Probleme bei der Personalgewinnung und -bindung kommt der Gesunderhaltung des aktiven Personals ein besonders hoher Stellenwert zu. Bei bestehenden physischen oder psychischen Einschränkungen von Soldatinnen und Soldaten ist die medizinisch-dienstlich orientierte **Rehabilitation** von entscheidender Bedeutung. Dabei geht es darum, eine wesentliche Verbesserung dieser Einschränkungen sowie die Wiederherstellung der durch die Einschränkungen gefährdeten oder bereits geminderten Dienstfähigkeit zu erreichen. Der Rehabilitationsprozess ist dabei auf die Erfordernisse des militärischen Dienstbetriebs ausgerichtet. Hierzu läuft beim Sanitätsdienst seit einigen Jahren ein Pilotprojekt. An fünf ausgewählten Standorten gibt es nun Rehabilitationsstützpunkte, jeweils angelehnt an die dort bestehenden Facharztzentren. Erste Erkenntnisse im Rahmen der aktuellen Evaluierung sind nach Aussage des Kommandos Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung positiv. Die Durchführung der medizinisch-dienstlich orientierten Rehabilitation in bundeswehreigenen Einrichtungen sei hochgradig zweckmäßig. Auch sei die Wiedererlangung der Teilhabe am militärischen Dienst im multiprofessionellen Zusammenwirken von Sanitätsdienst, Sozialdienst, psychologischem Dienst sowie truppendienstlichen Vorgesetzten erheblich besser zu erreichen, als wenn die Rehabilitation im zivilen Umfeld stattfinde. Im Sinne des Erhalts der Einsatzfähigkeit der Bundeswehr erscheint es angesichts dieser positiven Feststellungen mehr als wünschenswert, die medizinisch-dienstliche Rehabilitation flächendeckend in der Bundeswehr aufzubauen. Hierzu bedarf es allerdings auch der Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, insbesondere entsprechender Dienstposten.

Truppenpsychologie

Truppenpsychologinnen und Truppenpsychologen in der Bundeswehr erfüllen ein vielfältiges Aufgabenspektrum: von der Führungsberatung der jeweils zuständigen militärischen Vorgesetzten, über Unterricht und Training zu psychologischen Themen, die Vor- und Nachbereitung von Auslandseinsätzen und die Einzelfallberatung von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Angehörigen bei persönlichen oder dienstlichen Problemen, bis hin zur Krisenintervention. 83 Dienstposten gibt es derzeit in der Bundeswehr.

- *Bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten beim Kommando Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst in Leer kritisierten Soldatinnen und Soldaten, dass der Dienstposten Truppenpsychologin/Truppenpsychologe am Standort „wegrationalisiert“ worden sei. Der nächste Truppenpsychologe befinde sich in Weißenfels, in einer Entfernung von circa 550 Kilometern. Gerade bei den auch psychisch belastenden Einsätzen und Aufträgen des Verbandes sei eine standortnahe psychologische Betreuung wichtig. Das Verteidigungsministerium teilte mit, es sehe die truppenpsychologische Unterstützung im Belastungsmanagement gewährleistet. Das Psychosoziale Netzwerk in Leer werde fachlich durch den klinischen Psychologen im Bundeswehrkrankenhaus Westerstede unterstützt. Darüber hinaus gebe es aktuell drei Peers und Lotsen für Einsatzgeschädigte. Dennoch sei eine originäre truppenpsychologische Betreuung in Leer sinnvoll und werde im Rahmen der zukünftigen Umstrukturierung im Zentralen Sanitätsdienst geprüft.*

Diese Absicht ist ausdrücklich zu begrüßen und es ist zu hoffen, dass es zu einer entsprechenden Realisierung kommen wird. Die Wehrbeauftragte wird die weitere Entwicklung aufmerksam verfolgen.

Die an der Sportschule der Bundeswehr stattfindende **Sporttherapie** nach Einsatzschädigung wird unter anderem mit Unterstützung psychologischer Fachlichkeit durchgeführt. Dafür stand lange Zeit nur ein Dienstposten Truppenpsychologin/Truppenpsychologe zur Verfügung. Aufgrund der seit Jahren steigenden Zahlen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die (auch) unter psychischen Einsatzschädigungen leiden – inzwischen mehr als 90 Prozent aller Teilnehmenden – ist es mehr als erfreulich, dass das zuständige Kommando Streitkräftebasis im Mai des Berichtsjahres endlich entschieden hat, einen weiteren Dienstposten Truppenpsychologin/Truppenpsychologe ab Oktober 2023 einzurichten, der inzwischen auch besetzt ist. Die Wehrbeauftragte hatte sich dafür bereits seit Längerem stark gemacht.

Einsatzbedingte psychische Erkrankungen

Psychisch einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten sind im Alltag mit vielen belastenden Situationen und Einschränkungen konfrontiert. Hier sollen sogenannte **PTBS-Assistenzhunde** helfen, um diese Belastungen und Einschränkungen zu mindern und so die Lebensqualität zu verbessern. Viele betroffene Soldatinnen und Soldaten haben bereits einen solchen Assistenzhund und viele weitere würden gerne von einem solchen profitieren. Allerdings sind die Kosten für die Ausbildung eines solchen Hundes hoch, je nach Anbieter und Ausbildungsumfang liegen sie zwischen zehn- und achtundzwanzigtausend Euro. Daher wird von den Betroffenen immer wieder der Wunsch geäußert, die Bundeswehr möge diese Kosten im Rahmen der Heilfürsorge übernehmen. Diese Möglichkeit besteht jedoch bedauerlicherweise nicht. Im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung kommt rechtlich eine Kostenübernahme nur für als Hilfsmittel eingestufte Assistenzhunde in Betracht. Die entsprechende Einstufung erfolgt auf Basis einer wissenschaftlichen Anerkennung und besteht bislang nur für Blindenführhunde. Solange eine Kostenübernahme nicht in Betracht kommt, bleibt daher nur die Möglichkeit einer Finanzierung durch eine Stiftung, etwa die Deutsche Härtefallstiftung, oder über private Spendenaktionen:

- *Bei einem Truppenbesuch beim Deutschen Einsatzkontingent MINUSMA in Mali erfuhr die Wehrbeauftragte, dass die Feldjäger im Camp durch den Verkauf von Waffeln und Eiskaffee bei einem alle zwei Wochen stattfindenden „Feldjäger-Kaffee“ über dreizehntausend Euro eingenommen hatten, die einem durch seine Einsätze in Afghanistan an Posttraumatischer Belastungsstörung erkrankten Kameraden als Spende für den Erwerb eines Assistenzhundes zugutekommen sollten.*
- *Ein selbst psychisch einsatzgeschädigter Soldat hat zusammen mit dem Soldatenhilfswerk der Bundeswehr die „Aktion Pfötchen - Kronkorken für Therapiehunde“ ins Leben gerufen. Aus der Verwertung gesammelter Kronkorken erzielte Erlöse sowie Geldspenden helfen betroffenen Kameradinnen und Kameraden bei der Anschaffung eines Assistenzhundes. Viele Unterstützer in der Bundeswehr tragen durch ihre Sammlungen sowie Spenden zum Erfolg dieser Aktion bei. Diese gelebte Kameradenhilfe ist vorbildlich.*

Nach der langen, durch die Corona-Pandemie erzwungenen Pause fanden in diesem Jahr erfreulicherweise endlich wieder vier Durchgänge des **Fachberatungsseminars „Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“** statt, das sich unter anderem an psychisch einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten sowie – besonders wichtig – deren Angehörige richtet. Dieses aufgrund der Fachkompetenz und des hervorragenden Engagements der multiprofessionellen Betreuungsteams besonders wertvolle Unterstützungsangebot sollte im Rahmen der zur Verfügung stehenden Kapazitäten so vielen Betroffenen wie möglich zugutekommen. Insofern ist es bedauerlich, dass die Durchgänge dieses Jahr nicht immer voll ausgelastet waren. Es ist zu hoffen, dass die Kapazitäten im nächsten Jahr wieder voll ausgeschöpft werden können. Dafür ist es allerdings notwendig, dass den psychisch einsatzgeschädigten Soldatinnen und Soldaten dieses Angebot nahegebracht wird. Auf der offiziellen Bundeswehrseite im Internet gibt es zwar eine ausführliche Information zum Fachberatungsseminar. Zu kritisieren ist jedoch, dass im Hinblick auf aktuelle Termine im Berichtsjahr nach wie vor zu lesen war, dass aufgrund der Corona-Pandemie keine Seminare stattfinden.

In Zeiten von Personalmangel ist es essenziell, hoch qualifiziertes und ausgebildetes Personal in der Truppe zu halten und wieder in ihre Verwendung zu bringen. Eine bedeutende Rolle spielen hierbei die unmittelbaren Vorgesetzten der Geschädigten, die Teil des Wiedereingliederungsmanagements sind. Theorie und Praxis fallen allerdings leider noch zu häufig auseinander. Entscheidend ist eine gute Verzahnung des medizinischen und des truppendienstlichen Kontextes. Die militärischen Vorgesetzten stehen in der Verantwortung für die Integration der Betroffenen in ihre Einheit zu sorgen, sie zu fordern und zu fördern und ihnen zu vermitteln, dass sie gebraucht werden. Dies ist ein wichtiger Baustein der Gesundung und sollte stärker im Bewusstsein verankert sein.

Bislang setzt das **Einsatzweiterverwendungsgesetz** einen Einsatzunfall voraus und stellt damit auf eine besondere Auslandsverwendung oder eine dem Einsatz vergleichbare Verwendung außerhalb Deutschlands ab. Vor dem Hintergrund der Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung scheint dieser Anwendungsbereich inzwischen allerdings zu eng gesetzt zu sein. Einsatzrealistische Übungen nach dem Grundsatz „train as you fight“ werden an Bedeutung weiter zunehmen und bergen damit ähnlich wie die Einsätze selbst ein erhöhtes Risiko, schwere Verletzungen an Leib oder Seele davonzutragen. Soldatinnen und Soldaten können auch im Inland eine nachhaltige Schädigung erfahren. Bei der immer noch laufenden Evaluation des Einsatzweiterverwendungsgesetzes sollte dieser Aspekt Berücksichtigung finden.

Eine wichtige Rolle bei der Bearbeitung von Anliegen und Anträgen, die das Einsatzweiterverwendungsgesetz betreffen, spielt die Zentrale Ansprech-, Leit- und Koordinierungsstelle für Menschen, die unter Einsatzfolgen leiden (**ZALK**). Alle aktiven und ehemaligen Bundeswehrangehörigen, bei denen der Verdacht besteht, dass gesundheitliche Einschränkungen auf einen Auslandseinsatz zurückzuführen sind, können sich an sie wenden. Die ZALK berät und informiert sie ebenso wie die weiteren an den Verfahren beteiligten Stellen und steht damit beispielsweise auch Vorgesetzten zur Verfügung, die sich mitunter mit ihren Fragen alleingelassen fühlen. Die Anzahl der von ihr zu bearbeitenden Fälle ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Berichtsjahr waren es 1.815 laufende Verfahren (2022: 1.712; 2021: 1.581). Einher geht dies mit einer annähernd gleichbleibend hohen Zahl an jährlichen Neuanträgen. 2023 gingen bei der ZALK 339 neue Anträge ein (2022: 343; 2021: 339). Die Zahlen verdeutlichen, dass trotz Reduzierung der Auslandseinsätze nicht mit einem signifikanten Rückgang der zu bearbeitenden Verfahren zu rechnen ist. Vielmehr ist zu berücksichtigen, dass vor allem psychische Gesundheitsstörungen häufig erst mit erheblichem zeitlichen Verzug auftreten. Der Bereich der Betreuung und Versorgung Einsatzgeschädigter muss daher auch in Zukunft gut aufgestellt sein.

Radargeschädigte

Das Thema Radargeschädigte beschäftigt die Wehrbeauftragte seit vielen Jahren. Auch in diesem Jahr führte die Wehrbeauftragte Gespräche mit dem Vorsitzenden des Bundes zur Unterstützung Radarstrahlengeschädigter Deutschland e.V., der sich unermüdlich für weitere Verbesserungen in der Entschädigungspraxis für diesen Personenkreis einsetzt.

Nach erheblichen Verzögerungen veröffentlichte das Verteidigungsministerium endlich die lang erwartete Studie zu möglichen **Genschädigungen** von verstorbenen Radartechnikern, die es auf Beschluss des Deutschen Bundestages beauftragt hatte. Im Ergebnis brachte sie nach Einschätzung des Ministeriums jedoch keine, einen Handlungsbedarf erfordernden Erkenntnisse. Dennoch werde es auch künftig die Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Erkenntnisse in Forschung und Lehre zu den Wirkungen von Radarstrahlen beobachten und die Verwaltungspraxis gegebenenfalls anpassen. Dies ist zu begrüßen. Erfreulich ist auch, dass das Ministerium dem Bund zur Unterstützung Radarstrahlengeschädigter Deutschland e.V. in dreizehn von ihm vorgelegten, noch offenen Gerichtsverfahren eine Prüfung zugesagt hat.

Suizide und Suizidversuche

Die Wehrbeauftragte zählte im Berichtsjahr 15 Selbsttötungen (2022: 18; 2021: 20; 2020: 11; 2019: 21) und 57 Selbsttötungsversuche (2022: 64; 2021: 58; 2020: 61; 2019: 52) von Soldatinnen und Soldaten. Grundlage dieser statistischen Angaben sind ausschließlich die Meldepflichtigen Ereignisse, wie sie das Verteidigungsministerium der Wehrbeauftragten als Tagesmeldungen übermittelt, darunter auch wenige Fälle von rein verbal geäußerten oder von Angehörigen befürchteter Selbsttötungsabsichten. Die tatsächliche Zahl der Selbsttötungen und Selbsttötungsversuche kann höher sein. Es ist davon auszugehen, dass die meldenden Stellen nicht in allen Fällen Kenntnis über Suizide und Suizidversuche erlangen. Zugang beispielsweise zu Sanitätsakten haben nur Ärzte. Schließlich befinden sich in der Statistik für den Jahresbericht 2023 auch Fälle, die noch nicht abschließend überprüft sind. Darunter können sich somit auch Fälle befinden, bei denen sich der Verdacht auf einen Suizid oder Suizidversuch nicht bestätigte.

Die Überprüfung der insgesamt 72 Fälle von Selbsttötungen und Selbsttötungsversuchen ergab in fünf Fällen einen Bezug zu einer PTBS-Erkrankung unter anderem nach Auslandseinsätzen und durch Einsatzbelastung. In wenigen Fällen waren dienstliche Belastungen, wie die bevorstehende Entlassung aus der Bundeswehr, Prüfungsangst, geringe Chancen auf Übernahme als Berufssoldatin beziehungsweise Berufssoldat oder die Angst vor einem Truppendienstgerichtsverfahren mitursächlich für die Suizidversuche. Ganz überwiegend lagen die Gründe aber im persönlichen und privaten Bereich, häufig in Verbindung mit einer psychischen Erkrankung.

Fälle, in denen Vorgesetzte psychische Erkrankungen oder suizidale Tendenzen nicht rechtzeitig erkennen, sind selten, können aber vorkommen. Dabei spielen auch die Bewertung und Einordnung von Hinweisen eine große Rolle. In den der Wehrbeauftragten bekannten Fällen von Selbsttötungsversuchen in der Bundeswehr handelten die verantwortlichen Vorgesetzten oder auch Kameradinnen und Kameraden unstrittig vorbildlich, fürsorglich, umsichtig und schnell. Hinweise auf fahrlässiges, unangemessenes oder taktloses Verhalten von Vorgesetzten lagen nicht vor. Das ist eine sehr gute Nachricht.

Diese vorbildliche Entwicklung beim Umgang mit und bei der Nachsorge von Suiziden oder Suizidversuchen in der Bundeswehr gilt es auch auf die notwendige **Präventionsarbeit** in der Truppe zu übertragen. Daran arbeitet die Bundeswehr mit Nachdruck. Die Herstellung und der Erhalt der psychischen Gesundheit ist und bleibt der Schlüssel zur Suizidprävention. Dazu bedarf es einerseits der Sensibilisierung und Schulung der Streitkräfte insgesamt sowie andererseits der Entstigmatisierung des Aufsuchens und Annehmens von Hilfsangeboten bei den Betroffenen. Beidem widmet sich die Bundeswehr in dem 2023 initiierten Projekt „Bündnis für psychische Gesundheit in der Bundeswehr“. Das Psychotraumazentrum der Bundeswehr und die Deutsche Präventionshilfe verfolgen das Ziel, die Fähigkeiten der Bundeswehr in der Versorgung psychischer und insbesondere depressiver Erkrankungen beim Personal der Bundeswehr zu erweitern und einen Beitrag zur Prävention suizidaler Handlungen zu leisten. Das Personal an den Bundeswehrstandorten, vor allem Führungskräfte, soll für die Thematik psychischer Erkrankungen sensibilisiert werden, denn ein sensibilisiertes dienstliches Umfeld kann Leben retten.

Zudem hat es in den letzten 15 Jahren einen deutlichen Zuwachs an nationalen und internationalen Studien zu streitkräftespezifischen Suizid-Risikofaktoren gegeben. Umso erstaunlicher ist es, dass die besonderen Herausforderungen von Streitkräften im Kontext psychischer Gesundheit politisch mitunter nicht beachtet werden. Im Juni 2023 erschien eine 35-seitige Mitteilung der Europäischen Kommission an das Europäische Parlament über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit. Die Kommission widmet sich in diesem Bericht unter anderem besonders betroffenen Gruppen. Dazu gehören Verbrechenopfer, Flüchtlinge und Vertriebene oder ethnische Minderheiten. Soldatinnen und Soldaten sucht man in diesem Dokument vergebens. Ebenso fehlen die Streitkräfte bei der Betrachtung besonders gefährdeter Arbeitsbereiche. Es ist deshalb gut und richtig, dass die Dachorganisation militärischer Verbände und Gewerkschaften in Europa (EUROMIL), sich in den vergangenen beiden Jahren des Themas verstärkt annimmt und insbesondere eine stärkere politische und gesellschaftliche Sichtbarkeit annimmt. Auch bei der „International Conference on Ombuds Institutions“ (ICOAF), die vom 18. bis 20. Juni 2023 in Wien unter Beteiligung der Wehrbeauftragten stattfand, stand die Suizidprävention in den Streitkräften nach 2022 erneut auf der Tagesordnung. Der internationale Austausch ist ein Teil der notwendigen Sensibilisierung für die Problematik, denn während einige Länder sehr viel und sehr Vielfältiges tun – dazu zählt ganz sicher auch Deutschland – fehlt in anderen Ländern noch ein Bewusstsein für die Thematik oder es ist sogar gänzlich unbekannt.

17. Fürsorge

Sozialdienst

Der Sozialdienst der Bundeswehr bietet allen Soldatinnen und Soldaten und ihren Familien kostenlose Beratung und Betreuung in allen sozialen Angelegenheiten. Seine Leistungen stehen auch ehemaligen Soldatinnen und Soldaten mit möglichen, vermutlich während der Dienstzeit erlittenen physischen und psychischen Schäden, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, Familienangehörigen sowie Hinterbliebenen zur Verfügung. Der Sozialdienst ist mit mehr als 300 qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an über 90 Standorten im In- und Ausland tätig. Seine Aufgaben unterteilen sich in die Bereiche Sozialberatung und Sozialarbeit. Die Sozialberatung umfasst die Beratung und Information zu allen bestehenden materiell-rechtlichen Regelungen im sozialen Bereich, etwa zur finanziellen und sozialen Absicherung bei besonderen Auslandsverwendungen, zur Dienstzeit-, Beschädigten- und Hinterbliebenenversorgung oder zu Elternzeit und Elterngeld, um nur einige zu nennen. Die Sozialberaterinnen und Sozialberater unterstützen auch bei der Beantragung in Frage kommender Leistungen. Die Sozialarbeit leistet Unterstützung etwa bei dienstlichen oder familiären Konflikten, Ehe- und Partnerschaftsproblemen, bei finanziellen Schwierigkeiten, Verlust eines Angehörigen, bei psychischen Erkrankungen oder Abhängigkeitserkrankungen.

Seit einigen Jahren werden in der Sozialarbeit auch **Diensthunde** eingesetzt, die von der Schule für Diensthundewesen der Bundeswehr ausgebildet sind. Diese dienen als „soziale Eisbrecher“ der Schaffung einer stressfreien und angenehmen Gesprächsatmosphäre. Aufgrund der guten Erfahrungen sollte der Dienstherr dieses Projekt weiter fördern.

Neben der Einzel- und Familienberatung ist die Sozialarbeit auch auf präventivem Gebiet tätig, etwa in Form von Vorträgen und Schulungen. Die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter unterstützen die Einsatznachbereitungseminare mit Familienangehörigen, die Fachberatungsseminare für einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten sowie in der Einsatzvorbereitung und Einsatzbegleitung.

Seit 2021 führt der Sozialdienst zudem die „Löwenstarke Familienwoche: Eigene Wege finden!“ durch – in diesem Jahr erstmals zwei Durchgänge. Diese, von der Deutschen Härtefallstiftung und der Katholischen Familienstiftung für Soldaten finanzierte Maßnahme, richtet sich an Soldatenfamilien mit hohen Belastungen unabhängig von deren Ursache. Ziel ist dabei die Suche nach Lösungen und neuen Wegen im Austausch mit Gleichgesinnten in ähnlichen Problemlagen. Dieser Prozess wird durch Fachkräfte aus unterschiedlichen Fachdisziplinen begleitet. Die Vernetzung untereinander und eine zukunftsfähige Selbsthilfe sollen die Familien dauerhaft stärken. Die Maßnahme endet nicht mit der einen Woche; vielmehr werden die Familien über einen Zeitraum von drei Monaten weiterhin durch den Sozialdienst betreut. Die Leistungen des Sozialdienstes sind Ausdruck umfassender Fürsorge und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gebührt ein großes Lob für ihre tägliche, oftmals auch belastende Arbeit. Die Tatsache, dass die Familien der Soldatinnen und Soldaten noch stärker in den Fokus der Arbeit des Sozialdienstes genommen werden, ist dabei besonders positiv hervorzuheben.

Netzwerk der Hilfe

Im Netzwerk der Hilfe arbeitet die Bundeswehr mit Organisationen und Initiativen mit unterschiedlichsten Zielsetzungen und Möglichkeiten zusammen, um deren Angebote in das Betreuungs- und Fürsorgeangebot der Bundeswehr einzubeziehen. Regelmäßig kann dadurch schnelle und unbürokratische Hilfe geleistet werden. An dieser Stelle ist hierfür herzlich zu danken. Im Berichtsjahr hat beispielsweise die Härtefallstiftung wieder zahlreiche einsatzgeschädigte aktive und ehemalige Bundeswehrangehörige im Fall einer besonderen Notlage unterstützt. Um die steigenden Antragszahlen zügig bewältigen zu können, ist es erforderlich, dass die Geschäftsstelle der Stiftung adäquat personell ausgestattet ist. Zum 50. Mal jährte sich zudem die Spendenaktion „Aktion Sorgenkinder in Bundeswehrfamilien“ des Bundeswehr-Sozialwerkes mit seinen 2.500 ehrenamtlichen Tätigen.

Als fester Bestandteil der Betreuungsarbeit besonders hervorzuheben ist außerdem der **Kunstwettbewerb** der Bundeswehr, den die Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung (EAS) und die Katholische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung (KAS) im Wechsel organisieren. In seiner inzwischen 17. Auflage gibt der Wettbewerb mit dem aktuellen Thema „un.verwundbar“ allen Bundeswehrangehörigen die Möglichkeit, sich künstlerisch mit dieser wichtigen Materie auseinanderzusetzen, die nicht nur Soldatinnen und Soldaten sondern auch deren Angehörigen und ihr gesamtes soziales Umfeld betrifft. Viele Aspekte und Gedanken können unter diesem Motto verarbeitet werden, etwa die Fragen, wo Verwundbarkeit beginnt und wo sie endet, oder auch wie man persönliche Verletzlichkeit akzeptieren, lindern, überwinden oder heilen kann. Als Jurymitglied des 16. Kunstwettbewerbs freut sich die Wehrbeauftragte auch auf die künftigen Kunstwerke und Beiträge im Jahr 2024 und die sich an den Wettbewerb anschließende Wanderausstellung.

Finanzielles

Besoldung

Für Berufs-, Zeitsoldatinnen und -soldaten gelten – ebenso wie für Beamtinnen und Beamte – die aus Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums. Dazu gehört unter anderem das sogenannte Alimentationsprinzip. Dieses verpflichtet den Dienstherrn, Soldatinnen und Soldaten wie ihre Familien angemessen finanziell zu versorgen. Maßstab dafür sind üblicherweise die Ergebnisse von Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen, die so auch im Frühjahr des Berichtsjahres stattfanden. Es war daher nachvollziehbar, dass Soldatinnen und Soldaten im Anschluss an die zwischen den Tarifparteien erzielte Einigung vermehrt nachfragten, wann die Gehaltssteigerung und der sogenannte Inflationsausgleich auf dem eigenen Konto ankämen. Die dafür notwendige Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes nahm der Deutsche Bundestag im November 2023 an. Die Änderungen galten rückwirkend zum 1. Juni 2023. Gut war, dass der Dienstherr in der Zwischenzeit Abschlagszahlungen unter Vorbehalt leistete, um höhere finanzielle Belastungen abzumildern.

Die Gewährung des **Inflationsausgleichs**, wonach auch Soldatinnen und Soldaten eine einmalige Sonderzahlung von 1.240 Euro netto im Juni 2023 sowie monatliche steuerfreie Sonderzahlungen von 220 Euro netto von Juli 2023 bis Februar 2024 erhielten, erfolgte nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen:

- *Zwei Freiwillig Wehrdienst Leistende mit Dienst Eintritt im Mai 2023 sahen sich benachteiligt, weil sie die einmalige Sonderzahlung für Juni 2023 nicht bekamen. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums bestehe der Anspruch nicht, weil der Stichtag für den Anspruch das Bestehen eines Dienstverhältnisses am 1. Mai 2023 gewesen wäre. Da das Dienstverhältnis bei Freiwillig Wehrdienst Leistenden aber erst mit dem tatsächlichen Dienstantritt beginne, sei dies bei den Beiden aufgrund des Feiertages der 2. Mai gewesen.*

Es ist nachvollziehbar und richtig, dass die Ergebnisse von Tarifverhandlungen nur einheitlich für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes gelten können. Die Enttäuschung der Freiwillig Wehrdienst Leistenden ist jedoch verständlich. Das Verteidigungsministerium sollte die Tarifvertragsparteien mit Blick auf künftige Verhandlungen für mögliche Nachteile dieses Personenkreises bei der Festlegung von Stichtagsregelungen sensibilisieren.

- *In gleich mehreren Eingaben kritisierten Soldatinnen in Elternzeit, dass ihnen kein Anspruch auf Gewährung der Inflationsausgleichsprämie zustehe.*

Das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden, ist nachvollziehbar – für das Bundesministerium der Verteidigung bestand hier jedoch kein Handlungsspielraum. Die Entscheidung ging, wie das Ministerium ausführte, letztlich auf eine Tarifeinigung zurück, die in der Verantwortung des Bundesministeriums des Innern und für Heimat auf Besoldungsempfängerinnen und -empfänger übertragen worden war. Möglichkeiten, hiervon zugunsten der Soldatinnen und Soldaten in Elternzeit abzuweichen, waren folglich nicht gegeben.

Die Anpassung an Ergebnisse von **Tarifverhandlungen** war auch Anlass für einen in einem Bundeswehrkrankenhaus dienenden Stabsarzt, sich an die Wehrbeauftragte zu wenden:

- *Während die allgemeine Soldatenmehrarbeitsvergütung (SMVergV) der tariflichen Dynamik unterliege, erfolge bei der für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften in Bundeswehrkrankenhäusern geltenden Sanitätsdienstvergütungsverordnung (SanDVergV) keine entsprechende Anpassung. Zudem werde eine geplante Änderung der SMVergV dazu führen, dass die Vergütung nach der SanDVergV im Vergleich zukünftig deutlich niedriger sei. Hierin sah der Stabsarzt eine Benachteiligung der betroffenen Soldatinnen und Soldaten. Das Bundesministerium der Verteidigung wies den Vorwurf zurück und legte dar, dass derzeit noch keine Benachteiligung vorliege. Die finanziellen Abstände zwischen der SMVergV und der SanDVergV hätten sich allerdings mit den Jahren deutlich verringert. Bereits 2016 habe man daher vom zuständigen Bundesministerium des Innern und für Heimat eine vollständige Bezugnahme in der SanDVergV auf die Vergütungssätze der SMVergV inklusive der damit einhergehenden Dynamisierung gefordert. Dies sei aus besoldungssystematischen Gründen allerdings nicht durchsetzbar gewesen.*

Erfreulich ist die Ankündigung des Verteidigungsministeriums, bei der nächsten Gelegenheit eine deutliche Erhöhung der Vergütungssätze nach der SanDVergV zu fordern.

Soldatinnen und Soldaten, die als Wiedereinsteller in die Bundeswehr zurückkehren, sollten darauf vertrauen können, dass alle wesentlichen Voraussetzungen für die korrekte Berechnung und Auszahlung der Besoldung bereits im Vorfeld ihres Dienstantritts geklärt sind:

- *Nach seinem Wiedereintritt im Mai 2023 stellte ein Hauptfeldwebel fest, dass er lediglich eine Besoldung mit der Erfahrungsstufe 1 erhielt, obwohl er in seinem Dienstgrad bereits zwölf Jahre als Soldat auf Zeit und später als Reservist gedient hatte. Zudem hatte das Bundesverwaltungsamt ihn fälschlich der für ihn ungünstigsten Steuerklasse VI zugeordnet. Begründet war dies, so das Bundesministerium der Verteidigung, in erheblichen Defiziten bei der Kommunikation zwischen dem Stammtruppenteil des Soldaten, seinem zuständigen Personalführer sowie dem Bundesamt für das Personalmanagement. Erst im September 2023 erhielt der Soldat die korrekt berechnete Besoldung zusammen mit den aufgelaufenen Nachzahlungen.*

Der Zweck von **Prämien** und Sonderzahlungen besteht regelmäßig darin, eine außergewöhnliche Situation oder Belastung zu würdigen. Dieses Ziel ist jedoch nur zu erreichen, wenn ihre Auszahlung zeitnah erfolgt und nicht wie im vorliegenden Fall mit erheblicher Verspätung:

- *Zwei Soldatinnen des Bundeswehrkrankenhauses Hamburg beklagten, bei der Vergabe der Corona-Prämie für das Jahr 2021 von der Pflegedienstleitung nicht berücksichtigt worden zu sein. Inzwischen habe die Militärische Gleichstellungsbeauftragte geklärt, dass ihnen die Prämie zugestanden hätte. In einem Fall ergab die Überprüfung, dass die Bundeswehr zwei Kommandierungszeiträume tatsächlich nicht berücksichtigt und sich dieser Berechnungsfehler entsprechend ausgewirkt hatte. Hier erfolgte schon einen*

guten Monat nach Eingang der Eingabe die Auszahlung. In dem anderen Fall bestanden Rechtsunsicherheiten bei der Berechnung der Anspruchsberechtigung. Offensichtlich führte erst die Eingabe zur Vorlage beim Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr, das die Frage positiv beschied.

Als alles andere als reibungslos verlief eine Änderung in der Zuständigkeit für **Kindergeldangelegenheiten**:

- *Soldatinnen und Soldaten beklagten vor allem in der ersten Hälfte des Berichtsjahres, es sei zum Teil über Monate nicht zu einer pünktlichen Auszahlung dieser Geldleistung gekommen.*

Hintergrund war, dass aufgrund der gesetzlich beschlossenen Verlagerung der Kindergeldzahlungen für Kindergeldempfänger der Bundeswehr von der Bundesfamilienkasse des Bundesverwaltungsamtes auf die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit ab dem 23. Dezember 2022 zwei Monate lang keine Änderungen an den Datensätzen mehr erfolgen durften. Alle Anträge, die in diesem Zeitraum eingingen, blieben daher bis März 2023 unbearbeitet. Auch wenn die Beendigung der Zersplitterung von Zuständigkeiten für Kindergeldangelegenheiten sinnvoll ist, darf eine solche Umstellung nicht zu Lasten der Soldatinnen und Soldaten und ihrer Familien gehen.

Beihilfe

Mehrwöchige Verzögerungen bei der Erstattung von finanziellen Ansprüchen, wie etwa im Rahmen der Beihilfe, können schwer belasten, wenn es um höhere Summen geht:

- *Im Berichtsjahr beklagten mehrere pensionierte Berufssoldatinnen und -soldaten die schleppende Bearbeitung ihrer Beihilfeanträge mit hohen Arztrechnungen durch das Bundesverwaltungsamt. Die Dauer lag zum Teil bei vier Wochen oder mehr. Die Betroffenen mussten gegenüber den Ärzten in Vorleistung gehen. Je nach Behandlung und Medikation kann es dabei schnell um Forderungen bis zu einer fünfstelligen Höhe gehen.*

Aus Fürsorgegründen sollte das Bundesverwaltungsamt Anträge mit hohen Summen priorisiert bearbeiten. Es ist gut, dass das Verteidigungsministerium das Innenressort, welches hier die Dienstaufsicht führt, auf die Dringlichkeit einer zügigen Beihilfebearbeitung hingewiesen hat, insbesondere bei kurzfristig fälligen und über eine Grenze von 2.500 Euro hinausgehenden Aufwendungen.

Positiv ist zudem, dass das Bundesministerium des Innern und für Heimat die Absicht verfolgt, die Frist zur Einreichung von Beihilfeanträgen von einem Jahr im Rahmen der nächsten Änderungsverordnung zur Bundesbeihilfeverordnung auf drei Jahre auszuweiten. Das eröffnet den Antragstellerinnen und Antragstellern gerade bei kleineren Rechnungsbeträgen die Möglichkeit, diese zu sammeln und in nur einem Beihilfeantrag zu bündeln, was wiederum die Bearbeitung im Bundesverwaltungsamt entlastet.

Trennungsgeld

Die Bundeswehr erwartet von ihren Soldatinnen und Soldaten, flexibel zu sein und bei dienstlicher Notwendigkeit den Dienort zu wechseln. Um die Folgen einer solchen Maßnahme abzumildern, bezahlt der Dienstherr – vereinfacht ausgedrückt – den Betroffenen den Umzug zur neuen Dienststelle oder Trennungsgeld, um zur bisherigen Wohnung pendeln zu können. Um die notwendige zügige Abrechnung zu gewährleisten, hatte die Bundeswehr in den inländischen Dienststellen bis Ende des Jahre 2021 die IT-Anwendung System Management **Stiewi** eingeführt. Davon sind bestimmte Bereiche aber noch ausgeschlossen:

- *Ein Soldat an einer Betreuungsstelle für Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung bemängelte die lange Bearbeitungszeit von Anträgen auf Trennungsgeld und Reisebeihilfen. Bei der Überprüfung stellte sich heraus, dass die Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer diese noch in Papierform stellen müssen. Stiewi sei für diesen Personenkreis derzeit nicht vorgesehen, so das Verteidigungsministerium.*

Das ist nicht nachvollziehbar, denn Kommandierungen auf Lehrgänge oder zur Ausbildung sind typische Fälle von Trennungsgeld und Reisebeihilfen.

Wenn die Dienstzeit von Soldatinnen und Soldaten endet und sie in den vorausgegangenen zehn Jahren mindestens einmal mit Zusage der Umzugskostenvergütung an einen anderen Ort umgezogen sind, kann ihnen

der Dienstherr unter den Voraussetzungen von § 4 Absatz 3 Bundesumzugskostengesetz die Kosten für den sogenannten **Endumzug** erstatten. Bei Dienstzeitverlängerungen gilt es die Zehnjahresfrist zu beachten:

- *Die freiwillige Verlängerung der Dienstzeit um zwei Jahre hätte bei einem Berufssoldaten dazu geführt, dass er mit dem neu festgesetzten Dienstzeitende diese Frist überschritten und keine Erstattung der Kosten für den Endumzug nach Bayern erhalten hätte. Besonders war er darüber verärgert, dass ihn bei der Beantragung der Dienstzeitverlängerung niemand auf diese Konsequenz hingewiesen hatte. Das Verteidigungsministerium sagte zu, der Petent werde ein Jahr vor dem neuen Dienstzeitende aus dienstlichen Gründen unter Zusage der Umzugskostenvergütung nach Bayern versetzt. Mache er davon Gebrauch und halte alle Vorgaben ein, erfülle er die Voraussetzungen für den Bezug der Umzugskostenvergütung für den letzten Umzug.*

Die im Sinne des Soldaten gefundene Lösung ist zu begrüßen. Ebenso zweckmäßig ist die Ankündigung des Ministeriums, die Personalführung zu sensibilisieren, in solchen Fällen mögliche Auswirkungen auf einen Endumzug im Blick zu behalten.

Bahnfahren in Uniform

Das kostenlose Bahnfahren in Uniform für Soldatinnen und Soldaten ist ein Erfolgsmodell und hat sich etabliert. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums lag die Anzahl der getätigten Buchungen im Mai des Berichtsjahres bereits bei insgesamt vier Millionen Fahrkarten. Das Projekt hat die Sichtbarkeit der Bundeswehr in der Gesellschaft deutlich erhöht und auch dazu geführt, dass Zugbegleiterinnen und Zugbegleiter gern auf die Unterstützung von Bundeswehrangehörigen bei Havarien oder Schwierigkeiten zurückgreifen. Gänzlich anders verhielt es sich im Sommer des Berichtsjahres:

- *In mehreren Fällen von überfüllten Zügen ordnete das Bahnpersonal per Lautsprecherdurchsage an, dass gezielt alle Soldatinnen und Soldaten den Zug zu verlassen hätten. In einem Fall zog es sogar die Bundespolizei hinzu, um das Hausrecht durchzusetzen und die uniformierten Bundeswehrangehörigen hinauszuleiten. Das Verteidigungsministerium nahm die Vorfälle sehr ernst und wandte sich unverzüglich an die Deutsche Bahn AG. Diese drückte ihr tiefes Bedauern aus und bat die betroffenen Soldatinnen und Soldaten um Entschuldigung. Die explizite Ansprache von Bundeswehrangehörigen bei den notwendigen Teilräumungen der Züge sei nicht im gemeinsamen Interesse gewesen, und es habe eine diesbezügliche Sensibilisierung des Personals stattgefunden.*

Besonders hervorzuheben ist hier die deutliche und äußerst schnelle Reaktion des Ministeriums. Innerhalb von nicht einmal vier Wochen klärte es die gesamte Angelegenheit mit der Deutschen Bahn AG. Auch war es sehr zielführend, die Truppe darüber mithilfe des internen Nachrichtenportals YNSIDE zu informieren.

Im Berichtsjahr kam zudem vereinzelt Kritik an den Buchungsbedingungen für Soldatinnen und Soldaten auf, da sich die Bundeswehr-Tickets weder stornieren noch umtauschen lassen. Außerdem gilt im Fernverkehr eine feste **Zugbindung**. Der Wunsch nach mehr Flexibilität ist zwar verständlich, aus Kostengründen aber nicht realisierbar. Schließlich muss die Bundeswehr jede einzelne gebuchte Fahrkarte bezahlen. Sehr zweckmäßig war daher eine vom Ministerium Anfang 2023 gestartete Kommunikationsoffensive, um die Truppe über einen sinnvollen und ressourcenschonenden Umgang mit dem Angebot zu informieren. Soldatinnen und Soldaten sollten Fahrkarten deshalb so buchen, als würden sie diese selbst zu bezahlen haben.

Diensthundeführer, deren Hunde das Detektieren von Sprengstoffen und den Einsatz gegen Menschen beherrschen, dürfen mit diesen nicht in öffentlichen Verkehrsmitteln fahren. Wollen sie das kostenlose Bahnfahren in Uniform etwa zum Pendeln nutzen, sind sie auf eine Unterbringung ihres Hundes in der Kaserne angewiesen:

- *Ein Diensthundeführer mit einem solchen Hund monierte, dass seit 2016 die Zwingeranlage in der Kaserne des Fallschirmjägerregiments 26 in Zweibrücken gesperrt sei. Er müsse den Hund daher stets mit sich führen und mit dem Auto nach Hause pendeln. Aufgrund der Eingabe erarbeiteten die Verantwortlichen vor Ort eine zufriedenstellende Lösung. Seit Ende Mai 2023 stehen vier mobile Zwingeranlagen zur Verfügung, in denen der Petent sowie seine Kameradinnen und Kameraden während ihrer Abwesenheit die Diensthunde unterbringen und durch sogenannte Diensthundeführer im Dienst betreuen lassen können.*

Die Initiative zur Schaffung dieser Übergangslösung ist beispielhaft für das pragmatische und kameradschaftliche Denken in der Truppe. Dies ändert allerdings nichts daran, dass ein Neubau der Zwingeranlage dringend nötig ist.

Arbeitszeit

Regelmäßig in der Kritik von Soldatinnen und Soldaten stehen die Vorgaben der Arbeitszeit nach dem Soldatengesetz und der **Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV)**.

- *Viele Vorgesetzte empfinden die Regelungen als zu streng und wünschen sich mehr Flexibilität im Dienstalltag. Auch wenn beispielsweise bei Ausbildungsvorhaben die Möglichkeit bestehe, zeitintensive Abschnitte und Inhalte im Rahmen des sogenannten Ausnahmetatbestands durchzuführen, sei der entsprechende Genehmigungsprozess mitunter sehr langwierig.*

Es ist daher gut, dass das Bundesministerium der Verteidigung die Weiterentwicklung der arbeitszeitrechtlichen Regelungen der Streitkräfte vorantreibt. In einer ersten Phase hat es die Durchführungsbestimmungen zur Soldatenarbeitszeitverordnung überarbeitet und im Juni 2023 neu herausgebracht. Unter dem Gesichtspunkt der Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung fanden dabei die Steigerung der personellen Einsatzbereitschaft wie auch der Anstieg von Ausbildungs- und Übungsvorhaben Berücksichtigung. Ziel war es, insbesondere Regelungen zu schaffen, die aus sich heraus verständlich und umsetzbar sind und sich an den Erfordernissen der mit der Anwendung befassten Soldatinnen und Soldaten ausrichten. Zudem besteht nun die Möglichkeit, den Dienst außerhalb der Regelungen des Grundbetriebes moderat auszuweiten. Auf diese Weise kann die Truppe mehrtägige Ausbildungs- und Übungsvorhaben mit einer zusammenhängenden Dauer von mehr als 24 Stunden einschließlich der erforderlichen Erholungszeiten realitätsnäher und auch ohne einen Bezug zu einem konkret bevorstehenden Einsatz im Ausnahmetatbestand durchführen. Für die neuen Bestimmungen ist eine Evaluation über den Zeitraum eines Jahres vorgesehen.

Parallel dazu untersuchte die Bundeswehr in einer zweiten Phase, welche gesetzlichen und untergesetzlichen Änderungsbedarfe auf dem Gebiet der Soldatenarbeitszeit bestehen. Im Vordergrund steht hierbei weiterhin, einen ausreichenden Ausgleich zwischen der Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft und der Gewährleistung von Arbeits- und Gesundheitsschutz zu finden. Das Ergebnis der hierzu noch fortdauernden Beratungen bleibt abzuwarten.

Eine dahingehende weite Auslegung der Soldatenarbeitszeitverordnung testete zum Ende des Berichtsjahres das 3. Minensuchgeschwader in Kiel in dem sechsmonatigen Pilotprojekt **Viertagewoche**:

- *Die Dienstpläne für die zur See fahrenden Soldatinnen und Soldaten werden so erstellt, dass am Freitag grundsätzlich keine Aufträge anfallen – es sei denn, eine Seefahrt steht an. Somit können die in dem Pilotprojekt Beteiligten in den Wochen, die sie im Heimathafen verbringen, verlässlich mit einem freien Freitag planen, was nicht nur die Attraktivität der Marine steigern, sondern auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst beitragen soll.*

Die Wehrbeauftragte setzt sich zudem dafür ein, die Umsetzung der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie zeitnah grundlegend zu überarbeiten und an die Bedürfnisse der Bundeswehr und ihrer Soldatinnen und Soldaten anzupassen, weil einige der bisher in der Soldatenarbeitszeitverordnung enthaltenen Regelungen nicht zu Streitkräften passen.

Nach wie vor hat die Bundeswehr kein einheitliches **Zeiterfassungssystem**. Die Vereinheitlichung ist sinnvoll, für die weit überwiegende Anzahl der Bundeswehrstandorte ist aber die generelle Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems noch wichtiger. Konkret muss die Bundeswehr etwa 600 Dienststellen mit circa 4.000 Terminals ertüchtigen sowie rund 290.000 Dienst- und Truppenausweise digitalisieren und entsprechende Arbeitszeitkonten einrichten. Hinzu kommt die Schulung des Personals.

Nachdem die Bundeswehr 2005 erste Dienststellen mit einer einfachen elektronischen Arbeitszeiterfassung ausgestattet hatte und seit 2016 an einer flächendeckenden Lösung arbeitete, erfolgte 2020 die Ausschreibung und 2021 die Vergabe für ein elektronisches Zeiterfassungssystem. Es sollte bis Ende 2022 ein Pilot mit anschließender Auswertung und Anpassungen folgen. Geplant war dann der Beginn der flächendeckenden Einführung ab Mitte 2023. Dieser Zeitplan scheiterte allerdings am Gesamtvertrauenspersonenausschuss im Bundesministerium der Verteidigung. Dieser verweigert bislang seine Zustimmung zur Einführung des neuen elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems im Rahmen des Beteiligungsverfahrens. Der Gesamtvertrauenspersonenausschuss begründet seine Haltung mit ungeklärten Datenschutzfragen. Darüber hinaus könne das neue System die unzähligen und mitunter sehr komplexen Konstellationen der verschiedenen Arbeitszeiten aller Dienststellen der Bundeswehr nicht abbilden.

In dieser Situation entschied das Ministerium, Dienststellen mit Altsystemen, deren Nutzung dort erhebliche Schwierigkeiten bereiten, mit Einzelmaßnahmen zu ertüchtigen. Die örtlichen Personalvertretungen befürworteten diesen Schritt. Eine vollständige Erneuerung der Systeme an zunächst drei ausgewählten Standorten scheiterte allerdings an einem Antrag, den der Hauptpersonalrat beim Bundesministerium der Verteidigung beim Verwaltungsgericht Köln gestellt hatte. Dieser forderte die grundsätzliche Unterlassung der Nutzung der neuen Systeme in allen Dienststellen der Bundeswehr. Betroffen waren das Landeskommmando Bayern, das Internationale Hubschrauber Ausbildungszentrum in Bückeburg und das Zentrale Institut des Sanitätsdienstes in Kiel. Wann mit einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts zu rechnen ist, konnte das Ministerium am Jahresende 2023 noch nicht absehen. Zwischenzeitlich bemüht sich das Ministerium, alle nötigen Vorarbeiten für eine flächendeckende Einführung der einheitlichen automatisierten elektronischen Arbeitszeiterfassung voranzutreiben. Mit dem Rollout im Rahmen des Pilotverfahrens könnte etwa zwei Monate nach Vorliegen der Zustimmung des Gesamtvertrauenspersonenausschusses gestartet werden. Ungeachtet noch offener Fragen ist ein Fortschritt bei der Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung dringend notwendig. Das sollten alle daran Beteiligten in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen stellen.

Die Verzögerungen und unklaren Perspektiven führen an vielen Standorten zu Irritationen und Unverständnis:

- *Beim Besuch des Logistikbataillons 472 in Kümmersbruck zeigten sich Soldatinnen und Soldaten verwundert darüber, dass die Kabel für den Aufbau einer elektronischen Arbeitszeiterfassung schon etwas länger vorhanden seien, wann der Einbau von Erfassungsgeräten erfolge, wisse man aber nicht.*
- *Die gleiche Situation liegt auch in Neubrandenburg bei der Panzergrenadierbrigade 41 vor. Dort wartet man seit nunmehr acht Jahren auf die Fertigstellung der seitdem vorhandenen Vorrichtungen. Der Standort ist zudem leider weder für die Pilotphase noch als Einzelmaßnahme eingeplant. Zu hoffen ist, dass der Standort in der noch in Bearbeitung beim Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) beim Rollout möglichst früh Berücksichtigung findet.*

An Standorten, die bereits über inzwischen veraltete elektronische Zeiterfassungssysteme verfügen, gibt es in der aktuellen Lage nicht selten Unmut darüber, dass Defizite an den genutzten Tools nicht behoben werden können. Begründet wird dies mit dem Hinweis darauf, dass die einheitliche elektronische Zeiterfassung bald komme und man daher nicht mehr in die Altsysteme investiere:

- *Eine Soldatin, die sich tief in die Materie der Arbeitszeiterfassung mit dem AZE-Tool an ihrem Standort eingearbeitet hatte, berichtete über dessen offensichtliche Mängel. Die Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit sei damit nicht gewährleistet. Das Verteidigungsministerium räumte ein, dass es im Einzelfall bei der Betrachtung der wöchentlichen Arbeitszeit auf den ersten Blick zu nicht plausiblen Werten kommen könne. Mit Einführung der flächendeckenden, statusübergreifenden automatisierten Zeiterfassung werde sich das Problem lösen.*

Etwas anders ist die Lage in den Bundeswehrkrankenhäusern.

- *So wird die Arbeitszeit am Bundeswehrkrankenhaus in Ulm zwar bereits digital erfasst, Anträge zur Vergütung der zusätzlichen Arbeitszeit müssen aber noch manuell für jeden Berechtigten erstellt werden. Das bedeutet einen enormen Arbeitsaufwand. In Verbindung mit Personalproblemen in der zuständigen Abteilung kam es in Ulm zu einem erheblichen Rückstau.*

Für die Bundeswehrkrankenhäuser wird aufgrund der sehr eigenen Umstände der Personaleinsatzplanung an Krankenhäusern ein eigenes IT-System „Personaleinsatzplanung“ eingeführt. Die gute Nachricht ist, dass in Berlin das neue System bereits in Nutzung ist. Koblenz soll Ende März 2024, Ulm bis Ende November 2024 und Hamburg bis Ende Juni 2025 über das neue System verfügen.

Wenn Soldatinnen und Soldaten **Mehrarbeit** leisten, sollen sie nach den Bestimmungen des Soldatengesetzes und der Soldatenarbeitszeitverordnung die angesammelten Stunden grundsätzlich in Form von Freizeit abbauen. Der dahinterstehende Sinn und Zweck ist die Gesundheitserhaltung der Truppe. Nicht immer findet dieses Prinzip Beachtung:

- *Die Eingaben mehrerer Soldatinnen und Soldaten zeigten Fälle auf, in denen Vorgesetzte statt Freizeitausgleich vorrangig einen Ausgleich finanzieller Art für die geleistete Mehrarbeit gewährten.*

Es ist verständlich, dass es hier zu einem Spannungsverhältnis kommen kann. Beispielsweise können die Aufträge und Vorhaben eines Verbandes dazu führen, dass Freistellungen über einen längeren Zeitraum mit der

Auftragserfüllung nicht vereinbar sind. Dennoch sollten alle Vorgesetzten dafür sorgen, dass diese Fälle die Ausnahme bleiben und die Dienstbefreiung nach Mehrarbeit die Regel bleibt. Wenn es nicht anders möglich ist, sind sie gefordert, um Verständnis für die Entscheidung zu werben und das Erfordernis einer finanziellen Abgeltung nachvollziehbar zu erläutern.

Verpflegung und bewirtschaftete Betreuung

Die Verpflegung der Truppe mit frischem und nahrhaftem Essen ist ein essenzieller Baustein des täglichen Grundbetriebs der Streitkräfte. Zugleich betrifft sie auch Belange der Landes- und Bündnisverteidigung, des internationalen Krisenmanagements, des Heimatschutzes, der nationalen Krisen- und Risikovorsorge, der Partnerschaft und Kooperation sowie der humanitären Not- und Katastrophenhilfe. Verantwortlich für diese Versorgung ist das Verpflegungsamt der Bundeswehr. Im Wesentlichen nimmt es diese wichtige Aufgabe durch seine Truppenküchen wahr, die deswegen auf eine ausreichende Personalausstattung angewiesen sind. Darüber hinaus gewährleistet das Amt die Versorgung mithilfe der Einzelpersonenpackungen (EPa) sowie der Feldküchen. Das seit den 1980er Jahren genutzte System „Taktische Feldküche 250 Mann“ konnte die Hygienevorschriften und die Anforderungen der aktuellen lebensmittelrechtlichen Gesetze in den vergangenen Jahren zunehmend nicht mehr einhalten. Auch das Alter der Systeme führte zu immer mehr Aussonderungen, sodass hier eine Fähigkeitslücke entstanden war. Zu begrüßen ist daher, dass die Bundeswehr im Berichtsjahr die erste von insgesamt 85 „Zwei-Container-Küchen“ in Empfang nahm. Die restlichen sollen in den nächsten Jahren folgen. Diese neuentwickelten mobilen Feldküchen bieten, wie auch die alte Baureihe, Verpflegungskapazitäten für bis zu 250 Personen. Unter Einhaltung aller lebensmittelhygienischen Bestimmungen ist ein autarker Betrieb über 24 Stunden möglich. Die Systeme sind zudem besonders energieeffizient, weil sie beispielsweise die Abwärme des Generators für das Vorwärmen des Kochwassers nutzen können.

Auf Truppenbesuchen sind die durch Lunchpakete anfallenden **Abfallmengen** ein wiederkehrendes Thema:

- *Viele Soldatinnen und Soldaten konsumieren die bereitgestellten Speisen nicht vollständig, weshalb etliche unverzehnte Lebensmittel übrigbleiben und entsorgt werden.*

Wenngleich an erster Stelle die Optimierung der Menge an bereitgestellten Waren anzustreben ist, sollte die Bundeswehr im Interesse der Nachhaltigkeit auch weiterhin an Lösungen arbeiten, die eine Weiterverwendung insbesondere original verpackter Lebensmittel entweder durch eine erneute Ausgabe an die Truppe oder außerhalb der Bundeswehr durch Spenden an karitative Einrichtungen erlaubt. Es ist bedauerlich, dass das ursprünglich für Ende 2022 in Aussicht gestellte Ergebnis der diesbezüglichen Prüfung durch das Verpflegungsamt der Bundeswehr immer noch aussteht.

Die Ausgestaltung der **Gemeinschaftsverpflegung** passt die Bundeswehr im Zuge einer kontinuierlichen Weiterentwicklung ständig an und berücksichtigt dabei auch gesellschaftliche Entwicklungen und Forderungen wie die Nachhaltigkeit. Zugleich muss das Verpflegungsamt die hohen Anforderungen an die Versorgung der Soldatinnen und Soldaten im Einsatz und in Krisensituationen – beispielsweise bei zerstörter Infrastruktur, Stromausfällen, gestörten Lieferketten oder eingeschränktem Lebensmittelangebot – erfüllen und stets eine schnelle und ausreichende Verfügbarkeit gewährleisten. Nicht alle in der Gesellschaft existierenden Ernährungsgewohnheiten lassen sich daher in den Verpflegungsplänen der Bundeswehr abbilden. Gleichwohl erweitert der Dienstherr das Angebot regelmäßig um vermehrt pflanzenbasierte und vegane Komponenten. Hilfreich ist hier der digitale Speiseplan, auf dem die einzelnen Komponenten mit entsprechenden Hinweisen (vegan, vegetarisch etc.) gekennzeichnet sind und den es seit Mai 2022 flächendeckend in allen Truppenküchen gibt. Das erhöht die Transparenz des Angebots und bietet Orientierung bei der Zusammenstellung der Gerichte.

Für Irritation sorgten im Oktober 2023 Berichte über eine Kürzung des Verpflegungsangebotes der Truppenküchen ab Januar 2024:

- *Das Verpflegungsamt der Bundeswehr veröffentlichte eine Mitteilung, wonach es eine Reduzierung des Angebots anstrebe, „um der Preisdynamik des Marktes Rechnung zu tragen, aber auch aus Gründen der Nachhaltigkeit“. Die geplante Streichung umfasste Rindfleischprodukte, tiefgekühlten Fisch und frisches Obst wie beispielsweise Honig- und Wassermelonen, Aprikosen, Pfirsiche, Kirschen, Erdbeeren, Mandarinen, Orangen, Kiwi, Grapefruit und rote Tafeltrauben. Die Rinderroulade (gegart, Tiefkühlkost) sollte zumindest „für die Weihnachtsfeiertage“ weiterhin bestellbar sein. Gegenüber der Wehrbeauftragten kritisierte die Truppe insbesondere, dass als einzige Information dazu ein zweiseitiges, in bürokratisch-*

administrativer Sprache gehaltenes Schreiben vorlag. In seiner Stellungnahme hob das Verteidigungsministerium hervor, etwaige routinemäßige Anpassungen des Verpflegungsplans stimmten Fachleute des Verpflegungsamtes der Bundeswehr sowie des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr und das Bundesministerium der Verteidigung miteinander ab. Zugleich stellte es klar, dass eine Umsetzung der geplanten Reduzierungen des Warenkorbs der Truppenküchen nicht beabsichtigt sei.

Dieses Ergebnis ist zufriedenstellend. Nicht nachvollziehbar ist dagegen die bundeswehrinterne Kommunikation. Die Mitteilung des Verpflegungsamtes bezeichnete das Ministerium als „Vorschläge“, der Wortlaut – wie er auch seinen Weg in die Truppe fand – ließ allerdings auf eine Weisung schließen, was zu einer erheblichen Verunsicherung führte. Unabhängig davon stieß schon die Reihe an geplanten Streichungen von Obst aus dem Warenkorb auf Unverständnis. Es wäre nicht im Sinne der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr gewesen, wenn der Truppe gerade einmal Äpfel, Birnen, Bananen und grüne Tafeltrauben als Frischobst bei der Gemeinschaftsverpflegung verblieben wären. Insgesamt war der Vorgang der Sensibilität des Themas und der Bedeutung eines zufriedenstellenden Angebots der Truppenküchen für die Moral der Truppe nicht angemessen.

Besonders wichtig ist eine abwechslungsreiche und gute Verpflegung im Einsatz, auf Übungen und auf See, wenn die Truppe auf keine alternativen Angebote zurückgreifen kann. Üblicherweise sind die Soldatinnen und Soldaten in solchen Fällen zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung verpflichtet. Mit Ausnahme der Freiwillig Wehrdienst- und Reservedienst Leistenden müssen sie dafür Verpflegungsgeld zahlen, das in der Regel unmittelbar mit der zustehenden Aufwandsvergütung nach dem Bundesreisekostengesetz aufgerechnet wird. Diese Vereinfachung kann mitunter dazu führen, dass Soldatinnen und Soldaten dies irrtümlich als unentgeltliche Bereitstellung von Truppenverpflegung wahrnehmen. Die Vorschriftenlage kann allerdings auch zu einem widersprüchlichen Ergebnis führen, wie die Eingabe eines Angehörigen der Fregatte BAYERN zeigte:

- *Bei einer knapp zweiwöchigen Ausbildungsfahrt auf See im Frühjahr 2023 führten technische Probleme zu einer vorzeitigen Rückkehr des Schiffes nach Wilhelmshaven. Um den größtmöglichen Ausbildungserfolg zu erzielen, entschied die Schiffsführung, die Seefahrt im Hafen simuliert fortzusetzen. Das nächste Ausbildungsvorhaben lief wegen der anhaltenden technischen Schwierigkeiten komplett als simulierte Seefahrt im Hafen ab. Auf Unverständnis stieß beim Petenten, dass die Besatzungsangehörigen für die Tage im Hafen – anders als für die Tage auf See – keine Erstattung des Verpflegungsgeldes erhielten, obwohl die Rahmenbedingungen dieselben gewesen seien. Begründet sei dies, so das Verteidigungsministerium, in den Regelungen des Reisekostenrechts, wonach eine Dienstreise einen Aufenthalt „außerhalb der Dienststätte“ voraussetze. Ohne diesen bestehe kein Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung. Da das Schiff bei der simulierten Seefahrt im Heimathafen gelegen habe, sei diese Voraussetzung nicht erfüllt gewesen.*

Auch wenn die Rechtslage dies so bestimmt, ist das Resultat unbefriedigend. Genauso wie auf See befand sich die Besatzung im Hafen im 24-Stunden-Dienst. Ihr war jeder Landgang untersagt, wodurch keine Möglichkeit bestand, sich selbst zu verpflegen. Abgesehen von dem eingeschränkten Betrieb der Anlagen lag der einzige Unterschied zwischen der Seefahrt und der simulierten Seefahrt in der geographischen Position. Dass der Petent dies als Ungleichbehandlung empfand, ist nachvollziehbar. Eine Änderung der entsprechenden Bestimmungen des Reisekostenrechts wäre daher wünschenswert.

Die **bewirtschaftete Betreuung** der Bundeswehr steht vor ganz anderen Herausforderungen als die Truppenküchen. Ihre Einrichtungen, die überwiegend in Form von Heimbetrieben und -gesellschaften organisiert sind, mussten im Berichtsjahr vor allem mit Fachkräftemangel sowie Lohn- und weiteren Kostensteigerungen kämpfen. Als Orte der Kommunikation und Kameradschaftspflege haben sie für die Truppe aber eine besondere Bedeutung. Es ist von unschätzbarem Wert, wenn Kameradinnen und Kameraden auch nach Dienst in angenehmer Atmosphäre bei einem guten Angebot an Speisen und Getränken zu günstigen Preisen zusammenkommen können. Vor diesem Hintergrund stellt die Bundeswehr den Betreiberinnen und Betreibern die Räumlichkeiten der Betreuungseinrichtungen kostenlos zur Verfügung. Aus gleichem Grund erfolgt zudem häufig die Abordnung von Personal in Form von Ordonnanzkräften. Dies ist eine gewichtige flankierende Säule der bewirtschafteten Betreuung, und es ist gut, dass eine Aktualisierung des **Ordonnanzenerlasses** ansteht. Trotz dieser unterstützenden Rahmenbedingungen konnten die Betreuungseinrichtungen die gestiegenen Ausgaben im Berichtsjahr zum Teil nicht kompensieren. Es wirkt sich daher entscheidend aus, ob die Bundeswehrangehörigen eines Standortes, seien sie zivil oder militärisch, ihre Betreuungseinrichtungen regelmäßig aufsuchen und deren Angebot in Anspruch nehmen. Andernfalls können Heimgesellschaft oder Heimbetrieb nicht kostendeckend wirtschaften. Nicht wenige Pächter müssen dann aufgeben:

- *Bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten an der Marineunteroffizierschule in Plön klagten Soldatinnen und Soldaten über die unzureichende Betreuungssituation. Die Bewirtschaftung des Mannschaftsheimes habe die Pächterin angeblich aufgrund der strengen Vorgaben des Verpflegungsamtes aufgegeben. Im Rahmen der Überprüfung stellte sich heraus, dass sie den Vertrag wegen zu geringer Besucherzahlen Ende 2021 gekündigt hatte. Eine Neuausschreibung blieb mangels Bewerberinteresses erfolglos, weshalb das Verpflegungsamt der Bundeswehr die Anforderungen in der Leistungsbeschreibung auf ein Mindestmaß reduzierte. Nachdem der einzige Interessent das Mannschaftsheim im Dezember 2022 wieder in Betrieb genommen hatte, bat er nur kurze Zeit später – Mitte April 2023 – um Auflösung des Bewirtschaftungsvertrags. Der Grund dafür war erneut Unwirtschaftlichkeit infolge ausbleibender Gäste.*

Es ist verständlich, dass eine erneute Ausschreibung allen Beteiligten nicht zielführend erscheint, da eine Änderung der Situation offensichtlich nicht zu erwarten ist. Erfreulich ist, dass die Messegesellschaft der Marineunteroffizierschule seit Mai 2023 die Betreuung aller Laufbahngruppen sicherstellt.

Erfolgreicher verlief ein Ausschreibungsverfahren am Standort Rheine:

- *Die Bundeswehr nahm die Theodor-Blank-Kaserne nach einer zwischenzeitlichen Schließung im April 2020 wieder in Betrieb, verzichtete aber aufgrund der damaligen geringen Personalstärke (rund 100 Soldatinnen und Soldaten) auf eine Ausschreibung der bewirtschafteten Betreuung. Inzwischen ist der Standort auf rund 550 Soldatinnen und Soldaten sowie weiteres Personal angewachsen. Diese Betreuungstärke, insbesondere mit ihren etwa 190 Rekrutinnen und Rekruten, lässt hoffen, dass die dort stationierten Kräfte das Angebot annehmen und einen wirtschaftlichen Betrieb ermöglichen. Es ist daher erfreulich, dass sich im Sommer des Berichtsjahres ein Pächter finden ließ, der den Heimbetrieb im August 2023 öffnete.*

Wenn Pächterinnen oder Pächter wechseln, können sie selten die **Betriebserlaubnis** übernehmen, weil regelmäßig neue hygienische Vorgaben zu beachten sind und für sie kein Bestandsschutz gilt. Oftmals sind entsprechende Baumaßnahmen notwendig, deren Umsetzung aufgrund der überlasteten Landesbauverwaltungen regelmäßig auf sich warten lässt. In diesen Fällen sind kreative Lösungen gefragt, wie in folgendem Fall:

- *Nach der Schließung des Mannschaftsheimes am Standort Wunstorf Ende 2021 ließ die vorhandene Infrastruktur aus lebensmittelhygienischer Sicht keine Neuverpachtung zu. Eine Wirtschaftlichkeitsanalyse bewertete den Neubau des Betreuungsgebäudes als die sinnvollste Variante. Bis dahin können die Mannschaften und vergleichbaren Zivilbeschäftigte das Offiziersheim mitnutzen.*

Wichtig ist ebenfalls, dass alle Beteiligten eine offene Kommunikation pflegen. Ein positives Beispiel gab es beim Spezialpionierregiment 164 in Husum:

- *Die Wehrbeauftragte erfuhr während ihres Truppenbesuchs, dass das Mannschaftsheim vor allem auch aufgrund seiner Ausstattung bei den Soldatinnen und Soldaten sehr unbeliebt sei. Die dazu eingeleitete Überprüfung veranlasste den zuständigen Regionalmanager des Verpflegungsamtes der Bundeswehr, sich mit den Vertrauenspersonen der dort stationierten Einheiten zusammzusetzen und die vorgebrachte Kritik am darauffolgenden Tag mit dem Betreiber zu erörtern. Gemeinsam erarbeiteten sie Optimierungsmöglichkeiten, zudem unterstützte das eingeschaltete Bundeswehr-Dienstleistungszentrum bei der Bereitstellung einer moderneren Möblierung.*

Der Fall zeigt, dass Kritik an Verpflegung, Preisen oder Ausstattung auch bei den Betreiberinnen und Betreiber ankommen muss, damit sie darauf reagieren können. Sonst kommt es schlimmsten Fall zu einem Teufelskreis, wenn die Besucherzahlen weiter zurückgehen und ein wirtschaftlicher Betrieb immer schwieriger wird. Beide Seiten sollten sich dieses Aspektes bewusst sein.

Eine Evaluierung des Verteidigungsministeriums zum Prozess der Neuausrichtung der bewirtschafteten Betreuung hatte bereits 2017 vorausgesagt, dass die Heimbetriebe in der bestehenden Struktur mittel- bis langfristig nicht wirtschaftlich zu betreiben seien. Um dieser Herausforderung zu begegnen, hat die Bundeswehr das „**Modell Kasino**“ entwickelt. Dessen Kerngedanke besteht darin, ein attraktives und zeitgemäßes Betreuungsangebot auf den jeweiligen Standort zuzuschneiden und nur noch einen Dienstleister pro Liegenschaft zu haben, damit keine Konkurrenz mehr zwischen verschiedenen Betreiberinnen und Betreibern in einer Kaserne besteht. Um zu prüfen, wie erfolgreich dieses Projekt an den acht Pilotstandorten verläuft, führte das Verteidigungsministerium von September 2022 bis Mai 2023 eine Nutzerbefragung durch. Ernüchternd war die äußerst geringe Beteiligungsquote, die bei einer Folgebefragung schon deutlich höher lag, insgesamt allerdings noch nicht zufriedenstellend war. Danach herrscht grundsätzlich Zufriedenheit hinsichtlich der Qualität der Speisen, dem

individuellen Ambiente der jeweiligen Kasinos und der Freundlichkeit des Personals, bei der es gleichwohl noch Raum für individuelle Verbesserungen gibt. Potenzial besteht auch bei den Betreibern der Kasinos, besser zu kommunizieren, noch zuverlässiger zu arbeiten, mehr Eigeninitiative bei Veranstaltungen zu zeigen und Preise transparenter auszuweisen. Auch hier gilt, dass sowohl Betreiber- als auch Nutzerseite zusammen in der Verantwortung stehen, für ein Gelingen dieses Projektes zu sorgen.

An einigen Standorten der Bundeswehr betreiben die Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung (EAS) und die Katholische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung (KAS) OASE-Betreuungseinrichtungen. Diese sind vielen Soldatinnen und Soldaten vor allem aus den Auslandseinsätzen ein Begriff, doch auch in der Heimat sind sie – ebenso wie die Heimbetriebe und Heimgesellschaften – eine beliebte Alternative zur Truppenküche und Synonym für gute Speisen, entspannte Atmosphäre sowie gemütliches Beisammensein. Die Betreuung der Truppe ist ein höchst wichtiges Thema, insbesondere in Zeiten einer Pendlerarmee und zunehmender Anonymisierung der Gesellschaft. Die EAS und KAS übernehmen hier eine zentrale Funktion. Sie bieten der Truppe eine große Bandbreite an unterschiedlichen Angeboten und tragen damit ganz wesentlich zu Kameradschaft und Zusammenhalt auch außerhalb des Dienstes bei. Dadurch ermöglichen sie es den Soldatinnen und Soldaten, von den Herausforderungen des Dienstalltags abzuschalten, und stärken so die Streitkräfte. Das große Engagement aller Beteiligten, speziell auch der vielen ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern, verdient Anerkennung und Dank.

Militärseelsorge

Die Militärseelsorge ist ein integraler Bestandteil der Truppe. Davon konnte sich die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr im Rahmen von Truppenbesuchen sowie zahlreichen Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der Militärseelsorge überzeugen. Die enorme Bedeutung für Soldatinnen und Soldaten resultiert dabei schon längst nicht mehr nur aus der reinen Sicherstellung des Anspruches auf Seelsorge und ungestörter Religionsausübung. Vielmehr zeichnet sich eine attraktive militärseelsorgerische Arbeit durch einen offenen und pragmatischen Unterstützungs- und Beratungsansatz aus, die jedem Soldaten und jeder Soldatin – unabhängig von der persönlichen Religionszugehörigkeit – offenstehen. Das Angebotsspektrum reicht dabei von der Durchführung des Lebenskundlichen Unterrichts über die Organisation von Rüst- und Freizeitangeboten (auch für die Familie) bis hin zum unmittelbaren persönlichen Beistand. Im Zusammenhang mit der Ausbildung der ukrainischen Soldatinnen und Soldaten wurde ebenfalls die Bedeutung der Militärseelsorge deutlich:

- *So erfuhr die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch beim Jägerbataillon 1 in Schwarzenborn, dass die Militärseelsorge wichtiger Ansprechpartner sowohl für das Ausbildungs- und Sprachmittlungspersonal als auch für die ukrainischen Soldatinnen und Soldaten ist. Zum Teil hätten ukrainische Soldatinnen und Soldaten darum gebeten, dass der Militärgeistliche sie segne.*

Für ihr Engagement gebührt allen Militärseelsorgerinnen und -seelsorgern Anerkennung und Wertschätzung.

Nach Auskunft Verteidigungsministeriums waren im Berichtsjahr rund 66 Prozent aller Soldatinnen und Soldaten einer Glaubensrichtung zuzuordnen, während sich etwa 44 Prozent keiner Glaubensrichtung verbunden fühlten. In Hinblick auf die großen Konfessionen gehörten 29 Prozent der evangelischen, 21 Prozent der katholischen, 0,1 Prozent der jüdischen sowie 1,7 Prozent der islamischen Glaubensrichtung an oder fühlten sich damit verbunden. Drei Prozent gaben an, einer anderen Religion anzugehören. Diese Angaben beruhen dabei auf den Kirchensteuermelddaten sowie auf ersten Erkenntnissen einer empirischen Untersuchung des Ministeriums, die zum Zeitpunkt der Berichterstellung aber noch nicht abschließend ausgewertet war.

Dem gegenüber waren insgesamt 179 Militärgeistliche für die Bundeswehr tätig. Darunter 68 katholische Militärseelsorgerinnen und -seelsorger (inklusive Pastoralreferentinnen und -referenten), 107 evangelische Militärseelsorgerinnen und -seelsorger sowie vier Militärrabbiner im jüdischen **Militärrabbinat**. Letzteres befindet sich nach wie vor im Aufbau und konnte sein Betreuungsangebot, unter anderem durch die Ernennung von weiteren Militärrabbinern in Leipzig und Hamburg ausbauen. Mit dem Abschluss des Aufbaus sei Ende des Jahres 2024 oder Anfang 2025 zu rechnen. Neben der seelsorgerischen Betreuung von jüdischen Soldatinnen und Soldaten kann das Militärrabbinat mit Blick auf den Nahostkonflikt dazu beitragen, die Situation Israels zu erklären und dahingehend zu sensibilisieren, was es bedeutet, Jüdin oder Jude zu sein.

Äußerst unbefriedigend bleibt hingegen das Fehlen einer gleichberechtigten Militärseelsorge für Soldatinnen und Soldaten der islamischen Glaubensrichtungen. Einerseits besteht von Seiten der Wehrbeauftragten Verständnis für die schwierige rechtliche Ausgangslage, die einer Implementierung über eine staatsvertragliche Regelung

entgegensteht, da keine vertretungsberechtigte Dachorganisation der **islamischen Glaubensrichtungen** in Deutschland existiert. Andererseits kann dieses seit Jahren bekannte Problem nicht länger zu Lasten der muslimischen Soldatinnen und Soldaten gehen. Die Wehrbeauftragte fordert deshalb das Bundesministerium der Verteidigung sehr nachdrücklich auf, zügig die seelsorgerische Betreuung durch geeignetes Personal auf Leistungsvertragsbasis einzurichten. Die Erarbeitung der hierfür erforderlichen ministeriell-konzeptionellen Grundlage wird sie aufmerksam verfolgen. Ziel muss es sein, spätestens 2025 erste seelsorgerische Angebote für muslimische Soldatinnen und Soldaten bereitzustellen.

Wie wichtig die Militärseelsorge im Allgemeinen ist und wie dringend eine eigenständige islamische Militärseelsorge benötigt wird, zeigte sich am Beispiel der Hilfsmission in der Türkei:

- *Infolge des verheerenden Erdbebens im Februar 2023 leistete die Bundeswehr mit dem Aufbau und Betrieb eines Rettungszentrums über Wochen hinweg lebenswichtige Unterstützung. Unter den eingesetzten Soldatinnen und Soldaten befanden sich Muslime. Die seelsorgerische Einsatzbetreuung erfolgte durch zwei Militärgeistliche, die jedoch nicht der islamischen Konfession angehörten. Auch wenn beide konfessionsübergreifend eine sehr engagierte Arbeit leisteten, wurde im Rahmen einer Eingabe an die Wehrbeauftragte deutlich, dass sich die muslimischen Bundeswehrangehörigen im Hinblick auf ihre religiöse Praxis teils allein gelassen fühlten. Zudem kritisierten sie, dass die Truppenküche nicht in der Lage gewesen sei, halal-gerechte Speisen (ohne Zusätze von Schweinefleisch) bereitzustellen und sie über Wochen abwechselnd zwei vegetarische Gerichte aus den Einzelpersonenpackungen (EPA) hätten verzehren müssen.*

Wie alle Bereiche der Bundeswehr unterliegt die Militärseelsorge einem stetigen operativen und strategischen Anpassungsbedarf. Durch die Neuausrichtung der Streitkräfte auf die Landes- und Bündnisverteidigung ergeben sich in diesem Kontext Fragen zur weiteren Fortentwicklung. Zum einen gilt es frühzeitig zu klären, wie im Zuge der Stationierung der Deutschen Brigade in Litauen das militärseelsorgerische Angebot durchhaltefähig konzipiert werden soll. Zum anderen stellt sich im weiteren Verlauf die strategische Frage, wie der ungleich größere und veränderte Betreuungsbedarf im Falle eines Spannungs- und Verteidigungsfalls abgebildet werden kann.

Als Grundlage für die **Ethische Bildung** in der Truppe soll künftig eine Vorschrift dienen. Bedauerlicherweise hat sich deren ursprünglich für Anfang 2023 erwartete Einführung verzögert. So lag die Vorschrift zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch der Hausleitung des Verteidigungsministeriums zur Billigung vor. Es wäre gut, wenn dieses zentrale Grundlagendokument, welches das Fundament für die Persönlichkeitsbildung unserer Soldatinnen und Soldaten legt, nun alsbald veröffentlicht wird.

18. Infrastruktur

Mit knapp 33.000 Gebäuden verfügt die Bundeswehr über den mit Abstand größten Infrastrukturbestand auf Bundesebene. Seine Zusammensetzung ist höchst heterogen, sie reicht von Verwaltungsgebäuden, Ausbildungseinrichtungen sowie Kasernen mit Unterkünften, Büros und Werkstätten über Flugplätze, Hafenanlagen, Truppen- und Standortübungsplätze bis hin zu Kindertagesstätten, Krankenhäusern, Depots, Bunker- und Untertagesstätten und der Übungsstadt Schnöggersburg im Gefechtsübungszentrum des Heeres. Der Unterhalt und die regelmäßige Ertüchtigung der Infrastruktur sind eine große Herausforderung – sowohl in der Finanzierung als auch in der Umsetzung.

Marode Kasernen und Dienstgebäude sind in einer Zeit, in der die Bundeswehr im harten Wettbewerb um ausreichend qualifiziertes Personal steht, kein Aushängeschild. Im Bereich Infrastruktur ist die Zeitenwende bislang kaum zu spüren. Noch viel zu häufig klagen Soldatinnen und Soldaten über einen Mangel an Stuben, fehlende Truppenküchen, desolate Sanitäreanlagen und sanierungsbedürftige Sporthallen.

Bestandsbauten und Bauvorhaben

Die Bundeswehr ist eine Pendlerarmee, der Lebensmittelpunkt vieler Soldatinnen und Soldaten liegt häufig weit entfernt von ihrer Dienststelle. Bis zu ihrem 25. Geburtstag haben sie grundsätzlich den Anspruch, in der Kaserne zu wohnen. Die früher bestehende Pflicht zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft hat sich schon lange in ein gern in Anspruch genommenes Recht gewandelt. Andere Soldatinnen und Soldaten müssen sich dagegen eine Zweitwohnung in Kasernennähe suchen, sofern sie nicht im Umkreis leben und täglich nach Hause fahren können. Auch wenn das Pendeln über weite Distanzen der heutigen Lebensrealität entspricht, ist es häufig mit spürbaren

Belastungen verbunden. Die räumliche Trennung von der Familie, überfüllte und unpünktliche Züge oder hohes Verkehrsaufkommen sowie fehlende Freizeit können psychischen Stress auslösen. Zudem strapazieren die hohen Kraftstoffpreise regelmäßig das Einkommen, insbesondere bei den niedriger besoldeten Dienstgraden. Eine weitere Belastung ergibt sich aus der Schwierigkeit, in Ballungsräumen oder attraktiven Regionen eine bezahlbare Zweitwohnung zu finden. Eine Wohnmöglichkeit außerhalb der Kaserne ist aber notwendig, denn ausreichende **Unterkunftskapazitäten**, um die nicht unterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten unterzubringen, hat die Bundeswehr nicht. Bei ihren Truppenbesuchen hört die Wehrbeauftragte regelmäßig von diesen Problemen. Besonders trifft es die seegehenden Einheiten der Marine und Einheiten mit Sonderdiensten wie Schichtdiensten oder Rufbereitschaften.

- *Seit Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung muss die Truppe, um die Arbeitszeitregelungen nicht zu verletzen, Schiffe und Boote „freiziehen“, wenn sie im Heimathafen ankern. Die Bewachung übernehmen zivile Firmen, während sich die Besatzung nicht mehr an Bord aufhalten darf und sich stattdessen eine Bleibe an Land suchen muss. An den Marinestützpunkten ist der Wohnungsmarkt aufgrund von Tourismus jedoch regelmäßig sehr angespannt. Zudem befinden sich seegehende Marineangehörige häufig auf Seefahrt und Lehrgängen und sind unter Einbeziehung von Urlaub so zum Teil nur wenige Wochen im Jahr am Standort. Eine Zweitwohnung wäre insoweit kaum rentabel. Durch diese Situation leidet die Attraktivität der Seefahrt erheblich.*

Es ist daher ein Schritt in die richtige Richtung, dass Angehörige des 3. Minensuchgeschwaders testweise wieder an Bord der Schiffe übernachten dürfen. Die Soldatinnen und Soldaten sollen dadurch entspannter und motivierter sein, gleichzeitig soll der Dienst an Bord an Attraktivität gewinnen. Die Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr in Hamburg begleitet dieses Pilotprojekt wissenschaftlich.

- *Im Rahmen ihres Truppenbesuches beim Feldjägerregiment 3 in München erfuhr die Wehrbeauftragte, dass sich einige Soldatinnen und Soldaten, die weiter entfernt wohnen, während der Rufbereitschaft nicht zu Hause aufhalten könnten, weil sie innerhalb von 90 Minuten in der Kaserne sein müssten. Kräfte des Schichtdienstes schliefen mangels anderer Unterbringungsmöglichkeiten in Schlafsäcken auf dem Dachboden des Dienstgebäudes.*

Sowohl für die Kräfte der seegehenden Einheiten wie für solche mit Sonderdiensten müsste die Bundeswehr Unterkünfte zur Verfügung stellen können. Gleiches gilt für die Nachtausbildung. Keine Soldatin und kein Soldat darf sich übermüdet auf einen langen Heimweg machen müssen. Die Bundeswehr sollte daher alle Möglichkeiten ausschöpfen, mehr Stuben, Aufenthalts- und Schlafmöglichkeiten in den Kasernen insbesondere auch in den Heimathäfen der Flotte zu schaffen. Da, wo dies nicht möglich ist, könnten es auch unkonventionelle Lösungen sein, beispielsweise durch Kooperations-Projekte mit öffentlichen Wohnungsbaugesellschaften.

Es sollte selbstverständlich sein, dass sich die Bundeswehr bei Bauvorhaben stets eng am tatsächlichen und praktischen **Bedarf** der Truppe orientiert. Das ist leider nicht immer der Fall:

- *So sehen mittlerweile viele Soldatinnen und Soldaten die ursprünglich als Maßnahme der Attraktivität gedachten Einzelstuben eher kritisch, da sie mitunter zu verminderten Unterkunftskapazitäten führten und der Kameradschaft viel weniger förderlich seien als eine Mehrfachbelegung.*

Dort, wo überwiegend Einzelstuben vorhanden sind, müssten der Truppe zumindest Gemeinschaftsräume in ausreichendem Umfang zur Verfügung stehen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass dieser Bedarf bei Neubauten oder temporären Containerbauten mitunter keine Berücksichtigung findet.

Während eines Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten beim Jägerbataillon 1 in Schwarzenborn zeigte sich, dass das eigentlich sinnvolle schnelle Bauen von Unterkünften auch Nachteile mit sich bringt:

- *Die Soldatinnen und Soldaten kritisierten die Modulbauten in der dortigen Knüll-Kaserne als unzweckmäßig: Das Gebäude heize sich im Sommer stark auf und die Fenster seien nicht kippbar. Entsprechend den Bauvorschriften gebe es zwar eine Behindertentoilette, das Gebäude sei sonst aber nicht barrierefrei.*

Grundsätzlich überwiegen die Vorteile des modularen Bauens, und die Bundeswehr sollte daran festhalten. Unerlässlich ist es allerdings, aus solchen Fehlern zu lernen und die Planung für zukünftige Bauten entsprechend zu modifizieren.

Eine gute Infrastruktur wirkt sich maßgeblich auf die Motivation der Truppe aus. Dies konnte die Wehrbeauftragte beispielsweise bei einem Truppenbesuch in Nienburg feststellen:

- *In den Gesprächen vor Ort lobten dort stationierte Soldatinnen und Soldaten die Vorzüge der Liegenschaft. Neben zeitgemäßen und umfassenden Ausbildungseinrichtungen mit ausreichend Hörsälen und Unterkünften gebe es eine gute, funktionierende Truppenküche, eine standorteigene Bowlingbahn und ein Schwimmbad. Auch deswegen bezeichnete der Kommandeur des Multinational CIMIC Command den Standort als „Insel der Glückseligkeit“.*

Diese Aussagen zeigen unter anderem, wie wichtig es ist, am Standort auf eine gute und regelmäßige Verpflegung zurückgreifen zu können. Nach § 17a Soldatengesetz sind Soldatinnen und Soldaten zur Gesunderhaltung verpflichtet, wozu auch eine gesunde und ausgewogene Ernährung gehört. Dieser Pflicht können sie unproblematisch nachkommen, wenn es in ihrer Kaserne eine **Truppenküche** mit normalem problemfreiem Betrieb gibt. Zu häufig ziehen sich jedoch gerade bei diesen so bedeutsamen Einrichtungen Sanierungen oder Neubauten viel zu sehr in die Länge:

- *Der schon 2009 als Bedarf angemeldete Neubau des Wirtschaftsgebäudes der Blücher-Kaserne in Berlin-Kladow lässt weiter auf sich warten, die Fertigstellung ist nun für August 2028 avisiert. Auch die Zwischenlösung vorgesehene Containerküche soll trotz Planungsbeginn im April 2019 erst im September 2024 fertig gestellt sein. Bis dahin müssen die rund 500 Soldatinnen und Soldaten sowie die Zivilbeschäftigten weiterhin die marode Truppenküche nutzen, deren Betrieb seit Jahren nur mit einer Sondergenehmigung aufrechtzuerhalten ist.*
- *Seit Januar 2021 ist die Truppenküche in Lebach nach einem Wasserschaden gesperrt. Mit dessen Behebung rechnet die Bundeswehr im Herbst 2024. Eine alternative Versorgungsmöglichkeit war bislang nicht realisierbar, weshalb sich die Soldatinnen und Soldaten seitdem selbst verpflegen müssen.*
- *Im Juli 2010 initiierte die Bundeswehr eine Umrüstung der Truppenküche in der Freiherr-von-Boeselager-Kaserne in Munster. Die 2012 begonnene Umsetzung war noch nicht abgeschlossen, als ein massiver Marderbefall und weitere bauliche sowie hygienische Mängel Ende September 2016 zur dauerhaften Schließung der Küche führten. Seitdem ist die dort stationierte Truppe auf die Versorgung in der benachbarten Oertzetal-Kaserne angewiesen.*
- *Seit dem Jahr 2020 beabsichtigt die Bundeswehr, die Truppenküchen der Kasernen am Standort Aachen auf einen modernen Stand zu bringen. Getan hat sich seitdem wenig. Stattdessen korrigierte das Verteidigungsministerium die Termine für einen Baubeginn der verschiedenen Maßnahmen regelmäßig nach hinten, zuletzt auf frühestens 2028. Für den geplanten Neubau eines Trio-Gebäudes in der Lützow-Kaserne bedeutet dies beispielsweise eine Verschiebung um mindestens fünf Jahre.*

Dass die Bundeswehr zu schnellen Lösungen im Bereich der Versorgungsinfrastruktur kommen kann, hat sie im Auslandseinsatz in Mali bewiesen:

- *Bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten lobten die Soldatinnen und Soldaten einhellig die binnen kurzer Zeit errichtete und im Sommer 2022 neu eröffnete Einsatzstandortküche. Es handele sich um einen großzügigen, sinnvoll strukturierten Bau mit einem vielfältigen Angebot.*

Auch wenn die Streitkräfte in Deutschland andere Vorschriften als in Mali zu beachten haben, so besteht hier dennoch dringender Handlungsbedarf. Sinnvoll wäre eine gebündelte Aktion, um die Truppenküchen generell auf einen modernen Stand zu bringen. Um neues Personal zu gewinnen, muss die Bundeswehr attraktive Rahmenbedingungen bieten. Ganz entscheidend dafür sind die Punkte, die den potenziellen Nachwuchs individuell berühren. Neben der persönlichen Ausrüstung sind dies vor allem eine angenehme Unterkunft und gute Truppenverpflegung. Mit maroden Verhältnissen, langjährigen Improvisationen oder gänzlich fehlenden Truppenküchen sind Rekrutinnen und Rekruten wie auch das Bestandspersonal nicht zu begeistern.

Dem Bundesministerium der Verteidigung ist der Bedarf an Neubauten und Sanierungen bewusst, und es ist bemüht, die Vorhaben voranzubringen. Dennoch erfuhr die Wehrbeauftragte wie in jedem Jahr der jüngeren Vergangenheit erneut von Projekten, deren **Umsetzungsdauer** außer Verhältnis steht. Ein herausragendes Negativbeispiel war der Standort Bückeburg, wie die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch feststellte:

- *Eine Vielzahl der Gebäude der Jägerkaserne, in denen das Kommando Hubschrauber stationiert ist, sind aufgrund des Alters zum Teil erheblich sanierungsbedürftig. Zudem habe zwischenzeitlich die Absicht bestanden, die Liegenschaft aufzugeben, was zum zeitweisen Aussetzen der Sanierung geführt habe. Während einer eineinhalbjährigen Sperrung der Truppenküche aufgrund mangelhafter Trinkwasserqualität und*

erheblicher weiterer Schäden habe eine ehemalige Sporthalle, die seit 30 Jahren zum Abriss vorgesehen sei, als Ort der Gemeinschaftsverpflegung gedient. Seit November 2023 stehe der alte Bereich zumindest als Austeilküche wieder zur Verfügung, was die Truppe als „Interimslösung der Interimslösung“ bezeichnete. Aufgrund der seit 2021 andauernden Überlastung der Niedersächsischen Bauverwaltung sei mit dem bereits mehrfach geplanten Bau einer neuen Truppenküche frühestens in acht bis 15 Jahren, mit dem Neubau einer Sporthalle absehbar überhaupt nicht zu rechnen. Stattdessen stehe die Halle in der fünf Kilometer entfernten Schäferkaserne zur Verfügung. Das Mannschaftsheim sei mit Asbest verseucht, ein Abriss sei im nächsten Jahrzehnt geplant. Die teilweise unzureichende Trinkwasserqualität habe darüber hinaus zusammen mit einem veralteten Rohrsystem zu einer Sperrung des Sanitätsversorgungszentrums vor Ort geführt. Die sanitätsdienstliche Versorgung der Truppe finde daher in der 15 km entfernten Teildienststelle in Minden statt, die darauf aber weder personell noch infrastrukturell ausgelegt sei. Der Wartebereich sei vor der Tür beziehungsweise daneben in einer nicht beheizten Garage.

- In der benachbarten Schäferkaserne, Sitz des Internationalen Hubschrauberausbildungszentrums (IHTZ), offenbarten sich marode und zum Teil seit Jahren für die Nutzung gesperrte Sanitäreinrichtungen. Die Gründe für die Sperrung waren beim Rundgang und der Inaugenscheinnahme der Räume aufgrund des überaus strengen Geruchs leicht zu erahnen. Vor den entsprechenden Gebäuden gibt es daher ebenfalls seit Jahren Dusch- und Toiletten-Container. Die Situation werde mit einer Teilsanierung der Sanitäreinrichtungen in zwei Gebäuden zwar leicht verbessert – die Bauprojekte würden dennoch hier sehr lange dauern. Des Weiteren klagten die Soldatinnen und Soldaten, angesichts des Personalkörpers vor Ort und auch internationaler Lehrgangsteilnehmenden seien die Sportmöglichkeiten ungenügend. Beispielsweise gebe es lediglich ein einziges Laufband – für über 1.000 Soldatinnen und Soldaten.

An anderen Standorten bestehen ähnliche Mängel und Schäden, deren Behebung lang auf sich warten lässt:

- Seit Sanierungsbeginn im Jahr 2012 ist das Schulgebäude der Schule für Strategische Aufklärung in Flensburg nicht mehr nutzbar. Der zunächst vorgesehene Fertigstellungstermin für das Jahr 2016 ist bereits auf das Jahr 2025 verschoben. Zudem läuft das zentrale Ausbildungsgebäude nur noch in einem Notbetrieb und erfüllt die Anforderungen an einen modernen Lehrbetrieb nicht. Der dringend benötigte Neubau ist jedoch weiterhin ungeklärt. Ebenso im Verzug befindet sich der Bau der Betreuungseinrichtung, deren Eröffnungstermin für April 2024 avisiert ist. Einziger Lichtblick ist nach Angaben der Soldatinnen und Soldaten vor Ort die neue Truppenküche, die erstklassig sei.
- Über Jahrzehnte hinweg hatte sich auch in der Niederauerbach-Kaserne in Zweibrücken ein erheblicher Sanierungsbedarf angestaut. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums stammen die Gebäudebeschädigungen noch aus den Weltkriegsjahren. Warum solche Schäden über einen Zeitraum von fast 80 Jahren erst jetzt zur Beseitigung anstehen, ist unerklärlich. Entsprechend unzureichend ist die Elektrik im Gebäude, so etwa die pro Unterkunftsstube vorhandenen zwei Steckdosen, die für sechs Soldatinnen und Soldaten zur Nutzung digitaler Medien vorhanden sind. Geruchsbelästigungen in einem der Wohngebäude im Bereich des Abwassersystems und gesundheitsgefährdende Schimmelbildung in den Duschen kritisierten die Soldatinnen und Soldaten ebenso zu Recht. Der Vater eines Rekruten berichtete, sein Sohn habe die Bundeswehr aufgrund dieser für ihn nicht hinnehmbaren Zustände innerhalb der Probezeit wieder verlassen.

Es bleibt zu hoffen, dass die in den nächsten Jahren geplanten umfangreichen Instandsetzungen und Neubauten an diesem Standort termingerecht fertig sein werden.

- Im Rahmen eines Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten beim Kommando Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst in Leer beanstandete die Truppe, zur Schießausbildung zu einer veralteten Schießanlage, die man sich überdies mit anderen Nutzern teilen muss, ins 31 Kilometer entfernte Aurich pendeln zu müssen. Erst 2028 soll eine neue Hallenschießanlage die seit 2014 gesperrte originäre Schießanlage des Verbandes in Leer ersetzen.

Zumindest hat das auch für Bauten der Bundeswehr zuständige Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung zwischenzeitlich zusätzliche Dienstposten für die Bearbeitung dieser Aufgaben erhalten. Das lässt zumindest hoffen, dass künftige Neubau- und Sanierungsmaßnahmen schneller bearbeitet werden.

Verzögerungen gibt es weiterhin bei einem der digitalen Vorzeigeprojekte im Bereich der **Schießausbildung**, der digitalen Ertüchtigung der Schießbahn 3 auf dem Truppenübungsplatz Bergen. Die Vorbereitung zur Ertüchtigung der Schießbahn, das heißt Ausbau des Wegenetzes, Verkabelung und Ertüchtigung der Deckungen

soll Mitte 2024 beginnen. Mit einer vollständigen Realisierung ist trotz höchster Priorisierung nicht vor 2028 zu rechnen. Als Grund für die erneute Verschiebung des Zeitplans – ursprünglich sollte das Projekt zwischen 2023 und 2024 realisiert werden – nennt die Bundeswehr Anpassungen der Bauunterlagen und lange Infrastrukturprozesse. Eingeleitet sind inzwischen die notwendige Kampfmittelräumung sowie sämtliche Umweltschutzverfahren. Langwierig gestaltet sich die Errichtung der 5G-Masten für die Vernetzung, den Betrieb und die digitale Auswertung, die nicht vor 2028 abgeschlossen sein wird. Kernstück der Schießanlage ist ein noch zu errichtendes Mehrzweckgebäude, auch Regiegebäude genannt, in dem sich unter anderem der Auswertehörsaal, Flächen für den beweglichen Zielbau und technische Betriebsräume befinden sollen. Bis Ende 2025 hätte dafür eine aus Eigenmitteln der „Arbeitsgruppe Weiterentwicklung Übungsplätze und Schießanlagen der Bundeswehr“ finanzierte Container-Interims-Lösung zur Verfügung stehen können. Diese Lösung verstößt aber gegen die Niedersächsische Bauordnung. Wann die Mehrzweckhalle nun gebaut werden wird, kann heute niemand genau sagen. Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang daran, dass im vergangenen Jahr die Bauverwaltung in der Lüneburger Heide eigens für die Baumaßnahmen in Bergen ein Projektteam eingesetzt hatte. Beschleunigend wirkte das offensichtlich nicht. Auch die Entscheidung aus dem November 2022, die Steuerung der Weiterentwicklung der Übungsplätze und Schießanlagen auf ministerieller Ebene anzusiedeln, hat für die Ertüchtigung in Bergen im vergangenen Jahr keine positiven Effekte gehabt.

An vielen anderen Standorten und in zahlreichen Digitalisierungsprojekten der Bundeswehr ist die **Digitalisierung der Schießausbildung** erfreulicherweise sehr fortschrittlich. Das Gefechtsübungszentrum des Heeres in Gardelegen ist eine der modernsten Ausbildungseinrichtungen Europas. Damit das auch in Zukunft so bleibt, sollten die dort bei einem Truppenbesuch benannten Infrastruktur- und Digitalisierungsmängel rasch beseitigt werden. In der Übungsstadt Schnöggersburg sind dagegen von den 500 Gebäuden lediglich 15 mit modernster Simulationstechnik ausgestattet. Eine Vollausstattung ist nötig. Die Planungen dazu liegen seit mehr als einem Jahr beim Kommando Cyber- und Informationsraum.

Auch die Schieß- und Ausbildungsinfrastruktur auf den Truppenübungsplätzen in Wildflecken und Hammelburg ist digitalisiert und hochmodern. Die Bundeswehr regeneriert ihre Schießsimulatoren, die alle Organisationsbereiche und Teilstreitkräfte der Bundeswehr einsetzen. In vielen anderen Bereichen an zahlreichen weiteren Standorten sind digitale Lösungen etabliert und werden kontinuierlich ausgebaut, unter anderem durch eine enge Zusammenarbeit mit der BWI GmbH, wie beispielsweise bei der digitalisierten Schießkladde oder der digitalisierten Trefferaufnahme.

Die zum Teil sehr alte Infrastruktur der Bundeswehr führt mitunter dazu, dass der **Denkmalschutz** greift und Bauvorhaben erheblich verzögert:

- *Zwischen 2019 und 2022 verursachten schadhafte Tore einer Werkhalle in der Falckenstein-Kaserne in Koblenz Unfälle und schwere Verletzungen, unter anderem verloren zwei Personen Fingerkuppen. Bereits 2017 hatte das Bundeswehr-Dienstleistungszentrum Koblenz die Notwendigkeit gemeldet, die Tore auszutauschen, und im April 2018 den dafür verantwortlichen Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung des Landes Rheinland-Pfalz beauftragt. Die ebenfalls zuständige Denkmalbehörde habe erst im November 2022 reagiert und realisiert, dass der Technische Bereich der Kaserne dem Denkmalschutz unterliege und somit Auflagen einzuhalten seien. Nun kann die Sanierung erst ab dem Jahr 2024 beginnen.*

Der Denkmalschutz hat seine Daseinsberechtigung. Gleichwohl ist er gegen die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte und Einhaltung von arbeitsschutzrechtlichen Erfordernissen abzuwägen. Im vorliegenden Fall ist vor allem die mangelnde Abstimmung zwischen den beteiligten Behörden zu kritisieren und der Umstand, erst nach vier Jahren die folgenreiche Erkenntnis zu gewinnen, dass in der Liegenschaft der Denkmalschutz gilt.

Solche und andere Verzögerungen bei Bauvorhaben bergen nicht selten das Risiko, das damit weitere verknüpfte Projekte ins Wanken geraten und so eine Kettenreaktion verursachen. Von einem entsprechenden Beispiel erfuhr die Wehrbeauftragte im Rahmen eines Truppenbesuchs beim Panzerpionierbataillon 4 in Bogen:

- *Die Truppe in der dortigen Graf-Aswin-Kaserne wartet dringend auf den Neubau von Unterkunftsgebäuden. Voraussetzung für den Baubeginn ist jedoch die Fertigstellung des neu zu errichtenden Waffenkammergebäudes. Hierfür ist wiederum der Abriss des in dem Baufeld befindlichen Altgebäudes erforderlich. Dem standen allerdings bis Herbst des Berichtsjahres die Schutzzeiten für Fledermäuse entgegen, die sich nach Angaben des Ministeriums im Dachstuhl des Gebäudes eingenistet hatten.*

Auch der **Artenschutz** wirkte sich bei geplanten Maßnahmen der Bundeswehr aus:

- *Der Fund von unter Naturschutz stehenden Zauneidechsen machte am Marinefliegerstützpunkt Nordholz den Bau von Schutzzäunen mit einer Gesamtlänge von elf Kilometern nötig, um die Kriechtiere absammeln und in Ersatzhabitats umsiedeln zu können. Nach der Vergrämung von 357 Eidechsen im Berichtsjahr bleibt der nächste Sommer abzuwarten. Dadurch verzögern sich die Bauarbeiten für dringend benötigte Hallen und Flugbetriebsflächen noch mindestens bis Ende 2024.*
- *Die Entscheidung zwischen Kunst- und Naturrasen nahm in der Karwendel-Kaserne in Mittenwald bei der Ertüchtigung eines Sportplatzes für die Gebirgs- und Winterkampfschule rund eineinhalb Jahre in Anspruch. Innerhalb dieser Zeit hatten sich in dort im Bauschutt ebenfalls Zauneidechsen angesiedelt, deren Sichtung dazu führte, dass vorerst weitere Maßnahmen nicht gestattet waren. Nach dem Aufbau eines Schutzzaunes tauchten keine Reptilien mehr auf. Statt im Juni 2020 soll der Sportplatz nun im Oktober 2024 fertig sein.*

Nicht der gut begründete Tier- und Naturschutz ist ein Problem. Stattdessen veranschaulicht der letzte Fall beispielhaft, wie sich Untätigkeit und Nicht-Kümmern unerwartet nachteilhaft auswirken können. Die Soldatinnen und Soldaten, denen der Erhalt ihrer körperlichen Fitness obliegt, sind einmal mehr die Leidtragenden einer nicht nachvollziehbaren Bauverzögerung.

Auch vermeintliche **Kleinvorhaben** können von erheblicher Dauer sein:

- *Während eines Truppenbesuches bei der Deutsch-Französischen Brigade in Müllheim berichteten Soldatinnen und Soldaten, dass die Fahrzeugwaschanlage am Standort schon seit mehreren Jahren nicht vollständig benutzbar sei. Nach Übungen dauere es zwei bis drei Wochen, bis alle Fahrzeuge gewaschen seien. Das Verteidigungsministerium bestätigte dies. Trotz eines Instandsetzungsauftrags im Juli 2020 konnte die zuständige Bauverwaltung erst im Juli 2023 ein Sanierungskonzept vorlegen. Die dreijährige Verzögerung begründete sie mit pandemiebedingten Kapazitätsengpässen und Personalmangel. Die Fertigstellung ist nun für Oktober 2026 und die Übergabe für Januar 2027 geplant – sechseinhalb Jahre nach Feststellung des Sanierungsbedarfs.*
- *Damit die Sportfördergruppe der Bundeswehr in Bischofswiesen ihre Bobanschubbahn auch bei schlechtem Wetter nutzen könne, bedürfe es einer durchgehenden Überdachung, wie die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch im Januar 2022 erfuhr. Das um Überprüfung gebetene Verteidigungsministerium wandte sich an das Bundesministerium des Innern und für Heimat, weil es hier um spitzensportspezifischen Infrastrukturbedarf gehe. Im Oktober 2023 stellte sich schließlich heraus, dass dieses keine eigene Zuständigkeit sah, weil die geforderte Baumaßnahme eine Bundeswehrliegenschaft betreffe und damit nicht Bestandteil der Trainingsstättenförderung des Bundes sei.*

Dass die beiden Bundesministerien mehr als eineinhalb Jahre für die Klärung der Zuständigkeitsfrage brauchten, spricht für sich. Unverständlich ist aber, dass das Verteidigungsministerium in seiner Stellungnahme plötzlich keine Notwendigkeit einer Ertüchtigung der Bobanschubbahn mehr sah, obwohl es die Sportfördergruppe 2022 noch angewiesen hatte, eine entsprechende Bedarfsformulierung dem Innenministerium vorzulegen.

Immer wieder Gegenstand von Beschwerden sind **Sanitäranlagen**:

- *Beim Jägerbataillon 91 in Rotenburg/Wümme beklagten mehrere Soldatinnen und Soldaten den schlechten Zustand der Sanitärräume in den Büro- und Unterkunftsgebäuden. In den Waschräumen gebe es Schimmel, die Versiegelung von Fußböden platze auf, im Winter funktionierten die Heizungen nicht immer, und die Sauberkeit sei insgesamt mangelhaft. Die Rohrleitungen seien überwiegend zu alt, um sie noch zu reinigen. Selbst Spezialmaßnahmen könnten keine Abhilfe mehr schaffen, weil die Kruste aus Kalk und Urinstein zu hartnäckig sei. Bis auf kosmetische Maßnahmen, beispielsweise dem Überstreichen alter Fliesen, sei nichts geschehen. Zudem fehle es an Toiletten und Duschen für Soldatinnen. Obwohl seit nunmehr über 20 Jahren Frauen in den Streitkräften dienen, behelfe man sich immer noch mit Wechselschildern an den Duschtüren.*
- *Die im Januar 2023 in zwei Gebäuden der Eifelkaserne in Gerolstein begonnene Sanierung der Wasch- und Duschräume für Männer kam aufgrund der Insolvenz eines Bauunternehmens bereits drei Wochen später wieder zum Erliegen. Im Rahmen einer Notlösung können die rund 70 Männer des einen Gebäudes die Waschräume der Frauen und diese wiederum die Nasszelle einer unbelegten Offizierstube nutzen. In dem anderen Gebäude müssen die rund 50 betroffenen Soldaten dagegen weiterhin auf Sanitärcontainer ausweichen.*

Veraltete **Wasserleitungssysteme** sind in diesem Zusammenhang ein weiteres ernst zu nehmendes Problem vieler Liegenschaften. Einerseits sind sie technisch anfälliger für Havarien und bergen andererseits das Risiko einer Verkeimung und einer damit einhergehenden potenziellen Gesundheitsgefährdung:

- *Ein Petent beklagte, es habe in der Heinrich-Hertz-Kaserne in Daun in den vergangenen drei Jahren zwei Wasserrohrbrüche und dreimal einen Legionellenbefall des Trinkwassers gegeben. Zum Teil habe die Truppe die Sanitäreinrichtungen des Gebäudes über einen Monat lang nicht nutzen können. Das Verteidigungsministerium bestätigte den maroden Zustand des Leitungsnetzes.*

Hoffnung gibt, dass die Sanierung des **Trinkwassernetzes** beauftragt ist und ab Mitte 2024 erfolgen soll.

- *Mit dem Befall des Trinkwassers von Legionellen und Kolibakterien hat auch das Bataillon Elektronische Kampfführung 932 in Frankenberg/Eder zu kämpfen. Ein Soldat trug vor, im Herbst 2022 sei es zu einer amtsärztlichen Sperrung der Sanitäreinrichtungen in vier Blöcken gekommen. Seit September 2023 sei das Trinkwasser – nach kurzzeitiger Verbesserung – in der gesamten Kaserne nicht mehr nutzbar. Körperhygiene sei nur auf eigenes Gesundheitsrisiko möglich und der Truppenzahnarzt könne aufgrund der Wasserverunreinigung überhaupt nicht mehr arbeiten. Ursache für den Befall ist nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung der zu geringe Wasserdurchfluss in den überdimensionierten und unzureichend isolierten Leitungen, die neben der Trink- zugleich auch der Löschwasserversorgung dienen.*

Zweckmäßig wäre daher eine Trennung der Leitungsnetze und die Sanierung des Trinkwassersystems. Die ursprünglich ab Oktober 2023 vorgesehene Umsetzung dieser Maßnahme hatte allerdings bis Ende des Berichtsjahres nicht einmal begonnen.

Veraltete Gebäude- und Liegenschaftsstrukturen sind häufig ein Ärgernis, mit dem sich aber die Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten zumindest temporär arrangieren kann. Ganz anders betroffen sind Kameradinnen und Kameraden, die auf die **Barrierefreiheit** von Gebäuden angewiesen sind. Für sie können vermeintliche Kleinigkeiten ein unüberwindbares Hindernis sein:

- *Zu Recht bemängelte ein Kompaniefeldwebel, vor dem Beginn von Baumaßnahmen im Eingangsbereich eines Dienstgebäudes habe keine Berücksichtigung gefunden, dass dort eine auf einen Rollstuhl angewiesene Person arbeite. Der als Alternative vorgesehenen Nebeneingang sei mangels Barrierefreiheit nicht nutzbar. Die beabsichtigte Beschaffung eines sogenannten Treppensteigergerätes bezeichnete der Soldat als „Bürokratiemonster“, weil die Beteiligten immer nur erklärten, warum dies nicht machbar sei, anstelle nach einer Lösung zu suchen. Die Überprüfung ergab, dass die notwendige Barrierefreiheit bei der Planung der Maßnahme 2015 – trotz Beteiligung der Interessenvertretungen – nicht bekannt war und ein Hinweis darauf erst bei Baubeginn erging. Immerhin führte die Eingabe zur baldigen Anmietung eines Treppensteigers.*
- *Am NATO-Marineflugplatz Nordholz hinderten vier Stufen einen Soldaten im Rollstuhl am Zugang zur Truppenküche. Damit er wenigstens in das Staffeldienstgebäude kommen konnte, hatte seine Einheit eine Rampe angefertigt. Dennoch war ihm der Dienst auch dort erschwert, weil es keine barrierefreie Toilette gab. Zumindes hat das Verteidigungsministerium eine schnelle Verbesserung der Lage bewirkt, von der sich auch die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch überzeugte. Mit dem Umbau des Sanitärbaus ist die Barrierefreiheit des Staffeldienstgebäudes 31 mittlerweile hergestellt. Ebenso ist das Wirtschaftsgebäude über eine dauerhafte Rollstuhllampe erreichbar.*

Für den Petenten ist diese Entwicklung ein erster Schritt, auch wenn andere Gebäude der Kaserne für ihn – vorerst – unerreichbar bleiben. Die Bundeswehr sollte daher weiter bemüht sein, ältere Liegenschaften barrierefrei umzugestalten.

Ausreichende Möglichkeiten, **Sport** zu treiben und sich fit zu halten, sind für Soldatinnen und Soldaten essenziell und sollten in den Streitkräften eine Selbstverständlichkeit sein. Die Praxis sieht anders aus und ist regelmäßiger Gegenstand von Eingaben oder Thema bei Truppenbesuchen:

- *An der Marineunteroffizierschule in Plön stellte die Wehrbeauftragte zwar fest, dass der Neubau der Schwimm- und Rettungsübungshalle zwischenzeitlich abgeschlossen ist. Ihrer Inbetriebnahme standen aber bis auf Weiteres technische Mängel entgegen.*
- *Die Kampfschwimmer aus Eckernförde warten seit Juli 2010 auf die Sanierung ihrer Taucherübungshalle und fahren für entsprechendes Training weiterhin mehr als 80 km nach Neustadt in Holstein. Hoffnung gibt zumindest, dass die Halle Mitte 2024 in Betrieb genommen werden soll.*

- *Bei einem Besuch des Bataillons Elektronische Kampfführung 911 in Stadum erfuhr die Wehrbeauftragte, dass die Sportmöglichkeiten am Standort begrenzt seien. Es fehlten beispielsweise Hanteln und ein Fitnessraum, die Aufstellung eines Sportcontainers sei an der Genehmigung des Bundeswehrdienstleistungszentrum gescheitert. Nur alle zwei Wochen und außerhalb von Ferienzeiten sei in der Mittagspause Schwimmen für eineinhalb Stunden in einem zivilen Bad möglich. Flexibilität gebe es keine und die Bundeswehr mache sich sogar regresspflichtig, wenn sie einen gebuchten Schwimmtermin nicht rechtzeitig vorher absage.*
- *Über zu wenig Sportgeräte beklagten sich auch Soldatinnen und Soldaten während eines Truppenbesuchs beim Lufttransportgeschwader 62 in Wunstorf. Für das gesamte Geschwader gebe es im Sportraum nur zwei Laufbänder. Dies sei insbesondere in den Wintermonaten alles andere als ausreichend.*
- *Ähnlich verhielt es sich beim Logistikkbataillon 472 in Kümmersbruck, wo die Truppe die Sportausstattung als ungenügend bewertete. Die Tartanbahn der Kaserne sei gesperrt und die neue Sporthalle lasse auf sich warten. In dem kleinen MilFit-Container könnten allenfalls fünf bis sechs Soldatinnen und Soldaten gleichzeitig trainieren.*
- *Die unzureichenden Möglichkeiten in der Hugo-Junkers-Kaserne in Alt Duvenstedt, sich auf fordernde Aufträge auch körperlich vorbereiten zu können, beklagte ein Sportübungsleiter des Seebataillons. Es fehle an Geräten, zudem sei der aktuelle Krafraum zu klein. Die Problematik sei seit längerem bekannt, eine Abhilfe scheitere jedoch an den geltenden Vorschriften, wonach sich die Größe und Ausstattung der Krafräume an der Zahl der Dienstposten vor Ort orientiere, so das Bundesministerium der Verteidigung.*

Im letzteren Fall ist es zumindest erfreulich, dass das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr die Marine über die Möglichkeit aufgeklärt hat, den spezifischen Bedarf des Seebataillons im Rahmen einer Ausnahmeregelung anzuzeigen. Das Seebataillon konnte keine hinreichende Begründung liefern, weil der zu klein empfundene Fitnessraum nach Vorschriftenlage gerade noch groß genug war. Zugleich verdeutlicht dies, wie entscheidend der Informationsaustausch zwischen beteiligten Dienststellen zu solchen Möglichkeiten ist. Nachvollziehbar ist die Forderung der Marine, die starr festgelegten Bemessungsschlüssel für Sportausstattung und -möglichkeiten vor dem Hintergrund der zum Teil evident unterschiedlichen körperlichen Anforderungen an Soldatinnen und Soldaten flexibler zu gestalten.

- *Beim Versorgungsbataillon 7 hörte die Wehrbeauftragte während eines Besuchs, dass der Fitnessraum in der Generalfeldmarschall-Rommel-Kaserne in Augustdorf seit zehn Jahren nicht nutzbar sei.*

Zweckmäßig wäre es in solchen Fällen, wenn die Bundeswehr mit einem lokalen Fitnesscenter kooperiert, wie es beispielsweise an der Betreuungsstelle für zivilberufliche Aus- und Weiterbildung in Darmstadt der Fall ist. Da in der Starkenburg-Kaserne kein Fitnessraum zur Verfügung steht, können die Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer auf diese Weise Sport treiben.

Eine andere Möglichkeit bestünde in der Bereitstellung von **Sportcontainern**. Den Wunsch danach äußerten Soldatinnen und Soldaten bei vielen Truppenbesuchen. Das Ministerium sollte dem Rechnung tragen.

Es gab im Berichtsjahr allerdings auch positive Beispiele im Infrastrukturbereich, wie beispielsweise aus Greding:

- *Aufgrund von Brandschutzauflagen war der Krafraum auf dem Erprobungsgelände der Wehrtechnischen Dienststelle 81 seit Sommer 2022 geschlossen. Dem großen Engagement des Kasernenkommandanten, der frühzeitig einen anderen Raum als Alternative aufzeigte, sowie der tatkräftigen Unterstützung des Bundeswehr-Dienstleistungszentrums Ingolstadt ist es zu verdanken, dass den dortigen Soldatinnen und Soldaten seit Oktober 2023 ein erstklassiger und barrierefreier Fitnessraum zur Verfügung steht.*

Beschleunigung

Die Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Bau- und Sanierungsmaßnahmen waren schon Gegenstand vieler Jahresberichte. Die viel zu langen Umsetzungszeiträume lassen die Betroffenen regelmäßig verzweifeln. Allerdings beweist die Bundeswehr in Einzelfällen, dass sie imstande ist, auf außergewöhnliche infrastrukturelle Herausforderungen schnell zu reagieren. Ebenso ist entlastend festzuhalten, dass sie regelmäßig auf die Zuarbeit vieler anderer Bundes- und Landesbehörden angewiesen ist und auf deren Kapazitäten und Prioritätensetzungen kaum Einfluss nehmen kann. Wünschenswert wären beispielsweise eine zügige Prüfung und Billigung von

Vorhaben durch das Bundesministerium der Finanzen. Vor allem führt die unzureichende Leistungsfähigkeit der **Landesbauverwaltungen** – im Wesentlichen aufgrund von Personalmangel – zu erheblichen Verzögerungen bei Infrastrukturvorhaben der Bundeswehr. Zum Teil kann daher jährlich nur ein Bruchteil vom eigentlichen baulichen Bedarf umgesetzt werden. Hinzu kommt, dass die Streitkräfte teilweise nur eine geringe Priorität genießen und im Vergleich zu landeseigenen Baubedarfen hintanstehen müssen. Vor diesem Hintergrund fordert auch der Deutsche Städte- und Gemeindebund vom Bund, gemeinsam mit den Ländern eine Lösung zu finden, wie sie Bundeswehrstandorte im gesamten Bundesgebiet zeitnah auf ein vergleichbares bauliches Niveau heben können.

- *Ein positives Beispiel für ein funktionierendes Miteinander der an einem Infrastrukturvorhaben beteiligten Stellen ist dagegen die Pionierschule in Ingolstadt. Nach der Entscheidung 2004, diese Schule von München nach Ingolstadt zu verlegen, bewiesen alle Mitwirkenden, dass es möglich ist, die notwendigen Infrastrukturmaßnahmen zügig umzusetzen. Innerhalb von nur fünf Jahren ist es gelungen, insgesamt 20 Gebäude zu sanieren sowie acht Gebäude neu zu errichten. Der Umzug konnte deshalb wie geplant 2009 erfolgen.*

Nach Angaben der Beteiligten waren drei Faktoren für das rasche Vorankommen entscheidend: Genügend politischer Wille und Druck, das gemeinsam erkannte Ziel verzugslos zu erreichen, eine reibungslose zivil-militärische Zusammenarbeit bei nur geringer Personalfuktuation sowie das konsequente und bedenkenlose Ausnutzen aller Möglichkeiten des rechtlichen Rahmens.

Insbesondere der dritte Aspekt erfordert mitunter ein Umdenken im Sinne der ausgerufenen Zeitenwende. Alle Beteiligten sollten sich als Beschleuniger und nicht als Verhinderer sehen. Es gilt, Verantwortung zu übernehmen und zügig Entscheidungen im Sinne der Sache zu treffen und dabei die eingeräumten Optionen mutig zu nutzen. Diese drei Erfolgsfaktoren sollten flächendeckend als Blaupause für andere Bauvorhaben dienen.

Ein anderes aktuelles Großvorhaben veranschaulicht, dass dieser Handlungsansatz in den Streitkräften und der Bauverwaltung durchaus angekommen ist:

- *Im Dezember 2022 erteilte der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages die Freigabe zur Beschaffung von 35 Mehrzweckkampfflugzeugen F-35A. Die Luftwaffe sieht vor, sie ab 2027 auf dem Fliegerhorst Büchel zu stationieren. Für die Aufnahme des neuen Flugzeugtyps ist jedoch der weitere Ausbau des Flugplatzes notwendig, was sich vor allem für die Bauverwaltung Rheinland-Pfalz als besondere Herausforderung darstellt. So binden die laufenden Maßnahmen, wie die Sanierung der dortigen Start- und Landebahn, bereits jetzt enorme Kapazitäten. Um das ambitionierte Ziel dennoch fristgerecht umzusetzen, haben das Verteidigungsministerium und die Landesbauverwaltung ein spezielles Infrastrukturverfahren vereinbart. In diesem einmaligen Projektverfahren übernimmt das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw) wesentliche Aufgaben von der Landesbauverwaltung, um die erforderliche Kerninfrastruktur im Umfang von rund 550 Millionen Euro – so eine frühe erste Schätzung – umzusetzen.*

Auch wenn dieser gemeinsame Kraftakt zur Stärkung der Landes- und Bündnisverteidigung zu begrüßen ist, so handelt es sich doch um einen Sonderfall, der auf dieses Projekt besonders zugeschnitten ist. Zugleich zeigt das Beispiel deutlich, dass es erforderlich ist, eine strukturelle Antwort auf die zunehmenden Engpässe in einigen der Landesbauverwaltungen zu finden. Die Übernahme von **Investitionsmaßnahmen** durch das BAIUDBw sollte das Ministerium daher auf ihr Potenzial im Sinne eines Regelmodells überprüfen. Daneben ist es aber weiter wichtig, die für Infrastrukturvorhaben notwendigen Verfahrensabläufe strukturell zu analysieren und laufend zu optimieren.

Ausgangspunkt für die schleppende Umsetzung von Baumaßnahmen ist nicht selten eine Situation, wie sie sich bei einem Truppenbesuch beim Kompetenzzentrum Baumanagement in München, einer Art Außenstelle der Abteilung Infrastruktur des BAIUDBw, darstellte:

- *Ein Viertel aller Gebäude im Aufgabenbereich des Kompetenzzentrums sei sanierungsbedürftig. Beispielsweise wiesen die Rhön-Kaserne in Wildflecken und die Saaleck-Kaserne in Hammelburg einen erheblichen Investitionsbedarf von 741 Millionen Euro beziehungsweise 878 Millionen Euro auf. Beide lägen im Zuständigkeitsbereich des Staatlichen Bauamtes Schweinfurt, dessen gesamtes anstehendes Bauvolumen 2,23 Milliarden Euro betrage. Da es aktuell lediglich in der Lage sei, 25 Millionen Euro pro Jahr umzusetzen, bräuchte es über 89 Jahre, um allein nur die derzeit geplanten Maßnahmen zu vollenden.*

Angesichts derartiger Prognosen hat die bayerische Staatskanzlei reagiert und im November 2022 eine Task Force zur Beschleunigung von Bauvorhaben der Bundeswehr eingerichtet. Alle relevanten Akteure – die Landesbaudirektion, die Staatlichen Bauämter, das Bayerische Bauministerium und das Kompetenzzentrum Baumanagement München – sind dort eingebunden. Nach einer Bewertung haben sie drei Schlüsselaspekte ausgemacht. Zunächst haben sie eine ungleiche Auslastung der 16 staatlichen Bauämter festgestellt und eine Verteilung der Aufgaben vorgenommen, auch wenn dadurch das regionale Zuständigkeitsprinzip aufgeweicht wird. Dazu gehören insbesondere planerische Tätigkeiten oder anderweitige Unterstützungsleistungen. Als zweite Maßnahme sollen im Rahmen von Schwerpunktsetzungen bestimmte Bauämter die Zuständigkeit für den Bau einzelner Gebäudetypen im Sinne einer **Leitbauverwaltung** übernehmen. Hierdurch ist eine schnellere und optimierte Planung und Umsetzung von mustergleichen Bauten zu erreichen. Es gilt das Motto: Bewährtes soll sich durchsetzen. Wenn eine Wiederholungsplanung erfolgreich ist, soll sie als Musterplanung für weitere Projekte gleichen Typs, etwa für Unterkünfte oder Schießanlagen, Verwendung finden. Dazu existieren bereits Beispiele:

- *So basieren sowohl die Hallenschießanlage in Bad Reichenhall als auch die in Hammelburg auf derselben Planung des Bauamtes Würzburg.*
- *Ebenso geht der Bau von Waffenkammern in Weiden, Pfreimd und Oberviechtach auf eine Musterplanung des Bauamtes Amberg-Sulzbach zurück.*

Die dritte Maßnahme ist der verstärkte Einsatz von funktionalen Ausschreibungen, die einzig das zu erreichende Ziel definieren, wie beispielsweise eine Unterkunft mit entsprechendem Ausstattungsprogramm zu bauen. Funktionalausschreibungen können – richtig eingesetzt – eine deutliche Erleichterung sein und zur Beschleunigung von Bauvorhaben beitragen. Denn im Vergleich zu „klassischen“ Vergaben entfällt die Erstellung eines detaillierten Leistungsverzeichnisses. Zudem wird in der Vergabe auf General- oder Totalunternehmer abgezielt, die die Bauleistungen aus einer Hand anbieten und somit gegenüber dem Bauherrn Abstimmungsprobleme verringern.

Ein sinnvoller Einsatz kann auch im Bereich des modularen beziehungsweise seriellen Bauens liegen. Dafür gab es ebenfalls bereits eine Erfolgsmeldung:

- *In Neubiberg entstanden im Rahmen eines Pilotprojektes mit diesem Ansatz in weniger als zwei Jahren 180 neue Unterkünfte für die Bundeswehruniversität München. Dies soll als Blaupause für Unterkunftsbauten an zahlreichen weiteren Standorten dienen.*

Bedauerlich ist, dass sich dies nur bedingt für ein bundesweites Vorgehen eignet. Denn die zum Teil deutlich voneinander abweichenden landesrechtlichen Bauvorgaben, beispielsweise zum Brandschutz, bremsen den erzielten Beschleunigungseffekt mitunter wieder aus.

Eine rechtliche Änderung von Oktober 2022 könnte ebenfalls zur Beschleunigung von Baumaßnahmen und einer Entlastung der Landesbauverwaltungen beitragen. Wenn es um den Bau- und Funktionsunterhalt in Liegenschaften geht, die der Bundeswehr zur Nutzung überlassen sind, eröffnen die neuen Richtlinien für die Durchführung von Bauaufgaben des Bundes (**neue RBBau**) der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (**BImA**) die Möglichkeit, Maßnahmen in eigener Zuständigkeit durchzuführen. Im Rahmen des sogenannten Andienungsgebots muss die BImA zunächst der regional zuständigen Bauverwaltung anbieten, sie mit der Umsetzung der Bauaufgabe zu beauftragen. Sieht sich die Bauverwaltung nicht in der Lage, das Projekt zeitgerecht zu erledigen, kann die BImA dies selbst vornehmen. Alternativ kann die BImA auch Dritte oder andere Bauverwaltungen beauftragen.

Unabhängig von den vorgenannten baulichen Maßnahmen ist die Verfügbarkeit von **Wohnraum** auch außerhalb von Kasernen für die Truppe von großer Bedeutung. Hilfreich ist dabei, wenn die BImA im unmittelbaren Umkreis von Bundeswehr-Liegenschaften, wie beispielsweise bei der Deutsch-Französischen Brigade in Müllheim, Wohneinheiten baut, die auch für Soldatinnen und Soldaten vorgesehen sind. Sie kann diese für niedrigere Mieten als bei marktvergleichbarem Wohnraum anbieten. Besonders erfreulich ist daher eine kreative Idee, die das Verteidigungsministerium zusammen mit der BImA verfolgt:

- *Das Ministerium prüft, aus Randbereichen von Kasernen oder anderen Bundeswehrliegenschaften Grundstücksteile „herauszuschneiden“ und an die BImA zu übertragen, damit diese dort Wohnraum für Soldatinnen und Soldaten schafft. Am Standort München besteht zum Beispiel die Überlegung, einen Grundstücksaustausch zwischen der BImA und der Bundeswehr durchzuführen, um die bestehende*

Wohnbebauung für Bundesbedienstete zu erweitern. In Düsseldorf bemüht sich die BImA, auf dem Gelände der ehemaligen Bergischen Kaserne 450 Wohnungen zu errichten. Hier gestaltet sich aber die Aufstellung des Bebauungsplans sehr zeitintensiv und schwierig.

Dieser neue Ansatz stößt jedoch an Grenzen. Aus Sicht des Ministeriums stehen die Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung und der damit verbundene erhöhte Eigenbedarf an Flächen – zum Beispiel für Ausgleichsmaßnahmen zur Erfüllung des Bundesnaturschutz- und des Bundeswaldgesetzes oder für Flächen zur Erzeugung erneuerbarer Energien zur Erfüllung der Klimaneutralität – einer systematischen Prüfung der Entbehrlichkeit von Randbereichen von Liegenschaften entgegen. Dies ist nachvollziehbar ebenso wie der Grundsatz, dass die Bundeswehr sämtliche verfügbaren Flächen benötigt. Die Truppe sollte sich deswegen aber nicht gehindert sehen, solche Flächen selbst zu identifizieren und als Potenzialfläche für die Schaffung von attraktiven Wohnraumangeboten zu melden.

Der Verteidigungsminister kündigte im September 2023 an, alles zu unternehmen, um Infrastrukturprojekte passgenau, wirtschaftlich und möglichst schnell umzusetzen. Dazu hat das Ministerium einige der dargestellten Lösungsansätze aufgegriffen. Mit Erlass des Verteidigungsministeriums vom Oktober 2023 sind Passagen in bundeswehrinternen, untergesetzlichen Verfahrensvorschriften, die der Zielstellung der neuen RBBau entgegenstehen, bis auf Weiteres nicht anzuwenden, zugleich sind Beurteilungsspielräume im Sinne einer Beschleunigung konsequent zu nutzen. Die Bundeswehr werde alle militärischen Bauaufgaben stringent priorisieren und dabei den Fokus auf die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte und die Betriebssicherheit der Infrastruktur legen. Die Bauverwaltungen des Bundes und der Länder werde sie nur noch mit den Bauaufgaben beauftragen, die sie bei realistischer Betrachtung auch umsetzen könnten. Zugleich werde das Verteidigungsministerium weiterhin auf eine auskömmliche Personalausstattung in den Bauverwaltungen des Bundes und der Länder hinwirken und die Möglichkeit, Aufgaben ganz oder teilweise durch den eigenen Geschäftsbereich oder durch andere Bundesbehörden, wie die BImA, durchzuführen, in den Blick nehmen. Diese Initiative des Verteidigungsministers lässt hoffen, dass tatsächlich mehr Bewegung in den Infrastrukturbereich kommt.

19. Digitalisierung

Informationstechnik

Der Ausbau der digitalen Infrastruktur der Bundeswehr ist weiterhin nicht zufriedenstellend. Insbesondere die Anbindung und Bereitstellung von Hochgeschwindigkeitsinternet in den Liegenschaften darf in der heutigen Zeit keine Frage mehr sein. Eine bedarfsgerechte Versorgung mit **WLAN** ist ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor. Im Rahmen des Projekts „Internet in Unterkünften“ hat die Bundeswehr knapp 2.000 Unterkunftsgebäude in über 230 Liegenschaften mit kostenlosem WLAN ausgestattet. Mit Programmabschluss Ende 2022 stand damit in 93 Prozent der umfassten Gebäude ein drahtloser Internetzugang vollständig und zu 97 Prozent zumindest auch teilweise zur Verfügung. Die hohe Akzeptanz dieses Angebots zeigt sich darin, dass zu Beginn des Berichtsjahres knapp 175.000 Nutzerinnen und Nutzer registriert waren.

So positiv dieses Bild erscheint, gilt es nur für die Liegenschaften, die das Programm „Internet in Unterkünften“ einschloss. Hier zeigen sich die nachteiligen Auswirkungen inzwischen revidierter früherer Standortentscheidungen:

- *Zu Recht beklagte sich ein Soldat darüber, dass die Nutzung des WLAN in der Hugo-Junkers-Kaserne in Alt Duvenstedt Geld koste, an anderen Standorten hingegen regelmäßig gratis sei. Aufgrund der zunächst beabsichtigten Schließung der Kaserne war keine Aufnahme in das Programm „Internet in Unterkünften“ erfolgt. Dabei, so das Verteidigungsministerium, bleibe es auch vorerst, da weiterhin Entscheidungen darüber ausstünden, welche Gebäude in der Nutzung blieben. Seit 2015 könne die Truppe vor Ort aber auf kostenpflichtige Hotspots eines privaten Anbieters zurückgreifen.*

Nach einer Intervention der Wehrbeauftragten hat sich eine Lösung gefunden: Die Kosten für den Internetzugriff von monatlich 9,95 Euro können sich die Soldatinnen und Soldaten auf Antrag aus den Betreuungstiteln der Truppenteile erstatten lassen. Diese Entscheidung des Ministeriums im Sinne der Truppe ist sehr erfreulich.

Eine pragmatische Lösung wäre auch für die Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer in der Starkenburg-Kaserne der Betreuungsstelle für zivilberufliche Aus- und Weiterbildung in Darmstadt erforderlich:

- *Diese Liegenschaft wird wegen beabsichtigter Schließung ebenfalls nicht in das Programm „Internet in Unterkünften“ einbezogen. Nachdem dann auch der bisherige externe WLAN-Anbieter nicht mehr zur Verfügung stand, gibt es keine WLAN-Versorgung mehr. Es bleibt zu hoffen, dass die Bundeswehr einen alternativen Anbieter gewinnen kann.*

Nicht nur in den Unterkunftsgebäuden ist die flächendeckende Bereitstellung von WLAN dringend erforderlich, sondern auch in anderen Bereichen:

- *So gibt es in den Unterrichtsräumen des Zentrums Innere Führung in Koblenz kein öffentliches WLAN, wie die Wehrbeauftragte bei ihrem Besuch erfuhr. Gemäß der ministeriellen Stellungnahme sieht das Zentrum Innere Führung ebenfalls den klaren Bedarf der Vernetzung mittels WLAN und LAN, um das Trainingsangebot attraktiver und moderner zu gestalten, und wird daher die entsprechenden Infrastrukturmaßnahmen beantragen.*

Ernüchternd ist allerdings die Aussage des Verteidigungsministeriums, dass eine Realisierung im Rahmen eines regulären Infrastrukturvorhabens nicht vor 2030 zu erwarten sei. Dies verdeutlicht einmal mehr die überbordende Verkomplizierung in der Bundeswehr. Was im privatwirtschaftlichen Bereich eine Maßnahme von wenigen Wochen wäre, streckt sich hier über mehrere Jahre. In einer digitalisierten Welt sind solche Zustände nicht tragbar. Es ist daher zielführend, dass die Vernetzung der Lehrsäle wenigstens als Zwischenlösung zunächst provisorisch erfolgen soll.

Ein ähnliches Bild ergab sich beim Ausbildungsmusikkorps der Bundeswehr in Hilden. Mit Unverständnis nahm die Wehrbeauftragte zur Kenntnis, dass die erst kürzlich errichteten Unterrichtsgebäude zwar über die technischen Voraussetzungen verfügen, aber WLAN trotz Beantragung im Jahr 2020 weiterhin fehlt. Das Verteidigungsministerium rechtfertigte sich in umständlicher Weise wie folgt:

- *„Die prozessualen, technischen sowie vergaberelevanten Voraussetzungen zur Realisierung von WLAN im Ausbildungsmusikkorps sind geschaffen. Die infrastrukturellen Voraussetzungen sind durch die Dienststelle zu schaffen. Diese befinden sich derzeit in der Planung. Sobald die Infrastruktur beim Ausbildungsmusikkorps ertüchtigt worden ist, erfolgen im Anschluss die Maßnahmen zum Rollout des WLAN. Zur Ermittlung des infrastrukturellen Bedarfes in der Dienststelle wurde vor Ort die IT-Infrastruktur der relevanten Gebäude unter Beteiligung der Dienststelle geprüft und bewertet. Die Ergebnisse, einschließlich der durch die Dienststelle umzusetzenden infrastrukturellen Maßnahmen, wurden in einem Datenanalyseedokument festgehalten, mit dem Ausbildungsmusikkorps abgestimmt und dieser zur Umsetzung durch das zuständige Bundeswehrdienstleistungszentrum übergeben.“*

Auf die ursprüngliche Frage, warum die WLAN-Versorgung nicht von Beginn an auch die Unterrichtsräume umfasste, ging das Ministerium nicht ein. Der öffentliche Zugang zum Internet sollte in allen Lehr- und Schulgebäuden der Bundeswehr eine Selbstverständlichkeit sein. Es wäre gut, wenn das Ministerium hier Abhilfe schaffen könnte.

Nicht mehr zeitgemäß ist das bisherige System der Bundeswehr zur IT-Ausstattung von Soldatinnen und Soldaten:

- *Bislang erfordert jeder Dienstpostenwechsel für die notwendigen IT-Anpassungen einen hohen Aufwand mit zum Teil längeren Wartezeiten, wie das Bundesministerium der Verteidigung selbst einräumte. Zudem erhalten Bundeswehrangehörige ohne aufgabenbezogene IT-Ausstattung nur in begrenztem Maße wie beispielsweise über gemeinsam genutzte IT einen Zugang zur digitalen Infrastruktur und den Online-Medien.*

Abhilfe soll das Projekt Personalisierte IT-Ausstattung (**pITA**) schaffen. In dessen Rahmen sollen alle Nutzerinnen und Nutzer persönlich zugewiesene Endgeräte, also Laptops, Tablets oder Smartphones, erhalten und, basierend auf den zugewiesenen Nutzungsprofilen, eine Auswahl von verschiedenen Angeboten treffen können. Die Verwaltung soll durch die IT-Service-Provider erfolgen, weshalb die Mitwirkung der Dienststellen nur noch im Einzelfall erforderlich sein wird. Getrübt wird diese an sich sehr zu begrüßende Entwicklung allerdings durch die Ankündigung des Ministeriums, erst Ende 2025 die ersten Nutzerinnen und Nutzer in pITA migrieren zu können.

Zuweilen ist eine Ausstattung zum Beispiel mit moderner IT möglich, Betroffene haben aber keine Kenntnis davon:

- *Ein Feldwebel kritisierte die mangelhafte Ausstattung seines Bataillons mit Rechnern. Im Schnitt acht Personen teilten sich zwei Rechner. Es fehlten im Bataillon aber nicht nur Rechner, sondern auch eine*

entsprechende Anzahl an Netzwerkanschlüssen in den Dienstzimmern. Die Überprüfung durch das Ministerium ergab, dass dem Bataillon weitere, bereits vorhandene und dem Bataillon auch zustehende Geräte zur Verfügung gestellt werden könnten. Offensichtlich aus Unsicherheit oder Unkenntnis über das standardisierte Anforderungsverfahren der zuständigen IT-Koordinierungsorganisation habe das Bataillon bislang keinen Abruf dieser Geräte getätigt. Darüber hinaus habe die zuständige IT-Koordinierungsstelle das Bataillon über unterschiedliche Möglichkeiten zur ad-hoc-Erweiterung der vorhandenen Netzwerkanschlüsse in den Dienstzimmern des Bataillons informiert. Auch das war am Standort unbekannt.

Für das Bataillon sind die rasche Lieferung von Rechnern und die Erweiterung der Netzwerkanschlüsse gute Nachrichten. Zu befürchten ist aber, dass es sich bei den Hinweisen auf Unsicherheit und Unkenntnis beim Verfahren zum Abruf vorhandener IT-Technik um keinen Einzelfall in der Bundeswehr handelt. Hier könnte eine regelmäßige Unterrichtung durch die zuständigen IT-Koordinierungsstellen für mehr Handlungssicherheit sorgen.

Stabs- und Verwaltungsprozesse

Die Digitalisierung der Stabs- und Verwaltungsprozesse trägt entscheidend zur Auftrags Erfüllung der Bundeswehr bei und muss vorangetrieben werden. Allerdings sollte stets in den Blick genommen werden, dass hier keine zusätzliche Bürokratie entsteht, die die Arbeitsprozesse mehr be- als entlastet.

Seit Juni 2023 regelt ein neuer Erlass die **Aktenführung und Schriftgutverwaltung** hinsichtlich des Umgangs mit Altdateien/E-Mails in der Bundeswehr und der neuen digitalen Datei-/E-Mail-Ablage. Damit gehen Veränderungen im gewohnten Arbeitsumfeld in den Dienststellen der Bundeswehr einher. Nicht selten fühlen sich betroffene Soldatinnen und Soldaten überfordert oder kritisieren einen Aufwuchs an Bürokratie. In einer Eingabe an die Wehrbeauftragte klagte ein Oberstleutnant:

- *Der Erlass stelle, wenn er ordnungsgemäß angewendet werde, eine mutwillige und vorsätzliche Diensterschwernis dar. Der gesamte elektronische Schriftverkehr müsse in ein hybrides Aktensystem mit Registrierung sowohl einer Papier- als auch der elektronischen Akte überführt werden, Sicherheitskopien müssten erstellt, Altmaterial gelöscht werden. Der Verband werde mit der Umsetzung alleine gelassen. Das Verteidigungsministerium wies darauf hin, dass auch die Bundeswehr einer Pflicht zur ordnungsmäßigen Aktenführung unterliege und der Erlass lediglich die bisher geltenden Rechtsvorschriften abbilde. Allerdings sei er, das räumt das Ministerium ein, in bestimmten Punkten missverständlich. Deshalb habe man die Eingabe zum Anlass genommen, den Erlass und vor allem die diesem zugrundeliegenden Rechtsgrundlagen noch einmal erläuternd zu kommunizieren.*

Das alles ändert aber nichts an der offensichtlichen Unzufriedenheit vieler Dienststellen mit der damit einhergehenden Arbeitsbelastung. Ein wesentlicher Teil der Lösung ist die Einführung des Dokumentenmanagementsystems DokMBw-Dateiverwaltungssystem, mit dem eine Vereinfachung der Vorgangsbearbeitung und der Aktenhaltung einhergeht. Das Rollout dieses Systems begann 2018 an zunächst 70 Dienststellen mit circa 35.000 Nutzerinnen und Nutzern und wird ab Frühjahr 2025 auf die gesamte Bundeswehr übertragen sein. Die Dienststellen, die noch ohne ein Dokumentenmanagementsystem arbeiten müssen, stehen während dieser Übergangszeit tatsächlich vor die Arbeitszeit massiv steigenden Herausforderungen. Das betrifft insbesondere die Notwendigkeit des konsequenten Führens von Papierakten. Dem versucht das Ministerium durch ein niederschwelliges digitales Angebot zu begegnen, das ab 2023 ein leichtes sogenanntes Drag-and-Drop ermöglicht, mit dem digital abgelegte Dateien und E-Mails schnell und einfach in das neue Dokumentenmanagementsystem verschoben werden können. Spätestens damit sollte der Kulturwandel zu schlanken Verwaltungs- und Führungsprozessen abgeschlossen sein.

Das Projekt **Digitale Unterschrift** ist nach wie vor nicht abgeschlossen. Nachdem die Bundeswehr Mitte 2023 die Verlängerung des Projektes befürwortete, zeigte ein Testdurchlauf mit 200 Soldatinnen und Soldaten, dass die Einführung für die gesamte Bundeswehr nur mit einem enormen Aufwand möglich wäre. Daher plant das Ministerium die Erprobung mit einer anderen technischen Lösung. Im Berichtsjahr gab es dazu allerdings keinen Vertragsabschluss, sodass mit weiteren Verzögerungen zu rechnen ist.

Dass die digitale Unterschrift nicht immer eine Beschleunigung des Arbeitsalltags bedeutet, berichtete ein Truppenversorgungsstabsoffizier der Wehrbeauftragten:

- *Sachschadensmeldungen seien von allen an der Meldung Beteiligten nach Vorschriftenlage digital zu unterzeichnen. Das seien Zugführer, Kompaniechef und Truppenversorgungsstabsoffizier. Die Meldenden*

selbst hätten in der Regel nur über den Rechner beispielsweise des Zugführers die Möglichkeit zur digitalen Signatur. Der damit verbundene Zeitaufwand sei etwa sechsmal höher als bei einer analogen Unterschrift. Um die mit Sachschadensmeldungen einhergehenden Fristen einhalten zu können, habe man sich entschieden, meldenden Soldatinnen und Soldaten ohne Rechnerzugang das Ausdrucken und analoge Signieren zu erlauben. Um der geforderten digitalen Erstellung der Sachschadensmeldung nachzukommen, scanne man die analog signierten Seiten ein.

Auch hinsichtlich des bürokratischen Aufwandes bei der Erstellung des **digitalen Lagebildes** zur Personellen Einsatzbereitschaft beschwerten sich Soldatinnen und Soldaten beim Besuch des Logistikbataillons 472 in Kümmersbruck:

- *Das digitale Lagebild müsse man in SASPF hinterlegen. Darin solle jede Einheit in Ampelformat (rot/gelb/grün) abbilden, wie auf einer Zeitschiene von zwei Jahren (acht Quartale) die Einsatzbereitschaft der einzelnen Soldatinnen und Soldaten aussehe. Es bedeute einen riesigen bürokratischen Aufwand dieses Lagebild zu erstellen.*

Grundlage dieses im Berichtsjahr in die Nutzung überführten Tools ist das 2021 erlassene Fachkonzept Digitalisierung von Lagebildern, das auf dem Projekt Digitalisierung Lagebilder aus dem Jahr 2017 hervorging. Das Verteidigungsministerium bestätigt eine mit Beginn der Nutzung tatsächlich vorhandene zusätzliche Belastung, die sich aber mit der kontinuierlichen Nutzung sukzessive reduziere. Man erwarte eine zunehmende Automatisierung der Datenmengen, die die manuellen Erhebungs- und Abfrageprozesse vereinfache. Der Nutzen dieses Lagebildes sei unbestritten, weil es ein Frühwarnsystem für eine die Organisationsbereiche übergreifende Bewertung der Einsatzfähigkeit darstelle.

Auch die Anmeldung zum Reservistendienst ist dringend modernisierungsbedürftig:

- *Ein im Heimatschutz eingesetzter Reservist kritisierte, dass bei jeder Übung ein schriftliches Einverständnis nebst Anlage benötigt werde. Dieses Formular erhalte er per E-Mail, müsse es ausdrucken und unterschrieben zurücksenden. Sämtliche Personaldaten müssten jeweils neu eingetragen werden. Ein Abspeichern des ausgefüllten Formulars als Formatvorlage sei wegen häufiger Änderungen des Formular-Layouts nicht möglich. Bei der Sicherheitsüberprüfung habe er auf den Internetseiten des Bundesamts für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD) das Programm zur elektronischen Sicherheitserklärung (ELSE) heruntergeladen und alle Angaben online eingetragen. Eine digitale Versendung sei aber nicht vorgesehen, stattdessen habe er die gesamte Datei ausdrucken und per Post verschicken müssen. Der Petent rechnete vor, dass bei 31 Heimatschutzkompanien mit je 100 Männern und Frauen jeweils acht Blätter, insgesamt 24.800 Blatt Papier ausgedruckt werden müssen. Er vermutet, dass diese dann vor Ort eingescannt und vernichtet würden.*

Erfreulicherweise gibt es aber positive Entwicklungen, wie zum Beispiel die noch in der Entwicklung befindliche **Smartphone-App „Meine Reserve“**. Deren Ziel ist es, den Heranziehungsprozess papierlos mittels eines digitalen Endgerätes abzubilden. Hierdurch erhalten Reservistinnen und Reservisten die Möglichkeit, von der Suche nach verfügbaren Dienstleistungsmöglichkeiten (vergleichbar einer Stellenbörse) über die Abgabe einer Interessensbekundung und dem Hochladen von Dokumenten bis hin zur Heranziehung zum Reservistendienst alle Schritte digital durchzuführen. Dieses Angebot soll die Attraktivität des Reservistendienstes steigern, in dem für alle Beteiligten der Aufwand im Bearbeitungsprozess reduziert wird. Nach Einschätzung der Bundeswehr wird die fertige App jedoch nicht vor dem Jahr 2026 zur Verfügung stehen. In der Folge sei dann geplant, diese App mit der bereits bestehenden Anwendung für die Unterhaltssicherung „USG-Online“ zu verknüpfen. Das hebt Synergien, da „USG-Online“ mittlerweile eine Nutzungsquote von mehr als 30 Prozent hat – mit steigender Tendenz. Die App „Meine Reserve“ ist ein wesentliches Element zur Digitalisierung der Heranziehung. Es wäre aber wünschenswert die Einführung zu beschleunigen, um möglichst schnell eine Erleichterung im Sinne der Reservistendienst Leistenden zu erreichen.

20. Umwelt und Klima

Die Bundesregierung hat sich mit dem 2021 geänderten Klimaschutzgesetz das Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen des Bundes deutlich zu senken und bis zum Jahr 2045 die **Klimaneutralität** zu erreichen. Das Bundesministerium der Verteidigung will im Wesentlichen die Erzeugung erneuerbarer Energien in den eigenen Liegenschaften ausbauen. Hierfür setzt das Ministerium verstärkt auf Wärmepumpen und Fernwärme. Auch sollen mehr

handelsübliche Fahrzeuge mit Elektroantrieb genutzt und nach Möglichkeit auf synthetische Kraftstoffe zurückgegriffen werden.

- *Ein gutes Beispiel für die Transformation ist der Standort Pfullendorf. Dort betreibt die Bundeswehr ihre erste Tiefengeothermie-Anlage. Von zwei Bohrungen, die über 1.500 Meter tief reichen, fördert die eine heißes, thermales Grundwasser aus dem Untergrund an die Oberfläche. Dort entzieht ein Wärmetauscher dem Wasser die Wärme, die sodann der Beheizung der Gebäude dient. Über die andere Bohrung gelangt das abgekühlte Wasser anschließend wieder in die Tiefe und kann sich durch die natürliche Erdwärme erneut erhitzen. Dieses Verfahren deckt nahezu den kompletten Wärmebedarf der Staufer-Kaserne ab und spart jährlich mehr als 1.500 Tonnen CO₂ ein. Ergänzend erfolgt der Großteil der Stromversorgung der Liegenschaft über Photovoltaik-Anlagen. Den Anteil an Strom, den die Bundeswehr nicht auf diese Weise gewinnen kann, kauft sie als „grünen“ Strom hinzu. Damit ist die Staufer-Kaserne die erste CO₂-neutrale Liegenschaft der Bundeswehr und darüber hinaus im Hinblick auf den Energiebedarf zu bald 85 Prozent autark.*

Im Zusammenhang mit dem Erreichen der Klimaneutralität stellt aber nicht nur die Umstellung der energieerzeugenden Anlagen einen wichtigen Beitrag dar. Vielmehr ist auch der **Gebäudebestand** umfangreich zu sanieren, um die Vorgaben für Energieeffizienz, Klimaschutz und nachhaltiges Bauen zu erfüllen. Konkret kommt dem Verteidigungsministerium mit seinem großen Infrastrukturbestand hier eine herausragende Verantwortung zu. Aufgrund der Verschiedenartigkeit des Gebäudebestandes und den jeweiligen Nutzungsanforderungen hat das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw) die jeweilige konkrete Liegenschaftsentwicklungsplanung den regionalen Kompetenzzentren zugewiesen. Vor dem Hintergrund des erheblichen Sanierungsstaus bei Infrastrukturvorhaben der Bundeswehr ist jedoch absehbar, dass die sogenannten Energieeffizienzfestlegungen des Bundes (EEFB) einen massiven zusätzlichen Sanierungsbedarf mit sich bringen. Über die konkreten Auswirkungen für den Bereich des Freistaats Bayern informierte sich die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch beim Kompetenzzentrum Baumanagement in München:

- *Das Zentrum betreue insgesamt rund 2.900 Gebäude in 217 Liegenschaften. Um die EEFB-Vorgaben zu erfüllen, sei jedes einzelne dieser Objekte bis 2045 in kleinerem oder größerem Umfang zu sanieren oder neu zu bauen. Der Investitionsbedarf dafür betrage geschätzt 14,5 Milliarden Euro. Zusammen mit 4,6 Milliarden Euro für bereits geplante Baumaßnahmen bis 2030 sowie ungefähr 0,5 Milliarden Euro für neue Bedarfe aufgrund der Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung bezifferte das Kompetenzzentrum Baumanagement den anstehenden Investitionsbedarf in seinem Zuständigkeitsbereich auf insgesamt rund 20 Milliarden Euro. Bei dem bisherigen Leistungsvermögen der für Bayern zuständigen Landesbaudirektion von 250 Millionen Euro pro Jahr wäre der Abschluss all dieser Maßnahmen in 80 Jahren, also im Jahr 2103, zu erwarten. Mit den derzeitigen Kräften und Mitteln sei das Ziel, die EEFB-Maßnahmen bis 2045 umzusetzen, insofern nicht realisierbar.*

Angesichts der Dimensionen erscheint es zweifelhaft, dass die Maßnahmen der von der Bayerischen Staatsregierung eingerichteten Task Force dies unter den gegebenen Rahmenbedingungen fristgerecht umgesetzt werden können. Dennoch sollten sich alle Beteiligten für ein zügiges Erreichen der Klimaschutzziele einsetzen. Es ist auch im Sinne der Truppe und kann zu einer Verringerung des hohen Energieverbrauchs und der entsprechenden Bewirtschaftungskosten beitragen.

Die Bundeswehr strebt an, verstärkt **Elektromobilität** zu nutzen, um CO₂-Emissionen zu senken. Laut seiner im November 2023 veröffentlichten Nachhaltigkeits- und Klimaschutzstrategie verfolgt das Verteidigungsministerium das Ziel, im Jahr 2045 eine flächendeckende und leistungsstarke Infrastruktur für das Laden von E-Fahrzeugen in der Bundeswehr zur Verfügung zu stellen. Wie im Bereich der zivilen Ladestruktur gibt es allerdings auch in den militärischen Liegenschaften noch deutlichen Nachholbedarf. Im Berichtsjahr gab es in der gesamten Bundeswehr lediglich etwas mehr als 300 Ladepunkte mit einer minimalen Ladekapazität von mindestens elf Kilowattstunden und 750 Behelfsladepunkte, das heißt einzeln abgesicherte Schuko-Steckdosen oder Starkstromsteckdosen mit mobilem Ladeset. Zur Verbesserung der Situation hat das Bundesministerium der Verteidigung ein ambitioniertes Ausbauprogramm der Ladeinfrastruktur aufgelegt. Danach ist beabsichtigt, bis zum Jahr 2030 weitere 18.000 **Ladepunkte** für E-Kraftfahrzeuge zu installieren. 2045 sollen es schließlich mehr als 30.000 sein. Nachvollziehbar ist, dass bei einem Ausbauprogramm dieser Größenordnung eine Priorisierung unumgänglich ist. Die Reihenfolge der betroffenen Liegenschaften sollte sich dabei aber eng an dem dienstlichen Bedarf und dem baulichen Aufwand orientieren.

Die Ladepunkte dienen nach Angaben des Ministeriums in erster Linie der Versorgung von dienstlichen E-Fahrzeugen. Im Rahmen freier Kapazitäten und gegen Übernahme der Stromkosten stehen sie der Truppe und den Zivilbeschäftigten der Bundeswehr ebenfalls zur Verfügung, wofür im Rahmen des Ausbauprogramms eine Abrechnung durch einen privaten Provider mittels einer Kartenlösung vorgesehen ist. Zukünftig ist nach den gesetzlichen Vorgaben die Ausstattung jedes fünften der mehr als 160.000 Fahrzeugstellplätze der Bundeswehr mit Ladesäulen, auch zur entgeltlichen Nutzung für private Kraftfahrzeuge, vorgesehen. Dieses Vorgehen ist zu begrüßen, denn Soldatinnen und Soldaten tragen bei Truppenbesuchen immer wieder den Wunsch nach mehr Möglichkeiten zum Laden privater Fahrzeuge in der Kaserne vor.

Hilfreich wäre es auch, bereits bestehende Verfahren zur privaten Nutzung von Ladepunkten zu vereinfachen:

- *So beklagte ein Lehrgangsteilnehmer an der Marinetechnikschule in Parow, er habe von September 2022 bis April 2023 vergeblich versucht, vor Ort zu klären, ob er sein E-Auto an einer ungenutzten Ladesäule vor dem Stabsgebäude laden könne. Schließlich habe er im April 2023 einen schriftlichen Antrag gestellt, danach aber keine Antwort erhalten. Obwohl der Kasernenkommandant und auch der Objektmanager des zuständigen Bundeswehr-Dienstleistungszentrums dem Antrag zugestimmt hatten, kam es im weiteren Verlauf aufgrund von Vakanzen von Schlüsselpersonal zu einer deutlichen Verzögerung in der Bearbeitung. Erst im November 2023 erhielt der Petent schließlich die RFID-Chipkarte zur Freischaltung der Ladesäule.*

Zufriedenstellend ist, dass das Ministerium hier den Handlungsbedarf erkannt und das BAIUDBw gebeten hat, den sehr langwierigen und komplexen Beantragungsprozess zu überdenken.

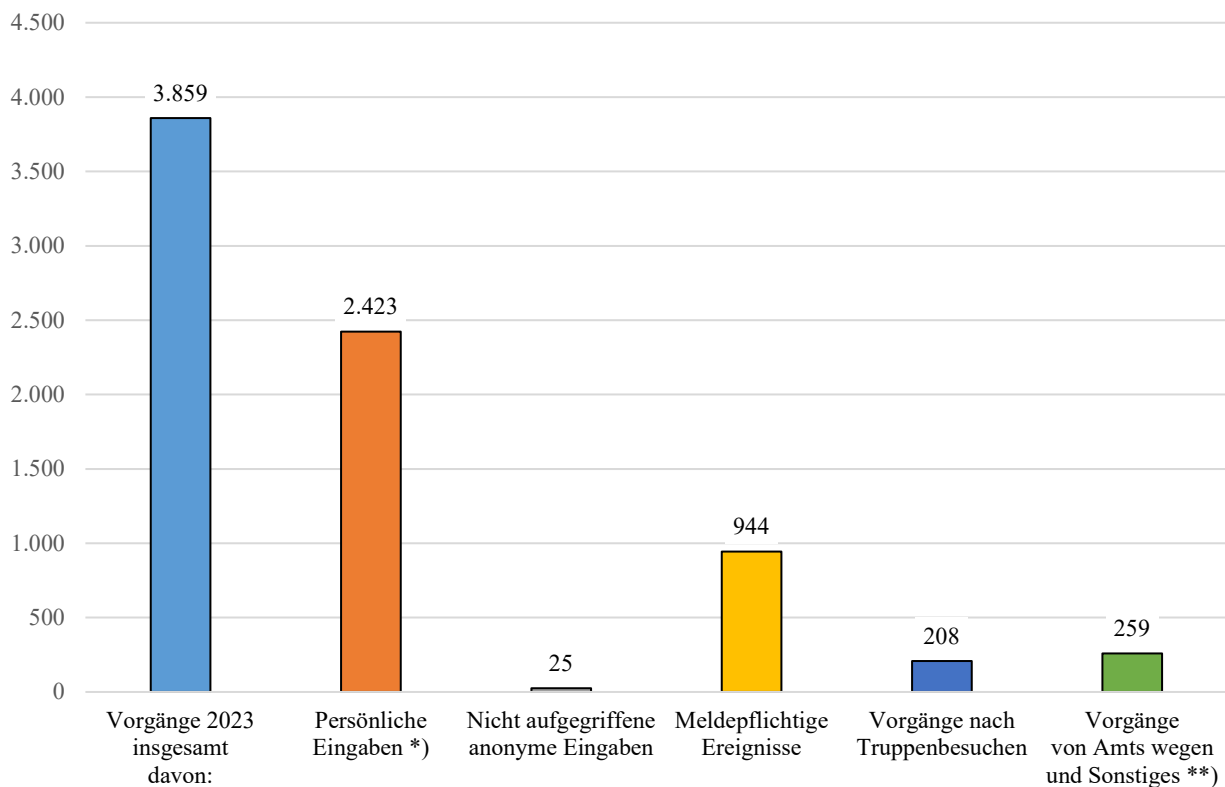
Dr. Eva Högl

Wehrbeauftragte

21. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 3.859 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 sich die Wehrbeauftragte 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.

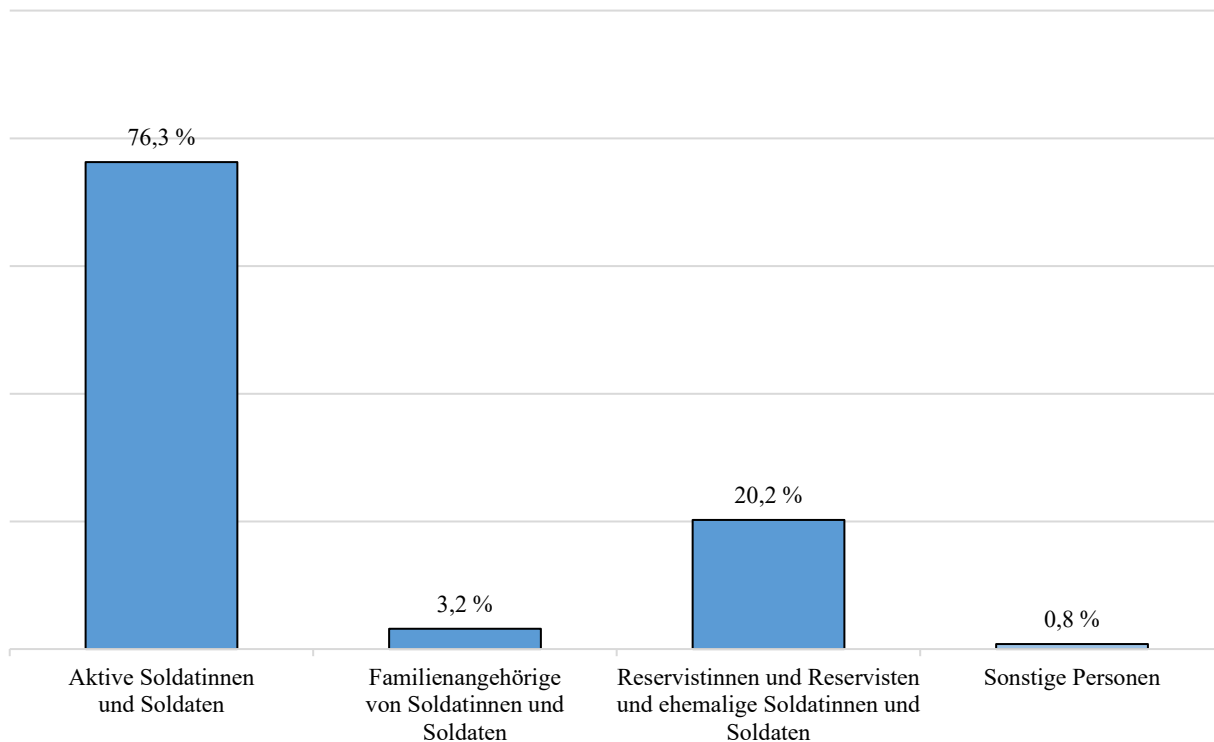
Aufschlüsselung der Vorgänge - absolute Zahlen



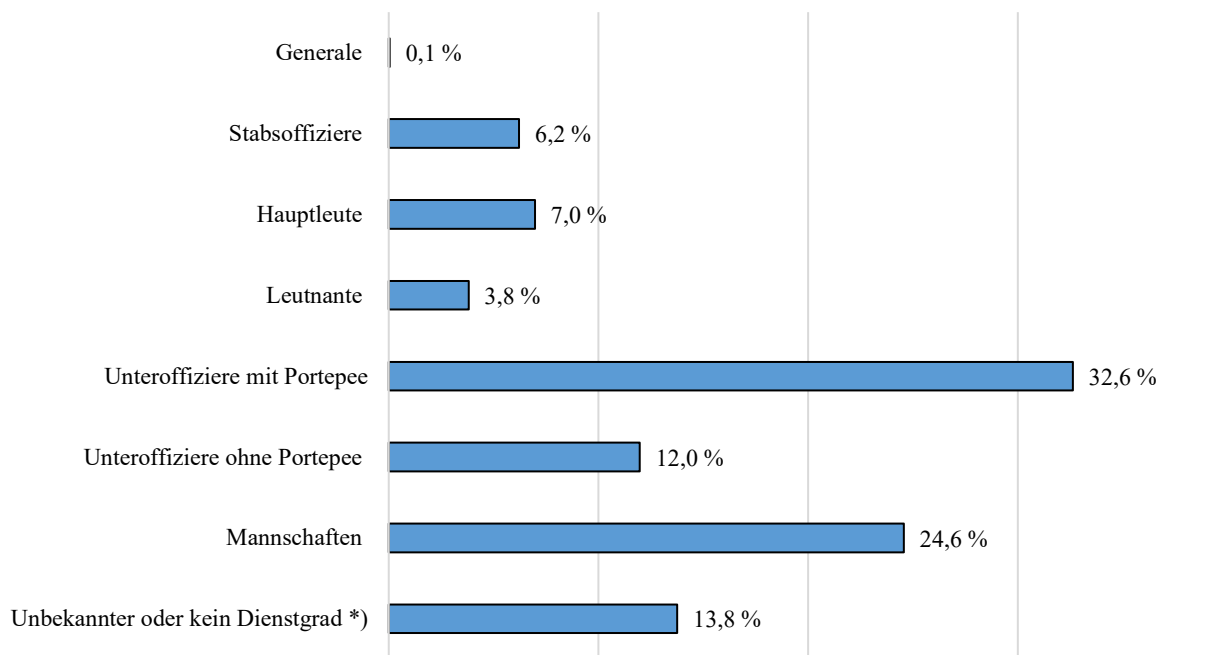
*) Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen

***) Erkenntnisse aus Presseberichten und Gesprächen, Schreiben von Zivilbeschäftigten, allgemeine Anfragen von Privatpersonen

Aufschlüsselung der 2.423 persönlichen Eingaben nach Einsenderinnen und Einsendern in Prozent



Aufschlüsselung nach Dienstgradgruppen in Prozent



*) unter anderem Familienangehörige

Aufschlüsselung der 3.859 Vorgänge nach Sachverhalten (6.563)

(In einem Vorgang können bis zu drei Sachverhalte erfasst werden, weshalb die Anzahl der Sachverhalte höher ist als die Anzahl der Vorgänge.)

Rubrik	Anzahl
Personalangelegenheiten aktiver Soldatinnen und Soldaten	2.284
<u>davon unter anderem:</u>	
Verwendungsplanung, Beurteilung, Beförderung	736
Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen	487
Personalbearbeitung und Personalführung	442
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	427
Reservistenangelegenheiten	128
Personalstruktur	25
Disziplinarrecht, Rechtsverstöße	865
<u>davon unter anderem:</u>	
Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	435
Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung	197
Menschenführung, Kameradschaft	818
Versorgung, Soziales	648
Auslandseinsätze, Ausrüstung im Einsatz	324
Gesundheit, Sanitätsdienst, Heilfürsorge	315
Vereinbarkeit von Familie und Dienst	248
<u>davon:</u>	
Pendlerangelegenheiten	107
Ausbildung, Ausrüstung für die Ausbildung	191
Infrastruktur, Unterkünfte	143
Verpflegung, Bekleidung, Betreuung	142
Diversity	82
<u>davon unter anderem:</u>	
Frauen in den Streitkräften (Gleichstellungsfragen)	48
Sexuelle Vielfalt	16
Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund	10
Selbsttötung, Selbsttötungsversuch	80
Sicherheitsfragen, Unfälle	68
Verhalten und Auftreten von Soldatinnen und Soldaten innerhalb und außerhalb des Dienstes	61
Arbeitszeit	38
Sonstiges *)	256

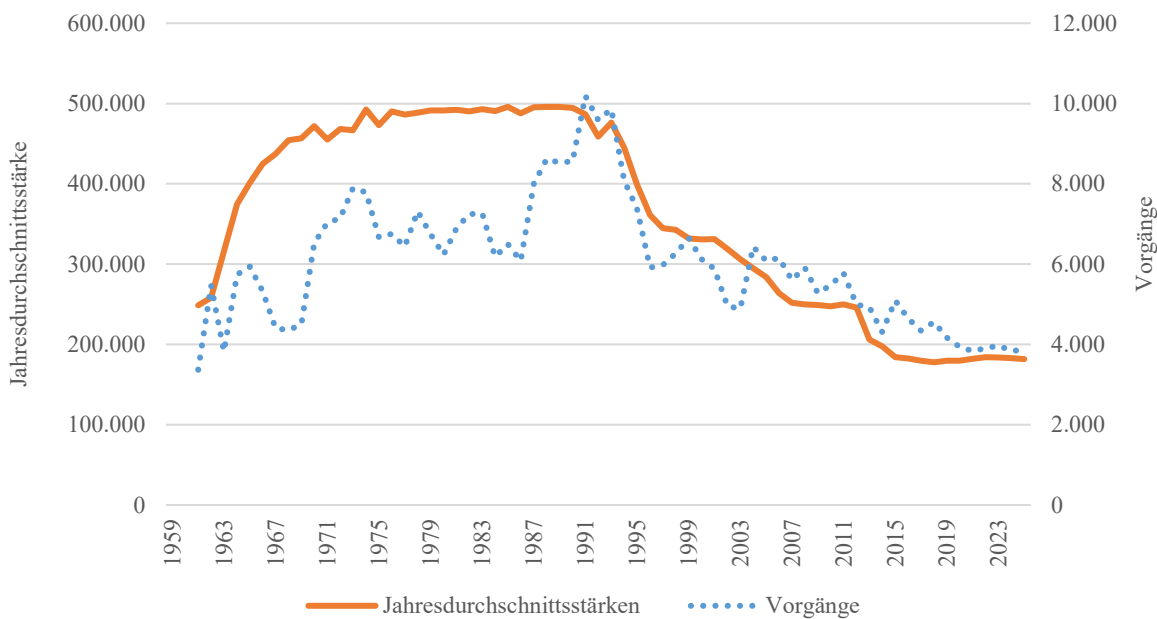
*) U.a. Unzuständigkeit, Abgabe an Petitionsausschuss, Anfragen wegen Akteneinsicht, Reaktionen auf den Jahresbericht

Entwicklung der Zahl der Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2023

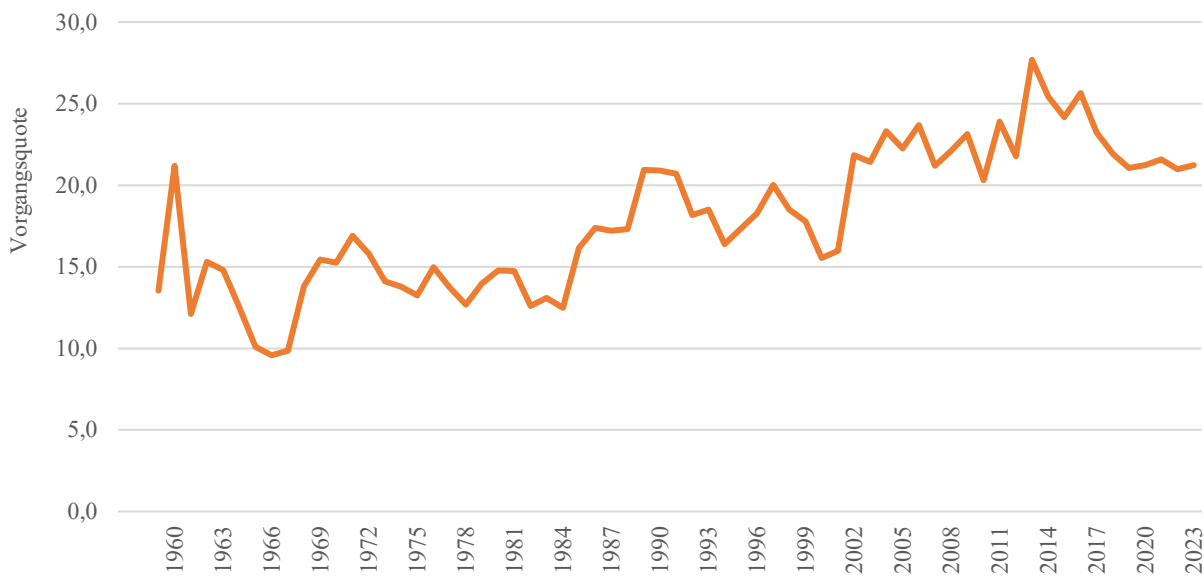
Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1959	3.368	248.800	13,5
1960	5.471	258.080	21,2
1961	3.829	316.090	12,1
1962	5.736	374.766	15,3
1963	5.938	401.337	14,8
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

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1994	5.916	361.177	16,4
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
2021	3.967	183.725	21,6
2022	3.839	183.049	21,0
2023	3.859	181.807	21,2
Gesamt	392.223		

Vergleich der Entwicklung der Vorgänge mit der Jahresdurchschnittsstärke seit 1959



Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 1959

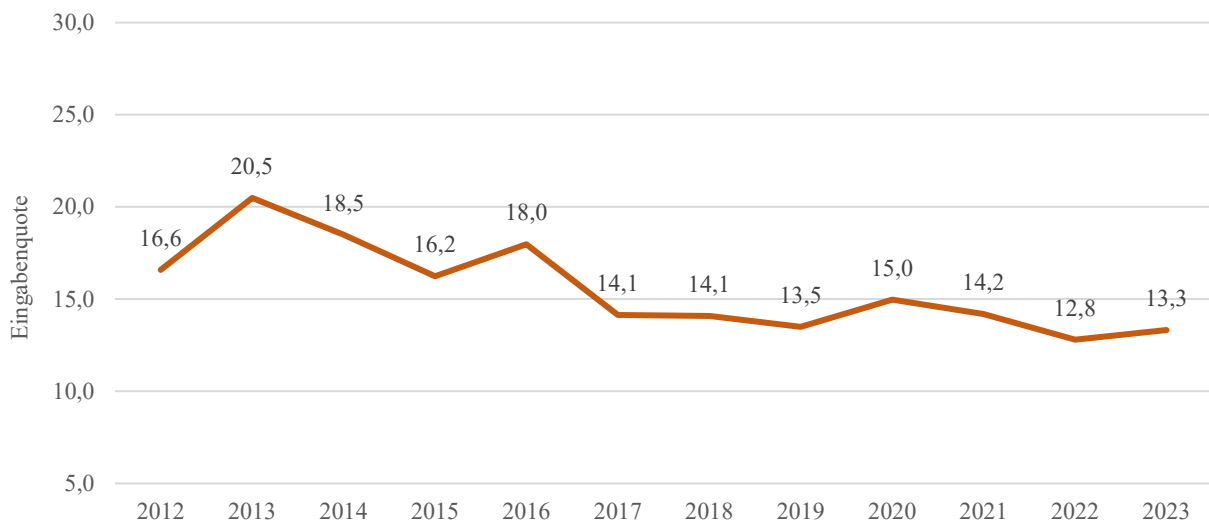


Entwicklung der Zahl der persönlichen Eingaben bezogen auf die Jahresdurchschnittsstärke seit 2012

(Eine statistische Erfassung der persönlichen Eingaben ist erst seit der Einführung eines neuen Datenerfassungssystems im Amt der/des Wehrbeauftragten im Jahr 2012 möglich.)

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
2021	183.725	2.606	14,2
2022	183.049	2.343	12,8
2023	181.807	2.423	13,3

Eingabenquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 2012



22. Besuche, Begegnungen, Gespräche der Wehrbeauftragten**Truppenbesuche**

17.01.	Berlin	Wachbataillon beim BMVg
23.01.	Neuburg an der Donau	Taktisches Luftwaffengeschwader 74
24.01.	Ingolstadt	Pionierschule
30.01.-02.02.	Gao / Mali	Deutscher Anteil MINUSMA
16.02.	München	Kompetenzzentrum Baumanagement München (BAIUDBw)
23.02.	Frankenberg	Panzergrenadierbrigade 37
06.03.	Delmenhorst	Logistikbataillon 163
07.03.	Leer	Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst
08.03.	Rheine	Sanitätsregiment 4
09.03.	Bremen	Landeskommando Bremen
19.-21.03.	Rukla (Litauen)	Deutsches Einsatzkontingent ENHANCED FORWARD PRESENCE
22.03.	Füssen	Gebirgsaufklärungsbataillon 230
23.03.	München	Feldjägerregiment 3
28.03.	Berlin-Gatow	Bundeswehrfachschule
18.04.	Sanitz	Flugabwehrraketengruppe 21
25.04.	Neustadt am Rübenberge	Panzergrenadierbataillon 33
02.05.	Regen	Panzerbrigade 12 Panzergrenadierbataillon 112
03.05.	Bogen	Panzerpionierbataillon 4
04.05.	Kümmersbruck	Logistikbataillon 472
05.05.	Roding	8./Feldjägerregiment 3
08.05.	Lehnin	Truppenübungsplatz (Panzergrenadierbataillon 122)
15.05.	Ulmen	Schule für Diensthundewesen der Bundeswehr
16.-17.05.	München	Sanitätsakademie der Bundeswehr Universität der Bundeswehr
30.-31.05.	Munster	Panzerlehrbrigade 9 Panzerlehrbataillon 93 Artillerielehrbataillon 325 Panzermuseum

01.06.	Rotenburg (an der Wümme)	Jägerbataillon 91
05.-09.06.	Ponta Delgada / Portugal	Segelschulschiff Gorch Fock
12.06.	Wunstorf	Übung der Luftwaffe Air Defender 2023
13.06.	Bückeburg	Tag der Bundeswehr, Internationales Hubschrauber-Ausbildungszentrum
26.06.	Straßburg / Frankreich	EUROCORPS
27.06.	Müllheim	Deutsch-Französische Brigade
28.06.	Illkirch-Graffenstaden / Frankreich	Jägerbataillon 291
29.06.	Niederstetten	Transporthubschrauberregiment 30
03.07.	Wunstorf	Lufttransportgeschwader 62
04.07.	Koblenz	Zentrum Innere Führung
17.-19.07.	London, Innsworth / Großbritannien	25. Deutsches Biwak im HQ ARRC
25.07.	Erndtebrück	Einsatzführungsbereich 2 der Luftwaffe
26.07.	Schwarzenborn	Jägerbataillon 1
27.07.	Frankenberg (Eder)	Bataillon Elektronische Kampfführung 932
31.07.	Höxter	ABC-Abwehrbataillon 7
01.08.	Unna	Versorgungsbataillon 7
02.08.	Warendorf	Sportschule der Bundeswehr
03.08.	Münster	Truppendienstgericht Nord
04.08.	Straußberg	JUGEND MEDIEN PROGRAMM der Bundeswehr
15.08.	Rostock	Marinekommando
16.08.	Eutin	Karrierecenter der Bundeswehr
17.08.	Plön	Marineunteroffizierschule
22.08.	Stadum	Bataillon Elektronische Kampfführung 911
23.08.	Flensburg	Schule für Strategische Aufklärung
23.08.	Kronshagen	Zentrales Institut des Sanitätsdienstes der Bundeswehr Kiel
24.08.	Heide	Unteroffizierschule der Luftwaffe
29.08.	Nordholz	Marinefliegerkommando
09.-16.09.	Düsseldorf	Invictus Games 2023
11.09.	Hilden	Ausbildungsmusikkorps Feldjägerregiment 2
12.09.	Düsseldorf	Karrierecenter der Bundeswehr

14.09.	Düsseldorf	Kompetenzzentrum Baumanagement
19.09.	Dresden	Militärhistorisches Museum der Bundeswehr Offizierschule des Heeres – Taktikzentrum
27.09.- 08.10.	USA	Bundeswehrkommando in Reston (Virginia) Joint Force Command and Allied Command Transformation der Nato in Norfolk (Virginia) Hauptquartier Supreme Allied Commander Transformation der Nato in Norfolk US Naval Academy in Annapolis (Maryland) Sheppard Air Force Base bei Wichita Falls (Texas) Fort Sill bei Oklahoma City (Oklahoma)
24.10.	Mittenwald	Gebirgs- und Winterkampfschule
13.11.	Bremerhaven	Marineoperationsschule
13.11.	Leer	5./Kommando Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst
14.11.	Hannover	Feldjäger
20.11.	Diepholz	Waffensystemunterstützungszentrum 2
21.11.	Bückeburg	Kommando Hubschrauber Internationales Hubschrauberausbildungszentrum
22.11.	Nienburg	Multinational CIMIC Command Bataillon Elektronische Kampfführung 912
23.11.	Minden	Deutsch-Britisches Pionierbrückenbataillon 130
04.12.	Gardelegen	Gefechtsübungszentrum Jägerbataillon 91
05.12.	Diez	Kommando Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung
06.12.	Daun	Bataillon Elektronische Kampfführung 93
07.12.	Germersheim	Luftwaffenausbildungsbataillon
08.12.	Rennerod	Sanitätsregiment 2
12.12.	Berlin	Wachbataillon beim Bundesministerium der Verteidigung
18.12.	Rukla (Litauen)	Deutsches Einsatzkontingent ENHANCED FORWARD PRESENCE
20.12.	Evreux (Frankreich)	Deutsch-Französische Hercules-Staffel

Begegnungen und Gespräche der Wehrbeauftragten und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Wehrbeauftragte sprach im Berichtsjahr mit Vertreterinnen und Vertretern vieler für die Bundeswehr wichtiger Verbände, Vereine, Stiftungen, Ämter und Gremien, unter anderem mit dem Deutschen Bundeswehrverband und dem Reservistenverband, dem Gesamtvertrauenspersonenausschuss und den Vertrauenspersonenausschüssen diverser militärischer Organisationsbereiche sowie mit Verantwortlichen im Bundesministerium der Verteidigung und den Spitzen oberster Bundesbehörden und der militärischen Organisationsbereiche, mit Bundestags- und Landtagsabgeordneten, Diplomatinen und Diplomaten sowie Militärggeistlichen. Auch mit Vertreterinnen und Vertretern von Wissenschaft, Gewerkschaften, Medien, Industrie und Zivilgesellschaft sowie mit internationalen Gesprächspartnerinnen und -partnern tauschte sie sich aus.

Sie sprach bei Gelöbnissen, etwa bei der Unteroffiziersschule der Marine in Plön und beim Luftwaffen-ausbildungsbataillon in Germersheim, und wohnte Appellen bei, wie den Rückkehrappellen in Wunstorf zur Beendigung des Einsatzes MINUSMA sowie der Evakuierungsoperation Sudan. An nationalen und internationalen Konferenzen und Tagungen nahm sie teil, darunter: Münchner Sicherheitskonferenz, 15. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces, Gesamttagungen der zivilen und Militärischen Gleichstellungsbeauftragten, Gesamttagung des Sozialdienstes der Bundeswehr, Diversity-Konferenz, Jugend Medien Programm der Bundeswehr. Im Rahmen einiger dieser Veranstaltungen hielt sie Vorträge und Reden. Zudem wurde die Wehrbeauftragte von zahlreichen Vereinen, Stiftungen, politisch Verantwortlichen und Bundeswehreinheiten für Vorträge und Diskussionen eingeladen.

Sie besuchte Ausstellungen und Museen, zum Beispiel das Militärghistorische Museum in Dresden, das Panzermuseum in Munster, das Maritime Museum in Hamburg und eine Ausstellung des Vereins für die Pflege der Militärgeschichten Sammlung in der Scharnhorst-Kaserne Bremen e.V.. In Koblenz stellte die Wehrbeauftragte bei der Eröffnung der Wanderausstellung des 16. Kunstwettbewerbs der Bundeswehr, bei dem sie Mitglied der Jury war, das Thema des 17. Kunstwettbewerbs vor. Als Mitglied des Beirats nahm sie an einer Sitzung des Beirats Evangelische Militärseelsorge teil. Für das Sommerbiwak des Vereins „Angriff auf die Seele“ war sie Schirmfrau.

Die Wehrbeauftragte war zu Gast beim Neujahrsempfang und Bürgerfest des Bundespräsidenten. Sie nahm an einer Feierstunde 30 Jahre Familienbetreuungsorganisationen sowie einem Festakt zur Namensgebung der Liegenschaft des Zentralen Instituts des Sanitätsdienstes teil. An unterschiedlichen Gedenkveranstaltungen nahm sie ebenfalls teil und legte zu verschiedenen Anlässen Kränze nieder, etwa zum Volkstrauertag in Berlin, am Ehrenmal des Deutschen Heeres auf der Festung Ehrenbreitstein, auf dem Ehrenhain Ellerbruch und auf dem Militärgfriedhof in Arlington, USA.

Während der Invictus Games war die Wehrbeauftragte vor Ort in Düsseldorf, sprach mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie Besucherinnen und Besuchern, schaute sich zahlreiche Wettkämpfe an, wirkte bei Medaillenverleihungen mit und hielt eine Laudatio anlässlich der Buchvorstellung „Über_Leben: Versehrte im Heer“.

Darüber hinaus war die Wehrbeauftragte bei Kommandoübergaben, Amtsübergaben sowie Verabschiedungen zugegen.

Beim Tag der Ein- und Ausblicke des Deutschen Bundestages am 3. September 2023 stand die Wehrbeauftragte, unterstützt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für Fragen zu ihrem Amt und ihren Aufgaben zur Verfügung und nahm an mehreren Diskussionsrunden teil.

Am 18. Oktober 2023 empfing die Wehrbeauftragte im Deutschen Bundestag Gäste aus Politik und Bundeswehr zu einem Jahresempfang.

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.

Besuchergruppen

Im Amt der Wehrbeauftragten betreuten die Wehrbeauftragte oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 48 Besuchergruppen. Neun davon waren internationale Gruppen mit Soldatinnen und Soldaten der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung. 39 Besuchergruppen kamen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr.

23. 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 (Bundesgesetzblatt (BGBl.) I Seite 1), zuletzt geändert durch Artikel 1
des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I Seite 2478)

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 Absatz 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 Seite 677), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes
vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414)

§ 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 auf Grund eigener Entscheidung tätig, wenn ihm bei Wahrnehmung seines Rechts aus § 3 Nr. 4, durch Mitteilung von Mitgliedern des Bundestages, durch Eingaben nach § 7 oder auf andere Weise Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundrechte der Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen. Ein Tätigwerden des Wehrbeauftragten nach Satz 1 unterbleibt, soweit der Verteidigungsausschuss den Vorgang zum Gegenstand seiner eigenen Beratung gemacht hat

§ 2 Berichtspflichten

(1) Der Wehrbeauftragte erstattet für das Kalenderjahr dem Bundestag einen schriftlichen Gesamtbericht (Jahresbericht).

(2) Er kann jederzeit dem Bundestag oder dem Verteidigungsausschuss Einzelberichte vorlegen.

(3) Wird der Wehrbeauftragte auf Weisung tätig, so hat er über das Ergebnis seiner Prüfung auf Verlangen einen Einzelbericht zu erstatten.

§ 3 Amtsbefugnisse

Der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben die folgenden Befugnisse:

- (1) Er kann vom Bundesminister der Verteidigung und allen diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Diese Rechte können ihm nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft der Bundesminister der Verteidigung selber oder sein ständiger Stellvertreter im Amt; er hat sie vor dem Verteidigungsausschuss zu vertreten. Auf Grund einer Weisung nach § 1 Abs. 2 und bei einer Eingabe, der eine Beschwer des Einsenders zugrunde liegt, ist der Wehrbeauftragte berechtigt, den Einsender sowie Zeugen und Sachverständige anzuhören. Diese werden entsprechend dem Gesetz über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Oktober 1969 (BGBl. I S. 1756), zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 26. November 1979 (BGBl. I S. 1953), entschädigt.
- (2) Er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben
- (3) Er kann einen Vorgang der für die Einleitung des Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständigen Stelle zuleiten.
- (4) Er kann jederzeit alle Truppenteile, Stäbe, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihre Einrichtungen auch ohne vorherige Anmeldung besuchen. Dieses Recht steht dem Wehrbeauftragten ausschließlich persönlich zu. Die Sätze 2 und 3 aus Nummer 1 finden entsprechende Anwendung.
- (5) Er kann vom Bundesminister der Verteidigung zusammenfassende Berichte über die Ausübung der Disziplinargewalt in den Streitkräften und von den zuständigen Bundes- und Landesbehörden statistische Berichte über die Ausübung der Strafrechtspflege anfordern, soweit dadurch die Streitkräfte oder ihre Soldaten berührt werden.
- (6) Er kann in Strafverfahren und disziplinargerichtlichen Verfahren den Verhandlungen der Gerichte beiwohnen, auch soweit die Öffentlichkeit ausgeschlossen ist. Er hat im gleichen Umfang wie der Anklagevertreter und der Vertreter der Einleitungsbehörde das Recht, die Akten einzusehen. Die Befugnis aus Satz 1 steht ihm auch in Antrags- und Beschwerdeverfahren nach der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung vor den Wehrdienstgerichten sowie in Verfahren vor den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit, die mit seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, zu; in diesen Verfahren hat er das Recht zur Akteneinsicht wie ein Verfahrensbeteiligter.

§ 4 Amtshilfe

Gerichte und Verwaltungsbehörden des Bundes, der Länder und der Gemeinden sind verpflichtet, dem Wehrbeauftragten bei der Durchführung der erforderlichen Erhebungen Amtshilfe zu leisten.

§ 5 Allgemeine Richtlinien; Weisungsfreiheit

- (1) Der Bundestag und der Verteidigungsausschuss können allgemeine Richtlinien für die Arbeit des Wehrbeauftragten erlassen.
- (2) Der Wehrbeauftragte ist – unbeschadet des § 1 Absatz 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 gemaßregelt 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. (geändert durch Gesetz vom 30. März 1990 (BGBl. I S. 599))

(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 Absatz 4), mit der Vereidigung.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Ablauf der Amtszeit nach § 14 Absatz 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 Seiten 1, 795, 842), zuletzt geändert durch § 27 des Gesetzes vom 26. Juni 1981 (BGBl. I Seite 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 Absatz 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.
- (1a) Zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise werden dem oder der Wehrbeauftragten in entsprechender Anwendung des § 14 Absatz 4 bis 8 des Bundesbesoldungsgesetzes die folgenden Sonderzahlungen gewährt:
 1. für den Monat Juni 2023 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1 240 Euro sowie
 2. für die Monate Juli 2023 bis Februar 2024 eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von jeweils 220 Euro.
- (2) Im Übrigen werden § 11 Absätze 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 Absatz 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 Absatz 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 Seite 1621), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 31. Mai 1979 (BGBl. I Seite 618), der höchsten Reisekostenstufe und des Bundesumzugskostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I Seite 1628), zuletzt geändert durch Artikel VII des Gesetzes vom 20. Dezember 1974 (BGBl. I Seite 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 Seite 1237),
zuletzt geändert laut Bekanntmachung vom 23. Dezember 2022 (BGBl. I Seite 2598)

§ 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, Rechte und Pflichten
- 5 Datenschutz
- 6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten

101. Zum Schutz der Grundrechte der Soldatinnen und Soldaten 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 – WBeauftrG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juni 1982 (Bundesgesetzblatt (BGBl) I Seite 677), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 68 Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) vom 5. Februar 2009 (BGBl I Seite 160) geändert wurde.

2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten**2.1 Aufgaben**

201. Die beziehungsweise (bzw.) 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
 - + aufgrund ihrer bzw. seiner Besuche gemäß § 3 Nummer 4 des 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 bzw. der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihr bzw. ihm übertragenen Aufgaben insbesondere 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 bzw. der Bundesminister der Verteidigung oder ihre bzw. seine ständige Vertreterin oder ihr bzw. sein ständiger Vertreter im Amt; er hat sie vor dem Verteidigungsausschuss zu vertreten.

- 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. Die Wahrnehmung dieses Rechtes kann nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Dazu ist die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung einzuholen.
 - d) Sie oder er kann in Strafverfahren und gerichtlichen Disziplinarverfahren den Verhandlungen der Gerichte beiwohnen, auch soweit die Öffentlichkeit ausgeschlossen ist. Sie oder er hat im gleichen Umfang wie der Anklagevertreter und der Vertreter der Einleitungsbehörde das Recht, die Akten einzusehen. Die Befugnis aus Satz 1 steht ihr bzw. 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 ihrem bzw. seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, zu; 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 Nummer 202 Buchstabe c) können die Befugnisse auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der bzw. 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 bzw. der Wehrbeauftragte in angemessenen Zeitabständen über den Stand der Angelegenheit durch die Dienststelle zu unterrichten, die die Stellungnahme abzugeben hat.

Alle mit der Bearbeitung beauftragten Stellen haben Verschwiegenheit und Vertraulichkeit zu wahren. Dies gilt auch, wenn eine Wehrbeauftragtenangelegenheit auf dem Dienstweg oder an mehrere Dienststellen weitergeleitet wird.

Wenn im Zusammenhang mit einem Ersuchen der bzw. 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 einzuholen. Die bzw. 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 bzw. der Wehrbeauftragte eine Dienststelle der Bundeswehr an, antwortet die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter. Die abschließende Stellungnahme ist grundsätzlich durch die Dienststellenleitung selbst zu zeichnen.
303. Schreibt der bzw. die Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr an, ist eine Eingangsbestätigung durch die bearbeitende und auskunftsfähige Stelle zu erstellen.
304. Erforderliche Untersuchungen führt die oder der jeweils zuständige Vorgesetzte durch. Betroffene oder beschuldigte Personen, die in der Eingabe genannt werden, sind nicht mit einer Untersuchung zu beauftragen. Festgestellte Mängel sind im Falle eines erkannten Handlungsbedarfs nach Abschluss der Bearbeitung abzustellen. Gleiches gilt, wenn eine Dienststelle der Bundeswehr durch das BMVg mit der Beantwortung eines Ersuchens der bzw. des Wehrbeauftragten beauftragt wurde.
305. Die Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten innerhalb des BMVg richtet sich nach den Regelungen der Ergänzenden Geschäftsordnung des BMVg.
306. Werden Vorgesetzte einer Petentin bzw. eines Petenten durch die bzw. den Wehrbeauftragten 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 bzw. den Wehrbeauftragten.
307. Die im Rahmen der Überprüfung entstandenen Unterlagen sind der bzw. dem Wehrbeauftragten zu übersenden. Dies umfasst grundsätzlich insbesondere
- Vernehmungsniederschriften, Niederschriften über Anhörungen,
 - Dienstliche Erklärungen bzw. Stellungnahmen,
 - Entscheidungen über die Abgabe eines Sachverhaltes an die Strafverfolgungsbehörde,
 - Einleitungsverfügungen,
 - Disziplinarverfügungen,
 - Absehensverfügungen,
 - Maßnahmen und Entscheidungen auf dem Gebiet des militärischen Personalwesens (zum Beispiel Entlassungen, Dienstzeitverlängerung).
308. Wird der dem BMVg nachgeordnete Bereich mit Vorgängen von der Wehrbeauftragten bzw. dem Wehrbeauftragten unmittelbar, das heißt ohne Einbindung des Ministeriums, befasst, gilt die AR „Zusammenarbeit des BMVg mit Dienststellen des nachgeordneten Bereiches“ A-500/1. 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 1 ist in sämtlichen Fällen nachrichtlich zu beteiligen.
309. Stellungnahmen von Dienststellen der Bundeswehr, die nach Ersuchen durch die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten aufgrund von Meldungen gemäß der AR „Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ A-2600/10 VS-NfD abgegeben wurden, sind unmittelbar mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang dem BMVg FÜSK III 1 vorzulegen.
- Dies betrifft
- Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Straftaten nach dem Wehrstrafgesetz“ (A-2600/10, Nummern 322 bis 325),
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und sonstige Formen sexueller Belästigung von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2600/10, Nummer 341),
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Spionage, Extremismus oder Verstoß gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, ausgeführt von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2600/10, Nummern 361 bis 363).
310. Darüber hinaus sind auf Anforderung dem BMVg alle von Dienststellen der Bundeswehr abgegebenen Stellungnahmen an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen 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.
311. Soweit Soldatinnen oder Soldaten im Zusammenhang mit ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. 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.
312. Die an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten gerichteten Stellungnahmen sind gegebenenfalls so abzufassen, dass die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegenden Aussagen in einer besonderen Anlage zusammengefasst und nur der bzw. dem Wehrbeauftragten unmittelbar mit dem Originalschreiben übersandt werden.

313. Über Eingaben, deren Inhalt und entsprechende Stellungnahmen haben alle Beteiligten auch untereinander die Pflicht zur Verschwiegenheit gemäß den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen (zum Beispiel § 14 des Soldatengesetzes (SG), § 67 des Bundesbeamtengesetzes (BBG), § 3 Absatz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)) zu beachten.
314. Eine Eingabeangelegenheit wird grundsätzlich durch ein Schreiben der bzw. des Wehrbeauftragten abgeschlossen. Teilt die bzw. der Wehrbeauftragte den Abschluss des Verfahrens mit, so ist durch die Dienststelle, die das Schreiben erhalten hat, das Ergebnis der Prüfung der bzw. des Wehrbeauftragten allen mit der Bearbeitung befassten Dienststellen bekanntzugeben.
315. Eingaben, welche die bzw. der Wehrbeauftragte den Dienststellen der Bundeswehr oder dem BMVg 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. Gegebenenfalls sind die Petentin bzw. der Petent entsprechend zu befragen.

3.3 Anhörungen

316. Macht die bzw. der Wehrbeauftragte von dem Recht auf Auskunft und Akteneinsicht (Nummer 202 Buchstabe a)) Gebrauch, ist dies in jeder Hinsicht zu unterstützen. Für eine Anhörung ist, soweit erforderlich, Dienstbefreiung oder Sonderurlaub gemäß § 9 der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung (SUV) in Verbindung mit § 5 Absatz 2 SUV zu erteilen. Die Möglichkeit einer Dienstreise kann unter Berücksichtigung der gültigen Erlasslage geprüft werden.
317. Sollen Soldatinnen oder Soldaten zu Angelegenheiten angehört werden, die der Pflicht zur Verschwiegenheit in dienstlichen Angelegenheiten unterliegen, ist die Aussagegenehmigung der zuständigen Disziplinarvorgesetzten einzuholen. Die Aussagegenehmigung gilt als erteilt, wenn die Aussagen keine Verschlussachen oder nur Verschlussachen bis höchstens zum Geheimhaltungsgrad VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH enthalten. Für Aussagen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gelten die beamten- und tarifrechtlichen Regelungen über die Verschwiegenheit in dienstlichen Angelegenheiten entsprechend. Die angehörten Personen weisen in ihren Aussagen vor dem Wehrbeauftragten bzw. der Wehrbeauftragten darauf hin, dass ihre Angaben Verschlussachen enthalten.
318. Die angehörten Personen werden entsprechend dem Justizvergütungs- und Justizentschädigungsgesetz vom 5. Mai 2004 (BGBl I Seite 718, 776), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Dezember 2020 (BGBl I Seite 3229) 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 bzw. der Wehrbeauftragte über Sachstand und Fortgang der Beschwerdesache zu unterrichten. Eine Mehrausfertigung des Beschwerdebescheides ist unaufgefordert 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. Durch eine Eingabe an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten werden die Rechtsbehelfe nach der WBO und der WDO nicht ersetzt. Selbst wenn eine Eingabe an die Wehrbeauftragte bzw. 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

322. Für die Bearbeitung von Vorgängen, die die bzw. 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 bzw. dem zuständigen Disziplinarvorgesetzten zuzuleiten.
 - b) Sonstige Vorgänge sind der Dienststelle zuzuleiten, die den Gegenstand des Vorgangs zu beurteilen hat.
323. Die in Nummer 322 Buchstabe b) bezeichnete Dienststelle hat dem Petenten bzw. der Petentin auf dem Dienstweg eine Antwort zu erteilen, die auch mündlich durch die zuständigen Disziplinarvorgesetzten eröffnet werden kann.

3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten

324. Besuche der bzw. des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass (zum Beispiel in Zusammenhang mit meldepflichtigen Vorfällen oder mehreren gleichlautenden oder ähnlichen Eingaben im Bereich desselben Truppenteils bzw. derselben Dienststelle) sind durch die betroffenen Dienststellenleiter bzw. Dienststellenleiterinnen dem BMVg schriftlich/per Mail nach dem folgenden Muster zu melden:

Bundesministerium der Verteidigung
FüSK III 1
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

(Mail: BMVg FüSK III 1/BMVg/BUND/DE) nachrichtlich auf dem Dienstweg:

Höhere Kommandobehörden und Bundesoberbehörden des jeweiligen Organisationsbereiches oder dem BMVg unmittelbar unterstellte militärische Dienststellen

(KdoH, KdoLw, MarKdo, KdoSKB, KdoSanDstBw, KdoCIR, EinsFüKdoBw, PlgABw, LufABw, ZInFü, FüAkBw, BAMAD, BAPersBw, BAAINBw, BAIUDBw, BSprA, BiZBw, UniBw HH/M, EKA, KMBA, BWDA, ZMSBw)

Inhalt:

Betr.: Truppenbesuch der bzw. des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass

- Zeitpunkt
- Truppenteil/Dienststelle
- Standort und Unterkunft
- Anlass

4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten, Rechte und Pflichten

401. Alle Soldatinnen und Soldaten sind über die Aufgaben und Befugnisse der bzw. des Wehrbeauftragten zu Beginn der Grundausbildung und erneut nach Versetzung in die Stammeinheit durch ihre nächsten 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 bzw. wehrbeauftragter@bundestag.de)
Die Anschrift ist gemäß AR „Leben in der militärischen Gemeinschaft“ A2-2630/0-0-2, Nummer 145 durch Aushang an der Informationstafel oder dem Informationsportal in der Einheit/Dienststelle bekannt zu geben.
403. Eingaben/Schreiben von Bundeswehrangehörigen an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten werden auch mit der 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.
406. Wenden sich Soldatinnen oder Soldaten vor Abfassung einer Eingabe an ihre Disziplinarvorgesetzten, ist ihnen Rat und Hilfe zu gewähren. Es kann ein Dienstvergehen und zugleich eine Straftat nach § 35 des Wehrstrafgesetzes (WStG) vorliegen, wenn Vorgesetzte durch Befehle, Drohungen, Versprechungen, Geschenke oder sonst auf pflichtwidrige Weise Untergebene davon abhalten, Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten zu richten oder Eingaben unterdrücken. Auch der Versuch ist strafbar und kann als Dienstvergehen geahndet werden.
407. Die Soldatin oder der Soldat darf nicht dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden, weil sie bzw. er sich mit einer Eingabe an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten gewandt hat. Die Beachtung des Benachteiligungsverbot es gemäß § 7 Satz 2 WBeauftrG ist sicherzustellen. Enthält die Eingabe Dienstpflichtverletzungen oder Straftaten, z. B. Beleidigungen oder Verleumdungen, kann dies als Dienstvergehen disziplinarisch geahndet oder strafrechtlich verfolgt werden (vergleiche Nummer 3323 der AR „Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung“ A-2160/6).
408. Unterlagen, die mit dem Geheimhaltungsgrad VS-VERTRAULICH oder höher eingestuft sind, dürfen Soldatinnen und Soldaten ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten nicht beifügen. Das Verbot erstreckt sich auch auf die Mitteilung von Informationen, die ihres oder seines Wissens nach einem höheren Geheimhaltungsgrad als VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH unterliegen. Erscheint die Mitteilung dieser 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. Verschlusssachen dürfen elektronisch nur auf bzw. durch zugelassene/-r Verschlusssachen-Informationstechnologie (VS-IT) bearbeitet und elektronisch versandt werden. Eine Weitergabe von VS des Geheimhaltungsgrades VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH per E-Mail über das offene Internet ist daher nicht erlaubt. Verschlusssachen des Geheimhaltungsgrades VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH können durch private Zustelldienste als gewöhnliche Brief- bzw. Paketsendung versandt werden. Der Umschlag oder das Paket erhalten keine VS-Kennzeichnung.
409. Der Wehrbeauftragte bzw. die Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihm bzw. ihr übertragenen Aufgaben die Befugnis, vom Bundesminister der Verteidigung bzw. der Bundesministerin der Verteidigung und allen ihm bzw. ihr unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht zu verlangen. Diese Rechte können ihm bzw. ihr nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft der Bundesminister der Verteidigung bzw. die Bundesministerin der Verteidigung selbst oder sein bzw. ihr ständiger Stellvertreter bzw. seine bzw. ihre Stellvertreterin im Amt. Die Weitergabe von VS-VERTRAULICH oder höher eingestufte r Verschlusssachen an die Wehrbeauftragte bzw. an den Wehrbeauftragten erfolgt über das BMVG grundsätzlich an die VS-Registatur des Empfängers.

5 Datenschutz

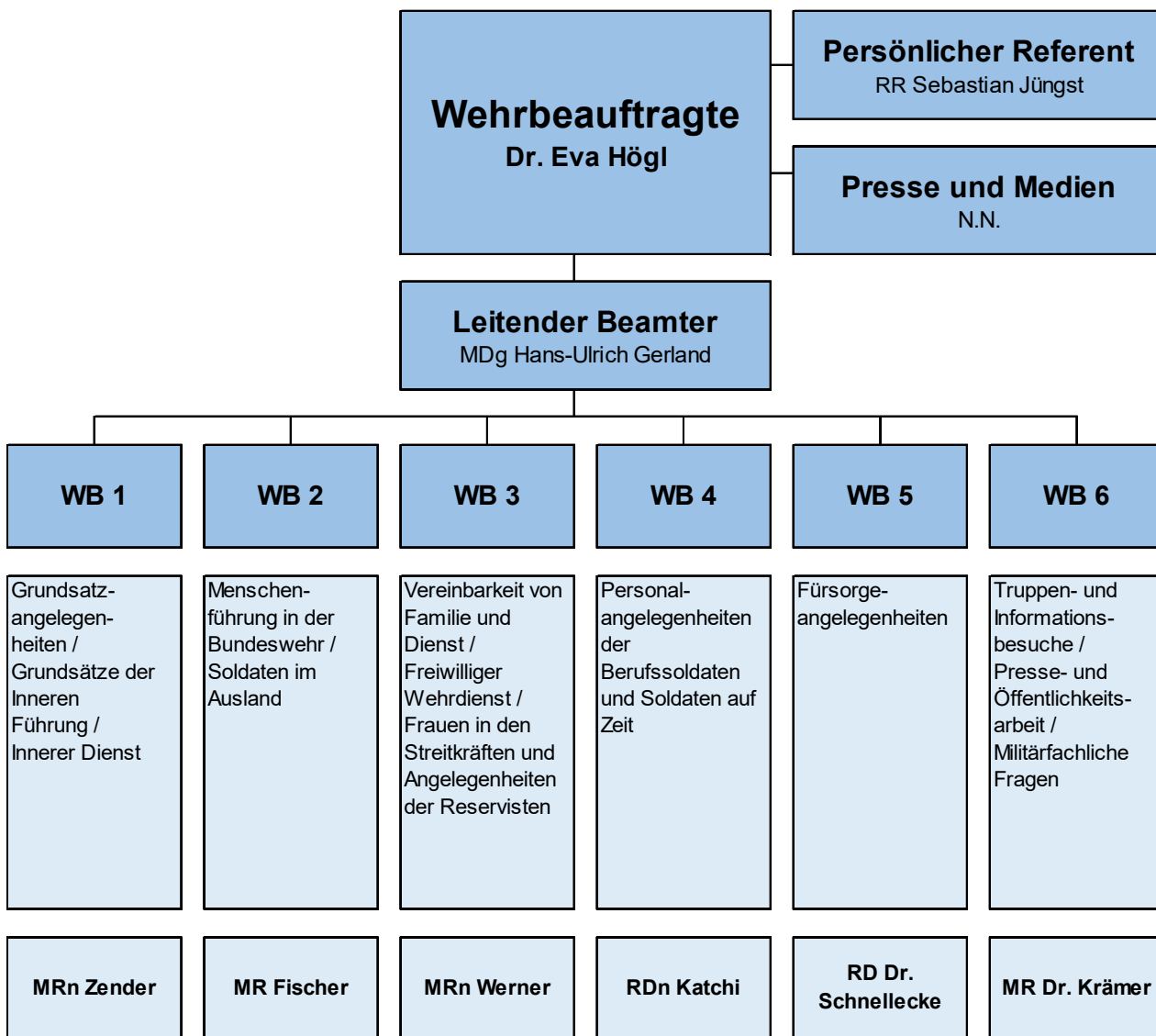
501. Die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind bei der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten (Vernehmung, Einholung von Stellungnahmen, Anfertigung von Berichten/Vorlagen, Übersendung von Antwortschreiben usw.) zu beachten. Hierzu gelten erläuternd die Regelungen der AR „Datenschutz – Vorgaben zur Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes“ A-2122/4, insbesondere bezüglich der zu erfüllenden Informationspflichten. Zudem sind die vorgesehenen Sicherungsmaßnahmen – bis hin zum Schutzbereich 3 – zu berücksichtigen.
502. Den Informationspflichten nach Artikel 13 ff. DSGVO wird grundsätzlich wie folgt nachgekommen: Der Petent bzw. die Petentin ist über den Bearbeitungsgang bereits durch den Wehrbeauftragten informiert. Eine Informationspflicht entfällt hier. In der Eingabebearbeitung genannte Dritte sind in der Regel im Rahmen des Verfahrens (z. B. im Rahmen einer Befragung) zu informieren (dazu AR A-2122/4, Nummern 5001 ff., Abschnitt 5 „Muster Informationspflichten“).

6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

601. Von allen Vorgesetzten wird erwartet, vertrauensvoll mit der bzw. 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.

24. Organisationsplan des Amts der Wehrbeauftragten



Postanschrift:
 Platz der Republik 1
 11011 Berlin

Besucheranschrift:
 Neustädtische Kirchstraße 15
 10117 Berlin

Telefon: +49 30 227-38100
 wehrbeauftragte@bundestag.de
 www.bundestag.de/parlament/wehrbeauftragte

25. Stichwortverzeichnis**1**

1. Untersuchungsausschuss (Afghanistan).....27

A

A400M.....25
 Aachen.....133
 Abbrecherquote96, 100
 ABC-Abwehr.....31, 155
 Afghanistan6, 8, 24, 27, 84, 104, 118
 Air Defender 20238, 17, 100, 155
 Air Policing17, 20, 30
 Alkohol.....76, 79, 94
 Alt Duvenstedt.....138, 141
 Altersgrenze.....49
 Amtshilfe.....13, 125, 160
 Arbeitszeit10, 44, 125f., 132, 143, 149
 Artenschutz.....136
 Artilleriebataillon 295.....109
 ärztliche Versorgung.....58f., 106, 114f., 118
 Assessment42f., 45, 99
 Augstdorf.....17f., 138
 Ausbildungsmusikkorps46, 142, 156
 Auslandsdienststellen28
 Auslandseinsatz6ff., 12, 14, 16, 21ff., 27, 29, 41,
 46, 85, 88, 104, 117, 119, 130, 133, 149
 Auslandsverwendung.....12, 25, 28f., 59, 72, 83, 101f., 110,
 118, 120
 Auslandsverwendungszuschlag19ff., 24ff.
 Ausrüstung.....6, 13f., 16, 19, 23, 31, 34ff., 64f., 97, 133, 149
 Äußeres Erscheinungsbild107
 Auswahlkonferenz.....45, 52, 55f.

B

Bad Reichenhall.....140
 Bagdad (Irak).....25
 Bahnfahren80, 124
 Bamako (Niger).....22
 Bataillon Elektronische Kampfführung 911138
 Bataillon Elektronische Kampfführung 932137, 155
 Battle Management System32f.
 Bauvorhaben.....10, 131f., 135, 139f.
 Beförderung.....40, 50, 53, 56f., 63, 85, 87, 94, 149
 Bekleidung.....10, 31, 34ff., 106, 149
 Belegrechte.....108f.
 Benachteiligungsverbot68
 Bergen134
 Berlin.....69, 83, 85, 96, 104f., 109, 116, 126,
 133, 154, 157, 158, 168, 171
 Berufssoldatinnen und -soldaten.....38, 40f., 47ff., 57ff.,
 62, 64, 71, 97, 119, 123f., 162
 Beschaffung.....10, 19, 21, 30ff., 34, 36, 95, 106, 137, 139
 Beschaffungsreform.....31
 Besoldung18, 39, 57, 114, 121f., 149
 Bestandspersonal47, 50, 104, 133
 Betäubungsmittel94
 Betreuung134
 Beurteilung.....53ff., 59, 66, 77, 85, 149
 Bewerbung.....9, 40ff., 51f., 59, 62, 64, 98
 bewirtschaftete Betreuung128f.

Binnenarbeitsmarkt.....51f.
 Bischofswiesen136
 Bogen.....135, 154
 Bonn.....24
 Bosnien und Herzegowina16, 26
 Bremen.....84, 154, 158
 Bremerhaven.....84, 111, 156
 Brigade Litauen.....9, 18, 30, 34, 131
 Bückeburg.....40, 42, 126, 133, 155f.
 Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik
 und Nutzung (BAAINBw) ..31, 36, 51, 69, 111, 126, 168
 Bundesamt für das Personalmanagement
 der Bundeswehr (BAPersBw)42, 45, 47, 49, 51f.,
 54, 56, 58, 61, 65, 98, 101f., 108f., 113, 122, 168
 Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst
 (BAMAD)11, 60, 71, 73ff., 144, 168
 Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz
 und Dienstleistungen der Bundeswehr
 (BAIUBw).....138f., 145f., 154, 168
 Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA)140
 Bundessprachenamt15
 Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH.....37f.
 Bundeswehrbeschaffungsbeschleunigungsgesetz
 (BwBBG)10, 32
 Bundeswehr-Dienstleistungszentrum.32, 129, 135, 138, 146
 Bundeswehrkrankenhaus109, 115ff., 122, 126
 Bürgerrat14
 Bürokratie9, 20f., 23, 31f., 37, 55, 69, 99, 101f.,
 107, 127, 143f.
 BWI GmbH.....135

C

Calw84, 109
 Chancengerechtigkeit.....9, 63f., 66
 CO₂144f.
 COUNTER DAESH16, 25
 Covid-19-Pandemie13, 41, 43, 45, 61, 102, 110f.,
 118, 122
 Cyber40, 43, 51, 62, 100, 111

D

Darmstadt.....138, 141
 Dauereinsatzaufgaben9, 16, 110
 Daun.....137, 157
 Delmenhorst.....154
 Denkmalschutz.....135
 Deutsch-Französische Brigade.....29, 69f., 136, 140, 155
 Dienstaufsicht66, 69, 73, 79, 91ff., 104, 106, 123
 Dienstbefreiung.....127, 167
 Dienstpostenbesetzung.....55f.
 Dienstunfähigkeit.....49, 58
 Dienstvergehen64, 72f., 90f., 94, 169
 digitale Gesundheitsakte11, 116f.
 Digitalisierung6, 11, 32f., 37, 43, 51, 58, 65,
 116, 135, 141, 143f.
 Digitalisierung landbasierter Operationen (DLBO)32f.
 Diskriminierung64f., 68, 71, 78, 89f., 93, 104f.
 Disziplinargerichtsbescheid85f.
 Disziplinarverfahren11, 65, 69, 72, 74, 76f., 79,
 81, 85ff., 92ff., 161, 165f.

Diversity	7, 20, 68, 104f., 112, 149, 158
Division 2025	8, 17f., 33, 113
Dresden	69, 84, 156, 158
Drogen	94
Durchschnittsalter	9, 41
Düsseldorf	6, 12, 43, 76, 103, 141, 156, 158

E

Eckernförde	137
Ehrenkreuz	83
Eignungsfeststellung	99
Eingaberecht	67, 160
Einsatzführungskommando der Bundeswehr	19ff., 25, 27
einsatzgleiche Verpflichtungen	9, 16, 21, 101f., 110
Einsatzmedaille	29f.
Einsatznachbereitung	24
Einsatzvorbereitung	23, 30, 120
Einsatzweiterverwendungsgesetz (EinsatzWVG)	12, 118, 119
Elektromobilität	145
elektronische Gesundheitsakte	11, 116f.
Elternzeit	65, 113, 115, 120, 122
ENHANCED FORWARD PRESENCE	18, 33
ENHANCED VIGILANCE ACTIVITIES	18ff.
Enquete-Kommission	27f., 104
E-Recruiting	43
Estland	8, 17, 20, 30
EUFOR Althea	16, 26
EUMAM UA (Europäische Ausbildungsmission für die Ukraine)	9, 14f.
EUTM Mali	22, 24
Extremismus	11, 59, 68, 70ff., 166

F

F-35	139
Facebook	72f.
Facharztzentren	117
Fachkarriere	48f.
Fahrtkosten	102
Fallschirmsystem	95
Familienbetreuung	22, 109
Feldjäger	75, 77, 82f., 118, 156
Feldjägerregiment 3	68, 132, 154
Feldpost	6, 20, 25, 116, 144
Flensburg	134, 155
Fliegerhelm	36
Fliegerhorst Büchel	139
Frankenberg	33, 137, 154f.
Frankreich	29, 155, 157
Frauen	9, 12, 14, 41, 45, 49, 54, 62ff., 78ff., 83, 92, 96ff., 105, 136, 144, 149
Fregatten	34, 39f., 46, 128
Freiwilliger Wehrdienst	9, 14, 38f., 41f., 44, 47, 62, 96f., 122
Funkgeräte	33
Füssen	109, 154

G

Gao (Mali)	23, 154
GAZELLE	24
Gefechtschirm	34ff.

Gehörschutz	36
Generalinspekteur	8, 13, 110
Gerolstein	136
Gesamtvertrauenspersonenausschuss	125f., 158
Gesellschaftsjahr	14
Gesundheit	113, 134
Gleichbehandlung	56, 99
Gleichstellung	9, 64, 66
Gleichstellungsbeauftragte	65f., 77ff., 93, 107, 109f., 122, 158
Gorch Fock	80
Großbritannien	28, 155
Grundausbildung	11, 43f., 46, 60, 81, 97, 100, 168
Grundbeorderung	97f.
Grundgesetz	14, 52, 56, 59, 70f., 73, 121, 159, 161, 164

H

Hamburg	52, 68, 122, 126, 130, 132, 158
Hammelburg	135, 139, 140
Handbuch Innere Führung	67
Handgeld	20, 31f., 69
Hannover	42, 115, 156
Hauptschulabschluss	50
Havelberg	17
Heer	17, 27, 35, 40, 42, 47f., 62f., 73, 131, 135, 156, 158
heimatnahe Verwendung	41, 44, 96, 100, 102, 112
Heimatschutz	38, 41f., 44, 96f., 144
Hilden	46, 142, 156
Homeoffice	111
Höxter	155
Hubschrauber	155
Hubschrauberausbildungszentrum	40, 126, 156
Hubschraubergeschwader 64	36
Husum	129

I

Illkirch-Graffenstaden	29, 155
Informationstechnikbataillon 293	37
Infrastruktur	6f., 10f., 13, 18, 35, 64, 97, 100, 109, 127ff., 131f., 135f., 139, 141f., 145, 149
Ingolstadt	138f., 154
Innere Führung	15, 67ff., 73, 79ff., 90ff., 142, 159, 164
Instagram	72
International Conference on Ombuds Institutions (ICOAF)	120
Internationales Krisenmanagement	8f., 16, 22, 38
Internet	38, 118, 141f., 169
Intranet der Bundeswehr	38, 43
Invictus Games	6, 12, 76, 103, 156, 158
Irak	16, 25
IRINI	16, 24
IRIS-T-SLM (Waffensystem)	34
Islamismus	74
Israel	7f., 13, 27, 69, 74

J

Jägerbataillon 1	35, 130, 132, 155
Jägerbataillon 291	29, 155
Jägerbataillon 91	17, 136, 155f.
Jordanien	16, 24f.

Jugendmedienprogramm..... 70

K

Kabul (Afghanistan)..... 24
 Kaltstartakte..... 108
 Kaltstartfähigkeit der Bundeswehr 7, 34
 Kameradschaft..... 44f., 79, 97, 130, 132, 149
 Kampfbekleidung 34
 Kampfschwimmer 137
 Karrierecenter .. 38, 40, 42f., 45, 48, 55, 60ff., 66, 98f., 155f.
 KFOR 16, 26
 Kiel 125f., 156
 Kinderbetreuung..... 10f., 64, 108ff., 112
 Koalitionsvertrag..... 27, 46, 52, 84
 Koblenz 84, 126, 135, 142, 155, 158
 Köln..... 126
 Kommando Cyber- und Informationsraum..... 48, 51, 135
 Kommando Hubschrauber 40, 133, 156
 Kommando Sanitätsdienst 106, 114, 123
 Kommando Schnelle Einsatzkräfte..... 117, 134, 156
 Kommando Spezialkräfte (KSK)..... 35, 72, 84, 109
 Kommando Spezialkräfte Marine (KSM)..... 137
 Kommando Streitkräftebasis..... 103, 117
 Kompaniefeldwebel..... 54, 94, 137
 Kompensationsdienstposten 113
 Korporal..... 50
 Kosovo..... 8, 16, 26
 Koulikoro (Mali) 22
 Kümmersbruck 108, 126, 138, 144, 154
 Kunstwettbewerb der Bundeswehr 121

L

Landes- und Bündnisverteidigung6ff., 12f., 16ff.,
 22, 38, 67, 70, 88, 97, 107, 110, 116, 118, 125, 127, 131,
 139, 141, 145
 Landesbauverwaltung 108, 129, 139f.
 Laufbahnausbildung 51
 Laupheim..... 36
 Lebach 133
 Lebenskundlicher Unterricht 130
 Lehrgänge.....25, 46, 57f., 61, 63, 65, 69, 88, 95, 107, 112, 123
 Leipzig..... 80, 130
 LEOPARD 2..... 21, 34
 Libanon..... 26, 30
 Litauen.....9, 16ff., 33, 154, 157
 Logistikbataillon 163 154
 Logistikbataillon 472..... 126, 138, 144, 154
 Lotsen 117
 Lufttransportgeschwader 62 138, 155
 Lufttransportstützpunkt..... 16, 23f.
 Luftwaffe8, 17, 21f., 40f., 47f., 62, 81, 114, 139, 155f.

M

Mali6, 8, 16, 22ff., 29f., 80, 118, 133, 154, 158
 Mangelverwendung 48
 MARDER..... 19
 Marine22, 26f., 29, 39f., 42, 46, 48, 62f., 111f., 125, 132,
 138, 158
 Marinekommando..... 29, 39, 111, 155
 Marineoperationsschule 111, 156
 Marinetechnikschule..... 146

Marineunteroffizierschule..... 129, 137, 155
 Marschkredit17
 Mehrarbeit..... 126f.
 Mehrbesatzungsmodell 39f.
 Meldepflichtige Ereignisse 11, 71, 75f., 89
 Militärrabbiner 130
 Militärseelsorge7, 93, 130f., 158
 Minden..... 84, 134, 156
 Minderjährige..... 45f.
 MINURSO 16
 MINUSMA 16, 22f., 29, 80, 118, 154, 158
 Mittenwald..... 65, 136, 156
 Mittlere Kräfte17
 Mobbing..... 64, 77f., 89ff.
 Mobiles Arbeiten111
 Müllheim.....69f., 136, 140, 155
 München37f., 68, 132, 139f., 145, 154
 Munition 10, 16, 32, 95
 Munster..... 33, 37, 84, 100, 108, 133, 155, 158
 Murnau.....37

N

Nachtsichtmittel22
 Nationale Sicherheitsstrategie8, 13
 NATO Response Force (NRF).....8f., 16, 21, 22
 NATO-Ostflanke 9, 16ff., 21
 Netzwerk der Hilfe.....7, 121
 Neubiberg 114, 140
 Neubrandenburg.....126
 Neustadt am Rübenberge 35, 154
 NH-9040
 Niamey (Niger)..... 16, 23f.
 Niederlande..... 18, 33, 38
 Nienburg 132, 156
 Niger 16, 23f.
 Nordholz136f., 156
 Norwegen.....33

O

Oberviechtach 18, 140
 Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter..... 80
 Onboarding 43f., 88
 Ortskräfte27
 Ostsee.....95

P

Panzerbrigade 21..... 17
 Panzergrenadierbataillon 33..... 35, 154
 Panzergrenadierbrigade 37..... 8, 33, 154
 Panzergrenadierbrigade 41 126
 Panzerhaubitze34
 Panzerlehrbataillon 93 100, 155
 Panzerpionierbataillon 4 135, 154
 Parow 146
 Patriot (Flugabwehrraketensystem).....20f., 28, 34
 Pendler 111, 123, 130f.
 Personalmangel..... 39, 95, 116, 118, 136, 139
 Personalwirtschaftssystem SASPF.....55, 57f., 144
 Pflege 10, 34, 36, 58, 63, 65, 107, 110, 113, 158
 Pfreimd 140
 Pfullendorf 145

Photovoltaik.....	145
Pionierbrückenbataillon 130.....	84, 156
Pionierschule des Heeres.....	46
Planstellen.....	30, 56f.
Plön.....	129, 137, 155, 158
politische Bildung.....	68ff., 84, 100
Portugal.....	155
posttraumatische Belastungsstörung (PTBS).....	118f.
Potenzialfeststellung.....	55f.
Prämien.....	47f., 102, 122
Prenzlau.....	114
Psychotraumazentrum.....	120
PUMA.....	21, 34

Q

queer.....	104f.
------------	-------

R

Radargeschädigte.....	119
Rahmenvertrag.....	36
Rechtslehrerinnen und Rechtslehrer.....	15, 69
Reichsbürger.....	71, 74
Rekrutinnen und Rekruten.....	14, 44, 81, 93, 96, 129, 133
Reservisten.....	38, 65, 86f., 94, 96ff., 128, 144
Rettungskette.....	82
Rheine.....	37, 116, 129, 154
Rheinland-Pfalz.....	135, 139
Richtwertvorgaben.....	53f.
Rostock.....	111, 155
Rukla (Litauen).....	18f., 154, 157

S

Sanitätsakademie der Bundeswehr.....	154
Sanitätsdienst.....	9, 15, 41, 51, 62f., 84, 93, 113ff., 126, 134, 149, 154, 156, 158
Sanitätsregiment 4.....	37, 154
Sanitätsversorgungszentren.....	114ff.
Sanitätsversorgungszentrum.....	114, 134
Schiebausbildung.....	134f.
Schulen.....	14, 28, 46
Schutzwesten.....	6, 16, 23, 34f., 42
Schwarzenborn.....	35, 130, 132, 155
schwerwiegende persönliche Gründe.....	113
SEA GUARDIAN.....	16
Seefernaufklärer.....	34
Seiteneinstieg.....	98
sexuelle Selbstbestimmung.....	11, 75ff., 79, 90, 149, 166
Sicherheitsüberprüfung.....	11, 43, 59f., 71, 74, 98ff., 144
Slowakei.....	16f., 20f.
Soldatenarbeitszeitverordnung.....	125f., 132
Soldateneinstellungsüberprüfung.....	60
Soldatengesetz.....	11, 49, 59, 70, 87, 99, 125f., 133, 167
Soldatenlaufbahnverordnung.....	55, 99
Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG).....	9, 62f., 65f., 107, 110
Solingen.....	42
Sondervermögen.....	10, 13, 30ff.
Sozialdienst der Bundeswehr.....	120
Soziale Medien.....	11, 72f.
Spezialkräfte.....	24
Spezialpionierregiment 164.....	129

Spieße.....	54, 94, 137
Spinde.....	6, 34f., 95
Sport.....	6, 10, 12, 76, 103, 117, 131, 136ff., 155f., 158
Sportfördergruppe der Bundeswehr.....	136
Sportschule der Bundeswehr.....	12, 103, 117, 155
Sprachmittlerinnen und Sprachmittler.....	15, 23
Stabskorporal.....	50
Stadum.....	114, 138, 155
Statuswechsel.....	47f., 51, 55, 57
Stetten am kalten Markt.....	109
Stiewi.....	123
Straftaten gegen die Bundeswehr... ..	75, 77, 82, 161, 166, 169
Strategie der Reserve.....	97
Streitkräftebasis.....	62, 100
Studienabbruch.....	49
Sudan.....	7f., 12, 24, 158
Südsudan.....	16
System Infanterist der Zukunft (IdZ).....	35

T

Tag der Bundeswehr.....	42
Tag der Werte.....	73
Task Force Personal.....	10, 45, 46
Task Force zur Beschleunigung von Bauvorhaben der Bundeswehr.....	140
Task Force zur Unterstützung der militärischen Bestandsentwicklung.....	45
Teilzeit.....	65, 110, 113
Telearbeit.....	110f.
Transidentität.....	105
Trennungsgeld.....	123
Truppendienstgerichte.....	11, 85f., 88f.
Truppenküchen.....	19, 130f., 133f., 137

U

Überstunden.....	7, 21
U-Boote.....	39
Ukraine.....	6, 8f., 13ff., 24, 31, 34, 41, 59, 67, 70, 74, 107, 130
Ulm.....	109, 116, 126
Umwelt und Klima.....	14, 64, 93, 141, 144f.
UNIFIL.....	16, 26, 30, 40
Uniform.....	25, 42, 67f., 80, 124
Universität der Bundeswehr Hamburg.....	68
Universität der Bundeswehr München.....	68, 114, 140
UNMISS.....	16
Unterhaltssicherung.....	101, 144
Unterkünfte.....	19, 69, 102, 104, 131ff., 140ff., 168
USA.....	28, 100, 156, 158

V

Vakanzen.....	38f., 41, 51, 113f., 146
Vereinbarkeit von Familie und Dienst.....	11, 64, 107f., 110ff., 125, 149
Vergleichsgruppen.....	53f.
Verpflegung.....	19f., 69, 127ff., 133, 149
Verpflegungsamt der Bundeswehr.....	127, 129
Versetzung... ..	49, 57, 59, 64, 76, 78f., 91ff., 105, 109, 112ff., 168
Versorgungsbataillon 7.....	138, 155
Verteidigungsausschuss.....	27, 34, 83, 159ff.
Verteidigungshaushalt.....	30

Vertrauenspersonen	129
Verwendungsplanung	63, 112, 149
Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) ..9, 16f., 21f., 33, 36	
Veteranen.....	6, 12, 103f.
Vielfalt in der Bundeswehr... 7, 20, 68, 104ff., 112, 149, 158	
Volksverhetzung.....	71
Vollausstattung	10f., 13, 16, 18, 22, 30ff., 57, 65, 68, 84, 89, 98, 106, 110, 114, 129, 135, 138, 142, 146

W

Warendorf.....	12, 103, 155
Warnow-Werft.....	34
Wehrdisziplinaranwaltschaften.....	77, 85f., 88, 92
Wehrpflicht.....	14, 45, 96, 101
Wehrtechnische Dienststelle 91	36
Weiden.....	140
Weiterverpflichtung.....	46f., 49
Westerstede.....	117
WhatsApp.....	72

Wiedereinstellungen	122
Wildflecken.....	135, 139
Wilhelmshaven	128
WLAN	141f.
Wunstorf	6, 17, 21, 23, 100, 129, 138, 155, 158

Z

Zamość (Polen).....	20
Zeitenwende.....	6, 8f., 11ff., 67, 85, 107, 131, 139
Zentraler Sanitätsdienst.....	9, 15, 41, 51, 62f., 84, 93, 113ff., 126, 134, 149, 154, 156, 158
Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.....	44
Zentrum Innere Führung	23, 69, 142, 155, 158
Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung	61, 123
Zulagen	25, 57, 113
Zurruhesetzung	49
Zweibrücken	124, 134
Zypern.....	27

